

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21

T.C
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/1796

Karar No. 2023/1533

Tarihi: 21/09/2023

●İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI VE BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN DAVA TARİHİNDEKİ ÜCRET ESAS ALINARAK HESAPLANACAĞI

●BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN İŞÇİ İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETSEYDİ HAK KAZANABİLECEĞİ TÜM PARA İLE ÖLÇÜLEBİLEN DEĞERLERİN DİKKATE ALINACAĞI

●GEÇERSİZ SAYILAN FESİHTEN SONRA BOŞTA GEÇEN ÇOK DÖRT AYLIK SÜREDE İŞÇİNİN ÇALIŞMASI DEVAM EDİYORMUŞ GİBİ ÜCRET VE DİĞER HAKLARININ BELİRLENECEĞİ

●FAZLA ÇALIŞMA GENEL TATİLİ HAFTA TATİLİ SATIŞA BAĞLI PRİMLERİN BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAĞI

●BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ VE İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATININ BRÜT OLARAK HÜKÜM ALTINA ALINMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 12. maddesi ile 4857 sayılı Kanunu 21. maddesine eklenen fıkra ile; davalı tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi halinde işe başlatmama tazminatı ve 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinin davacının dava tarihindeki

ücretinin esas alınarak parasal olarak belirleneceği düzenlenmiştir.

Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatılmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir.

Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir.

Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Taraflar arasında görülen davada yukarıda esas ve karar numarası yazılan İlk Derece Mahkemesi kararının istinaf kanun yolunda incelenmesi istenmiş olmakla Dairemizce yapılan inceleme sonucu gereği görüşülüp düşünüldü;

A- Davacı Talebinin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı iş yerinde 07.05.2009-05.07.2021 tarihleri arasında en son insan kaynakları müdürü olarak çalıştığını iş akdinin geçerli olmayan nedenlerle feshedildiğini beyanla feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının iş akdinin performans eksikliğinden ötürü geçerli olarak feshedildiğini davacının iddialarının asılsız olduğunu beyanla haksız davanın reddini savunmuştur.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti :

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonunda davanın kabulüyle feshin geçersizliğine ve davacının işine iadesine karar verilmiş; karara karşı davacı vekili ile davalı vekili tarafından ayrı ayrı istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

D- İstinaf Başvurusu:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; Yerel Mahkemece davacının fiilen çalışmasının olduğu son dönem bordrosu dikkate alınarak son çıplak brüt ücretinin bilirkişi raporunun 1. Seçeneğinde belirtilen 12.644,60 TL olduğunun kabul edilmesinin usule, yasaya ve hakkaniyete aykırı olduğunu, 2019 Ağustos ayı bordrosunda davacının brüt ücretinin 12.644,60 TL olarak gözüktüğünü yani net 7.750,00 TL olduğunu, müvekkilinin Ağustos 2019 da doğum iznine ayrıldığını, iş

