



## **İŞE İADE DAVALARINDA BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNDEN BAŞKA İŞTEKİ ÇALIŞMALARIN MAHSUP EDİLMESİ SORUNU**

**Hamit TİRYAKİ**

**Em. İş Başmüfettişi, Avukat**

**tiryakidanismanlik@gmail.com**

### **ÖZET**

İşe iade davaları çalışma yaşamımıza yaklaşık 15 yıl önce girmiştir. İşe iade süreci, kararların uygulanması Yargıtay'ın kararları ile şekillenmektedir. İşe iade kararıyla eski işine dönen işçinin boşta kaldığı dönemde başka bir işte çalışması mümkündür. Başka işte çalışarak elde ettiği gelirin boşta geçen süre ücretinden mahsup edililmeyeceği hususu hem öğretinin hem de Yargıtay'ın üzerinde uzlaşmadığı konulardan bir başkasıdır.

**Anahtar kelimeler:** Boşta geçen süre ücreti, işe iade davası, başka işte çalışma, mahsup.

### **1- GİRİŞ**

4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesinin 3 üncü fıkrası aynen “Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir”, hükmünü içermektedir.

En çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesi hükmü hakkaniyete uygun değildir. Dört aylık süre sınırlaması; işçinin itiraz süresi (bir ay) ve yargılama süresi (esas 2 ay – temyiz 1ay =3 ay ) dikkate alınarak yapılmıştır. Türk yargısının uygulaması dikkate alındığında bu süre içinde davanın bitmesi ve kararın kesinleşmesi

mümkün değildir. Ayrıca bu süreler, esas mahkemesinin gerekçeli kararının yazılma süresi, temyiz süresi ve dosyanın Yargıtay'a gönderilme süreleri dahil değildir. İş davalarında hiçbir dosya karardan itibaren en az iki ay gelmeden Yargıtay'a ulaşmamaktadır. Bu durumda iyimser bir tahminle, 21 inci maddede belirtilen süreler uyulsa bile, kararın kesinleşmesi için en az altı aylık süreye ihtiyaç olur. Bize göre ücret ve diğer haklar bakımından bir süre sınırlaması getirilmemelidir<sup>1</sup>.

Dava süreci hem dört aylık dönemde sona ermemekte, hem de boşta geçirilen sürede başka bir işte çalışılırsa elde edilen ücretin boşta geçirilen süre ücretinden mahsup edilip edilmeyeceği hususunda tereddüt yaşanmaktadır.

## **2. İŞÇİNİN DAVA SÜRECİNDE ÇALIŞMASI**

İşçi, doğası gereği, tek geliri emek olan ve bu emeğini satarak ihtiyaçlarını gideren kişidir. İşten çıkarılan bir işçinin geçersiz olduğunu düşündüğü fesih nedeniyle hak aramak için dava açması ne kadar doğalsa, işsiz kaldığı bu dönemde iş araması/çalışması da doğaldır.

Konuyu hem öğreti hem de Yargıtay kararlarına göre değerlendirmek uygun olacaktır.

### **2.1. Öğretinin Yaklaşımı**

İşçinin yargılama sırasında girdiği başka iş ilişkisinden yahut iş ilişkisi dışındaki başka uğraştan elde ettiği gelirin boştaki süre ücretinden düşülüp düşülmeyeceği ayrı bir problemdir. Aynı şey, bu arada aldığı işsizlik ödeneği ya da emeklilik/yaşlılık aylığı bakımından da söz konusudur. Bu konuda öğretilerde hemen hemen aynı görüşler vardır:

2.1.1. Yasal sistemin bu konuda mahsup yükümü öngörmediğini belirtmeliyiz. Hal böyle olunca, işçinin boştaki sürede girdiği başka işten elde ettiği kazancın boştaki süre ücretinden mahsubuna gidilemeyeceği kanısındayız. Nitekim Yargıtay da bu yönde karar vermiştir<sup>2</sup>.

2.1.2. İşçinin gerek işten çıkarılma kararına karşı bir ay içinde mahkemeye başvurmak ve gerekse mahkemenin belli süre karar vermek zorunda olması sebebiyle başka bir işte çalışarak para kazanması söz konusu olabilir. Burada belirtelim ki boşta geçen süreler ait ücret ve diğer haklardan B.K. 325. maddesi uyarınca bir indirime de gidilemez. Anılan ücret ve diğer haklardan işçi sanki hiç ara vermeden çalışıyormuş gibi, yasa gereği yararlanır.

