

BİR ÇALIŞAN OLARAK ŞOFÖRLER

ÖZET

Atipik mesleklerden biri de şoförlerdir. Çalışma hayatının hemen her alanında çalışan olarak gördüğümüz şoförlerin çalıştığı alana, kullandığı araca, yaptığı sefere, çalışma süresine göre hak ve yükümlülükleri farklı olabilmektedir.

Anahtar kelimeler: Şoför, Sefer Primi, İş Kanunu, Atipik Çalışma.

1. 1. GİRİŞ

Günümüzde hemen her sektöründe istihdam edilen şoförlerin çalışmaları diğer çalışanlardan oldukça farklıdır. Zira bu meslekte olanlar çoğunlukla tek başlarına araç kullanmakta, işverenin doğrudan emir ve talimatı altında bulunmamakta, çalışma ve dinlenme saatlerini kendileri belirlemekte, günlerce sürebilen uluslararası seferler dahi yapmakta, araç içinde uyuyabilmekte, sabit ücretten başka harcırah, prim ve yol gideri de almakta, kısmi iş sözleşmesiyle aylık 10 günün altında çalışabilmekte ve bazen de bir esnaf yanında çalışıp İş Kanunu kapsamı dışında olmaktadır. Kısaca atipik çalışmaların yoğun olduğu bu meslekte çalışanların haklarına ve statülerine bu makalemde yer vermeye çalışacağım.

1. 2. ŞOFÖRLERİN İSTİHDAMINDA ÖNE ÇIKAN KURALLAR

2.1 Şoförlerin Genel Olarak Çalışma Usul ve Esasları

2.1.1 Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğine Göre:

Şoförlere İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir. Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.

Şoförlerin, 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmesi, haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili yapması, zorunludur.

Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki (Yönetmelikte çalışma dönemi, işin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresini içeren dönem olarak tanımlanmıştır) çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalardır. Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak çalışmayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır. Bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı 270 saati aşmamalıdır^[1].

Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin günlük çalışmalarının oturdukları yer dışında sona ermesi halinde işveren, işçilerin oturdukları yere kadar gitmelerini veya yatacak yeri sağlamakla yükümlüdür. Yine bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesi ile 25 inci maddesinin I ve III numaralı bentleri uyarınca, işçinin iş sözleşmesinin oturduğu yer dışındaki bir yerde feshi halinde, sözleşmede başka bir hüküm yoksa, işveren işçinin oturduğu yere kadar gitmesini sağlamak zorundadır.

İşverenler düzenleyecekleri tablo ve cetvellerde; her çalışma döneminde hareket halindeki taşıtlarda, işin yürütüm ve düzeninden sorumlu olan ile işveren veya işveren vekilini, çalışma dönemini, işin günlük başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesini ve günlük dinlenme zamanlarını, hafta tatili günlerini, göstermek, bunları idare büroları ile taşıtlarda bulundurmamak, varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdürler.

2.1.2 Karayolları Trafik Yönetmeliğine Göre:

Ticari amaçla yük taşımacılığı yapan ve azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların şoförleri ile ticari amaçla yolcu taşımacılığı yapan ve taşıma kapasitesi şoförü dahil 9 kişiyi geçen araçların şoförlerinin 24 saatlik herhangi bir süre içinde; toplam olarak 9 saatten ve devamlı olarak 4,5 saatten fazla araç sürmeleri yasaktır.

Bu şoförler en fazla 6 günlük araç kullanma süresinden sonra 1 günlük hafta tatilini kullanmak zorundadırlar. Hafta tatili en az 24 saattir. Düzenli seferler haricindeki uluslararası yolcu taşımacılığı söz konusu olduğunda şoförler 12 gün süreyle araç kullanabilirler, araç kullanma süresinden sonra 2 günlük hafta tatilini kullanmak zorundadırlar. Birleşik 2 hafta içinde toplam araç kullanma süresi 90 saati aşamaz.

Bu şoförler sürekli 4,5 saatlik araç kullanma süresi sonunda, eğer istirahata çekilmiyor ise en az 45 dakika mola almaları mecburidir. Bu molalar sürekli 4,5 saatlik araç kullanma süreleri içerisinde en az 15 dakikalık molalar şeklinde de kullanılabilir. Bu molalar süresince şoförler başka bir işle meşgul olamazlar. Hareket halindeki bir araçta, feribotta veya trendeki bekleme süresi ile araç kullanılmadan geçen süre, başka iş olarak addedilemez. Alınan molalar günlük dinlenme süresi olarak sayılmaz.

