

Öğr. Gör. Dr. Ercüment ÖZKARACA

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## Yeni İş Arama İzninin Süresi ve İspatı

### T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

**Esas No** : 2009/9-593

**Karar No** : 2010/20

**Tarihi** : 27.01.2010

#### ÖZET

Davacı işçi ihbar öneli kullandırılmasına rağmen iş arama izni verilmediğini ileri sürerek iş arama izin ücretlerinin ödetilmesini talep etmiştir. Yeni iş arama izni, işçinin ihbar öneli içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olur. İşçinin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Çalışılmayan günler için iş arama izni verilmesi gerekmediğine göre, iş arama izin ücretine de hak kazanılamaz. Davalı işveren, ihbar öneli içinde yeni iş arama izinlerini kullandığını kanıtlayabilmiş değildir. İşçinin ihbar öneli içinde çalıştığı günler bakımından

her gün için iki saat iş arama izin ücretinin %100 olarak hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.

Taraflar arasındaki “Alacak” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İzmir 5. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 24.10.2008 gün ve 2008/178 E., 2008/585 K. sayılı kararın incelenmesi davalılardan SGK Başkanlığı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.02.2009 gün ve 804-2102 sayılı ilamı ile; (...1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı işçi ihbar öneli kullandırılmasına rağmen iş arama izni verilmediğini ileri sürerek iş arama izin ücretlerinin ödetilmesini talep etmiştir. Mahkemece isteğin kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 27. maddesine

göre, yeni iş arama izni vermeyen veya eksik kullandıran işveren, o süreye ait ücreti işçiye ödemekle yükümlüdür. Aynı maddenin 3. fıkrasında, işveren yeni iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırırsa, işçinin çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödemesi gerektiği kuralı getirilmiştir.

Yeni iş arama izni, işçinin ihbar öneli içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olur. İşçinin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Çalışılmayan günler için iş arama izni verilmesi gerekmediğine göre, iş arama izin ücretine de hak kazanılamaz.

Somut olayda davalı işveren, ihbar öneli içinde yeni iş arama izinlerini kullandığını kanıtlayabilmiş değildir. İşçinin ihbar öneli içinde çalıştığı günler bakımından her gün için iki saat iş arama izin ücretinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 27.maddesi hükmüne uygun olarak %100 olarak hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Çalışılmayan hafta tatilleri için de iş arama izin ücreti hesaplanarak sonuca gidilmesi hatalı olup kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkeme önceki kararda direnilmiştir.

## TEMYİZ EDEN

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı vekili.

## HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüşüldü:

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

## SONUÇ

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, 27.01.2010 günü ikinci görüşmede oyçokluğu ile karar verildi.

## KARŞI OY

Yeni iş arama iznini düzenleyen 27. maddeye göre, işverenin bildirim süreleri içinde, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermesi mecburidir ve iş arama izninin süresi 2 saatten az olamaz. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. İşveren yeni iş arama izni vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. Yeni iş arama izni esnasında işçinin çalıştırılmasının yaptırımı ise ayrıca yüzde yüz zamlı ücret ödenmesidir.

Somut uyuşmazlık bakımından, işçinin ne kadar süreyle yeni iş arama iznine hak kazandığı önem taşımaktadır. Hak kazanılan yeni iş arama izni süresinin ne kadar olduğu ile bu iznin iş saatleri içinde kullanılacak olması tamamen birbirinden farklı kavramlardır. Yasanın iş saatleri ile irtibatlandığı konunun, iznin kullanılmasyla ilgili olduğu açıktır. İşçiye yeni iş arama izni elbette iş saatleri içinde verilecek ve işçi, bir iş karşılığı olmaksızın bu süreye ilişkin ücrete hak kazanacaktır. Zaten aksi takdirde bir "izin"den de işçiye usulünce yeni iş arama izni kullanılmadığından da söz edilemez. Hak kazanılan izin süresi ise, ihbar önellerine göre belirlenecektir. Örneğin üç yıldan fazla kıdemi olan işçiye tanınacak olan ihbar öneli 56 gün (iş günü değil) olduğuna göre, bu işçi günde 2 saatten az olmamak üzere toplam 112 saat yeni iş arama iznine hak kazanmıştır. Ve işveren, işçiye iş günlerinde olmak üzere, yeni bir iş arayabilmesi için 112 saat serbest zaman tanımak zorundadır. Bu süreyi ona tanımayıp işçiyi çalıştırmış ise ayrıca % 100 zamlı ücret ödenmesi zarureti hasıl olacaktır.

Çoğunluk görüşü, aynı kıdeme sahip işçiler arasında ve tanınması gereken ihbar öneli de değişmediği halde, yeni iş arama izni müessesesini ana unsurundan uzaklaştırarak rastlantılara bırakmaya elverişlidir. İşyerinde 5 yıl süreyle çalışmış iki işçinin iş sözleşmeleri birkaç hafta arayla feshedildiğinde ve sözleşmesi daha önce feshedilen işçinin ihbar öneline ulusal bayram-genel tatil günleri denk geldiğinde, aynı kıdeme sahip ve kanuna göre eşit sürede ihbar öneline tabi bu işçilerden, sözleşmesi önce feshedilen çok daha kısa süre yeni iş arama iznine hak kazanmış olacaktır. Bir işçiye tanınacak yeni iş arama izni süresi 27. maddede açıkça düzenlenmiş olup, akdin hangi tarihte feshedildiğinden hareketle belirlenmeyeceği gibi konu tamamen rastlantıya yahut işverenin ihtiyarına da terk edilmemiştir. Yeni iş arama izni nasıl yıllık ücretli izinle iç içe giremeyecek ise, ihbar önellerine rastlayan diğer tatil günleriyle de iç içe giremez. Çoğunluk görüşünün aksine, hafta ve genel tatil günlerinde çalışmadığı halde işçiye zamlı yeni iş arama izin ücreti verilmesi söz konusu olmayıp, iş günlerinde ihbar önellerine göre hak kazanılan sürede çalıştırıldığı için %100 zamlı ücret ödenmektedir.

