

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S. İşK/18-21, 25  
6356 S. STK/25

**T.C**  
**İZMİR**  
**BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ**  
**15. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2022/243  
Karar No. 2022/1476  
Tarihi: 22/09/2022

- **HAKLI NEDENİN VARLIĞINI İŞVERENİN KANITLAMAK ZORUNDA OLDUĞU**
- **İŞVERENCE HAKLI NEDENİNİN KANITLANMAMASININ FESHİN GEÇERSİZLİĞİ SONUCUNU DOĞURACAĞI**
- **SENDİKAL NEDEN İDDİASININ SADECE SOYUT TANIK ANLATIMLARIYLA KANITLANAMAYACAĞI**
- **DAVACI LEHİNE TANIKLIK YAPAN SENDİKA ÜYESİ İŞÇİNİN HALEN İŞYERİNDE ÇALIŞIYOR OLMASI**
- **SENDİKAL NEDENİN BULUNMADIĞI**

**ÖZETİ** Somut uyuşmazlıkta; davacının davalı işveren nezdinde bir yılı aşkın süreyle çalıştığı, çalışma süresi ve yaptığı görev gözönünde bulundurulduğunda işyeri dosyası içerisinde fesih tarihine kadar davacının işyerinde herhangi bir olumsuzluğa yol açtığına ilişkin kaydın bulunmadığı, akdin feshine neden olarak gösterilen davranışlarından dolayı tutanak, bilgi ve belge sunulmadığı, tanık anlatımlarının soyut olduğu hususları görülmüştür. Bu çerçevede, davalı işverenin somutlaştırma ve ispat yükümlülüğü yerine getirilemediği anlaşılmakla, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı yönündeki mahkeme kararında isabetsizlik bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Davacının sendika üyesi olması ve soyut tanık

anlatımları dışında sendikal feshi delillendiremediği, davacı tanığı Yusuf'un sendikalı olmasına rağmen halen çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi'nce Çalışma Bakanlığı'na ve Birleşik Metal İş Sendikası'na yazılan yazılara verilen cevaplar birlikte değerlendirildiğinde; işyerinde Türk Metal Sendikası'nın 22/09/2016 tarihli yetki tespiti başvurusu sonrasında 01/01/2017 - 31/12/2018 yürürlük tarihli TİS imzalandığı, bu tarihte işyerinde 76 işçi çalıştığı ve 55'inin Türk Metal Sendikası'na üye oldukları, daha sonra Türk Metal Sendikası'na üye olan bir kısım işçinin bu sendikadan ayrıldığı ve bunun sonucunda Türk Metal Sendikası'nın yetki kullanma çoğunluğunu kaybettiği, Eylül/2019 dönemi ve sonrasında Birleşik Metal İş Sendikası'na üye olan 25 işçiden 6'sının sendika üyeliğinden çıktığı, sendikadan ayrılan 2 işçinin istifa ettiği ve 4 işçinin halen çalışmaya devam ettiği ve 10 işçinin de işten çıkarıldığı, işyerinde halen Birleşik Metal İş Sendikası'na üye olan ve çalışmaya devam eden işçiler bulunduğu görülmüştür. Bu haliyle davacı tarafından, feshin sendikal nedenle yapıldığı ispatlanamadığından sendikal tazminatın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olmuştur.

**DAVA:** İzmir 18. İş Mahkemesinin 23/11/2021 tarih, 2021/197 Esas - 2021/447 Kararsayılı dosyası Dairemize gönderilmiş olmakla, yapılan inceleme neticesinde;

**GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ;**

**A-) DAVACININ İSTEMİNİN ÖZETİ:**

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesi ile özetle; müvekkilinin davalı firmada 04.04.2018 tarihinde çalışmaya başladığı, iş akdinin sendikal nedenlerle haksız, geçersiz ve hukuka aykırı olarak feshedildiği 16.09.2019 tarihine kadar çalıştığı, davalı işverenin sendikaya üye olan veya sendikal faaliyette bulunan işçileri asılsız fesih gerekçeleri göstererek pey der pey işyerinden uzaklaştırdığı, Birleşik Metal Sendikasına üye olan ve sendikal örgütlenme çalışmalarında bulunan müvekkilinin de aralarında olduğu 9 işçinin iş akdinin 2019 yılı Eylül ayı içerisinde fesh edildiği, müvekkili dahil 3 işçinin iş akitlerini "...çalışanları bir işçi sendikasına baskı tehdit ve zorla üye yapmaya çalıştığınız..." şeklinde iftira mahiyetindeki iddialarla feshettiği, müvekkilinin Anayasal hakları kapsamındaki sendikal faaliyetlerinin "baskı ve tahditle örgütlenme" olarak yorumlanmak suretiyle iş

akdinin feshine konu edilmesinin asla kabul edilemez olduğu, sendikaya üye olan işçi içinise farklı nedenler üretilerek iş akitlerinin feshedilmiş olması kötü niyetli işverenin sendikal nedenle fesih iradesini gizleme gayretinin kanıtı olduğu, müvekkiline yüklenebilecek herhangi bir kusur bulunmadığı, keyfilik denetimi, tutarlılık denetimi ve ölçülülük denetimi uygulandığında feshin tamamen geçersiz olduğu, iddialarıyla feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, 4 aylık ücret ve sosyal haklarının belirlenerek davalıdan tahsiline, 6356 sayılı Sendikalar Yasasının 25/4-5 maddeleri gereği müvekkilin işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağholmaksızın 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

### **B-)DAVALININ CEVABININ ÖZETİ:**

Davalı vekili vermiş olduğu cevap dilekçesinde özetle; 04.04.2018 tarihinden itibaren "Pres Operatörü" işçisi olarak görev yapan davacının müvekkil şirkete çalışanlarınca ulaştırılan yazılı şikayet dilekçesinde (Ekte sunulu özlük dosyası içerisinde mübrez olan) Davacının gerek mesai saatleri içerisinde gerekse mesai saatleri dışında çalışanları işveren aleyhine kışkırttığı, çalışanları işçi sendikasına üye olmaya zorladığı, bu hususta baskı uyguladığı, üye olmamak hususunda iradesini kesin bir dille açıklayan çalışanları ise “Sen bu işe karışmayacaksın, senin için iyi olmaz” demek suretiyle tehdit ettiğinin tespit edildiği, söz konusu davranışları nedeniyle davacıdan 16.09.2019 tarihinde savunması istenmişse de davacının savunma vermektan imtina ettiği, anılan nedenle davacının iş ahdinin aynı tarihte işveren müvekkil şirket tarafından haklı nedenle, derhal ve tazminatsız olarak feshedildiği, davacının sendikaya üye olma hususunda baskı uygulayarak işçileri tehdit etmesinin iş sözleşmesine, iş ahlak ve disiplinine, işyeri çalışma düzenine, Kanuna ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine aykırı olduğu, davacının bu yöndeki eyleminin doğruluk ve bağıllık ile bağdaşmadığı, hiçbir işverenin davacının yaptığı hukuka aykırı eylemlere tahammül etmeye zorlanamayacağı, işyerinde sendikal nedenle hiçbir işçinin iş ahdinin feshedilmediği, müvekkilinin ölçülülük ilkesine uygun hareket ettiği, ve davacının iş ahdini sona erdirmemek için azami çabayı gösterdiği daha önce yine sendikal nedenle açılan 15 davanın reddedildiği ve 2 dosya dışında istinaftan geçerek kesinleştiği, feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu, feshin sendikal nedene dayandığı iddiasının ispatının işçi üzerinde olduğu, bu hususun Yargıtay kararları gereği salt tanık beyanları ile ispatlanabilmesine de olanak bulunmadığı, savunmaları ile davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