Şoförler her 24 saat içerisinde 11 saat kesintisiz dinlendirilir. Bu süre, biri en az 8 saat kesintisiz olmak üzere iki veya üç ayrı süre halinde kullanılabilir. Bu durumda günlük dinlenme süresi 1 saat daha eklenerek 12 saate çıkartılır. 11 saatlik kesintisiz günlük dinlenme süresi haftada 3 defadan fazla olmamak üzere en az 9 saate indirilebilir. Aracın en az iki şoförle kullanılması durumunda her 30 saatlik sürede her bir şoför en az 8 saat kesintisiz olarak dinlenecektir. Günlük dinlenme süresi, yataklı ve yapılaşlarında özel dinlenme yeri olan araçlar ile şoförün rahat uyuyabileceği şekilde bölümleri bulunan araçlarda, araçlar park yerinde, garajda veya yerleşim yerleri dışındaki karayollarında platform dışında park edip gerekli tedbirler alınarak geçirilebilir.

Bu şoförlerin araçlarının feribotla veya trenle taşınması durumunda günlük dinlenme süreleri bir kez olmak üzere kesintiye uğrayabilir. Günlük dinlenme süresinin iki bölümü arasındaki süre mümkün olduğunca kısa olmalıdır ve gümrük

işlemleri de dahil gemiye, feribota binmeden önce veya indikten sonra 1 saati aşamaz. Bu şekilde kesintiye uğrayan dinlenme süresi 2 saat uzatılır.

Araç işletenlerin; trafiğe çıkardıkları taşıtların cins ve plakalarını, şoförlerin kimler olduğunu, işe çıkış yer, gün ve saati ile gidilecek yeri kaydettikleri bir defter veya liste düzenleyerek kayıtlarını tutmaları, şehirlerarası yük ve yolcu nakliyatı yapan araçlarda, bu Yönetmeliğin öngörmüş olduğu çalışma ve dinlenme sürelerini göz önünde bulundurmamak suretiyle, şoförlerin gideceği yer ve güzergahları dikkate almaları ve buna göre uğrayacağı, il, ilçe veya durak yerlerinde yedek şoförleri hazır bulundurmaları, zorunludur.

2.2 İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalma

İş Kanununa göre, 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3 üncü maddesinin tarifine uygun, üç kişinin çalıştığı işyerlerinde İş Kanunu uygulanmamaktadır. Taksi işletmek, kamyonculuk yapmak...vs. hangi hallerde esnaflık faaliyeti kapsamına gireceği İş Kanununun uygulanması bakımından önem göstermektedir.

5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununa göre esnaf, ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseler olarak tanımlanmıştır. Tanım aynı zamanda esnaf olmanın şartlarını da içermektedir. Bu şartlara göre şoförlerin hangi halde İş Kanunu kapsamı dışında kalacağına bakalım.

13.07.2007 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Tebliğe göre, kamyonculuk, minibüsçülük, otobüsçülük, servis aracı işletmeciliği, şoförlük, taksicilik...vs Esnaf ve Sanatkar Meslek Kolları listesinde gösterilmiştir. Söz konusu tebliğde, bu listede yer alsa bile "5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanununun 5 inci maddesindeki "sanayici" tanımının kapsamına girenler ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 17 nci maddesinin ve 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununun 3 üncü madde (a) bendinin dışında kalanlar"ın esnaf ve sanatkar sayılmayacakları belirtilmiştir.

Vergi Usul Kanununun 177 nci maddesine göre 2015 Yılında yıllık alış tutarı 80.000 TL'yi, yıllık satış tutarı 110.000 TL'yi, yıllık gayrisafi iş hasılatı 88.000 TL'yi aşanlar esnaf değil tüccar sayılırlar. Öte taraftan, basit usulde vergilendirilmeyenler de, bilanço hesabı esasına göre deftere tabi olanlar da esnaf sayılmayacaklardır. Kısaca, şoför olarak çalışan birisinin İş Kanununa tabi olmaması için işyerinde herşeyden önce 4 kişiden az çalışan bulunması, -kişi sayısına esnaf da dahil edilmelidir^[2]-, işyerinin işletme hesabı esasına göre deftere tabi olması (işyerinin 2015 Yılında yıllık alış tutarının 80.000 TL'yi, yıllık satış tutarının 110.000 TL'yi, yıllık gayrisafi iş hasılatının 88.000 TL'yi aşmaması), basit usulde vergilendirilmesi gerekmektedir.

