

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE USUL

Cumhur Sinan ÖZDEMİR\*

4857 sayılı İş Kanunu, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi halinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirmiştir.

İşçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşçinin yeterliliği veya davranışları işçinin kişiliği ile ilgili olan sebepleri oluştururken; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler ise işyeri ile ilgili olmaktadır (Özdemir, 2009).

## İş Sözleşmesinin Feshinin Geçerli Sebebe Dayandırılması

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (Özdemir, 2010).

İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. Ancak, işletmesel karar sonucunda, tedbir olarak düşünülen feshin zorunlu hale gelmiş olması gerekir. Başka bir anlatımla işverenin fesih konusunda keyfi kararları yargı

---

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi

denetimine tabidir. Öte yandan, işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. Fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca, fesih son çare olmalıdır ilkesi gözetilmelidir (Yrg.9.HK:2004/27998).

İşverenin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşletme düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin aynı işverene bağlı aynı işkolunda altı adet işyerini kapsaması halinde 4857 sayılı Kanununun 18.maddesinde yer alan 30 işçi kriterinin belirlenmesinde bu altı işyerinde çalışan toplam işçi sayısı nazara alınır (Yrg.9.HK:2003/20526).

İş güvencesinden yararlanacak işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir(Yrg.9.HK:2003/14623).

İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir.

Örneğin;

1. Benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma
2. Beklenenden daha düşük performansa sahip olma
3. İşe yoğunlaşmasının giderek azalması
4. İşe yatkın olmama
5. Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği
6. İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak
7. İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek
8. Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak
9. İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek
10. İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek

- 11.İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak
- 12.Sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak
- 13.Amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek
- 14.Sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek vb.

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin davranışı, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmaz.

Geçerli sebeplerle fesih işçi ile bağlantısı olmaksızın da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak ortaya çıkabilir.

Örneğin;

1. Sürüm ve satış olanaklarının azalması
2. Talep ve sipariş azalması
3. Enerji sıkıntısı
4. Ülkede yaşanan ekonomik kriz
5. Piyasada genel durgunluk
6. Dış pazar kaybı
7. Ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi
8. Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması
9. İşyerinin daraltılması
- 10.Yeni teknolojinin uygulanması
- 11.İşyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi
- 12.Bazı iş türlerinin kaldırılması vb.

Talep ve sipariş azalması ve ülkede yaşanan ekonomik kriz nedeniyle işverence iş akdinin feshinden önce fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmalı, iş zamana yayılmalı, kısaca fesih en son çare olarak düşünülmelidir(Yrg.9.HK:2003/12442).

İstihdam fazlası personel olması nedeniyle emeklilik yaşına gelen personelin iş sözleşmesinin feshi yeni personel alımı ve personele ihtiyaç duyuldu-

ğu bir durumda işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden bir nedene dayanmaması nedeni ile geçersizdir ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir(Yrg.9.HK:2003/18920).

### **İş Sözleşmesinin Feshi İçin Geçerli Sebep Oluşturmayacak Hususlar**

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak. Örneğin; işyerindeki çalışma şartları ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na dilekçe vermek ve/ya rutin denetimlerde Bakanlık İş Müfettişlerine verilen ifade sonucu işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesine uygulamada çok sık rastlanmaktadır.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din siyasi, görüş ve benzeri nedenler.

e) Kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık sürede işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle işe geçici olarak devam etmemek.

Salt emeklilik fesih nedeni olamaz. Öncelikle temsil, tanıtma giderleri ve telefon ücretleri ile benzeri giderlerde tasarrufa gitmeyen ve fesihten kısa bir süre önce yeni istihdam kararları alan işverenin, çalıştığı kadro ve yaptığı iş açısından hizmetine her zaman gereksinim duyulacak bir konumda olan işçinin sözleşmesini feshetmesi, iş güvencesi bakımından feshi en son çare olarak düşünmediğini ve geçerli bir nedene dayanmadığını gösterir. Kredi alacaklarını taksitlendirmesi ve bir bölümünden vazgeçmesi nedeniyle önceki yıla göre kârı azalan işverenin, zarar ettiğiinden söz edilemez. Emeklilik sebebiyle işverence yapılan feshin geçersizliği sonucu davalının işe iadesi ve dört aylık ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekir(Yrg.9.HK:2003/17985).