Bunun yanı sıra işçi, yasanın kendisine tanıdığı hakla yeni iş arama izinlerini topluca kullanmayı talep ettiğinde, asgari ihbar öneli x 2 saat süreyle işyerine gelmemesi sağlanacak (Çil, Şahin, İş Kanunu Şerhi, 2007, sh:2063) ve bu süre devamsızlık niteliği taşımayacaktır. İşverenin her bir işçi için ayrı ayrı, fesih tarihlerine göre ihbar öneline denk gelen hafta, ulusal bayram, genel tatil vs. günleri hesaplayıp hariç tutarak geri ka-

lan günlerde eşit sürede ihbar öneline sahip bir işçiye sözgelimi 43 iş günü x 2 saat = 86 saat, diğerine 42 iş günü x 2 saat = 84 saat, bir başkasına 40 iş günü x 2 saat = 80 saat yeni iş arama izin hakkı tanınması hükmün amaçladığı bir sistem olmadığı gibi, bu işçiler arasında sadece fesih tarihlerine veya rastlantısal tatil günlerine göre ayırım yaparak birine diğerinden daha kısa süre yeni iş arama izni tanınması eşit işlem yapma borcuna da aykırıdır. Hak kazanılan yeni iş arama izin süresi standart olarak içinde iki saatten az olmamak üzere kullanılmalıdır. İşveren, ihbar önelleri boyunca iş günlerinde işçiyi bu yöntemle belirlenen süreyle çalıştırmamalı, aksi takdirde bu sürenin ücretini % 100 zamlı olarak ayrıca ödemelidir.

Kanunun, yeni iş arama izninin “kullanılma usulüyle ilgili” olarak vurgulayıp tercih ettiği “iş saatleri içinde” ibaresinin aksine, “hak kazanılan süre” bakımından böyle bir sınırlama getirmemesi ve “iş günleri”nden söz etmemesi de ulaşılan bu sonucu doğrulamaktadır (Akyiğit, Ercan, İş Kanunu Şerhi, 2006, sh: 1195-1196). Kanaatimizce hüküm açık olmakla birlikte, yasada boşluk olduğu dahi söylenecek olsa, işçi lehine yorum ilkesi gereğince de yeni iş arama izni süresini işçi aleyhine azaltmamak gerekmektedir. Açıklanan nedenlerle, yerel mahkeme kararı yasaya uygun olduğundan, Sayın Çoğunluk yeni iş arama izninin ihbar öneli içindeki çalışılmayan hafta tatilleri dışlanarak hesaplanması gerektiği yönündeki bozma görüşüne katılmıyorum.

Üye  
Ö. Hicri Tuna

## KARARIN İNCELENMESİ

### 1. Uyuşmazlık ve Çözümü Gereken Hukuki Sorun

İnceleme konusu Yargıtay Hukuk Genel

Kurulu kararından<sup>1</sup> anlaşıldığı kadarıyla, karara konu olayda, davacı işçi fesih bildirim süreleri içinde kullandırılmayan iş arama izinlerinin ücretini talep etmiş, yerel mahkeme, talebin kabulüne karar vermiş ve kullandırılmayan iş arama izinlerinin ücretine ilişkin hesaplamada

çalışılmayan hafta tatillerini de dikkate almıştır.

Kararın temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yeni iş arama izninin, işçinin ihbar öneli içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olduğu, işverenin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerinin kullanıldığı günler için işçiye iş arama izni verme yükümlülüğünün bulunmadığı, dolayısıyla söz konusu günler için iş arama izin ücretine de hak kazanılamayacağı gerekçesiyle, yerel mahkemenin, iş arama izin ücretlerini hesaplarken çalışılmayan hafta tatillerini de dikkate almasını hatalı bularak kararın bu yönden bozulmasına hükmetmiştir.

Bozma kararı üzerine yeniden yapılan yargılama sonunda yerel mahkeme, önceki kararda direnmiştir.

Yerel mahkemenin direnme kararının temyizi üzerine Hukuk Genel Kurulu, oyçokluğu ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı bozulmasına karar vermiştir.