akdinin feshedilmediğini bu nedenle 2019 Ağustos ayı brüt ücretinin hükme esas alınmasının hakkaniyete aykırı olacağını müvekkiline en son ücret ödemesinin 2019 Ağustos ayında değil 2021 Temmuz ayında yapıldığını, müvekkilinin 30.06.2021 tarihine kadar ücretsiz izne gönderildiğini, 05.07.2021 tarihinde iş aklının feshedildiğini, 02.08.2021 tarihinde 5 günlük ücreti olan 1.522,03 TL yatırıldığını buna göre müvekkilinin 1 günlük ücretinin 304,406 TL olduğunu müvekkilinin son aylık net maaşının 9.132,18 TL olduğunu ancak hükme esas alınan bilirkişi raporunda bu hususun göz ardı edilip, 2019 yılı Ağustos ayı ücretine göre hesaplama yapıldığını iş aklının feshi tarihinde müvekkili ile aynı pozisyonda çalışan müdürlerin alabileceği maaşın müvekkilinin gerçek maaşı olduğunu bir başka ifadeyle bilirkişi raporunun 2. Seçeneğine göre karar verilmesi gerektiğini davacı ile aynı pozisyonda çalışan iki müdürün aldığı ücretten hareketle davacının dava dilekçesinde belirttikleri üzere 16.055,00 TL brüt ücretle çalışabileceğinin belirlendiğini beyanla bilirkişi raporunun 2. seçeneğinde belirtilen rakamlara göre davanın kabulüne karar verilmek üzere yerel mahkeme kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Yerel Mahkeme kararının somut bir gerekçeye dayanmadığını, şirketin Paycore/Kartek şirketler grubu bünyesine katılmış ve şirket kontrolünün el değiştirmiş olması, şirketin organizasyon yapısında değişikliğe gidilmiş olması ve yine şirketin son üç yıl üst üste zarar etmiş olması nedenleriyle yeniden yapılanmaya gidildiğini bu çerçevede gerek dava dışı Paycore şirketi nezdinde gerekse de Holding yapılanması nezdinde hem ticari hem de idari anlamda bazı tasarruf tedbirlerinin alınması zorunluluğu doğduğunu, davacının tam da bu süreçte doğum iznine çıkarıldığını doğum izninin bitmesi akabinde, 22.11.2019 tarihinde müvekkiline 24.12.2019 tarihinden itibaren 6 aylık ücretsiz izin hakkını kullanmak istediğini bildirdiğini bu tarih itibarıyla de davacı yanın ücretsiz izne çıkarıldığını, davacı ücretsiz izindeyken, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde Pandemi olarak ilan edilen Koronavirüs (Covid-19) Salgınının bütün dünyayı olduğu gibi ülkemizi de kısa sürede etkisi altına aldığını ve devletleri olağanüstü önlemler almaya zorladığını, müvekkili şirketin de ekonomik devamlılığının sürdürülebilmesi adına "kanunların kendisine verdiği yetkiler çerçevesinde" bir takım önlemler almak durumunda kalıp ücretsiz izne çıkarma hakkını kullandığını, davacının gerek salgın ile mücadele gerekse de ekonomik devamlılığının sürdürülebilirliği için alınan bu önlemin muhataplarından biri olduğunu ve 25.06.2020 tarihinde geçici kanun düzenlemesi kapsamında ücretsiz izne çıkartıldığını davacının ücretsiz izninin 30.06.2020 tarihinde sona erdiğini davacının, 18 haftalık doğum izni akabinde 6 ay doğuma bağlı ücretsiz izin ve devamında da pandemi sebebiyle ücretsiz izne çıkarıldığını görev tanımı kapsamında birçok konuda performans düşüklüğü gösterip görevini kendisinden beklenen şekilde ifa edemediğini ve uyarılara rağmen performansını arttıramadığını İşbu sebeple davacının iş aklının müvekkili tarafından 05.07.2021 tarihi itibarıyla

