

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/8163
Karar No. 2024/10015
Tarihi: 25.06.2024

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA
- İMZA TARİHİ İLE YÜRÜRLÜK TARİHİ FARKLI OLAN TİS'DEN YARARLANMA
- TİS'DEN YARARLANMAK İÇİN TİS TARAFI İŞÇİ SENDİKASINA ÜYE OLMA
- GEÇMİŞE DÖNÜK TİS'DEN YARARLANMAK İÇİN ÜYE OLMANIN YETMEYECEĞİ İŞYERİNDE ÇALIŞAN ÜYE OLMAK GEREKTİĞİ

ÖZETİ:6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin birinci fıkrasında "taraf işçi sendikasına üye olmak" toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın şartı olarak öngörülmüştür. Kanun hükmüne göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

Bu itibarla, 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin ikinci fıkrasındaki; "Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır." şeklindeki düzenlemenin, maddenin birinci fıkrasında yer alan "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır." hükmü ile birlikte ele alınması gerekir.

Taraflarca toplu iş sözleşmesinin geriye veya ileriye etkili olmasına yönelik bir karşılaştırma yapılmamış ise kural olarak toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde

yürürlüğe gireceği kabul edilmelidir (İrem Yayvak, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul, 2014, s. 185; Ercüment Özkaraca/Sema Deniz Özkan Koç, "Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrası Geçmişe Etkili Yürürlüğe Konan Toplu İş Sözleşmelerinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2021, S.46, s.12). Böyle bir durumda imza tarihinde sendika üyesi olanların, imza ve yürürlük tarihleri aynı olduğundan, yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanacakları tartışmasızdır. Kanun koyucunun 39 uncu maddede imza tarihini esas alarak imza tarihinde üye olanların yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceğini öngörmesinin temel sebebi de bu genel kuraldan hareket edilmesidir. olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık taraflarca toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe girmesi kararlaştırıldığında, yine Kanun'un 39 ncu maddesi ışığında bir değerlendirme yapılması zorunlu olmakla birlikte, sözleşmeden yararlanma zamanı bakımından imza tarihi ile yürürlük tarihi yönünden bir ayırım yapılması gerekli hâle gelir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki tıpkı imza tarihi ile yürürlük tarihi aynı olan toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi, geriye etkili şekilde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanma için de ilk koşul imza tarihinde sendika üyesi olmaktır (Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul,4. Baskı, 2022, s. 406). Ancak geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak için bu koşul tek başına yeterli olmayıp işçinin, yürürlük tarihinde o işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçi olması gerekir (Gaye Burcu Yıldız, Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara, 2021, s.100; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, 2018, s.271; Ekmekçi, s.406-407).Çünkü toplu iş sözleşmesinden yararlanma için genel kural, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan işçinin taraf sendikaya üye olmasıdır.6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin ne birinci ne ikinci fıkrasında bu kuralın

aksine bir düzenleme yer almaktadır. Geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde üyelik şartını sağlamak kaydıyla yürürlük tarihinden itibaren yararlanılabileceğinin kabulü, uzun bir süre sendika üyelik aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi ile sadece imza tarihinde üye olmak suretiyle yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanan işçi arasında nimet ve külfet dengesi bakımından açıkça eşitliğe aykırı bir sonuç oluşturur (Ekmekçi, s. 407). Oysa 6356 sayılı Kanun sistematüğinde sendikanın muvafakati dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanma ya üyelik aidatı ya da dayanışma aidatı ödenmesine bağlı olup sistemde, bu yöntemler dışında bir karşılıksız yararlanma biçimi öngörülmemiştir.