Hukuk Genel Kurulu kararına karşı Yüksek 9. Hukuk Dairesi Üyesi Ö.Hicri Tuna tarafından yazılan karşı oy yazısında ise, hak kazanılan yeni iş arama izninin süresi ile bu iznin iş saatleri içinde kullanılacak olmasının birbirinden farklı olduğu, yeni iş arama izninin iş saatleri içinde verileceği, hak kazanılan izin süresinin ise, fesih bildirim sürelerine göre belirleneceği, çoğunluk görüşünün yeni iş arama izni müessesesini ana unsurundan uzaklaştırarak rastlantılara bırakmaya elverişli olduğu, işçiler arasında sadece fesih tarihlerine veya rastlantısal tatil günlerine göre ayırım yaparak birine diğerinden daha kısa süre yeni iş arama izni tanınmasının eşit işlem yapma borcuna da aykırı olduğu, yasada boşluk olduğu dahi söylenecek olsa, işçi lehine yorum ilkesi gereğince de yeni iş arama izni süresini işçi aleyhine azaltmamak gerektiği, sonuç olarak, iş arama izin süresinin, fesih bildirim süreleri içinde söz konusu olan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri dışlanmaksızın, bildirim süresine ilişkin gün sayısının asgari 2 saatlik süre ile çarpımı sonucu bulunacak süre kadar olduğu savunulmuştur.

Görüldüğü gibi, inceleme konusu olayda yerel mahkeme kararı (ve HGK kararına yazı-

lan karşı oy yazısı) ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (ve Hukuk Genel Kurulu) kararı arasındaki farklılık, 4857 sayılı İş Kanunu m.27'de öngörülen yeni iş arama izninin süresinin nasıl hesaplanacağı konusunda toplanmaktadır.

Ayrıca HGK kararına esas olan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında, yeni iş arama izninin, işçinin ihbar öneli içinde çalıştırıldığı günler için geçerli olduğundan, işçinin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmadığından söz edilmiştir. Buradan hareketle, dava konusu olayda uygulanma yeri olmamakla birlikte, bildirim süreleri içinde işçinin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri dışında çalışmadığı süreler için iş arama izninin söz konusu olup olmayacağını da, inceleme konusu kararda yer verilen tespitler ışığında inceleyeceğiz. Ayrıca, kararda iş arama izninin kullanılıp kullanılmadığının ispatı konusunda kullanılan ifadeler de kısaca değerlendirilecektir.

## II. Genel Olarak Yeni İş Arama İzni

Bilindiği gibi, İş Kanununa göre, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir ve sözleşme bildirim süresi geçtikten sonra sona erer (m.17/f.I). Bu düzenlemenin amacı, iş sözleşmesi taraflarının sürpriz fesihlerle karşılaşmasını önleyerek, bu süre içinde işçiye yeni bir iş, işverene de yeni bir işçi bulma olanağının sağlanmasıdır<sup>2</sup>. İşveren, bu süre zarfında bizzat kendisi veya işyerinde bu amaçla oluşturduğu organizasyon aracılığıyla yeni bir işçi arayabilecektir. İşçi açısından bakıldığında ise, sadece iş sözleşmesinin belirli bir süre sonra sona ereceğinin öğrenilmiş olması genellikle yeni bir iş bulması için yeterli olmayacaktır. Zira, bildirim süresi içinde tarafların iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları aynen devam ettiğinden, işçi iş görme edimini eskiden olduğu gibi yerine getirmekle yükümlüdür<sup>3</sup>. Bildirim süresi içinde işyerinde çalışmakla yükümlü olan işçinin, bu süre zarfında yeni bir iş arayıp bulması güç olduğundan, Kanunda işçiye bu dönemde iş saatleri içinde yeni iş arama izni verilmesi zorunluluğu öngörülmüştür<sup>4</sup>.

İş Kanunu'na göre, bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur (m.27/f.I,c.1). Kanunda kullanılan "bildirim süreleri içinde" ifadesinden de anlaşılacağı üzere, yeni iş arama izni, iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi halinde söz konusu olup, sözleşmenin bildirim süresi tanımaksızın (usul-süz) veya haklı nedenle (İşK.m.24-25) feshi halinde yeni iş arama izni söz konusu değildir. Bunun gibi, sözleşmenin işveren tarafından peşin ödeme yoluyla sona erdirilmesi durumunda da iş arama izni verilmesi söz konusu olmaz<sup>5</sup>. Süreli fesih bildirimimin kimin tarafından yapıldığının ise bir önemi bulunmamaktadır. Başka bir deyişle işçi tarafından yapılan fesihlerde de iş arama izni verilmesi gerekir<sup>6</sup>.

Öğretide savunulan bir görüşe göre, iş arama izni hakkının doğumu için işçinin talepte bulunması gerekli olup, işçinin talebinin olmaması halinde işverenin izin verme yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>7</sup>. Alman Hukukunda da iş arama izni verilmesinin işçinin talebine bağlı olduğu kabul edilmektedir. Ancak Alman Hukukunda, bu husus Kanunda açıkça öngörülmemiştir. Alman Medeni Kanunu'na göre, fesih bildiriminden sonra işveren, talebi halinde işçiye yeni bir iş bulabilmesi için uygun bir zaman vermek zorundadır (§ 629 BGB)<sup>8</sup>. İş Kanunu'nun 27. maddesinde ise talep koşulu aranmamış, aksine işverenin, işçiye iş arama iznini vermeye mecbur olduğundan söz edilmiştir. Bu nedenle, söz konusu hakkın doğumu için işçinin talepte bulunmasının gerekli olmadığı kanısındayız<sup>9</sup>.

