

# İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK

## CHANGES IN WORKING CONDITIONS OF EMPLOYEES



Cumhur Sinan ÖZDEMİR\*

### ÖZ

Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. 4857 sayılı İş Kanununun 22'nci maddesi hükmü gereği çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması, aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması şarttır. İşyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden toplu bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi, eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sözleşmesi, Çalışma Koşulları, Çalışma Koşullarında Değişiklik, İş Görme Borcu, Rızanın Yazılı Alınması

### ABSTRACT

Constitution, laws, collective or individual labor contracts, personnel by-law and similar resources and relations between employee and employer in the workplace should be regarded as working conditions. The most important facts of working conditions are the employee's debt that is to work, and the employer's debt to pay in return. According to the Article 22 of the Labor Law No. 4857, written consent of the employees must be taken for the amendment of the working conditions and this proposal made by employer must be written as well. It is possible that the practices in the workplace are collective which means including all workers, and one or more employees in equal status also can be the subject of this study.

**Keywords:** Labor Contract, Working Conditions, Amendment of Working Conditions, Obligation to Work, Written Consent

\* İş Başmüfettişi

M.G.T.: 10.10.2016 / M.K.T.: 22.12.2016

## 1- GİRİŞ

İş Hukukunun en tartışmalı alanlarından biri, çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması ve işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır. Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin karlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme borcunun yerine getirilmesi şekli ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.

## 2- ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 22'nci maddesinden de yola çıkılarak, Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. İşin 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 dâhil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dâhildir.<sup>1</sup>

Kanunların içinde ve üstünde bir yere sahip olan Anayasa'da çalışma koşullarına ilişkin bir takım genel düzenlemeler yer almaktadır. Anayasa'nın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar, bütün çalışma koşullarının oluşumunda ve çerçevelerinin belirlenmesinde etkilidir. Bu açıdan Anayasanın temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik hakları çalışma koşulları belirlenirken göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>2</sup>

Anayasanın 48'inci maddesinde öngörülen çalışma yerini serbestçe seçme hakkı, 49'uncu maddedeki çalışma hakkı ve ödevi, 50'inci maddedeki çalışma şartları ve dinlenme hakkı, 51'inci maddedeki sendika kurma hakkı, 53'üncü maddedeki toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile 54'üncü maddedeki grev ve lokavt hakları iş ilişkisine etkileri olan anayasal haklardan en belirginleri olarak karşımıza çıkar. Anayasal temeli olan yıllık izin hakkı yönünden bir örnek vermek gerekirse, işverenin işçinin bu dinlenme hakkını kısıtlayan uygulamalara gitmesi durumunda, çalışma koşulları işçi aleyhine ağırlaştırılmış olmaktadır.

Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin karlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme borcunun yerine getirilmesi şekli ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur. İşverence, iş sözleşmesinde gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeye gidilmesi halinde işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu durumda işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınır-

<sup>1</sup> Yargıtay 9. HD-E:2008/29715-K:2008/28944-T:27.10.2008

<sup>2</sup> Yargıtay 9. HD-E:2007/23508-K:2008/20604-T:18.07.2008

lara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklinde sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Değişiklik hakkı objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.<sup>3</sup>

İşçinin acil ve arızı durumlarda görev tanımının dışında çalıştırılması ve fazla mesai yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkı bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmelidir. Örneğin işyerinde yangın, sel baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dâhilinde yerine getirmesi beklenir. Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 42'inci maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma işçinin kabulüne bağlı değildir ve yasal sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek talimatlara uyması gerekir. 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 alınmaması durumunda işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür.

İşyerinin devri de işverenin yönetim hakkının son aşamasıdır. İşyeri devri kural olarak çalışma koşullarında değişiklik olarak nitelendirilemez.<sup>4</sup> Yargıtay içtihatlarına göre, işyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştırıran bir yönü olup olmadığı araştırılmalıdır.<sup>5</sup> 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 görevlendirebilir.