---

<sup>1</sup> Mehmet UÇUM, "Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul 2002, s.218.

<sup>2</sup> Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 881.

Boşta geçen süre ücret ve diğer haklar en fazla 4 aylık süreye ilişkindir. Kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süreye göre sözü edilen süre dört aydan az olabilecektir. İşçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık sürede yürürlüğe giren zamlar söz konusu ücretin belirlenmesinde dikkate alınacaktır. Bu süre içinde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ya da işyeri uygulamasından doğan ikramiye, giyim ve yakacak yardımı gibi haklar da hüküm alınmalıdır<sup>3</sup>.

2.1.3. İşçinin, işveren tarafından çalıştırılmadığı sürede başka bir işte çalışması halinde de bu dört aya kadar ücret ve diğer haklardan, mahsup yapılmadan, yararlanması gerekir. Zira Kanun, işçinin çalışmadığı değil, işvereni tarafından "çalıştırılmadığı süre"den bahsetmektedir. Bu nedenle, işçi başka bir yerde çalışsın çalışmasın bu parayı alacaktır. Aynı nedenle, işsizlik sigortasından yararlanmış olması halinde de bir değişiklik olmayacaktır<sup>4</sup>.

2.1.4. İşçi bu çalıştırılmadığı sürenin tamamı için en fazla dört aylık ücret ve diğer haklardan yararlanabileceği için boşta geçen sürenin dört aydan fazla sürebileceği ihtimali dahilinde başka bir işte çalışmakta mazur da kabul edilmelidir. Yargıtay da isabetli bir şekilde işçinin boşta geçen süre içinde başka bir işveren yanında çalışmasının, boşta geçen süre ücret alacağını etkilemeyeceği görüşündedir<sup>5</sup>.

2.1.5. İstisnai olarak kimi yazarlar ise mahsubun zorunlu olduğunu kabul etmektedirler. Örneğin: Mahkemece çalışılmadığı halde ödenecek ücrete hükmedilirken, işçinin fesih tarihinden itibaren ilk dört aylık sürede başka bir işte çalışıp çalışmadığının araştırılması, bu sürede başka bir işte çalıştığı belirlenmesi halinde, işçinin kazandığı miktarın, dört aylık ücretten düşülmesi gerekir. İşçinin boşta geçirmediği bir sürenin ücretine hükmedilmesi mümkün değildir<sup>6</sup>.

Görüldüğü gibi öğreti, çoğunlukla işçinin boşta geçen ücreti konusunda mahsuplaşmayı, diğer bir ifadeyle, işten çıkarılan dönemde başka bir işte çalışmanın alınacak 4 aylık ücreti azaltamayacağını, kabul etmektedir.

## **2.2. Yargıtay'ın Yaklaşımı**

Yargıtay bu konuda çok farklı kararlar verebilmektedir.

### **2.2.1. Mahsuplaşmanın Kabulü Yönünde Kararlar**

---

<sup>3</sup> Osman Güven ÇANKAYA, Cevdet İlhan GÜNAY, Seracettin GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006, s.309.

<sup>4</sup> Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s.180.

<sup>5</sup> Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.769.

<sup>6</sup> Ömer EKMEKÇİ, "Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı Davası Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine", Mercek Dergisi, Temmuz 2003, s. 134.