Kanunda, işçiye "yeni bir iş bulması için gerekli olan" iş arama izninin verilmesi gerektiğinden söz edilmektedir. Bu durumda, iş sözleşmesini yeni bir iş bulduğu için fesheden bir işçi yeni iş arama iznine hak kazanamayacaktır. Bunun gibi, bildirim süresi içinde yeni bir iş bulan işçi, bu tarihten sonra iş arama izni kullanamayacaktır. İş bulduğu halde bunu işverenden gizleyerek iş arama izinlerini kullanmaya devam eden bir işçinin iş sözleşmesi, sadakat borcuna aykırılık nedeniyle haklı nedenle feshedilebilir<sup>10</sup>. Yargıtay'ın bir kararında

ise, işçinin iş bulmasına rağmen iş arama iznini kullanmaya devam edebileceği kabul edilmiştir. Söz konusu karara göre, "İşçinin ihbar öneli tanımak suretiyle feshinden sonra da işçinin iş arama ihtiyacı devam edebilecektir. Hatta işçi bu arada yeni bir iş bulmuş olsa dahi, iş arama ihtiyacı devam eder. Çünkü, işçi iş arama iznini değerlendirerek daha iyi bir iş bulma imkanına kavuşabilecektir..."<sup>11</sup>.

İşverenin vermesi gereken iş arama iznini kullandırmaması durumunda işçi iş sözleşmesini çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle haklı nedenle derhal feshedebilir (İşK.m.24/f.II,f).

### III. Yeni İş Arama İzninin Süresi

İş Kanunu, Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak yeni iş arama izninin süresi konusunda genel bir ifade kullanmamıştır. Gerçekten, Borçlar Kanunu'na göre, işveren, başka bir iş araması için işçiye "münasip bir zaman" vermek mecburiyetindedir (m.334/f.II). Alman Hukukunda da işçiye yeni bir iş bulması için "uygun bir zaman" verilmesinden söz edilmektedir (§ 629 BGB)<sup>12</sup>.

İş Kanunu'na göre ise, "Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan<sup>13</sup> vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olmaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır" (m.27/f.I). Belirtelim ki, Borçlar Kanunu Tasarısı'nda da, İş Kanunu'na paralel bir düzenleme getirilmektedir. Tasarıda yer verilen hükme göre, "İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi halinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür" (m.420/f.II).

Öncelikle, İşK.m.27 hükmü nispi emredici nitelikte olduğundan, günlük iki saat olarak belirlenen iş arama izni asgari niteliktedir<sup>14</sup>. İş arama izin süresinin artırılması değişik şekillerde olabilir. Taraflar bildirim sürelerini artırarak dolaylı olarak iş arama izni sürelerini de

artırmış olabilecekleri gibi, bildirim sürelerini artırmaksızın doğrudan izin sürelerini de artırabilirler ya da hem bildirim sürelerini hem de iş arama izin sürelerini birlikte artırabilirler. Buna karşılık iş arama izin süresi sözleşmelerle kısaltılamaz, ortadan kaldırılamaz ve işçinin bu hakkından önceden vazgeçmesi geçerli sayılmaz<sup>15</sup>.

İnceleme konusu karardaki temel uyuşmazlık, iş arama izin sürelerinin nasıl hesaplanacağı noktasında toplanmaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi, yerel mahkeme kararında, iş arama izninin kullanılmadığı olayda, izin ücreti belirlenirken bildirim süresi içindeki hafta tatili günleri için de izin ücreti ödenmesine karar verilmiş, 9. Hukuk Dairesi ise, yeni iş arama izninin, işçinin bildirim süresi içinde çalıştırıldığı günler için söz konusu olabileceği gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.

Esasen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, inceleme konusu karara esas teşkil eden olaya ilişkin 10.02.2009 tarihli bu kararından önce de aynı yönde çok sayıda karar vermiştir. Örneğin, Yüksek Mahkeme, 23.09.2008 tarihli kararında da, iş arama izninin fesih bildirim süresi içinde sadece çalışılan günler bakımından verilmesi gerektiği; çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için işverenin işçiye iş arama izni verme yükümlülüğünün bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır<sup>16</sup>. Yüksek Mahkeme, daha sonra verdiği kararlarda da, inceleme konusu Hukuk Genel Kurulu kararına atıfta bulunarak aynı doğrultuda hüküm kurmaktadır<sup>17</sup>.

Belirtmek gerekir ki, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2008 yılında verdiği bir kararında, inceleme konusu karara yazılan karşı oy yazısındaki aksi yöndeki görüş doğrultusunda açıklamalara yer vermiştir. Gerçekten, Yüksek Mahkeme'nin 03.06.2008 tarihli kararında, uyuşmazlığın esası ile ilgili olmamakla birlikte, "...Yeni iş arama süresi en az 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde sözü edilen bildirim gün sayısı ile iki saatin çarpımı kadar saattir..." şeklinde bir ifadeye yer verilmiştir<sup>18</sup>. Tespit edebildiğimiz kadarıyla, söz konusu karar bu yönde verilmiş tek karardır. Yukarıda belirtildiği gibi, Yüksek Mahkeme daha sonra verdiği tüm kararlarda diğer görüşü benimsemiştir. Buradan hareket-

le, Yüksek Mahkeme'nin görüş değiştirdiği ve bu görüşünün yerleşik hale geldiği söylenebilecektir.