### **C- İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ :**

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonunda davanın kabulüne karar verilerek;

" ... Davanın Kabulü ile,

1-Davalı İşveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine ve davacının davalı işyerindeki işine iadesine,

2-6356 sayılı Yasa m. 25/4-5 uyarınca, davacının işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminat tutarının işçinin 1 yıllık brüt ücreti tutarı olan 33.102,00-TL olarak belirlenmesine,

3-Davacı işçinin işe iadesi için süresi içinde işverene müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer sosyal hakları olarak brüt 17.224,80-TL tutarında davalının sorumlu olduğunun belirlenmesine, ..." şeklinde hüküm kurulmuştur.

#### **D- İSTİNAF BAŞVURUSU:**

Karara karşı davalı vekili tarafından istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Davalı vekili yasal süre içerisinde vermiş olduğu istinaf dilekçesinde özetle; davacının işyerindeki üretimin sabotaj ile engellenmesi ve işverene kasıtlı olarak zarar verilmesi, sadakat borcunun açık ve tereddütsüz bir ihlali nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının iş akdinin feshinin sendikal haklarının kullanılmasına engellemeye yönelik olduğuna karar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu bildirerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### **E- DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE:**

İstinaf incelemesi yapılan davada; İlk Derece Mahkemesi'nce davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayanmadığından, davacının işe iadesine ve feshin sendikal sebeplerle yapıldığı gerekçesiyle, davacıya 6356 sayılı Kanun'un 25/4-5. maddeleri uyarınca tazminat ödenmesine karar verilmiştir. Davalı işveren vekili, davacının iş akdinin haklı sebeple feshedildiği ve iş akdinin feshinin feshinde sendikal sebeplerin bulunmadığı iddiasıyla İlk Derece Mahkemesi'nin kararının kaldırılmasıyla istinaf başvurusunda bulunmuştur.

İstinaf incelemesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 355. maddesi uyarınca istinaf dilekçesinde ileri sürülen sebeplerle sınırlı olarak vekamu düzenine ilişkin nedenler re'sen nazara alınarak yapılmıştır.

Davacının davalı şirkette 04/04/2018 - 16/09/2019 tarihleri arasında çalıştığı, akdin işverence 16/09/2019 tarihlifesih bildirimini ile; "Şirketimiz çalışanları tarafından Genel Müdürlüğe ulaştırılan yazılı şikayet dilekçelerinde, mesai saatleri içerisinde ve dışında çalışanlarımızı işverenliğe karşı kıskırttığımız, çalışma koşullarından memnun olduklarını beyan etmelerine rağmen çalışanları bir işçi sendikasına baskı, tehdit ve zorla ü-ye yapmaya çalıştığımız, üye olmamak yönünde kesin görüş ve kanaat açıklayan işçileri 'Sen bu işe karışmayacaksın, senin için iyi olmaz' diyerek tehdit ettiğiniz tespit edilmiştir. Söz konusu davranışlarınız anayasal garanti altındaki sendikal örgütlenme özgürlüğünün sınırlarını aşan, işçilerin bireysel olumsuz sendika özgürlüğüne (yani sendikaya üye olmama hakkına) tecavüz eden eylemler niteliğindedir. Bu eylemlerinizi nedeniyle işyerindeki personelimiz tedirgin olmuş, çalışma barışı zedelenmiş ve iş akışında aksamalar (hasarlanmalar) meydana gelmiştir. Söz konusu eylemlerinizi iş sözleşmesinden doğan sadakat yükümlülüğüne de açıkça aykırılık teşkil etmekte olup işverenin diğer

personelini tehdit eden, baskı yapan bir personel ile işverenliğimiz arasındaki güven ilişkisi telafisi mümkün olmayacak biçimde ortadan kalkmış bulunmaktadır. Bu hususta tarafınızdan 16.09.2019 tarihinde yazılı savunma istenmiş olup yapılan inceleme ve değerlendirme neticesinde savunmanız inandırıcı bulunmamıştır. Yukarıda açıklanan nedenlerle, şirketimiz ile şahsınız arasında mevcut iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d (işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması ve 25/11-e (işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak; hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" hükümleri uyarınca 16.09.2019 mesai bitimi itibariyle haklı nedenle:bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilmiştir." ifadesiyle sonlandırılıp, işveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışınedeniyle (Kod-29) feshedildiğinin açıklandığı görülmektedir.