Açıklanan sebeplerle geriye etkili toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak isteyen işçi; hem yürürlük tarihinde toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmalı, hem de imza tarihinin yanı sıra yürürlük tarihinde de taraf sendikaya üye olmalıdır. Bunun anlamı imza tarihinde sendika üyesi olan işçinin, yürürlük tarihinden sonra işe girmesi yahut sendikaya üye olması durumunda, bu olgulardan hangisi daha sonraki bir tarihte gerçekleşmişse işçinin o tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesidir. Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönemde sendika üyeliğinden ayrılma hâlinde yararlanmanın kesintiye uğrayacağı muhakkaktır (Yıldız, s.101). Diğer taraftan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçiler bakımından 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında istisnai bir düzenlemeye yer verilerek imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçileri açıkça iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ifade edilmiştir.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin hâlen davalı işyerinde çalıştığını, davacının üyesi bulunduğu Basın İş Sendikası ile 17.07.2017 tarihinde imzalanmış bulunan 01.01.2017 - 31.12.2018 yürürlüksüreli toplu iş sözleşmesi bulunduğunu, davacının 12.07.2017 tarihinde sendikaya üye olduğunu ve üyeliğinin işverene de bildirildiğini, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce sendikaya üye olduğundan toplu iş sözleşmesinden 01.01.2017 tarihinden itibaren yararlandırılması gerekirken ücret zamlarının yapılmadığını ileri sürerek davacının üyesi bulunduğu Basın İş Sendikası ile davalı arasında imzalanmış 01.01.2017 - 31.12.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 01.01.2017 tarihindeki %7,5 oranındaki ücret zammının 31.12.2016 tarihli ücretine ilavesine ve davacının 01.07.2017 tarihinde %4,47 olarak uygulanan ücret zammının 01.01.2017 tarihinde uygulanan %7,5 oranındaki ücret zammına ilavesinden sonra bulunan ücrete %5 olarak uygulanmasına ve bu suretle bulunacak ücret tespiti sonrasında hesaplanacak olan fark ücret, ikramiye fark alacağı, devam teşvik ücret fark alacağı, sosyal yardım paketi fark alacağı ve denge ödeneği fark alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davalı işyerinde 17.07.2017 tarihinde imzalanmış olan ve yürürlük tarihi 01.01.2017 olmak üzere 6 aydan fazla bir süre geriye yürümüş 27. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nin bulunduğunu, davacının sendikaya üyelik tarihinin 12.07.2017 olduğunu, üyelik tarihi göz önünde bulundurularak 2017 yılı birinci altı ay dönem ücret zammının uygulanmadığını, ikinci altı ay ücret zammı olan %5 oranının ise kıstelyevm uygulanarak %4,70 oranında uygulandığını, davacının fark ücret alacaklarına hak kazanmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının, davalı işveren ile toplu iş sözleşmesi imzalayan yetkili sendika Basın İş Sandikasına 12.07.2017 tarihinde üye olduğu, davalı ile Basın İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin 01.01.2017 - 31.12.2018 tarihlerini kapsadığı, imzalanma tarihinin 17.07.2017 tarihi olduğu, davacının, sendikaya üyelik tarihinin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önceki bir tarih olduğu, davacının sendikaya üyelik tarihi, dayanışma aidatını ödemeye başladığı tarih, dosyada mevcut ücret bordroları dikkate alındığında davacının yapılması gereken zam oranları ile birlikte kabul edilen ücret miktarına göre ücret farkı

alacağı, ikramiye farkı alacağı, devam teşvik ücreti alacağı, sosyal yardım paketi fark alacağı ve denge ödeneği fark alacağının bulunduğu gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; davacının 12.07.2017 tarihinde sendikaya üye olması nedeniyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bu tarih esas alınarak ve kıstelyevm usulüne göre davacıya uygulandığını, belirsiz alacak olarak açılan davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini, 01.01.2017-31.12.2018 tarihli toplu iş sözleşmesinin 01.01.2017 tarihindeki ücret zammının 31.12.2016 tarihli ücrete ilave edilmesinin hatalı olduğunu, davacının sendikaya üye olmadığı bir tarihte ücret zammından yararlandırılmasının hukuka aykırı olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmek üzere İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; imza tarihinden önce sendikaya üye olan davacının, yürürlük tarihi olan 01.01.2017 tarihi itibarıyla davalı işveren bünyesinde çalıştığından, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılması gerektiği, davacının 2016 yılı Haziran ayı itibarıyla dayanışma aidatı ödediğinden, 2016 yılı ikinci dönem toplu iş sözleşmesi hükümlerinden de yararlanacağı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 39 uncu maddesi hükümleri de dikkate alındığında incelenen İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas bakımından hukuka uygun olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; istinaf dilekçesindeki nedenleri tekrar ederek davanın reddine karar verilmek üzere Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının davalı işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden hangi tarihten itibaren faydalanabileceği ve buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesinden kaynaklı fark alacaklara hak kazanıp kazanamadığına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"(1)Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

(2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

...

(4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. (İptal dördüncü cümle:Anayasa Mahkemesinin 30/12/2020 tarihli ve E.:2020/57; K.:2020/83 sayılı Kararı ile)

..."

