



GAZETECİLERİN HAKLI FESİHLERİ

Hamit TİRYAKİ

Em. İş Başmüfettişi, Avukat

tiryakidanismanlik@gmail.com

ÖZET

5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatlarını almaları son derece sınırlı bir olay için yasada öngörülmüştür. Ancak, Yargıtay zaman içinde gazetecilerin haklı fesihlerinin kapsamını genişletmiştir.

Anahtar kelimeler: Basın İş Kanunu, haklı fesih, kıdem tazminatı.

1. GİRİŞ

Ülkemizde çalışan işçilerin tabi oldukları tek kanun 4857 sayılı İş Kanunu değildir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun da kapsamındaki işçi ve işveren ilişkilerini düzenler.

Kıdem tazminatı da 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilere tanınan bir ayrıcalık olup Basın İş Kanununda ayrıca düzenlenmemiştir.

İşçinin süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebileceği 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde “İşçinin haklı nedenle fesih hakkı” başlığı altında düzenlenmiştir. Bu maddede sayılan nedenlerden birisi de eğer, işveren işçinin ücretini zamanında ödemezse, işçi iş sözleşmesini feshedebilir. Koşulların varsa işçi kıdem tazminatına hak kazanır. 4857 sayılı Kanundaki bu düzenlemenin aynısı Basın İş Kanununda yoktur. Örneğin gazetecinin her ay

peşin alması gereken aylık ücreti zamanında ödenmezse, gazeteci bu nedenle iş sözleşmesini feshedebilir mi? Yargıtay, sosyal devlet olma gereğinden yola çıkarak gazetecilerin haklı fesih nedenlerini genişletmiştir.

2. GAZETECİLERİN HAKLI FESİH NEDENLERİYLE İLGİLİ DÜZENLEME ve YARGITAY'ın YAKLAŞIMI

2.1. Gazetecinin Haklı Feshi Hakkındaki Düzenleme

5953 sayılı Basın İş Kanununun 6 ncı maddesinde basın iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın bildirimli feshi halinde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir. İşverenin, fesih bildiriyle sözleşmeyi sona erdirmesi ve kıdem tazminatı ödenmesi sadece belirsiz süreli basın iş sözleşmelerinin bu kapsama gireceği belirtilmiştir.

Basın iş sözleşmesinin, gazeteci tarafından haklı nedene dayalı olarak feshedilmesi de kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir. Kanununun 11 inci maddesine göre “mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref ve şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde” gazeteci iş sözleşmesini derhal feshedip kıdem tazminatını talep edebilir. Bir yayın organının, yön ve karakterinde (dünya görüşünde), gazeteci için şeref ve şöhretine ya da genel olarak manevî değerlerine zarar verici açık bir değişiklik meydana gelirse, gazeteci, ihbar süresi vermeksizin ve bu süreye ilişkin bir tazminat ödemeksizin derhal sözleşmeyi fesih hakkına sahiptir¹. Madde metninden de anlaşıldığı gibi düzenleme çok dar tutulmuştur. Yasada yer almayan (örneğin ücretin geç veya eksik ödenmesi... gibi) bir hususun, işçiye haklı fesih hakkı verip kıdem tazminatı almasına olanak tanımamaktadır. Bu konunun yasanın bir boşluğu şeklinde değerlendirilip kıyas yoluyla doldurma yoluna gidilmesi de mümkün değildir².

İş Kanunu uygulamasında yer alan, ücretin, sigorta primlerinin, fazla çalışma bedellerinin ödenmemesi nedeniyle, işçinin ölümü, emeklilik, muvazzaf askerlik, evli kadının fesih yetkisi gibi fesih halleri Basın İş Kanunu bakımından söz konusu değildir.

Basın İş Kanununda, hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu genel hükümlerine göre feshe başvurmak mümkündür.

2.2. Açık ve Örtülü Boşluk Kavramları

¹ Müjdat ŞAKAR, “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2018/2, s. 15.

² Yrg. 9. HD'nin 20.03.2014 tarihli ve E. 2012/3001, K. 2014/9215 sayılı kararındaki muhalif üyenin görüşü.