İnceleme konusu kararda Yerel Mahkeme ile 9.Hukuk Dairesi arasında söz konusu olan görüş farklılığı, aynı şekilde öğretide de söz konusudur. Gerçekten, bu konuda savunulan bir görüşe göre, Kanunda yer verilen "iş saatleri" ifadesi, iznin kullanım zamanına yönelik olup, hak edilişine yönelik değildir. Bu nedenle bu konuda bir boşluk bulunduğu söylenebilir. İzne hak kazanma bakımından iş günü olup olmadığına bakılmaksızın bildirim süresini oluşturan haftanın her bir günü hesaba katılarak iş arama izin süresi tespit edilmelidir<sup>19</sup>.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise, iş arama izni bildirim süreleri içinde işçinin çalıştığı günler için söz konusu olur. Gerçekten, İşK.m.27'de yer alan bildirim süresi içinde ifadesi, ilk bakışta iş arama izninin bildirim süresindeki her bir gün için verileceği izlenimini uyandırır da, gerek düzenlemenin amacı gerek hükümde kullanılan iş saatleri içinde ifadesi, iznin bildirim süresi içindeki iş günleri için verilmesi gerektiğini göstermektedir<sup>20</sup>.

Karşı oy yazısında, hükümdeki iş saatleri içinde ifadesinin, izne hak kazanma ile ilgili olarak değil iznin kullanımı ile ilgili olarak kullanıldığı, hak kazanılan izin süresi açısından iş saatleri ile bir irtibatın bulunmadığı, izin süresinin bildirim sürelerine göre belirleneceği savunulmuştur. Karşı oy yazısında belirtildiği gibi, iş arama izinleri elbette iş saatleri içinde kullanılacaktır. Ancak, karşı oy yazısında savunulunun aksine, salt Kanunda iş arama izinlerinin iş saatleri içinde kullanılacağına açıkça öngörülmesi olmasından, izin süresinin bildirim süresine ilişkin gün sayısına göre belirlenmesi gerektiği sonucunun çıkarılamayacağı kanısındayız. Gerçekten, Kanunda izin süresinin bildirim süresine ilişki gün sayısına göre hesaplanacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almadığı gibi, hüküm bunun aksinin kabulüne daha elverişli bir ifade tarzına sahiptir. Nitekim, söz konusu hükme göre, "Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama

izninin süresi günde iki saatten az olamaz...". Görüldüğü gibi, hükümde kullanılan "bildirim süreleri içinde" ifadesi iş arama izninin kullanılacağı genel zaman dilimini göstermektedir. Bu genel zaman diliminde işveren, iş saatleri içinde iş arama izni verecektir ve bunun süresi de günde iki saatten az olmayacaktır. İş saatleri de ancak çalışılan günlerde söz konusu olabileceğinden, çalışılmayan günlerde iş arama izni verilmesine gerek bulunmamaktadır.

Öte yandan, işçiye iş arama izninin verilmesindeki amaç, bildirim süreleri içinde iş görme borcunu yerine getirme yükümlülüğünün devam etmesi nedeniyle iş bulmasındaki güçlük karşısında, işçiye boş zaman sağlamaktır. Mevcut düzenlemenin amacı (ratio legis) dikkate alındığında, iş görme ediminin yerine getirilmediği, tamamı iş aramaya ayrılacak günler için bu iznin verilmesine gerek bulunmamaktadır<sup>21</sup>. Dolayısıyla, hükmün gerek lafzi gerek amaçsal yorumunun bu sonucu gerektirdiği düşüncesindeyiz.

Karşı oy yazısında dayanılan bir diğer gerekçe, aksi sonucun kabulü halinde, işçiler arasında sadece fesih tarihlerine veya rastlantısal tatil günlerine göre ayırım yaparak birine diğerinden daha kısa süre yeni iş arama izni tanınmasının eşit işlem yapma borcuna aykırı olacağıdır. Kanımızca, karşı oy yazısında da açıklandığı gibi, böyle bir durumda işçilerin farklı izin sürelerine hak kazanacak olmaları salt takvim rastlantısından kaynaklandığından eşit davranma borcuna aykırılık söz konusu olmayacaktır.

İş arama izninin toplu olarak kullanılmak istenmesi durumunda, hak kazanılan toplam izin süresi, işçinin bildirim süresi içinde çalışmakla yükümlü olduğu gün sayısının (kural olarak) iki saatlik süre ile çarpımı sonucunda bulunacak sürenin işgünü olarak toplamı kadar olacaktır<sup>22</sup>.

Dava konusu olayda uygulanma yeri olmakla birlikte, bildirim süreleri içinde işçinin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri dışında çalışmadığı süreler (örneğin çalışılmayan Cumartesi günleri) için de iş arama izninin söz konusu olmayacağı kanısındayız. Nitekim, incelenen kararda da, yeni iş arama izninin, işçinin bildirim süresi içinde çalıştırıldı-

ğı günler için geçerli olduğundan söz edilmekle Yargıtay'ın da aynı görüşte olduğu söylenebilecektir.

#### IV. İspat Yükü

Yargıtay'ın önceki kararlarında, işverenin fesih bildiriminde işçiye yeni iş arama iznini kullanabileceğini belirtmiş olması halinde, izin kullandırılmadığını işçinin ispat etmesi gerektiğine hükmedilmiştir<sup>23</sup>. Yüksek Mahkeme'nin bu içtihadı öğretide haklı olarak eleştirilmiş ve iş arama izninin hangi saatlerde ve ne zaman kullanıldığının somut biçimde işverence ispat edilmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>24</sup>.