Salt emekliliğe hak kazanma, yasada ve gerekçesinde bir geçerli neden olarak düzenlenmemiştir. Performans durumları göz önünde tutularak, emekliliğe hak kazananlardan devamında yarar görülenlerin iş sözleşmelerinin devam ettirilmesini öngören personel yönetmeliği hükmü karşısında, işverenin işçinin yetersizliğine, davranışlarına veya işin, işyerinin ve işletmenin gereklerine dayalı bir geçerli neden göstermemiş olması, feshin geçersizliğinin kabulünü gerektirir. İşe başlatılmama halinde ödenecek tazminat konusunda alt sınır olan dört aylık ücret tutarındaki tazminat miktarından uzaklaştırıldığı takdirde, bunun hükümde gerekçelendirilmesi gerekir. Ayrıca, işe başlatılmama halinde ödenecek tazminata bu durum tespit niteliğinde olduğundan, miktarı belirtilmeksizin hükmedilmelidir(Yrg.9.HK:2004/261).

### **İş Sözleşmesinin Feshinde Usul**

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliğinde olmayan, bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdinin feshinde; (işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ve işyerinin bütününe yöneten ve belirli özelliği bulunan işveren vekilleri ise kapsam dışı bırakılmıştır.) işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren;

a) İşçinin yeterliliğinden,

b) Davranışlarından,

c) İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanacaktır ve fesih nedenini yazılı olarak açık ve kesin biçimde belirtecektir.

Fesih bildirimini işçi tarafından imza edilip alınmadığında ve/ya imzadan imtina edildiğinde, tutanak ile durumun tespit edilmesi gerekir.

İşveren bakımından İş Kanunu 25/II. maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hariç olmak üzere davranışı

veya verimi ile ilgili nedenlerle iş akdinin feshi halinde işçinin yazılı savunmasının alınması şarttır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, gibi durumlarda savunmasının alınmasına gerek yoktur.

Savunmanın şekli ve usulü hakkında Yasada bir hüküm getirilmemiştir. İşçiden savunma istenirken, 2-3 gün gibi uygun bir süre verilebilir. İşçinin savunmayı işverenlik tarafından istenilen sürede vermemesi halinde, savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı işçiye açıklanabilir. Bildirim ve açıklamaların işverenlik tarafından ispat yönünden yazılı yapılması gerekir.

Fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanımı olup karşı tarafa varmakla sonuçlarını doğurur. Bu bakımdan davacı işçiye ulaşan fesih bildiriminin açık ve kesin olarak işçinin yeterliliğine veya davranışlarına ya da işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığının mahkemece tespiti ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir(Yrg.9.HK:2005/632).

### **İş Sözleşmesinin Feshi Bildirimine İtiraz ve Usulü**

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Öngörülen bir aylık süre hak düşürücü süredir. Bir aylık süre geçtikten sonra dava açılmaz.

Bir aylık dava açma süresi hak düşürücü olup, resen dikkate alınması gerekir. Rapor hak düşürücü süreyi kesmez(Yrg.9.HK:2005/32158).

Feshin geçersizliği ve işe iade ile birlikte istenen işçilik aynı davada birlikte görülemez. Zira feshin geçersizliği ve işe iade davası bir tespit niteliğinde olup seri yargılama usulüne, işçilik alacakları ise eda niteliğinde olup sözlü yargılama usulüne tabidir (Yrg.9.HK:2005/22714).

Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyumsuzluk aynı sürede özel hakeme götürülür.

İşçi tarafından açılacak hizmet akdinin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığına ilişkin davada, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat mükellefiyeti işverende olacak; işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü bulunacaktır.

Dava, seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılacak, mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin kararını verecektir.