Davacının hizmet döküm cetvelinin incelenmesinde iş akdinin 17/03/2011 tarihinde feshedildiği ve davacının 05/05/2011 tarihinde başka bir işyerinde işe başladığı ve halen çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle mahkemece yapılması gereken davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olan 17/03/2011 tarihi ile kararın kesinleştiği tarih arasındaki sigortalı çalışmaları incelenmek suretiyle, ne kadar süreyi boşta geçirdiğini tespit etmek, boşta geçirilen süre 4 aydan daha az ise sadece bu süre açısından boşta geçen süre alacağına hükmetmek ayrıca bu süre 4 aylık süreden dışlandıktan sonra kalan süre yönünden ise davacının çalıştığı işyerinden aldığı ücret daha düşük ise aradaki farka hükmetmek, eğer boşta geçirilen süre 4 aydan daha fazla ise sadece 4 aylık süre ile sınırlı olmak üzere talebi şimdiki gibi kabul etmektir<sup>7</sup>. Görüldüğü gibi bu kararda, iş sözleşmesinin feshinden yaklaşık 50 gün sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlayan işçiye ödenecek boşta geçen süre ücretinin hesaplanması yapılmaktadır. Verilerin sigortalı çalışmalarının incelenmesiyle elde edileceği belirtilmekte, inceleme döneminin fesih dönemi ile kararın kesinleştiği dönem olacağı açıklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, inceleme dönemi, feshi izleyen 4 aylık dönemle sınırlı kalmamaktadır. Fesihle, kararın kesinleştiği tarih arasındaki dönemde 4 aylık boşta geçirilen sürenin olup olmadığı araştırılacaktır. Boşta geçirilen süre 4 aydan azsa az olan kısma fazla ise en fazla 4 aylık döneme bakılacaktır. İkinci önemli husus ise, ücretler karşılaştırılacaktır. İşçinin çalıştığı işyerinden aldığı ücret, daha düşük ise aradaki farka hükmetmek, gerekmektedir. Dolayısıyla Yargıtay 7 inci Hukuk Dairesi, mahsuplaşmayı kabul etmektedir.

İşçinin fesih tarihinden kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok dört aylık ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesi hususu yargılama süreci gözönüne alınarak konulmuş işçinin boşta geçecek 4 aylık süre yönünden uğrayacağı ücret ve kıdem zararını karşılayacak bir telafi hükmüdür. İşçi işverence işe başlatılsa da başlatılmasa da ödenecek olması nedeniyle işverenin işe başlatmama tazminatından farklı olduğu kabul edilmelidir. Nitekim işe başlatmama tazminatından sigorta primi ve gelir vergisi kesilmediği halde ödenecek 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklar sigorta primi ve gelir vergisine tabi olup bu süre işçinin kıdem süresinden de sayılmaktadır. İşçinin boşta geçen süre içinde başka bir işveren yanında çalışması boşta geçen süre ücret alacağını çifte sigortalılığa sebebiyet vereceğinden etkileyecektir. İşçi aynı tarihlerde farklı iki işyerinden sigortalı gösterileceği gibi bu durum yasa koyucunun işverenin iş akdini hukuka aykırı şekilde feshetmesi nedeniyle yargılama süresi gözetilerek işçinin en çok dört aya kadar boşta geçecek süre nedeniyle uğrayacağı ücret ve sosyal güvenlik hakkı olan sigortalılık süresi zararını telafi amacıyla koyduğu bu hükmün

---

<sup>7</sup> Yrg. 7. HD'nin 28.05.2014 tarihli ve E. 2014/4294, K. 2014/11497 sayılı kararı.

koyuluş amacına da aykırı düşecektir. Bu durumda reel zarar gözetilmeli işçinin iş akdinin feshedildiği tarih ile işe iade kararının kesinleştiği tarih arasında boşta geçirdiği süre nazara alınmalı, bu süre 4 aydan az ise çalışmadan geçirdiği süre gözetilerek o süre ile sınırlı olarak ücret ve diğer hakları hesaplanmalı, ayrıca bu 4 aylık süre içinde işçinin başka bir işverene ait işyerinde çalışması nedeniyle hesaplama dışında bırakılacak süre yönünden işçinin işveren yanında çalışması halinde alacağı ücret ve diğer hakları ile başka bir işveren yanında çalışırken aldığı ücret ve diğer hakları arasında aleyhe bir farklılık oluşmuş ise bu farkın tahsiline karar verilmelidir. Davacının hizmet döküm cetvelinin incelenmesinde iş akdinin 08.02.2006 tarihinde feshedildiği ve davacının 08.03.2006 tarihinde başka bir işyerinde işe başladığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle mahkemece yapılması gereken davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olan 08.02.2006 tarihi ile kararın kesinleştiği tarih arasındaki sigortalı çalışmaları incelenmek suretiyle, ne kadar süreyi boşta geçirdiğini tespit etmek, boşta geçirilen süre 4 aydan daha az ise sadece bu süre açısından boşta geçen süre alacağı ile çalıştığı işyerinden aldığı ücret daha düşük ise aradaki farka hükmetmek, eğer boşta geçirilen süre 4 aydan daha fazla ise sadece 4 aylık süre ile sınırlı olmak üzere talebi şimdiki gibi kabul etmektir<sup>8</sup>.