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17., 18. Ve 19. Maddeleri uyarınca geçerli nedenle ve usulüne uygun şekilde feshedildiğini, davacının görev tanımı içerisindeki işleri gereği gibi yapmadığını, bu durumun performans düşüklüğüne ve şirket içi işleyişin aksamasına sebebiyet verdiğini, defalarca kez bu konuda uyarılmışsa da, performansında herhangi bir iyileştirme olmadığını iş akdi feshinin bu nedenlerle geçerli olduğunu, davacının yetki ve sorumlulukları ve bilhassa işe alım ve işten çıkarma yetkisi dikkate alındığında işveren vekili olarak kabul edildiğini ve iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacağını, bilirkişice hatalı olarak seçenekli hesaplamalarda esas alınacak ücretlerin (i) 10.250,00 TL net ve (ii) 16.055,00 TL brüt olduğu belirtilip, akabinde ilk seçenekte 12.644,60 TL'lik giydirilmiş brüt ücret; ikinci seçenekte ise 16.055,00 TL üzerinden hesaplama yapıldığını 10.250,00 TL net ücretin brütünün 16.055,00 TL olduğunu aslında aynı olan 10.250,00 TL net veya brüt 16.055,00 TL de, dava dilekçesinde belirtilen davacının iş akdinin feshedildiği tarihte davacı konumunda çalışan personele ait ücret olduğunu raporda her ne kadar "*aylık 10.250,00 TL net ve 16.055,00 TL brüt ücret üzerinden seçenekli olarak hesaplama yapılacağı*" ifade ile hesaplama yapılmışsa da, 1. seçeneğin davacının iş akdinin feshedildiği tarihteki maaş olan net 7.750,00 TL üzerinden hesaplanan 12.644,60 TL brüt ve 2. Seçeneğin de davacı yanca talep edilen davacının iş akdinin feshedildiği tarihte davacı konumunda çalışan emsal bir işçinin aldığı maaş olan net 10.250,00 TL üzerinden hesaplanan 16.055,00 TL brüt ücret olduğunun görüleceğini davacı tarafından ileri sürülen istinaf gerekçesinin kabulünün mümkün olmadığını davacının bu beyanını kabul anlamına gelmemek kaydıyla aksi kanaat hali için önemle belirtilmelidir ki davacının son net maaşının 9.132,18 TL olduğu yönündeki iddiasına esas teşkil eden ücret bordrosu incelendiğinde açıkça davacının son net ücretinin 9.132,18 TL değil; 7.750,00 TL olduğunun görüleceğini davacı tarafın net ücretin 9.132,18 TL olduğu ve buna bağlı olarak brüt ücretin de artacağı varsayımıyla yaptığı itirazın yerinde olmadığını 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu gerekse de 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun kapsamında AR-GE ve Teknopark çalışanlarının ücretlerine ilişkin destek ve teşvikler öngörüldüğünü müvekkilinin de, İTÜ Teknokent içerisinde faaliyet gösteren bir şirket olup Ar-Ge, tasarım ve destek personeline ödenen ücretler gelir vergisinden istisna edildiğini nitekim davacıya ait 2021/Ağustos ayı bordrosu incelendiğinde, 230,36 TL tutarında gelir vergisi hesaplandığı ancak bu istisna uyarınca ödenen gelir vergisinin 0 olarak bordroda belirtildiğinin görüleceğini dolayısıyla davacının aylık net ücreti 7.750,00 TL olup tamamen istisna sebebiyle gelir vergisi kesintisi yapılmadığını takdir edileceği üzere gelir vergisinden istisna işlemi neticesinde davacının net ücretinde herhangi bir artış gerçekleşmediğini tüm hakkeşlerinin de bu esaslar çerçevesinde ödene geldiğini kesinlikle mahkemenin değerlendirmesini kabul etmemekle birlikte davacı tarafın itirazlarının yerinde olmadığını beyan ile davacı ücretinin aylık net 7.750,00 TL olduğunun belirtilmesi gerektiğini önce doğum izni akabinde 6 aylık ücretsiz izin

sürecinde herhangi bir çalışması olmaması sebebiyle zaten herhangi bir ücret artışına hak kazanamayacağını, aylarca büyük bir özveri ile çalışmış personel/lere performansları sebebiyle zam yapılırken herhangi bir çalışması olmayan ve çalışmasının olduğu dönemler açısından da düşük performans gösteren davacıya zam yapılmamış olmasının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmediğini, müvekkil şirketin zam yapmak gibi bir zorunluluğu bulunmayıp bu husus davacı tarafından işe girerken açıkça kabul edildiğini, tamamen işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan bir husus olduğunu ,davacının ismini bildirdiği kişinin kesinlikle davacının emsali olmadığını istinaf dilekçesinde açıkça belirttiklerini beyanla davanın reddine karar verilmek üzere Yerel Mahkeme kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

E- Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 341 ve devamı maddeleri uyarınca ve özellikle istinaf incelemesinin kapsamının öngörüldüğü 355. maddeye göre re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf incelemesi istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır.

Bu açıklama çerçevesinde bakıldığında açılan dava, davacının iş akdinin feshi işleminin geçersizliği ve işe iade talebine ilişkindir. Toplanan deliller ve yapılan yargılama sonunda davanın kabulüne karar verilmiş, karara karşı her iki taraf vekili tarafından istinaf yoluna başvurulmuştur.

İşe iade davası için önkoşullar olarak davacı tarafça fesih bildiriminden itibaren bir aylık yasal hak düşürücü süre içerisinde arabuluculuk yoluna başvurulduğu, arabuluculuk anlaşmazlık tutanağı düzenlendikten sonra yasal iki haftalık hak düşürücü süre içerisinde davanın açıldığı, fesih tarihi itibarıyla davalı işletmenin otuzun üzerinde işçi çalıştırdığı davacının kıdeminin altı aydan fazla olduğu hususları sabittir görülmüştür.