İnceleme konusu olayda ise, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, HGK tarafından hukuka uygun bulunan kararında, "...Somut olayda davalı işveren, ihbar öneli içinde yeni iş arama izinlerini kullandığını kanıtlayabilmiş değildir..." ifadelerine yer vermiş ve buna dayanarak kullandırılmayan iş arama izin ücretlerinin ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir. Kanımızca, Yüksek Mahkeme'nin vardığı sonuç isabetlidir<sup>25</sup>. Gerçi bu olayda işverenin fesih bildiriminde işçiye yeni iş arama izinlerini kullanabileceğini belirtip belirtmediği belli değildir. Hatta karar metninden sözleşmenin kimin tarafından feshedildiği de kesin olarak anlaşılamamaktadır. Bununla birlikte, Yüksek Mahkeme ispat yükünün işverende olduğunu kabul ettiğinden, fesih bildiriminde iş arama izninin kullanılabileceğine ilişkin açıklamalar da yer alsa, bu açıklamalar ayrıntılı bir şekilde işçinin hangi saatlerde izin kullanabileceği bilgisini de içerse, varılan sonucun değişmemesi gerekir. İspat yükünün işverende olduğu kabul edildikten sonra, salt fesih bildiriminde işçiye iş arama izinlerini kullanabileceğinin belirtilmesi, izin saatlerinin gösterilmesi ispat yükünün yer değiştirmesi sonucunu doğurmamalıdır<sup>26</sup>. Zira işçiden izni kullandırılmadığının ispatının istenmesi, ondan menfi bir vakıanın ispatın beklenmesi anlamına gelir. İş sözleşmesinin bağımlılık ilişkisi kuran niteliği de dikkate alındığında, müspet bir vakıa olarak, işverenin izin kullandırıldığını ispatı, daha beklenebilir bir durumdur. Nitekim, benzer bir durum olan yıllık izinler açısından bu çözüm tarzı pozitif düzenlemelerle benimsen-

miştir (İşK.m.60, Yıllık Ücretli İzin Yön.m.20). Aynı çözüm tarzının burada da kabulüne engel bir neden bulunmadığı kanısındayız. Bu sonuç, ispat yükünün paylaşılmasına ilişkin kriterlerden menfi vakıanın ispatındaki güçlük ve delile yakın olma kriterlerine de uygundur<sup>27</sup>.

Öğretide, Yüksek Mahkeme'nin önceki içtihadında, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde iş arama izni verilmemesinin hukuki yaptırımının ihbar tazminatı ödenmesi olarak kabul edilmesinin de önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Buna göre, "Yargıtay, ispat külfetinin yer değiştirilmesi sonucuna kadar götürecektir yukarıdaki açıklamalar, iş arama izni verilmemesinin hukuki yaptırımını hatalı bir yorumla, bildirim şartına uyulmaması anlamında kabul etmesi ve işvereni ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür sonucuna varmasıdır. Bir gün dahi izin kullanılmamasının yaptırımı işçiye kanuna uygun olmayan şekilde ihbar tazminatı ödenmesi yönünde bir menfaat sağlanınca, uygulamada genellikle ihmal edilen yeni iş arama izni işveren yönünden çok pahalıya malolmuştur. Yüksek mahkeme açılan dava sıklığı karşısında başka yönlerden işi zorlaştırıcı çareler aramak yoluna gitmiştir..."<sup>28</sup>. Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yeni iş arama izni verilmemesinin hukuki yaptırımının açıkça öngörülmesi üzerine, Yüksek Mahkeme, iş arama izni verilmemesinin yaptırımının ihbar tazminatı ödenmesi olduğu yönündeki içtihadından<sup>29</sup> vazgeçmiştir<sup>30</sup>.

## V. Sonuç

İş Kanunu m.27/f.I hükmünün lafzı ve amacı dikkate alındığında, yeni iş arama izninin bildirim süreleri içindeki işgünleri için verilmesi gerektiği, bildirim süreleri içinde çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için iş arama izni verilmesine gerek bulunmadığı yönündeki 9. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulu kararlarının isabetli olduğu kanısındayız. Dava konusu olay çalışılmayan hafta tatili günü için iş arama izni verilmesi gerekip gerekmediğine ilişkindir. Ancak Yüksek Mahkeme'nin kararındaki, çalışılmayan günler için iş arama izni verilmesine gerek bulunmadığı yönündeki açıklamalardan, yasal tatil günleri dışında çalışılmayan Cumartesi günü için de iş arama izni ve-

rilmesine gerek bulunmadığı görüşünde olduğu anlaşılmaktadır ki, bu görüş de isabetlidir. Son olarak, kararda iş arama izninin kullanıldığını ispat yükünün işverende olduğunun kabulü de, kanımızca uygun olan çözüm tarzıdır.