Dosyadaki davalı ve davacı iddiaları kapsamında, davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin ispat yükü davalı işverenin üzerindedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi işveren açısından haklı nedenle derhal fesih hâllerini düzenlemiş olup, 25. maddenin (II) numaralı bendinin "e" alt bendinde "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması", "d" altbendinde ise, "işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu" hükme bağlanmıştır. İşverene iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın ve tazminatsız feshetme hakkı veren bir fesih hâli olarak kanunda yer almıştır.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalı işveren nezdinde bir yılı aşkın süreyle çalıştığı, çalışma süresi ve yaptığı görev gözönünde bulundurulduğunda işyeri dosyası içerisinde fesih tarihine kadar davacının işyerinde herhangi bir olumsuzluğa yol açtığına ilişkin kaydın bulunmadığı, akdin feshine neden olarak gösterilen davranışlarından dolayı tutanak, bilgi ve belge sunulmadığı, tanık anlatımlarının soyut olduğu hususları görülmüştür. Bu çerçevede, davalı işverenin somutlaştırma ve ispat yükümlülüğü yerine getirilemediği anlaşılınca, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı yönündeki mahkeme kararında isabetsizlik bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Davacının sendikal fesih iddiasının değerlendirilmesinde;

Sendikal tazminat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayırım yapılamayacağı da yasada öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır. Sözü

edilen hükümlerden “feshin dışında” olanlara aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Kanun'da açıklanmıştır.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. 6356 sayılı Kanun'un 25/4,5 maddeleri uyarınca davacının işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın işçi lehine sendikal tazminata hükmedilir. Her ne kadar Kanun'da en az işçinin bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği öngörülmüş ve üst sınır hakkında bir miktar belirtilmemişse de, alt sınırdan tazminatın hüküm altına alınması Yargıtay'ın da istikrar kazanmış uygulamasıdır. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2018/2274 E. 2018/10558 K. sayılı vb. kararları)

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Feshin dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü işveren olacaktır.

Yerleşik içtihatlarla, işçinin sendikal sebeple iş akdinin feshedildiği iddiasıyla açılan davalarda, bu iddianın tespitine yönelik; iş yerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, iş yerinde çalışmakta olan sendikal işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, iş yerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağlanıp bağlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir feshin yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Somut olayda, davacının iş akdinin sendikal nedene dayalı olarak feshedildiğinin, yukarıda detaylı olarak açıklanan yerleşik içtihatlarla uygun şekilde ortaya konulmadığı görülmüştür. Davacının Birleşik Metal İş Sendikası'na 11/09/2019 tarihinde üye olduğu, iş akdinin ise işverence 13/09/2019 tarihinde sonlandırıldığı sabittir. Davacının sendika üyesi olması ve soyut tanık anlatımları dışında sendikal feshi delillendiremediği, davacı tanığı Yusuf'un sendikal olmasına rağmen halen çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi'nce Çalışma Bakanlığı'na ve Birleşik Metal İş Sendikası'na yazılan yazılara verilen cevaplar birlikte değerlendirildiğinde; işyerinde Türk Metal Sendikası'nın

