

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

T.C
GAZİANTEP
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/244
Karar No. 2023/255
Tarihi: 27/04/2023

●İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENLERLE SONA ERDİRİLDİĞİ İDDİASIYLA AÇILAN İŞE İADE DAVASI
●İŞVERENİN GEÇERLİ FESİH NEDENİNİ İŞÇİNİN SENDİKAL NEDENİ İSPAT ETMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Görüldüğü gibi iş 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.

Mevcut dosya kapsamında davacı işçi iş akdine haksız olarak sendikal nedenlerle son verildiğini, davalı işveren ise davacının iş akdine işletmesel karar nedeniyle geçerli nedenle son verildiğini iddia etmiştir.

• Somut olayda; Mahkemece fesihten(28.08.2019) önceki 6 ay ve fesihten sonraki 6 ay işe giren ve çıkan işçilerin sayıları, kaç tane sendikal işçinin işten çıkartıldığı, yeni işe alınan işçiler arasında sendikal işçi olup olmadığı, çıkarılan işçilerden sendikal olanlardan kaç tanesinin davacının üyesi bulunduğu sendika üyesi olduğu, bu süreç içerisinde sendikanın yetki başvurusunda bulunup bulunmadığı, sendikanın üye sayısındaki kronolojik değişimin ne olduğu, sendikadan istifa eden üye sayının kaç olduğu, istifa edip halen çalışan üye sayısının kaç olduğu gibi

hususların değerlendirildiği, bu itibarla ispat yükü üzerinde olan davacının sendikal nedenle fesih iddiasını ispatlayamadığı, yine iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği iddiasında bulunan davalının ise bu iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından davacının sendikal tazminat talebinin reddine, işe iade talebinin kabulüne, yine davanın işe iadeye ilişkin olduğu ve kabulüne karar verildiği dikkate alındığında reddedilen sendikal tazminat talebi nedeniyle davalı lehine vekalet ücretine hükmedilmemesi, davacının kıdemi dikkate alındığında tazminat miktarı yerindedir. Aksine davacı ve davalı itirazları yerinde değildir.

DAVA: Malatya 3. İş Mahkemesinin yukarıda esas ve karar numarası yazılı kararına ilişkin olarak davacı ve davalı tarafından istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

İDDİA: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia ederek feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, işe iadenin mali sonuçlarının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

SAVUNMA: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece davanın kabulüne, sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAFSEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; feshin sendikal nedenle yapılmasına rağmen mahkemece sendikal tazminat talebinin reddedilmesinin hatalı olduğunu, tanık beyanları ile bu hususun sabit olduğunu, sendikal tazminata ilişkin olarak inceleme yapılırken davalı işverenlerin kronolojik olarak tüm faaliyetleri incelenmesi bu suretle hüküm tertibinde de bu hususlara dikkat edilmesi gerektiğini, davacıya fesih yazısı verilmediğini, fesih gerekçesi olarak da işveren yetkililerince şifahen sendikaya üye olunması şeklinde beyan edildiğini, işveren vekillerinin davacıyı sendikadan istifa etmez ise iş akdinin feshiyle tehdit ettiğini, davacının istifa etmemesi üzerine işveren vekillerinin davacının iş akdini feshettiklerini, Türkiye Teksif Sendikası Temmuz 2019 başından itibaren 89 işçiyi sendikaya üye yaptığını, sendikalaşmayı gören davalı işverenin yıldırma ve baskılarla (ağırlıklı olarak davacının iş akdini feshettiği dönemde 27-28-29 Ağustos 2019 tarihlerinde olmak üzere) toplam 49 sendika üyesini sendikadan istifa ettirdiğini,