2.3 Kira Sözleşmesi İş Sözleşmesi Ayrımı

Bazen, şoförle araç sahibi arasında hasılat paylaşımı şeklinde anlaşma yapılmakta, bu durumda şoförün kira sözleşmesiyle mi yoksa iş sözleşmesiyle mi çalıştırıldığı konusunda tereddüt yaşanmaktadır. Yargıtay bu konuyu şu şekilde değerlendirmektedir: "Dosya içeriğine göre; davalıya ait ticari araçta şoför olarak çalışan ve günlük hasılatтан belirli bir miktarı ücreti karşılığı alan davacı ile davalı arasında; iş sözleşmesinin asli unsurları olan "zaman" "bağımlılık" "işverenin denetim ve gözetimi altında işin yapılması" ve "günlük ücret ödenmesi" mevcut olup aradaki ilişki, kira sözleşmesi değil iş sözleşmesi ilişkisidir^[3].

2.4 Yargıtay Kararlarına Göre Şoförlerin Fazla Mesai Ücreti, Fazla Mesai Ücretinin Hesabı, Sefer Primi, Garanti Ücret

Şoförlerle ilgili yasal düzenlemeler atipik çalışma ilişkisi sonucu ortaya çıkan her durumu kapsayamamış, ortaya çıkan boşlukları zaman içinde Yargıtay verdiği kararlarla doldurmuştur. Aşağıda gösterilen bu kararlarda şoförlerin fazla mesai ücreti alabilecekleri, şoförün ayrıca yol harcırahı almasının fazla mesai ücretine hak kazanmaya engel olamayacağı, sefer başı harcırah alan şoförlere fazla mesai ücretinin nasıl hesap edileceği, sefer primi garanti ücret kavramları ve niteliği, hafta ve bayram tatillerinde çalıştığını iddia eden şoförlerin bu hususu ispat etmeleri gerektiği, ayrıntılı ve gerekçeli olarak belirtilmiştir:

Davacının kara nakil vasıtasında çalıştığı ve mesai saatlerini kendisinin düzenlemesi mümkün olduğu" gerekçesiyle davacının fazla çalışma ücreti talebinin reddine karar verilmiştir. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi davacı, davalı şirkette şoför olarak çalışmaktadır. Bu tür çalışanların araç kullanmasında saat sınırlaması mevcuttur. Mahkemece davalı şirketin iş yeri kayıtları, davacının çalıştığı araca ait takometre kayıtları ile davacının çalıştığı araçta kaç şoförün çalıştığı hususları araştırılmalı, davacı tanık beyanları ile hep birlikte değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre davacının fazla çalışma ücreti alacağı ile ilgili bir karar verilmelidir^[4].

Yurtiçi TIR şoförü olarak çalışan davacı, aylık net 800,00 TL ücret ve buna ilave olarak sefer başına ortalama 60,00 TL harcırah ile çalışmaktadır. Mahkemece, davacının ücrete ilave olarak makul oranda harcırah aldığı gerekçesi ile fazla çalışma ücreti talebi reddedilmiştir. TIR şoförlerine ödenen yol harcırahı ücretin bir parçası olup, fazla çalışma karşılığı ödenen bir meblağ değildir. Mahkemenin anılan gerekçe ile fazla çalışma ücreti talebinin reddine yönelik kararı hatalıdır^[5].

Somut olayda davacı işyerinde tanker şoförü olarak çalışmıştır. Mahkemece davacının yaptığı iş gereği yasal sınırlama gözetilerek günde 9 saat fiili olarak çalıştığı ve haftada 9 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiştir. Tanık beyanları ve dosya kapsamından davacının sabit ücrete ilave olarak sefer başı harcırah alarak çalıştığı sabittir. Dairemizin yerleşik içtihadına göre de sabit ücret ve sefer başı harcırah alarak yurtiçinde şoför olarak çalışan işçinin fazla mesaisinin zamsız kısmını ücretinin içinde aldığı, ancak %50'lik kısmının ise hesaplanarak hüküm altına alınması gerekecektir^[6].