Görüldüğü gibi bu kararda da Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, mahsuplaşmayı kabul etmektedir. Aynı Dairenin bu yönde başka kararları da (örneğin 28.05.2014 tarihli ve E. 2014/4294, K. 2014/11497) vardır.

### **2.2.2. Mahsuplaşmanın Olmayacağı Yönünde Kararlar**

Mahkeme, davacının iş akdinin yazılı olarak feshedilmediği, bu durumun davalı tarafça da kabul edildiği, ayrıca işe iade davası açıldıktan sonra noter aracılığı ile işe dönmesi için davacı vekiline davetiye gönderildiği, bu itibarla feshin geçersiz olduğu, öte yandan işçinin işe dön yönündeki açık talebe rağmen işe başlamaması ve bu tür çağrının hiç yapılmaması durumlarının değerlendirilmesinde aslolanın hakkaniyet olduğu, işverenin yapmış olduğu kanuna aykırı fesihden dönmek ve muhtemel daha büyük zararlardan ve tazmin yükümünden kurtulmak amacı ile bir an önce işçinin işe geri dönmesini istemek doğrudan doğruya kötüniyet olarak yorumlanamayacağı, her basiretli işverenin zararın büyümesini önlemek ve kendi öngörüsüne göre zaten işe dönmesi gereken personelini bir an önce geri çağırarak isteyebileceği, dolayısıyla davalının işe dön çağrısının doğrudan doğruya bir kötüniyet hamlesi olarak değerlendirilmemesi gerektiği, işçinin işten çıkartıldığı 22.08.2014 tarihinden 27 gün sonra başka bir şirkette iş bulup çalışması karşısında, yasanın boşta geçen

<sup>8</sup> Yrg. 7. HD'nin 30.05.2013 tarihli ve E. 2013/1937, K. 2013/10151, sayılı kararı.

sürelere ilişkin tazminat yükümünün işçinin boşta geçen süresi yönünden onun ekonomik geleceğini temin etmek amacına dayandığı, işçinin zaten o dönem için bir başka işe girmek ile işçinin boşta geçen süresi olmadığı halde boşta geçen süre için ek ödeme yapmanın Yasanın amaçsal ruhuna aykırı olduğu, boşta geçen sürenin 27 gün olması nedeni ile takdiren 1 ay üzerinden boşta geçen süre tazmininin gerektiği, aksinin o dönemler için hem davalı işyerinden hem de sonradan girdiği iş için mükerrer ödeme doğuracağı, zira boşta geçen süre şeklide bir alacak kaleminin oluşmayacağı, yine bu tazminatların zaten işe başlatmama halinde doğacağı öngörüldüğünden boşta geçen süreler için ücretin en çok 1 aylık, belirlenmesi gerektiği gerekçesiyle davanın kabulü ile işe iadesine, 4 aylık iş güvencesi tazminatı ile en çok 1 aylık boşta geçen süre alacağının bulunduğu tespitine karar vermiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşme ile değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir. Yasa koyucu yargılama süresini dikkate alarak bu düzenlemeyi yapmıştır. Yargılama süreci 4 aylık sürenin altında kaldığında, kısaca fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre 4 aydan az olduğu takdirde, başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır. Ancak yargılama süreci 4 aydan fazla sürdüğünde, yasanın amir hükmü gereği boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir. Ayrıca feshin geçersizliği istemi tespit niteliğinde olduğundan, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların miktar belirtilmeksizin, hüküm altına alınması ve ödenmesi gerektiğinin tespiti ile yetinilmesi gerekir (Dairemizin 02.06.2008 gün ve 2007/38659 Esas, 2008/13502 Karar sayılı ilamı).