## 2.1- Çalışma Koşullarını Belirleyen Kaynaklar

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi 4857 sayılı İş Kanunudur. İş Kanunu'nun, 39'uncu maddesinde; işçinin ücretinin alt sınırı gösterilmiş, 41 ve 63'üncü maddelerinde ise günlük ve haftalık çalışma süreleri belirlenerek, hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceği ve bu durumda ödenmesi gereken ücretler açıklanmıştır. Benzeri birçok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde emredici hükümlerin dışında ve işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz. Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun gibi kanun hükümleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkilidir. Toplu iş sözleşmesi de çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan bir hukuk kaynağıdır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun, 36/1. maddesine göre; Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmele-

<sup>3</sup> Yargıtay 9.HD-E:2007/24548-K:2008/19209-T:07.07.2008

<sup>4</sup> Yargıtay 9.HD-E:2007/23953-K:2008/19878-T:11.07.2008

<sup>5</sup> Yargıtay 9.HD-E:2005/05396-K:2005/34825-T:27.10.2005

rinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik<sup>6</sup> geçmişe etkili olamaz. Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çoğunlukla protokol adı altında yapılan değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur.<sup>7</sup>

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de vardır. İşçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak iş sözleşmesi ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması, bağlayıcılık açısından gereklidir. İşveren tarafından kanuni ve sözleşmesel bir zorunluluk olmadığı halde, işverence işyerinde uygulanana gelen işyeri uygulamaları da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir.

## **2.2- Çalışma Koşullarının Ortaya Çıkış Şekli**

Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer ayni ve sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçinin bir başka işyerinde görev verilmesi kural olarak, çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin, işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması halinde ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, işverence kabul edilebilir sınırlar dâhilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez.

## **2.3- Çalışma Koşullarının Belirlenmesinde Norm Çatışması**

Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynakların üst sıralarında yer alan mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun işçi lehine olsa da daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesinin son fıkrası bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki yasa hükümleri yasa da mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır. Bunun dışında mutlak emredici hükümlerin bulunmadığı hallerde çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, çalışma koşullarının fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde ortaya çıkmasını gerektirmez. Aynı şekilde işverenin %50 zamlı ücret yerine daha

<sup>6</sup> Yargıtay 9. HD-E:2005/38473-K:2006/04428-T:21.06.2006

<sup>7</sup> Yargıtay 9. HD-E:2007/36366-K:2009/02936-T:18.02.2009

az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olmakla bağlayıcılık taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı olarak ödenmesi yönünde çalışma koşulu ortaya çıkmış olur.

#### **2.4- Çalışma Koşullarında Değişikliğin Yapılış Şekli**

4857 sayılı İş Kanununun 22'nci maddesi "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 işçiyi 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. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz" hükmü gereği çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür.

Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuyla yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde ise işçinin bu davranışı, 22'nci maddenin ikinci fıkrası anlamında çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir. Değişiklik önerisi altı iş günlük sürede yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam ederse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesinin gerektirecek ve aynı amaca aynı şekilde ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması durumunda işverence yapılan fesih kanaatimce geçerli fesih niteliğinde olacaktır.

#### **2.5- Çalışma Koşullarında Değişikliğin İspatı**

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 olduğu konusunda ispat yükü işçidedir. Çalışma koşullarının belirlenmesinin ardından, yapılmak istenenin değişiklik olup olmadığı ve işçi aleyhine olduğu işçi tarafından kanıtlanmalıdır.

### 3- SONUÇ

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 22'nci maddesinden de yola çıkılarak, Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin karlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme borcunun yerine getirilmesi şeklini ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi 4857 sayılı İş Kanunudur. İş Kanunu'nun, 39'uncu maddesinde; işçinin ücretinin alt sınırı gösterilmiş, 41 ve 63'üncü maddelerinde ise günlük ve haftalık çalışma süreleri belirlenerek, hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceği ve bu durumda ödenmesi gereken ücretler açıklanmıştır. Benzeri birçok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer ayni ve sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 22'nci maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Ancak, çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda çalışma şartlarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, aynı Kanun'un 24/II-f maddesinde belirtilen 'çalışma şartları' hükmünün uygulanmaması işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu gerekçe ile iş sözleşmesini fesheden işçilere ihbar tazminat hakkı doğmadığından sadece kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçilerin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde ise işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğacaktır.

### KAYNAKÇA

- ÖZDEMİR, C. S. Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2015
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları, 2012
- ÖZDEMİR, C. S. Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevuzatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 2011
- ÖZDEMİR, Cumhuriyet Sinan, İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2005/05396-K:2005/34825-T:27.10.2005)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2005/38473-K:2006/04428-T:21.06.2006)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/24548-K:2008/19209-T:07.07.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/23953-K:2008/19878-T:11.07.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/23508-K:2008/20604-T:18.07.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/29715-K:2008/28944-T:27.10.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/36366-K:2009/02936-T:18.02.2009)