Her ne kadar davalı vekili istinaf dilekçesinde davacının işveren vekili olduğunu belirterek karar usul yönünde itiraz etmiş ise de ; davacının davalı işyerinde müdür pozisyonunda çalıştığı, davalı işletmenin bütünü sevk ve idare etmediği, işletmenin bütünü yönetmediği, İş Yasası 18 maddesinin son fıkrasında belirtilen işveren vekili veya yardımcılarında olmadığı, davacının iş güvencesi hükümlerinden faydalandığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, bu konudaki normatif dayanaklar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17-18 vd. maddeleridir.

4857 sayılı Kanununun 18 - 21. maddeleri arasında iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir. Anılan yasanın 18. maddesinde feshin geçerli sebebe dayandırılması ve 19. maddesinde de fesih bildirimimin yazılı olarak yapılması, sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesinin yine fesih öncesi işçinin savunmasının alınmasının zorunlu olduğu düzenlenmiş olup geçerli nedenle yapılan fesihlerde bu şekil koşullarına uyulmaması yapılan feshi geçersiz hale getirir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II. fıkrasında feshin geçerli sebeplere dayandığının ispat yükü işverene verilmiş olup, işveren ispat yükünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı sebebe dayandığını kanıtlamalıdır.

Somut olayda; dosyada mevcut 05.07.2021 tarihli fesih bildiriminde *".....pandemisi sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici 10. Madde uyarınca 25.06.2020 tarihinde ücretsiz izne çıkartılmış bulunmaktasınız. Bu ücretsiz izin uygulaması 30.06.2021 tarihinde sona ermiştir.Bildiğiniz üzere 4857 sayılı 15 Kanunu'nun 17 ve 18 Maddelerine göre, işveren, işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli bir sebeple iş akdini sona erdirebilmektedir. Bu anlamda görev tanımınız kapsamında birçok konuda performans düşüklüğü gösterdiğiniz artırmamız için birçok kez uyanda bulunduğu halde performansınızda herhangi bir iyileştirme olmadığı tespit edilmiştir. Şirketimizce başkaca pozisyonlarda görevlendirilmeniz ve değerlendirilmeniz hususu da araştırılmış ise de görev tanımınız dahilinde veya benzeri çalıştırılabileceğiniz uygun bir pozisyon olmadığı anlaşılmıştır. Sonuç olarak yukarıda açıklamış olduğumuz nedenlerle, Şirketimizce, performans yetersizliğiniz sebebiyle iş akdinizin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17, 18 ve 19. maddeleri uyarınca geçerli nedenle ve usulüne uygun şekilde 05.07.2021 tarihi itibarıyla feshedildiğini ve var ise yasal işçilik alacaklarınızın ayrıca tarafımıza ödeneceğini saygularımızla ihtar ve ihbar ederiz."* denilmek suretiyle davacının iş akdi sonlandırılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceği, salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı fesih öncesi davacının savunmasının alınmadığı, bu hali ile davalı işveren tarafından yapılan feshin şekil yönünden geçerli olmadığı davalı vekilinin bu yöndeki istinaf itirazlarının yerinde olmadığı anlaşıldığından İlk Derece Mahkemesince feshin geçersizliğine ve davacının davalı iş yerindeki işine iadesine karar verilmesinde herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 12. maddesi ile 4857 sayılı Kanunu 21. maddesine eklenen fıkra ile; davalı tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi halinde işe başlatmama tazminatı ve 4 aya kadar boşta geçen süre ücretinin davacının dava tarihindeki ücretinin esas alınarak parasal olarak belirleneceği düzenlenmiştir.

Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir.

Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir.

Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı

prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boшта geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Davacının tespit edilen ücreti , boшта geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatı bakımından ihtilaf söz konusudur.