## DİPNOTLAR

- 1 Söz konusu karar için bkz Yargı Dünyası, Eylül 2010, 64-67. Karara ilişkin bir inceleme için bkz. Şahlanan, Fevzi: İhbar Öneli İçerisinde Kullanılmayan ve Çalışılmayan Günlere Rastlayan İş Arama İzin Süresinin Ücreti, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S. 363, Haziran 2010 eki, 2-4.
- 2 Süzek, Sarper: İş Hukuku, 4.Baskı, İstanbul 2008, 460-461; Taşkent (Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim): Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2010, 156, 159; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 3.Bası, Ankara 2008, 671; Aktay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan Senyen, E. Tuncay: İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2009, 181; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, 277.
- 3 Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul 2010, 199; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.I, 3. Bası, İstanbul 1984, 170; Süzek, 463; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 157; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 5.Bası, İstanbul 2008, 192; Demir, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 5.Baskı, İzmir 2009, 287; Mollamahmutoğlu, 670; Narmanlıoğlu, 275; Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen, 180.
- 4 Ekonomi, Münir: Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, 130; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 159; Süzek, 464; Şen, Murat: Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni, AÜEHFD, C.X, S.1-2, 2006, 279; İren, Ertan: İşverence Yeni İş Arama İzni Verilmesine İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi, Sicil, Mart 2009, S. 13, 129.
- 5 Şahlanan, Karar İncelemesi, 2-3; Ekonomi, Yeni İş Arama İzni, 131; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 159; Mollamahmutoğlu, 671; Şen, Yeni İş Arama İzni, 287; Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, C.II, 2.Baskı, Eylül 2007, 2059. Yarg.9.HD., 23.12.2008, E. 2008/42707 K. 2008/34977, Çalışma Toplum, 2009/3, S.22, 384-387.
- 6 Şahlanan, Karar İncelemesi, 3; Çelik, 199; Süzek, 464; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 159; Tunçomağ/Centel, 192; Şakar, Müjdat: İş Kanunu Yorumu, 5. Baskı, Ankara 2010, 503; Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen, 182; Mollamahmutoğlu, 671; Akyiğit, Ercan: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.I, 2. Baskı, Ankara 2006, 1190; Sümer, Haluk Hadi: İş Arama İzninin Verilmemesi, Çimento İşveren, Kasım 1996, 23; Çil, 2060; Şen, Yeni İş Arama İzni, 281-282; Yarg.9.HD., 05.02.2010, E. 2008/14746 K. 2010/2360, www.legalbank.net.
- 7 Saymen, Ferit H.: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 561-562; Oğuzman, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, 195; Ekmekçi, Ömer: 26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, 25-29 Eylül 2002 tarihlerinde düzenlenen "Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem" seminerine sunulan tebliğ, 75-76; Ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu, 673-674.
- 8 Brox, Hans/Rüthers, Bernd/Henssler, Martin: Arbeitsrecht,