5953 sayılı Basın İş Yasasında 4857 Sayılı İş Yasasının 24/II-e maddesinde belirtildiği gibi ücretlerinin zamanında ödenmemesinin işçiye haklı fesih hakkı vereceği şeklinde bir düzenleme bulunmamaktadır. 5953 Sayılı Yasada ücretin zamanında ödenmemesinin neticeleri yönünden aynı Kanun'un 14/2. maddesinde “Gazetecilere ücretlerini zamanında ödemeyen işverenler, bu ücretleri, her gün için %5 fazlasıyla ödemeye mecburdurlar.” şeklinde düzenlemeye yer vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14.04.2008 tarihinde verdiği 2007/14130 Esas, 2008/8314 Karar sayılı kararında bu kavramları irdeleyerek Basın İş Kanununda olmayan düzenlemeler konusunda 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemelere göre işlem yapılıp yapılamayacağını değerlendirmiştir: Basın İş Kanunu'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesindeki gibi ücretlerin zamanında ödenmemesi nedeni ile işçinin bildirimatsız iş sözleşmesini fesih hakkı ve kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu yönde yasada açık bir boşluktan söz edilebilir. Zira açık boşluk, düzenlemenin amacına ve temel düşüncelerine göre cevap verilmesi gereken bir soruna kanunun cevap vermemesi olarak tanımlanmaktadır. Somut uyuşmazlığa kanunun ne lafzına, ne de onun yorumu ile elde edilen içeriğine olumlu veya olumsuz herhangi bir çözüm getiren kurala rastlanmazsa, bu durumda açık boşluk vardır³. Karşı görüş olarak Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecinin ücretlerinin zamanında ödenmemesi nedeni ile kanunun 14. maddesinde geçecek her gün için yüzde 5 fazla ödeme öngörüldüğü, gazetecinin bu hükümden yararlandığı, bu nedenle açık bir boşluktan söz edilemeyeceği belirtilebilir. Ancak günlük yüzde 5 fazla ödeme ile ilgili düzenleme Yargıtay'ın kararlılık kazanan uygulaması gereği Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri uyarınca çok büyük oranda takdiri indirime tabi tutulmakta ve bir nevi bu düzenlemede de “örtülü (gizli) boşluk” kabul etmektedir. Örtülü boşluk, kanunun çok geniş kapsamlı, gerekli istisnalara yer vermemiş olan kelime anlamının, kanunun amacı ve negatif eşitlik ilkesi (eşit olmayana eşit şekilde davranmama) esas alındığında bir sınırlandırmayı gerektirmesi durumunda ortaya çıkan boşluk olarak tanımlanmaktadır. Örtülü boşluk durumunda, kanunda somut olaya uygulanması mümkün bir kuralın açıkça düzenlenmiş olduğu görülmektedir, ancak kanunun amacı ve ruhu esas alındığında, düzenleme somut olaya uygun bulunmamaktadır⁴.

Basın İş Kanunu'ndaki yüzde 5 fazla ödeme, kanunun amacı ve ruhu esas alındığında, negatif eşitlik ilkesine aykırı bulunduğu için örtülü boşluk kabul edilerek ve bu boşluk amaca

³ Çiğdem KIRCA, Örtülü Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi 2007, Sayı: 1, s.94.

⁴ KIRCA, age, s.96.

uygun sınırlama ile doldurularak Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri uyarınca bir indirime tabi tutulmaktadır.

Yukarda açıklandığı gibi, Basın İş Kanunu'nda ücretlerin zamanında ödenmemesi nedeni ile fesih hakkının kullanılmaması yönünde yasada açık boşluk, günlük yüzde 5 fazla ödeme yapılacağı yönünde ise bir örtülü boşluk bulunmaktadır. Örtülü boşluk Yargıtay'ın yerleşik uygulaması ile Borçlar Kanunu'nun 43 ve 44. maddeleri uyarınca bir sınırlamaya tabi tutularak giderilmektedir. Ancak bu giderilirken, iş sözleşmesinin temel unsurlarında biri olan ücretin ödenmemesi halinde, fesih hakkının tanınmaması, yeni bir eşitsizlik durumu yaratacaktır. Basın İş Kanunu'nun 11/1 maddesindeki hallerin sınırlı olmadığı ve ücreti ödenmeyen işverenin bu tutumunun kanuna ve sözleşmeye aykırı olduğu, bu durumun da kusur sayılması gerektiği öğretisi de ileri sürülmektedir⁵.