baskılara direnen davacıyla birlikte 9 işçinin ise iş akdini “Kod 4” kodlayarak ve herhangi bir fesih yazısı vermeksizin sendikal nedenlerle feshedildiğini, böylece işçilerin sendikal haklardan yararlanarak toplu iş sözleşmesi güvencesi altında girmelerini engellenmek istendiğini, hala çalışan sendikal işçi var ise de kalan sendikal işçi sayısına göre sendikanın yetki almasını engellendiğini, sendikal işçi sayısının 89'dan 31'e kadar düşmesi, sendikadan istifa eden işçilerin çalışmaya devam ettirilmesi, işten çıkarmaların akabinde 100'e yakın işçinin alınması bile iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğini gösterdiğini ileri sürmüştür.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; sendika yöneticisi olan tanık beyanları ile sendikal neden iddiasının ispatlanamayacağını, tanıkların davalı iş yeri çalışanı olmadıklarını, davacının iş akdinin geçerli nedenle yazılı bildirim yapılarak kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğini, yazılı fesih bildiriminin dosyada bulunduğunu, davacının "muhasabe servisine geldim, çıkışım verildiği söylendi, kabul ediyorum." demek suretiyle yapılan fesih işlemi kabul ettiğini, evrakı imzaladığını, davalı şirkette uzun zamandan beri "sipariş azlığı, iş yokluğu ve stok fazlalığı" yaşandığını, bunun cevap dilekçesi ekinde sundukları evraklarla sabit olduğunu, davalı tarafça son çare olarak ve mecburen işçi sayısının azaltılması yoluna gidildiğini, tedrici bir şekilde hareket edilip bütün işçilerin aynı anda çıkarılmadığını, zorunlu işçi çıkışlarının bir yıla yayıldığını ve işçilerinin mağdur olmaması için büyük fedakârlıklar yapıldığını, tazminatlarının da ödendiğini, 01/01/2019 - 31/12/2019 döneminde davalının işyerinde işe başlayan ve işten çıkan toplam işçi sayılarını gösteren 33 sayfalık belgelerin değerlendirilmediğini, tanıklarının açık beyanlarıyla da iş akdi feshedilen işçilerin çalıştığı (open - end) üretim makinelerinin tamamen durduğu, makinelerin 25/08/2019 tarihinden itibaren hiçbir şekilde çalışmadığı, 3. makinesinin de 09/09/2019 tarihinden itibaren durduracağı bildirildiği, kapatılan makinelerin satıldığını, bu makinelerde çalışmak üzere yeni işçi alınmadığı hususlarının ispatlandığını, gerekçeli kararda delil ve savunmalarının değerlendirilmediğini, iş yeri çalışanı olmayan davacı tanık beyanlarına fesih nedeni konusunda itibar edilemeyeceğini, çelişkili olan bu beyanlara neden üstünlük tanındığının gerekçelendirilmediğini, işçilerin e devlet üzerinden yapabilecekleri sendikaya üye olma ya da çıkma işlemlerine işverenin müdahalesi olamayacağını, reddedilen sendikal tazminat talebi bakımından lehlerine vekalet ücretine hükmedilmesi gerektiğini, tazminatın 5 ay olarak kabulünün hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

DAİREMİZ GEREKÇESİ :

HMK'nun 355. maddesine göre istinaf incelemesi, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları ile sınırlı ve istinaf talep edenin sıfatı da gözetilerek yapılmıştır.

Mahkemece davanın kısmen kabulüne dair kararın taraflarca istinaf edilmesi üzerine Dairemizin 2020/913 Esas, 2021/632 Karar sayılı ilamı ile, "Somut olayda; Mahkemece fesihten(28.08.2019) önceki 6 ay ve fesihten sonraki 6 ay işe giren ve

çıkan işçilerin sayıları, kaç tane sendikalı işçinin işten çıkartıldığı, yeni işe alınan işçiler arasında sendikalı işçi olup olmadığı, çıkarılan işçilerden sendikalı olanlardan kaç tanesinin davacının üyesi bulunduğu sendika üyesi olduğu, bu süreç içerisinde sendikanın yetki başvurusunda bulunup bulunmadığı, sendikanın üye sayısındaki kronolojik değişimin ne olduğu, sendikadan istifa eden üye sayının kaç olduğu, istifa edip halen çalışan üye sayısının kaç olduğu gibi hususlar araştırılmamış ve taraf delilleri toplanıp değerlendirilmemiştir." gerekçesiyle kararın kaldırılarak dosyanın mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği, davacının işe iadesinin gerekip gerekmediği, feshin sendikal nedenle yapıp yapılmadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verilmiş, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren yönetim hakkı kapsamında amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararlar alabilir. Geniş anlamda işletmesel karar işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda bu kapsamda aldığı her türlü karardır.