Mahkeme iş akdinin feshinin geçersizliğine karar verdiğinde işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını belirler. Buna göre tazminat miktarının belirlenmesi ile yetinilmesi tahsile ilişkin hüküm kurulmaması gerekmektedir. Tazminat miktarı belirlenirken kanunda belirtilen alt ve üst sınırlar dâhilinde işçinin kıdemi gibi hususlarda göz önüne alınarak brüt ücret üzerinden hesaplama yapılmalıdır. İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir. Buna göre işçinin işe başlatılmadığı süre ile orantılı olarak ücret isteyebileceği açıktır. Bu nedenle süre ve miktarın kesin olarak belirlenmesi ve hükümde miktar gösterilmesi doğru değildir. Öte yandan bu alacak işçinin işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır (Yrg.9.HK:2003/16689).

### **Geçersiz Sebep ile Yapılan İş Sözleşme Feshinin Sonuçları**

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşçi mahkemeden işe iade kararı aldığı takdirde, işçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok

sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. İşveren işçiye, mahkemece hükmedilecek tutarda (en az 4 ay en çok 8 aylık ücreti tutarında) tazminat ödeyecektir.

İşe iade davası sonunda işçinin başvurusu, işverenin işe başlatmaması ve buna bağlı olarak boшта geçen süreye ait ücret ve kıdem tazminatı konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde işe başlatılmayacağı sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu fesih tarihine göre işverence kıdem tazminatı ödenmelidir. Boшта geçen süreye ait 4 aya kadar ücret ve diğer haklar işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur(Yrg.9.HK:2008/22597).

Geçersiz nedenle fesih halinde ödenecek tazminat miktarı belirlenirken davacının brüt ücreti üzerinden hesaplama yapılmalı, ikramiye ve diğer sosyal haklar dikkate alınmamalıdır. Öte yandan en çok dört aylık ücret alacağı işçinin işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır(Yrg.9.HK:2003/18729).

İşverence işçiye ayrıca; mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenecektir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Yani işveren, işçiye koşulları varsa sadece ihbar ve kıdem tazminatı ödeyecektir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin vererek hizmet akdini feshetmesi, işçinin iş güvencesi ile ilgili getirilen haklardan yararlanabilmesine engel olmayacaktır.

İşveren tarafından; işçinin hizmet akdininin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.

maddesindeki sebeplere dayanarak feshedilmesi halinde, feshin bu sebeplere uygun olmadığı iddiası ile işçi; iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilecektir.

Mahkemece feshin geçersiz olduğuna karar verilmesi ve işçinin işverence işe başlatılmaması halinde ise işçiye; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, (ihbar öneli kullandırılmamış ise) mahkemece hükmedilecek tazminat (en az 4 ay, en çok 8 aylık ücreti tutarında) çalışmadığı döneme ait dört aylık ücreti ve diğer her türlü hakları ödenecek, ayrıca hak kazanmış ise işçi işsizlik sigortasından da yararlanacaktır.

İş Kanunu'nun, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı düzenleyen hükmü emredici nitelikte olup işe başlatılmama halinde belirlenecek tazminat yasal sınırlar içinde aylık çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanmalı ve asgari sınırdan uzaklaşılması halinde de gerekçesi ve nedeni açıklanmalıdır(Yrg.9.HK:2003/18729).

İş güvencesi kapsamı dışında bırakılmış işçilerin hizmet akitleri, fesih hakkının kötüye kullanılması yoluyla sona erdirilmiş ise işveren 4857 sayılı İş Kanunu 17.maddesinde yer alan bildirim süresine ait ücretin üç kat tutarında bir kötüniyet tazminatı ödeyecektir.

4857 sayılı İş Kanunu 21.maddesinde belirtilen hükümler sözleşmelerle hiçbir suretle değiştirilemez, diğer bir ifade ile artırılmaz. Aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir. Bunlar;

- a) Feshin geçersiz sayılması halinde işyerinde çalıştırılmayan işçiye ödenmesi gereken en az dört ay en çok 8 aylık ücret tutarındaki tazminat
- b) Fesih işlemine karşı yargı yoluna başvurulduğu sürede işçiye ödenecek en çok dört aya kadar ücreti ile diğer hakları,
- c) Feshin geçersizliği işe başlatılan işçiye peşin ödenen bildirim süresine ait ücretin iadesi ve yapılacak ödemelerden mahsubu. İşe başlatılmayan işçiye ödenmemiş bildirim süresine ait ücret.