Ülke içinde taşımacılık işinde çalışan tır şoförlerinin ücretleri taraflar arasında temel ücret olarak kararlaştırılabileceği gibi, sabit ücrete ilave olarak sefer sayısına ya da katedilen kilometre başına ödenen prim şeklinde gerçekleşebilmektedir. Uluslararası alanda çalışan tır şoförlerinin ücretleri genelde asgari ücret ve sefere bağlı prim esasına göre belirlenmektedir. Bazı

işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur. Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yurt dışı sefer primi, ücretin eki olmayıp ücret niteliğinde olmakla tazminata esas ücrette doğrudan dikkate alınır. Yurt dışına çıkış periyodunun değişkenlik göstermesi ve gidilen ülkeye göre sefer priminin değişmesi halinde, işçinin bir yılda yapmış olduğu seferlere göre aldığı prim tutarları toplamının bir güne bölünmesi suretiyle günlük tazminata esas ücret belirlenir. Yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını ve hafta tatillerinde çalıştıklarını yazılı delille ispatlamaları gerekir. Tır şoförünün yurt dışında olduğu sırada bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının yazılı delil veya tanık beyanları ile ispatı mümkündür. Tanık beyanları ile kanıtlanan bu tür çalışmalarda pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılmalı ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmelidir^[7].

Uygulamada ağır vasıta ve özellikle tır şoförleri bakımından gidilen mesafeye göre yol primi adı altında ödemeler yapıldığı görülmektedir. Çoğunlukla asgari ücret seviyesinde sabit ücret ödenmekte ve ücretin esaslı kısmı belirtilen primlerle sağlanmaktadır. Tazminata esas ücretin tespitinde yol primi adı altında yapılan ödemelerin de dikkate alınması gerekir. Dairemiz kararları bu yönde kökleşmiştir^[8]. Tır şoförleri bakımından gidilen mesafeye göre yol primi adı altında yapılan ödemelerin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir^[9].

Somut olayda davacı uluslararası tır şoförü olarak davalı işyerinde 10 yıla yakın bir süre garanti asgari ücret + sefer primi esasıyla çalışmıştır. Uluslararası bir tır şoförünün asgari ücret ile çalışması olağan hayatın akışına ve bu sektördeki genel uygulamaya aykırıdır. Ödenen sefer primlerinin yemek veya yol giderleri ile aynı mahiyette olduğu kabul edilemez. Sefer başına prim ödeneceği ve sefer sayısı işyeri uygulaması olarak taraflarca benimsenmiş olup, işveren sefer başına işçiye sefer primi ödeme yükümlülüğü altına girmiştir. Ödenen primler işçiye sadece yurt dışında yapacağı masraflara karşılık da verilmemektedir. Dolayısıyla ödenen bu primleri diğer iş kollarında ki gibi bir ikramiye veya satış primi, fazla çalışma veya hafta tatili gibi çıplak ücrete ilaveten ödenen ek/ilave ücret mahiyetinde düşünemeyiz. Nitekim gerek Hukuk Genel Kurulu da yurt dışına sefer yapan tır şoförlerine ödenen primlerin ücret kavramı içerisinde değerlendirilmesi gerektiği, ücretin bir sonucu olduğu, bu sebeple izin ücreti hesabına sefer priminin de ilave edilerek hesap yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Çıplak/temel ücret burada asgari ücret + sefer primidir. Bu sebeple davacının yıllık izin ücreti hesaplanırken asıl ücreti oluşturan asgari ücret ve sefer primi toplamının dikkate alınması gerekirken şoför priminin yazılı gerekçelerle ücret kavramı içerisinde nitelendirilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir^[10].

2.5 Kısmi Süreli Çalışan Şoförlerin Sigortalılığı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 6 ncı maddesine göre "ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma

aracı işyerlerinde ... kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır. Bu madde kapsamında sigorta hak ve yükümlülükleri; kendilerince veya kendilerini çalıştıranlar tarafından ya da çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca bildirim Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlar, birinci fıkrada belirtilen şekildeki çalışma durumlarının son bulmasından itibaren sona erer. Bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanır.”