Sözleşmeye aykırı davranış sonucu meydana gelen eşitsizliğin ve fesih hakkı yönünden açık boşluğun giderilmesi gerekir. Açık boşlukların doldurulmasında öncelikle somut olaya uygulanacak kuralın tespiti için yorum yapılmalı ve kıyas yoluna başvurulmalıdır.

İşverenin ücret ödeme, işçiyi koruyup gözetme, eşit davranma borcu gibi borçları, iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Borçlar Kanunu'nun 344. maddesinde "işçinin muhik sebeplerin bulunması halinde ihbar olmaksızın iş sözleşmesini feshedebileceği, akti icra etmemekte haklı gösteren her halin muhik sebep olduğu, aynı yasanın 345. maddesi uyarınca da, muhik sebepler bir tarafın akte riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde bu tarafın diğer tarafa, onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı fer'i menfaatlerde nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasıyla mükellef olacağı" açıkça düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu, Genel Kanun'dur. Bu kanun ile Basın İş Kanunu arasında genel-özel kanun ilişkisi olduğu açıktır. Özel kanunda düzenleme olmaması halinde, genel kanun hükümlerinin uygulanması gerektiği tartışmasızdır. Ücretin zamanında ödenmemesi iş sözleşmesinin açıkça ihlali ve muhik bir nedendir. Kanununda ücretin özel bir biçimde korunması ve geç ödenmesinden dolayı günlük yüzde 5 fazla ödeme öngörülmesi, muhik nedenle fesih olanağını ortadan kaldırmaz. Ayrıca yukarda açıklandığı gibi, açık boşluk halinde somut olaya uygulanacak kuralın tespiti için yorum yapıldığında ve kıyas yoluna başvurulduğunda, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II.e maddesinin kıyasen uygulanması yerinde olacaktır. Basın İş Kanunu'na tabi çalışan işçinin ücretinin zamanında ödenmemesi nedeni ile iş sözleşmesini bildirimsiz feshinde belirtilen hükümler nedeni ile kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. Mahkemece

⁵ Ercan AKYİĞİT, Ücretin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih İmkanı Verir mi? Yargı Dünyası, Mart 2002, sayı. 75, s.23, KIRCA, age, s.97.

haklı nedenle basın iş çalışanın iş sözleşmesini feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği yönündeki gerekçesi açıklanan hukuksal olgular nedeni ile doğru bulunmuştur⁶. Bu karara göre Yargıtay, Basın İş Kanununda bu konuda herhangi bir düzenleme olmamasına rağmen, ücretin zamanında ödenmemesini iş sözleşmesinin açık bir ihlali olarak görmüş ve kıyas yoluyla 4857 sayılı İş Kanununun işçinin haklı feshini kabul eden hükümlerini olaya uygulayarak gazetecinin kıdem tazminatı alabileceğine hükmetmiştir.

2.3. 4857 sayılı İş Kanunu Hükümlerinin Uygulanması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin 2. fıkrasında, "Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" şeklinde kurala yer verilmiştir. İş Kanunu'nun 4. maddesinde istisnalar arasında 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar gösterilmediğine göre, basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar bakımından istisnaen İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün görülmelidir. 5953 sayılı Yasa'da boşluk bulunan hallerde boşluğun, her iki kanun arasındaki denge ve çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir. Başka bir anlatımla, 5953 sayılı Yasada düzenlenmemiş olan her konu için boşluğun, doğrudan 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulması yerine, konunun çalışma yaşamıyla ilgili gerçek bir ihtiyaca cevap vermesi aranmalıdır. Yaşlılık aylığı tahsisine bağlı kıdem hakkı buna örnek olarak verilebilir. Yine gazetecinin işyerinde cinsel tacizde bulunması, işyerinde hırsızlık yapması gibi haller, bu defa da işverenin haklı feshine imkan veren örnekler olarak açıklanabilir⁷.

2.4. Türk Borçlar Kanununun Genel Kanun Olduğu

Devlet çalışanları korumak, taraflar arasında adil bir denge kurmak, çalışma barışını sağlamak, çalışma yaşamının dinamik yapısının ortaya çıkardığı yeni gereksinimleri karşılamak amacıyla işçi-işveren ilişkilerine müdahale eder. Bu müdahale hakkı Anayasadan alınan yetki ile yasalarla sağlanmaktadır.