İş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğinin ispat yükümlülüğü işverene yükletilmiştir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığı-

nı iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Başka bir anlatımla yasa koyucu önce genel kanıt kuralının aksine işverene bir kanıt yükü getirmiş ancak işverenin bu kanıt yükünü yerine getirmesinden sonra işçinin feshe ilişkin gerçek sebep iddiasını da kanıtlamasına olanak tanıyarak genel kanıt kuralına dönmüştür. Kendisine ispat yükü düşmeyen taraf karşı (kendisine ispat yükü düşen) tarafın iddiasını (olguyu) ispat etmesini bekleyebilir. Kendisine ispat yükü düşen taraf iddiasını ispat edemezse diğer (kendisine ispat yükü düşmeyen taraf) tarafın onun iddiasının aksini (hilafını) ispat etmesine gerek yoktur. O olgu ispat edilmemiş (yani dava bakımından yok)sayılr. Fakat kendisine ispat yükü düşmeyen taraf, ispat yükü kendisinde olan (diğer)tarafın iddiasını ispat etmesini beklemeden onun iddiasının hilafını ispat için delil gösterebilir. İşte bu delile, karşı (mukabil) delil denir. Ancak, ispat yükü kendisinde olmayan taraf, karşı delil göstermekle ispat yükünü kendi üzerine almış sayılmaz(Yrg.9.HK:2006/17539).

### **Sonuç**

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşverenin İş Kanunu 25/II. maddesi şartlarına uygun fesih hakkı saklı olmak şartı ile hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez(Yrg.9.HK:2004/25974).

Geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.

İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

4857 sayılı İş Kanunu 18 ve devamı maddelerinin gerekçesinde de açık-

landığı üzere, işçi çıkarma uygulamasına giderken öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, işçinin rızası ile çalışma süreleri kısaltılmalı, iş zamana yayılmalı, kısacası fesih en son çare olarak düşünülmelidir (Yrg.9.HK:2004/25058).

4857 sayılı İş Kanunu 21.maddesi geçersiz nedenle yapılan feshin sonuçları arasında kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödeneceğini hükme bağlamıştır. Yasanın düzenlemesi gereği 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen süre; İhbar, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağıının hesabında nazara alınması gerekmektedir(Yrg.9.HK:2004/26038).

### **KAYNAKÇA**

Özdemir, Cumhuriyet Sinan (2009). **İş Kanuna Göre İdari Para Cezaları ve Mahkeme Kararları**. Ankara: Yaklaşım Yayınları.

Özdemir, Cumhuriyet Sinan (2010). **İş Kanuna Göre İşveren Ve İşçi Rehberi**. Ankara: Adalet Yayınevi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (08.07.2003) **E.2003/12442, K.2003/13123 Sayılı Kararı**. Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (16.09.2003) **E.2003/15650, K.2003/14623 Sayılı Kararı**. Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (09.10.2003) **E.2003/12544, K.2003/16689 Sayılı Kararı**. Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (27.10.2003) **E.2003/18257, K.2003/17985 Sayılı Kararı**. Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (06.11.2003) **E.2003/18733, K.2003/18729 Sayılı Kararı**. Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (10.11.2003) **E.2003/18926, K.2003/18920 Sayılı Kararı**. Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (11.12.2003) **E.2003/19269, K.2003/20526 Sayılı Kararı**. Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (19.01.2004) **E.2003/21992, K.2004/258**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (19.01.2004) **E.2003/22196, K.2004/261**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (08.11.2004) **E.2004/12698, K.2004/25058**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (06.12.2004) **E.2004/29545, K.2004/26038**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (16.12.2004) **E.2004/27003, K.2004/27998**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (13.01.2005) **E.2004/31429, K.2005/632**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (23.06.2005) **E.2004/32218, K.2005/22714**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (03.10.2005) **E.2005/29661, K.2005/32158**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (19.06.2006) **E.2006/14801, K.2006/17539**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (10.09.2008) **E.2008/26673, K.2008/22597**  
**Sayılı Kararı.** Ankara.