İşverenin mevcut olan işçi sayısını fiilen mevcut olan iş ihtiyacına uyum-laştırmak için açıkça ifade etmediği kararları, "gizli, örtülü" işletmesel karar olarak nitelendirmektedir. Bu tür durumlarda işletmesel kararın varlığı iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işletmesel gereklerle dayalı feshin söz konusu olabilmesi için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın varlığı yerine bir anlamda işve-rence fesih bildiriminde açıklanan sebep geçmektedir.

İşverenin işyerinde işçi sayısını azaltma yönünde kendini zorunlu görmesine yol açan durumun onun tarafından daha önce alınan hatalı bir karara dayanması, iş sözleşmesinin feshini İş Kanunu'nun 18. maddesi anlamında geçersiz kılmaz. İş sözleşmesinin feshine yol açan işletmesel kararın yargı denetimine tabi olmaması, hatalı olarak alınan işletme kararları açısından da söz konusudur. Yargıç, işletmesel kararın hatalı olup olmadığını denetleyemez. Buna bağlı olarak feshin geçersizliğine karar veremez.

İşletmenin işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşir. İşletmesel karar çerçevesinde fesih işlemi değişen durumlara karşı işverenin tepkisidir. Bu kararlar işyeri ve işletme içi veya dışından doğabilir. Bu nedenler işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyorsa dikkate alınmalıdır.

İşçinin iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri piyasa olayları belirler. İşletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebepler işletme dışı sebeplerdir. Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma,

hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde ödenek yetersizliği, meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir. İşletme dışı sebepler işletme gereklerine dayanan fesih için işyerinde işgücü fazlasına neden olmuşsa önem arz eder. İşveren işletme dışı sebeplerin zorunlu kıldığı işletmesel süreçteki yapısal değişimi somut olarak ortaya koyarak işgücünde azalmaya yol açtığını kanıtlamalıdır. Bir başka anlatımla işveren maddi olguları işçilerin itirazlarını karşılayacak ve mahkemelerce denetlenebilmesine imkan sağlayacak şekilde somut ve ayrıntılı olarak ortaya koymalıdır. İşletme dışı sebeplerin doğrudan doğruya etkisinin olduğu durumlarda ileri sürülen işletme dışı sebep fiilen mevcut olduğunda ve işçinin çalışmaya devam etme olanağını ortadan kaldırdığında İş Kanunu'nun 18. maddesine gereğince fesih geçerli bir sebebe dayanır. İşletme dışı sebebin mevcut olup olmadığı ve bu sebeplerin işletmenin işgücü ihtiyacına doğrudan doğruya etkileri mahkemelerce denetlenebilir. Mahkeme işletme dışı sebebin işletmedeki iş miktarına ve işçi sayısına etkisini ve ölçüsünü belirler. İşveren işletme dışı sebeplerin varlığına dayanırsa fesih gerekçesi yönünden kendisini bağlar. İşveren işe iade davasında işletme dışı sebeplerin kendisi tarafından iddia edilen kapsam ve yoğunlukta fiilen mevcut olduğunu kanıtlamalıdır. İşveren işletme dışı sebeplerle işyerinde işçi sayısının azaltılması arasındaki bağlantıları ortaya koymalıdır. Yeniden yapılanma kararı işletme gereklerine dayanan fesihle sonuçlanırsa işletme dışı sebepler işçilerin işletmedeki işyerlerini kaybetmelerinin doğrudan değil, dolaylı sebebi olur. Bu durumda iş sözleşmesinin feshini doğrudan sebebinin yapısal karar ve tedbirler oluşturur.

İşletme içi sebepler işverenin işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirlerdir. İşveren işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını kullanmaktadır. Rasyonalizasyon tedbirleri, üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapılması, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması, yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağına karara bağlanması, vardiya usulü çalışma sistemine geçilmesi, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona gidilerek çalışma yoğunluğunun arttırılması, işyerinin verimsiz çalışması veya kazancının azalması, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesinin düşürülmesi, işletme veya işyerinin kapatılması, işletmenin bir bölümünün veya servisinin kapatılması, kazancın arttırılması, yeni çalışma sistemlerinin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler işverenin işgücünü süresiz azaltma kararı işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir. İşletme içi sebeplerden kaynaklanan

fesihlerde işveren hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığı irdelenmelidir. İşveren organizasyona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır.