Çalışma yaşamında iş yapan işverenler ile çalışanların faaliyet gösterdiği alanın kendine özgü olması nedeniyle çalışanlar için farklı hukuki düzenlemelere gereksinim duyulmuştur. Basın işi kendine özgü yanları olan ve kamusal nitelik taşıyan özellikleri nedeniyle bu faaliyet alanında iş yapan işverenler ve çalışanlar ayrı bir mevzuata tabi tutulmuştur. Basında çalışmanın farklı özelliklere ve ihtiyaçlara sahip olması nedeniyle basın

⁶ Yrg. 9. HD'nin 14.04.2008 tarihli ve E. 2007/14130, K. 2008/8314 sayılı kararı.

⁷ Yrg. 9. HD'nin 25.11.2014 tarihli ve E. 2013/2104, K. 2014/35348 sayılı kararı.

işinde çalışan işçiyle işverenin 4857 sayılı Yasadan farklı kurallara tabi olmasını gerektirmiş ve bu amaçla 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki özel kanun çıkarılmıştır. Mevcut düzenlemesi ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 5953 sayılı Kanuna göre genel kanun niteliğindedir.

5953 sayılı Yasanın 6.maddesinde gazetecinin kıdem hakkı özel biçimde düzenlenmiş olup 4857 sayılı Yasadan çok farklı hükümler içermektedir.

Halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasanın 14.maddesinde işçinin yaşlılık, emeklilik veya malulluk aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla veya emeklilik için yaş koşulu dışında prim ödeme gün sayısı ile sigortalılık süresini doldurması, kadın işçinin evlendikten itibaren bir yıl içinde, erkek işçinin muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılması halinde kıdem tazminatı ödeneceği, kıdem tazminatının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacağı kıdem tazminatı tavanı, fesih tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi ödeneceği bildirilmiş olup 5953 sayılı Yasada bu yönde düzenlemeler bulunmamaktadır.

Yine 4857 sayılı Yasa'nın işçiye ve işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren 24.ve 25.maddelerinde sayılan sebepler 5953 sayılı Yasanın 11.maddesinde yer almamıştır.

5953 sayılı Yasa ile 4857 sayılı Yasa ayrı ayrı düzenlemeler olup farklı çalışma alanlarında faaliyet gösteren işyerlerinde uygulanmaktadırlar. 5953 sayılı Yasada boşluk bulunması halinde 4857 sayılı Yasanın uygulanacağına ilişkin bir hüküm de bulunmamaktadır. Genel yasa 6098 sayılı Borçlar Kanunu olup 4857 sayılı Yasa genel yasa değildir. 6098 sayılı Yasada da kıdem tazminatı düzenlenmemiştir. 5953 sayılı Yasa'da ücretlerin düzenli ödenmemiş olması, yemek yardımının yapılmamış olmasının işçiye kıdem tazminatı ödenecek şekilde haklı fesih hakkı vereceğine ilişkin 4857 sayılı Yasa'ya koşut bir düzenleme bulunmamaktadır. 5953 sayılı Yasa'da ücretlerin süresi içinde ödenmemesinin müeyyidesi 14.maddesinde belirtilmiş olup gazetecinin ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenlerin bu ücretleri geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecbur oldukları bildirilmiştir. 5953 sayılı Yasanın 11. maddesinde basın işçisinin hangi halde iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı açıkça düzenlenmiş olup gazetecinin ücretlerinin ödenmemesi veya geç ödenmesi nedeniyle iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alması mümkün olmayıp mahkemece kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmiş olması isabetsiz olmuştur⁸.

⁸ Yrg. 7. HD'nin 03.03.2014 tarihli ve E. 2013/19484, K. 2014/4944 sayılı kararı.

2.5. Emeklilik Nedeniyle Haklı Fesih

Gazetecinin yaşlılık aylığı tahsisini sağlamak için işyerinden ayrıldığında kıdem tazminatı alıp alamayacağı hususu da açıklığa kavuşmalıdır.