22/09/2016 tarihli yetki tespiti başvurusu sonrasında 01/01/2017 - 31/12/2018 yürürlük tarihli TİS imzalandığı, bu tarihte işyerinde 76 işçi çalıştığı ve 55'inin Türk Metal Sendikası'na üye oldukları, daha sonra Türk Metal Sendikası'na üye olan bir kısım işçinin bu sendikadan ayrıldığı ve bunun sonucunda Türk Metal Sendikası'nın yetki kullanma çoğunluğunu kaybettiği, Eylül/2019 dönemi ve sonrasında Birleşik Metal İş Sendikası'na üye olan 25 işçiden 6'sının sendika üyeliğinden çıktığı, sendikadan ayrılan 2 işçinin istifa ettiği ve 4 işçinin halen çalışmaya devam ettiği ve 10 işçinin de işten çıkarıldığı, işyerinde halen Birleşik Metal İş Sendikası'na üye olan ve çalışmaya devam eden işçiler bulunduğu görülmüştür. Bu haliyle davacı tarafından, feshin sendikal nedenle yapıldığı ispatlanamadığından sendikal tazminatın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olmuştur.

Açıklanan sebeplerle; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre,HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleri ile sınırlı olarak ve re'sen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulüne, diğer tüm istinaf sebeplerinin reddine karar verilmiş ve hüküm HMK'nın 353/1/b-2 gereğince düzeltilmek üzere kaldırılarak, yeniden esas hakkında hüküm tesis edilmiştir.

**HÜKÜM:** Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

Davalı tarafın istinaf başvurusunun KABULÜNE;

İzmir 18. İş Mahkemesi'nin 23/11/2021 tarih, 2021/197 Esas - 2021/447 Karar sayılı kararının 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b-2 maddesi uyarınca KALDIRILMASINA;

1-Davanın KABULÜNE,

a-Davacının iş akdinin feshinin geçersizliğine ve İŞE İADESİNE,

b-Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen davalı işyerinde süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücret karşılığı brüt 11.034,00-TL tutarında olduğunun TESPİTİNE,

c-Davacı işçinin işe iadesi amacıyla işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar karşılığı brüt 17.224,80.-TL ücretinin davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

d-Davacının işe başlatılması halinde akdin feshi sırasında ödenen tazminatların ücret ve sair haklarından mahsup edilmesi gerektiğine,

2- Harçlar Yasasına göre belirlenen 80,70-TL nispi harcın tahsili için davacı tarafça yatırılan peşin harç toplamı olan 44,40.-TL'nin mahsubuyla, bakiye 36,30-TL harç masrafının davalı taraftan alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Davacı tarafından yatırılan başvuru harcı ve peşin harç toplamı 88,80.-TL harç masrafının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-Karar tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre kendisini vekille temsil ettiren davacı lehine 9.200,00.-TL vekalet ücreti takdirine,

5-Davacı tarafca yapılan toplam 730,60-TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

6-Davalı tarafca yapılan istinafa başvururken yatırılan 162,10.-TL istinaf başvuru harcı giderinin davacıdan alınarak davalıya ödenmesine, bakiye giderlerinin ise davalı üzerinde bırakılmasına,

7-Davalı tarafca yatırılan 59,30.-TL istinaf karar harcının talep halinde davalıya iadesine,

8-Zorunlu arabuluculuk nedeniyle yapılan 680,00-TL arabuluculuk ücretinin tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılmaları nedeniyle davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

9-İstinaf yargılamasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

10-HMK'nın 333. maddesi gereğince kararın kesinleştiği tarih itibarıyla bakiye delil ve gider avansı kalması halinde yatırıma iadesine,

11-HMK'nın 359/4. maddesi gereğince, kararın tebliği ile, 302/5. maddesi gereğince, harç tahsil müzekkeresi yazılması ve avans iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, tarafların yokluğunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353.maddesi gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, aynı yasanın 361/1 ve 362/1-a hükümleri uyarınca kararın niteliği ve niceliği itibarıyla kesin olmak üzere, 22/09/2022 tarihinde, oy birliği ile karar verildi.