İşletmesel karar söz konusu olduğunda kararın yararlı veya amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

İş Kanunu'nun 20. maddesinin 2.fıkrasında feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken feshin biçimsel koşullarına uyduğunu içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı nedene dayandığını kanıtlamalıdır. Bu kapsamda işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

İşverenin dayandığı fesih sebebinin geçerli veya haklı olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması ispat yükümlülüğünün yerine getirilmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak işçi feshin işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil sendikal neden, eşitlik ilkesine aykırılık gibi başka bir sebebe dayandığını ileri sürerse iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür.

Feshin işletme işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle yapıldığı ileri sürüldüğünde bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı(tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı(keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı(ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemede özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını ve feshin geçerli nedenini oluşturduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığı değerlendirilmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan

değil teknik denetim kapsamında bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır.

İş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken keyfi davranmamalı, işletmesel karar dürüstlük kuralarına uygun olarak alınmalı ve bu hak kötüye kullanılmamalıdır. İşverenin keyfi davrandığını ispat yükü işçiye aittir.

Ayrıca; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin 3. Fıkrasında "İşverence sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işçiler işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz" denilmiştir. Burada sendika özgürlüğünü fesih şeklindeki işveren davranışını ile ihlal edilmesi yasaklanmış bulunmaktadır.

Maddenin 6. Fıkrasında sendikal fesihte ispat külfeti düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, "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".

Görüldüğü gibi iş 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.

Mevcut dosya kapsamında davacı işçi iş akdine haksız olarak sendikal nedenlerle son verildiğini, davalı işveren ise davacının iş akdine işletmesel karar nedeniyle geçerli nedenle son verildiğini iddia etmiştir.

Somut olayda; Mahkemece fesihden(28.08.2019) önceki 6 ay ve fesihden sonraki 6 ay işe giren ve çıkan işçilerin sayıları, kaç tane sendikal işçinin işten çıkartıldığı, yeni işe alınan işçiler arasında sendikal işçi olup olmadığı, çıkarılan işçilerden sendikal olanlardan kaç tanesinin davacının üyesi bulunduğu sendika üyesi olduğu, bu süreç içerisinde sendikanın yetki başvurusunda bulunup bulunmadığı, sendikanın üye sayısındaki kronolojik değişimin ne olduğu, sendikadan istifa eden üye sayısının kaç olduğu, istifa edip halen çalışan üye sayısının kaç olduğu gibi hususların değerlendirildiği, bu itibarla ispat yükü üzerinde olan davacının sendikal nedenle fesih iddiasını ispatlayamadığı, yine iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği iddiasında bulunan davalının ise bu iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından davacının sendikal tazminat talebinin reddine, işe iade talebinin kabulüne, yine davanın işe iadeye ilişkin olduğu ve kabulüne karar verildiği dikkate alındığında reddedilen sendikal tazminat talebi nedeniyle davalı lehine vekalet ücretine hükmedilmemesi, davacının kıdemi dikkate alındığında tazminat miktarı

yerindedir. Aksine davacı ve davalı itirazları yerinde değildir.

Anılan gerekçe ile, HMK'nın 353/1-b-1. maddesi gereğince, davacı ve davalı istinaf başvuru talebinin esastan reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmış ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davacı ve davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-Alınması gereken 179,90 TL istinaf karar ve ilam harcından peşin alınan 80,70 TLharcın mahsubu ile bakiye99,20 TL harcın davacıdan alınarak hazineye irat kaydına,

3-Alınması gereken 179,90 TL istinaf karar ve ilam harcından peşin alınan 80,70 TLharcın mahsubu ile bakiye99,20 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

4-İstinaf giderlerinin, başvuran üzerinde bırakılmasına, HMK'nun 333. maddesi gereğince kullanılmayan gider avansı bulunması durumunda yatırana iadesine,

5-Kararın taraflara tebliği ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 6100 sayılı HMK'nın 353 maddesi gereğince **KESİN** olarak 27/04/2023 gününde oy birliği ile karar verildi.