Kıdem tazminatı kendine özgü bir karaktere sahiptir. Genel ve teknik anlamdaki tazminata ilişkin kurallar bu tazminata uygulamaz. Zira, ne işverenin kusuru ne de işçinin kusursuzluğu koşuluna dayanmayan bir tazminat türü olan kıdem tazminatı ayrıca, işçinin herhangi bir zarara uğraması şartına da bağlı değildir. Kıdem tazminatı, hukuka aykırılığın bulunmasını da şart kılmayan “İş Hukukuna Özgü” bir tazminattır. Kıdem tazminatının açıklanan tanımı ve niteliği dikkate alındığında, işçi yararına yorum ilkesinin kıdem tazminatı açısından geniş bir uygulama alanı bulduğu söylenebilir. Öte yandan çalışanın emeklilik hakkı, sosyal güvenlik hakkı kapsamında olup belli koşulları sağlayan çalışanın aktif çalışma yaşamından çekilmesi ve çalışırken ödediği sigorta primlerinin karşılığında bağlanan yaşlılık aylığı ile geçimini sağlamasına imkan tanır. Gazetecinin emekli olması halinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından toplu bir ödeme yapılmayıp, sadece yaşlılık aylığı tahsis edildiği bilinmektedir. Bu durumda gazetecinin kıdem hakkına dair yasal düzenlemelerin geniş şekilde yorumlanması ihtiyacı vardır. 1952 yılında yürürlüğe girmiş olan sözü edilen Yasanın gazeteci ile işverenler arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleme noktasında son derece yetersiz kaldığı açıktır. En önemli sosyal güvenlik hakkı olan yaşlılık aylığı tahsisinde kıdem hakkının tanınmamış olması yasal bir eksiklik olup, kanun boşluğu, genel Kanun niteliindeki Borçlar Kanunu ile ve dahi kıyas yoluyla 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulmalıdır. Aksi halde on yıllarca süreyle çalışan ve yaşlılık aylığı hakkını kazanan gazetecinin işinde yıpranması karşılıksız kalacak ve gazetecinin sözü edilen sosyal güvenlik hakkını kullanması aleyhine sonuçlar doğuracaktır.

Davacının işyerinden emeklilik sebebiyle ayrıldığı tarihte yürürlükte olan ve genel kanun niteliğindeki 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 344. maddesinde muhik sebeple fesih ve 345. maddede muhik sebeple feshe bağlı tazminat öngörülmüş ise de, emeklilik sebebiyle iş sözleşmesinin bozulması fesih niteliğinde olmadığından sözü edilen hükümlere göre de gazeteciye tazminat ödenmesi gerektiğinden söz edilemez.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde işçiye yaşlılık aylığı tahsisi halinde kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüş olmakla, aynı hüküm emeklilik suretiyle ayrılan gazeteci yönünden de

uygulanmalıdır. Bu noktada davacı gazetecinin kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir. Mahkemece aksine düşünceyle isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir⁹.

3. SONUÇ

5953 sayılı Basın İş Kanunu 1952 yılında çıkmıştır. Aradan geçen yaklaşık 70 yıllık dönem çalışma şartlarını, işçi ve işverenin beklentilerini çok değiştirmiştir. Bu kapsamda, Yargıtay zaman içinde verdiği kararlarda gazetecilerin Yasada sınırlı haller dışında haklı fesih nedenleri olamayacağı yönünde kararlar verirken, son dönemde boşluk bulunan halleri 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiği yönünde görüş değiştirmiştir. Gerçekten, iş sözleşmesinin temelini oluşturan, ücret, çalışma, emeklilik, konularında gazeteciye mağdur eden yaklaşımların haklı neden olarak kabul edilmesi, iş kanunları arasında benzerlik sağlanması, yerinde yaklaşımlardır.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- 5953 sayılı Basın İş Kanunu.
- Çiğdem KIRCA, Örtülü Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama, Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi 2007, Sayı: 1.
- Ercan AKYIĞIT, Ücretin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih İmkanı Verir mi? Yargı Dünyası, Mart 2002, sayı. 75.
- Müjdat ŞAKAR, “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2018/2.
- Yargıtay’ın 7 ve 9 üncü Hukuk Dairelerine Ait Kararlar.

⁹ Yrg. 9. HD’nin 25.11.2014 tarihli ve E. 2013/2104, K. 2014/35348 sayılı kararı.