17. Auflage, Stuttgart 2007, Rn.617, 216; Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergengröder, Curt Wolfgang: Arbeitsrecht, 6. Auflage, München 2008, 185; Köhler, Hajo A.: Neue Pflichten des Arbeitgebers beim Ausspruch von Kündigungen, DStR 2003, 1305.
- 9 Aynı yönde, Çelik, dn. 71, 199; Ekonomi, İş Hukuku, 173-174; Aynı yazar, Yeni İş Arama İzni, 139-140; Süzek, 464; Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen, 182; Akyiğit, 1193; Caniklioğlu, Nurşen: Hizmet Akdinin Devri-Emeklilik Halinde İhbar Tazminatı-İş Arama İzni Verilmemesi, Karar İncelemesi, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2002/1, 46; Şen, Yeni İş Arama İzni, 290-291.
- 10 Tunçomağ, Kenan: 931 Sayılı İş Kanunu Açısından Hizmet (İş) Sözleşmesinin Feshi İhbarı ve Feshi, İmran Öktem'e Armağan, Ankara 1970, 209; Ekonomi, Yeni İş Arama İzni, 132; Şahlanan, Karar İncelemesi, 3; Narmanlıoğlu, 278; Süzek, 465; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan), 160; Mollamahmutoglu, 671; Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen, 182; Caniklioğlu, Karar İncelemesi, 45; Şen, Yeni İş Arama İzni, 288.
- 11 Yarg.9.HD., 03.06.2008, E. 2007/21628 K. 2008/13864, www.kazanci.com. Aynı görüşte, Günay, C. İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Ankara 2007, 299; Çil, 2060-2061.
- 12 Uygun zamandan ne anlaşılması gerektiği konusunda bkz. Köhler, Neue Pflichten des Arbeitgebers, 1305.
- 13 Alman Hukukunda, iş arama izni süresince işçinin ücretini talep edemeyeceği iş arama iznine ilişkin § 629 BGB'da düzenlenmemiş olup, işçinin iş görme edimini kısa bir süre için kusuru olmaksızın şahsına ilişkin nedenlerle yerine getirememesi halinde ücret talep hakkının ortadan kalkmayacağı öngören § 616/f.1 BGB hükmüne dayandırılmaktadır (Brox/Rüthers/Henssler, Rn.617, 216; Zöllner/Loritz/Hergengröder, 185; Köhler, Neue Pflichten des Arbeitgebers, 1306; BAG, 11.6.1957, 2 AZR 15/57, NJW 1957, H.35, 1292-1293).
- 14 Şahlanan, Karar İncelemesi, 3; Ekonomi, Yeni İş Arama İzni, 142; Akyiğit, 1195; Caniklioğlu, Karar İncelemesi, 45; Şen, Yeni İş Arama İzni, 294; Çil, 2063.
- 15 Süzek, 464; Tunçomağ, Hizmet Sözleşmesinin Feshi İhbarı, 208; Sümer, İş Arama İzni, 23; Şen, Yeni İş Arama İzni, 291. Yargıtay'a göre de, "...Bildirim önelleri içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izni kamu düzenini ilgilendirmektedir. İşverenin bu yükümünü azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümleri geçersizdir...", (Yarg.9.HD., 23.12.2008, E. 2008/42707 K. 2008/34977, Çalışma Toplum, 2009/3, S.22, 384-387). Karş. Günay, 299.
- 16 Yarg.9.HD., 23.09.2008, E. 2008/30955 K. 2008/24251. Bu karara konu olayda, Özel Daire'nin bozma kararı üzerine, yerel mahkeme önceki kararında direnmiş, miktar itibarıyla kesin olması nedeniyle direnme kararına karşı temyiz yoluna gidilemeyeceğini belirten Hukuk Genel Kurulu, işin esasına girmeksizin temyiz dilekçesinin reddine karar vermiştir, (Yarg.HGK., 06.05.2009, E. 2009/9-88 K. 2009/166, www.legalbank.net). Aynı yönde, Yarg.9.HD., 23.09.2008, E. 2008/30954 K. 2008/24250, www.legalbank.net; Yarg.9.HD., 28.10.2008, E. 2008/27533 K. 2008/29198, Çalışma ve Toplum, 2009/2, S.21, 252-253; Yarg.9.HD., 23.12.2008, E. 2008/42707 K. 2008/34977, Çalışma Toplum, 2009/3, S.22, 384-387; Yarg.9.HD., 23.12.2008, E. 2008/42706 K. 2008/34976 ve E.İren'in incelemesi, Sicil, Mart 2009, 126 vd.; Yarg.9.HD., 23.12.2008, E. 2008/42741 K. 2008/35011, www.kazanci.com. Son iki karara ilişkin olarak, inceleme konusu HGK kararında olduğu gibi, aynı açıklamaları içeren karşı oy yazılmıştır.
- 17 Örnek olarak bkz. Yarg.9.HD., 11.03.2010, E. 2008/42568 K. 2010/6437, Çalışma ve Toplum, 2010/4, S. 27, 205-206.
- 18 Karara konu olayda iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği sonucuna varıldığından, isabetli olarak, böyle bir durumda yeni iş arama izin ücreti talep edilemeyeceğine hükmedilmiştir. Kararın özelliği, yukarıda belirtildiği gibi, yeni iş arama süresinin en az İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen bildirim süresine ilişkin gün sayısı ile iki saat çarpımı kadar saat olduğunun belirtilmiş olmasıdır (Yarg.9.HD., 03.06.2008, E. 2007/21628 K. 2008/13864, www.kazanci.com).
- 19 Akyiğit, 1195-1196. Aynı yönde, Çil, 2063.
- 20 Centel, Tankut: İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 188; Şakar, 504; Tunçomağ, Hizmet Sözleşmesinin Feshi İhbarı, 208; Saymen, 562-563; Ekonomi, Yeni İş Arama İzni, 143; Şahlanan, Fevzi: İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2010, 136; Aynı yazar, Karar İncelemesi, 4; Şen, Yeni İş Arama İzni, 294-295, 300; İren, Karar İncelemesi, 131-132.
- 21 Şakar, 504; Şen, Yeni İş Arama İzni, 300.
- 22 Saymen, 562-563; Ekonomi, Yeni İş Arama İzni, 145; Aynı yazar, İş Hukuku, 176; Tunçomağ, Hizmet Sözleşmesinin Feshi İhbarı, 208; Şen, Yeni İş Arama İzni, 305; Yarg.9.HD., 23.12.2008, E. 2008/42707 K. 2008/34977, Çalışma Toplum, 2009/3, S.22, 384-387.
- 23 Yüksek Mahkeme, konuya ilişkin bir kararında, böyle bir durumda ispat yükünün işçide olduğunu belirtmekle yetinmemiş, eş değer bir belge ile ispatı aramıştır. Bkz. Yarg.9.HD., 07.05.1996, E. 1995/35613 K. 1996/9803, Çil, 2067.
- 24 Bu konuda bkz. Akyiğit, 1204; Özdemir, M. Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006, 287; Şen, Yeni İş Arama İzni, 292.
- 25 Aynı yönde, Yarg.9.HD., 11.03.2010, E. 2008/42568 K. 2010/6437, Çalışma ve Toplum, 2010/4, S. 27, 205-206.
- 26 Karş. Şen, Yeni İş Arama İzni, 293.
- 27 İspat yükünün dağılımına ilişkin kriterler hakkında bkz. Alangoya, Yavuz H./Yıldırım, M.Kamil/Deren- Yıldırım, Nevhis: Medeni Usul Hukuku Esasları, 7.Bası, İstanbul 2009, 310 vd.
- 28 Ekonomi, Yeni İş Arama İzni, 140-141.
- 29 Örnek olarak, Yarg.9.HD., 27.11.1995, E. 1995/17832 K. 1995/34766 ve H.H. Sümer'in incelemesi, Çimento İşveren, Kasım 1996, 22vd.; Yarg.9.HD., 15.01.2002, E. 2001/14555 K. 2002/203 ve N.Caniklioğlu'nun incelemesi, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2002/1, 33vd.
- 30 "...4857 sayılı İş Kanunu sistemine göre iş arama izni verilmemesi ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmez.", (Yarg.9.HD., 20.01.2009, E. 2007/30128 K. 2009/243; aynı yönde Yarg.9.HD., 07.10.2008, E. 2007/27704 K. 2008/25951, www.legalbank.net).