Araç sahibi ile şoför arasında ayda 10 günden az çalışmayı içeren bir iş sözleşmesi yapılırsa bu kere plaka sahibi çalışan sürücüsü için SGK prim ödemeyecektir. Bütün primleri şoför ayda 18 gün üzerinden SGK'ya her ay gidip kendisi ödeyecektir 18 gün, 2012 de 19, 2013 de 20, bu yıl yani 2015'de 22 gün gibi her yıl birer gün artarak 30'a ulaşacaktır. Bu kapsamda olanlar, kısa vadeli sigorta kolları kapsamında olmadıklarından iş kazası ve meslek hastalıkları risklerinde sosyal güvencenin dışında tutulmuşlar, ancak isterlerse hem kendilerine hem de işverene ait olan toplam %3 oranındaki işsizlik sigortası primini ödeyerek işsizlik sigortası kapsamına girebileceklerdir.

2.6 Harcırhın Ücret Gibi Vergilendirilecek Kısmı

Şoförlere ödenen harcırh ve yol giderlerinin nasıl vergilendirildiği hususuna da baktığımızda: Gelir Vergisi Kanununun 24 üncü maddesine göre, 6245 sayılı Harcırh Kanununa tabi kurumlar tarafından yapılan harcırh veya yolluk olarak yapılan ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir. Harcırh Kanunu kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışanlara yapılan harcırh veya yolluk ödemelerinin ise, devletçe verilen en yüksek harcırhı aşan kısım gelir vergisine tabi tutulur, yolluk olarak verilen gerçek yol giderleri ise vergiye tabi tutulmaz.

3. SONUÇ

Şoförlerin günde 9 saatten fazla çalıştırılmaması, sürekli olarak 4,5 saatten fazla araç kullanmaması, 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmesi, haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili yapması... gerekir. Şoför bir esnafa bağlı olarak çalışıyorsa ya da bir esnaf olarak şoförlük yapıyorsa İş Kanunu kapsamında değildir. Ayda 10 günden az çalıştırılan ticari araç şoförlerin sigortalılığını araç sahiplerinin yaptırmak yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Yargıtay kararlarına göre sefer primlerinin de temel ücrete dahil edilmesi gerektiği, şoförlerin yol harcırhı verilmesinin fazla çalışma ücreti almalarını engellemeyeceği, yol giderlerini karşılamak için ödenen avansın ise ücrete dahil edilmeyeceği, belirtilmiştir.

KAYNAKÇA

-4857 sayılı İş Kanunu

-Yargıtay'ın 7 ve 9 uncu Hukuk Dairelerinin farklı tarihlerde verdiği kararlar.

[1] Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği kapsamına giren işlerde yapılacak fazla çalışmalarda, 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin son fıkrasında öngörülen İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin bu Yönetmeliğe aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

[2] Yrg. 9. HD.'nin, 14.04.2009 tarih ve E: 2009/8283, K: 2009/10649 sayılı kararı

[3] Yrg. 9. HD.'nin 19.06.2006 tarih ve E: 2006/13004, K: 2006/17679 sayılı kararı.

[4] Yrg. 9. HD.'nin 16.01.2012 tarih ve E:2009/35166, K:2012/188 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD.'nin 24.06.2013 tarih ve E:2011/19728, K:2013/19424 sayılı kararı.

[6] Yrg. 9. HD.'nin 13.02.2014 tarih ve E: 2013/10041, K:2014/3818 sayılı kararı.

[7] Yrg. 7. HD.'nin 27.01.2014 tarih ve E:2013/18261, K: 2014/1037 sayılı kararı.

[8] Yrg. 9. HD.'nin, 07.02.2005 tarih ve E: 2005/ 950, K: 2005/ 3328 sayılı, Yrg. 9. HD.'nin. 30.06.2011 tarih ve E: 2009/17310, K: 2011/19792 sayılı kararları

[9] Yrg. 9. HD.'nin, 15.07.2010 tarih ve E: 2008/29928, K: 2010/24010 sayılı kararı.

[10] Yrg. 9. HD.'nin, 12.05.2011 tarih ve E: 2009/13882, K: 2011/14451 sayılı kararı