Davacı vekili raporun ikinci seçeneğine göre karar verilmesini talep etmiş ise de emsal olduğu bildirilen çalışanın müdür olmasından başka meslek kodu ve yaptığı işlerin niteliği değerlendirildiğinde davacıya emsal olamayacağına yönelik yerel mahkeme tespitinde bir hata yoktur.

Davacının iş akdinin Temmuz 2021 tarihinde feshedildiği hususunda taraflar arasında uyuşmazlık yoktur. Buna göre Temmuz 2021 bordrosunda davacıya en son tahakkuk eden 5 günlük ücret dikkate alınarak aylık brüt ücretinin belirlenmesi varsa eğer yukarıda belirtildiği şekilde sosyal yardımların eklenmesiyle giydirilmiş brüt ücretin tespit edilmesi gerekmektedir. Davacı vekilinin de istinaf dilekçesinde işaret ettiği husus bu olmakla birlikte istinaf dilekçesinde hesaplamayı net ücret üzerinden yapması nedeniyle yanlıya düşmüştür.

Buna göre davacının en son brüt ücretinin 30 gün karşılığı 10.840,50 TL olup bunun da neti bordroda belirtildiği gibi 7.750,00 TL dir.

Bu açıklamalar ışığında tarafların ileri sürdüğü istinaf itirazları ve usulü kazanılmış haklar gözetilerek yapılan feshin niteliği ve davacının mesleki kıdemi gözetilerek işe başlatmama tazminatının 10.840,50 TL brüt x5 ay =54.202,50 TL brüt olduğu boшта geçen süre ücretinin de 10.840,50 TL brüt x4 ay =43.362 ,00TL brüt olduğu ayrıca boшта geçen süre ücretinin haricinde davacının bu süre için talep edebileceği AGİ miktarının da 1.073,24 TL net olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak; yukarıda açıklanan gerekçelerle, davacı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olmadığı davalı vekilinin ise hesaplamalara yönelik istinaf sebebinin kısmen yerinde olduğu, yargılamada eksiklik bulunmamakla birlikte, kanunun olaya uygulanmasında ilk derece mahkemesince hata edildiği ancak bu durumun yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediği anlaşılmakla, HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince yerel mahkeme kararının kaldırılarak, yeniden esas hakkında karar vermek gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Gereğesi yukarıda açıklandığı gibi;

- 1-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun ESASTAN REDDİNE ,
- 2-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile; yerel mahkeme kararının6100 Sayılı HMK'nun 353/1-b-2 bendi uyarınca KALDIRILMASINA,
- Davanın KABULÜ ile, feshin geçersizliğine ve davacının İŞE İADESİNE,
- Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve sosyal hakları karşılığı brüt 43.362,00 TL ile net 1.073,24TL AGİ tutarının davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE, davacının işe başlatılması halinde var ise ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

-Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının, davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti karşılığının brüt 54.202,50 TL olarak BELİRLENMESİNE,

3-Alınması gereken 269,85 TL harçtan peşin yatırılan 59,30 TL harcın mahsubu ile bakiye 210,55 TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

4-Davacı tarafından yatırılan 59,30 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı taraf kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden istinafi kabul edilenin sıfatı ve kazanılmış hakka göre yerel mahkeme belirlendiği gibi 5.100,00 TL maktu vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davacı tarafça ilk derece yargılaması aşamasında yapılan141,10 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-Davalı tarafça yapılan masrafların üzerinde bırakılmasına,

8-Arabuluculuk safahatında suçüstü ödeneğinden karşılanan 680,00 TL arabuluculuk masrafının davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

9-Davalı vekilinin istinaf kanun yolu başvurusunda haklılığı da dikkate alınarak, davalı tarafça yatırılan 80,70 TL karar ve ilam harcının karar kesinleştiğinde ve istek halinde davalı tarafa iadesine,

10-İstinaf aşamasında duruşma yapılmadığından taraflar yararına vekâlet ücreti takdirine yer olmadığına,

11-Taraflarca yatırılan arta kalan gider avansının karar kesinleştiğinde ve talep halinde taraflara iadesine,

12-Kararın tebliği ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dair, 7036 sayılı Kanun'un 8/1-a. maddesi uyarınca KESİN olarak dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu oybirliğiyle karar verildi.21/09/2023