4857 sayılı İş Kanununun 21. Maddesinin 3 üncü fıkrasında, “Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.” hükmü mevcut olup, bu hüküm fıkrasında geçen “en çok 4 aya kadar” ibaresi hakime takdir hak ve yetkisi bahşetmemekte, kararın kesinleşme süresine göre belirlenecek azami ücret ve hakların sınırını göstermektedir. Nitekim, kanun koyucu anılan kanunun 20’nci maddesinin 3’üncü fıkrasında da işe iade davalarının Mahkemece iki ay

içinde sonuçlandırılmasını, Yargıtay’ca da bir ay içinde kesin olarak karar verilmesini öngörmüş, buna bağlı olarak takip eden 21. maddede böyle bir düzenleme yapmıştır.

Dosya içeriğine göre; somut uyuşmazlıkta işverenin fesih bildirimini yazılı yapmadığı, ayrıca işe iade davası açıldıktan sonra davacıyı işe davet ettiği anlaşılmalı, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Uyuşmazlıkta yargılama sürecinin 4 aydan fazla sürdüğü de sabittir. Öte yandan, Dairemiz kabulüne göre davacının işveren feshinden sonra boşta geçen süre içinde başka bir işveren nezdinde çalışmış ve bu işten gelir elde etmiş olması, işverenin 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ile ilgili yükümlülüğünü haleldar etmez. Bu durumda, boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde 1 aya kadar hükmedilmesi isabetsizdir. Karar bu yönü ile hatalıdır<sup>9</sup>.

Görüldüğü gibi Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi, “dairemiz kabulüne göre, davacının işveren feshinden sonra başta geçen süre içinde başka bir işveren nezdinde çalışmış ve bu işten gelir elde etmiş olması, işverenin 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ile ilgili yükümlülüğünü haleldar etmez. Bu durumda, boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verilmesi gerekir” hükmünü vermiştir. Diğer bir ifadeyle, bu daire, mahsuplaşmayı kabul etmemektedir. Yukarıda kararda da görüleceği üzere, işten çıkarıldıktan 1 ay sonra başka bir işte çalışmaya başlayan işçi için mahkeme mahsuplaşmaya giderek 1 aylık boşta geçen süre ücreti ödenmesine karar vermiştir.

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin bu kararında dikkat çeken bir ayrıntı daha vardır. “Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir”. Görüldüğü gibi burada son tarih kararın kesinleştiği tarihtir. Bu dönem 4 aylık dönemin uzun sürdüğü haller içindir. Ama, “Yargılama süreci 4 aylık sürenin altında kaldığında, kısaca fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre 4 aydan az olduğu takdirde, başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır”. Burada ise son tarih başvuru tarihinin esas alınacağı belirtilmektedir. Böylesi kısa bir dönemin olması teorik olarak mümkündür ama pratikte yaşanamayacağı değerlendirildiğinden bu ayrıntı kararlara yansıtılamayacaktır.

### 3. SONUÇ

---

<sup>9</sup> Yrg. 9. HD’nin 16.04.2015 tarihli ve E. 2015/7518, K. 2015/14659 sayılı kararı.

İşe iade kararı ile çıkarıldığı işe geri dönerek işbaşı yapan ya da işçiyi işe başlatmayıp işe başlatmama tazminatı ödemeyi tercih eden işveren işçiye dört aylık boşta geçen süre ücreti de ödemek zorundadır.

İşçinin çalıştırılmadığı bu süre içinde başka bir işte çalışmış olması durumunda elde ettiği ücretin mahsup edilip edilmeyeceği konusunda hem öğretide hem de Yargıtay kararlarında farklılıklar görülmektedir. Kanaatimizce, Kanunda işçinin “çalıştırılmadığı” vurgusu yapılmaktadır. Diğer bir ifadeyle “işsiz kaldığı”, “çalışmadığı”, “gelir getirici bir faaliyette bulunmadığı” ... gibi benzeri kavramlar kullanılmamıştır. Bu nedenle, işten çıkarılan işçinin eski işyerinde “çalıştırılmadığı” dönem dikkate alınmalı, başka işte çalışarak elde ettiği ücret, boşta geçen süre ücretine mahsup edilmemelidir.

#### **KAYNAKÇA**

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008.
- Osman Güven ÇANKAYA, Cevdet İlhan GÜNAY, Seracettin GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2006.
- Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010.
- Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008.
- Ömer EKMEKÇİ, “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, Mercek Dergisi, Temmuz 2003, s. 134.
- Mehmet UÇUM, “Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması”, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul 2002.
- Yargıtay’ın 7 ve 9’uncu Hukuk Dairelerine Ait Kararlar.