3. Geriye etkili toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusuna ilişkin Dairenin ilkesinin açıklandığı 12.04.2023 tarihli ve 2023/3413 Esas, 2023/5350 Karar sayılı ilâmı.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2.6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin birinci fıkrasında *"taraf işçi sendikasına üye olmak"* toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın şartı olarak öngörülmüştür. Kanun hükmüne göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

3. Bu itibarla, 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin ikinci fıkrasındaki; *"Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır."* şeklindeki düzenlemenin, maddenin birinci fıkrasında yer alan *"Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır."* hükmü ile birlikte ele alınması gerekir.

4. Taraflarca toplu iş sözleşmesinin geriye veya ileriye etkili olmasına yönelik bir kararlaştırma yapılmamış ise kural olarak toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde yürürlüğe gireceği kabul edilmelidir (İrem Yayvak, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul, 2014, s. 185; Ercüment Özkaraca/Sema Deniz Özkan Koç,

"Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrası Geçmişe Etkili Yürürlüğe Konan Toplu İş Sözleşmelerinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Yararlanma", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.2021, S.46, s.12). Böyle bir durumda imza tarihinde sendika üyesi olanların, imza ve yürürlük tarihleri aynı olduğundan, yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanacakları tartışmasızdır. Kanun koyucunun 39 uncu maddede imza tarihini esas alarak imza tarihinde üye olanların yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceğini öngörmesinin temel sebebi de bu genel kuraldan hareket edilmesidir. olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık taraflarca toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak yürürlüğe girmesi kararlaştırıldığında, yine Kanun'un 39 ncu maddesi ışığında bir değerlendirme yapılması zorunlu olmakla birlikte, sözleşmeden yararlanma zamanı bakımından *imza tarihi* ile *yürürlük tarihi* yönünden bir ayırım yapılması gerekli hâle gelir.

5. Öncelikle belirtmek gerekir ki tıpkı imza tarihi ile yürürlük tarihi aynı olan toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi, geriye etkili şekilde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanma için de ilk koşul imza tarihinde sendika üyesi olmaktır (Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul,4. Baskı, 2022, s. 406). Ancak geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak için bu koşul tek başına yeterli olmayıp işçinin, yürürlük tarihinde o işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçi olması gerekir (Gaye Burcu Yıldız, Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Ankara, 2021, s.100; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, 2018, s.271; Ekmekçi, s.406-407).Çünkü toplu iş sözleşmesinden yararlanma için genel kural, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı *işyerinde çalışan işçinin taraf sendikaya üye olmasıdır*.6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin ne birinci ne ikinci fıkrasında bu kuralın aksine bir düzenleme yer almaktadır.

6. Geriye etkili bir toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde üyelik şartını sağlamak kaydıyla yürürlük tarihinden itibaren yararlanılabileceğinin kabulü, uzun bir süre sendika üyelik aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi ile sadece imza tarihinde üye olmak suretiyle yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanan işçi arasında nimet ve külfet dengesi bakımından açıkça eşitliğe aykırı bir sonuç oluşturur (Ekmekçi, s. 407). Oysa 6356 sayılı Kanun sistematüğinde sendikanın muvafakati dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanma ya üyelik aidatı ya da dayanışma aidatı ödenmesine bağlı olup sistemde, bu yöntemler dışında bir karşılıksız yararlanma biçimi öngörülmemiştir.

7. Açıklanan sebeplerle geriye etkili toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak isteyen işçi; hem yürürlük tarihinde toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmalı, hem de imza tarihinin yanı sıra yürürlük tarihinde de taraf sendikaya üye olmalıdır. Bunun anlamı imza tarihinde sendika üyesi olan işçinin, yürürlük tarihinden sonra işe girmesi yahut sendikaya üye olması durumunda, bu olgulardan hangisi daha sonraki bir tarihte gerçekleşmişse işçinin o tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden

yararlanabilmesidir. Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönemde sendika üyeliğinden ayrılma hâlinde yararlanmanın kesintiye uğrayacağı muhakkaktır (Yıldız, s.101). Diğer taraftan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçiler bakımından 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında istisnai bir düzenlemeye yer verilerek imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçileri açıkça iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ifade edilmiştir.

8. Somut uyuşmazlıkta dava dilekçesinde, davacının üyesi bulunduğu Basın İş Sendikası ile davalı arasında imzalanmış olan 01.01.2017-31.12.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlandırılması gerektiği iddia edilerek fark alacaklar talep edilmiştir.

9. Dosya kapsamına göre davacının; toplu iş sözleşmesinin tarafı olan Basın İş Sendikasına 12.07.2017 tarihinde üye olduğu, 01.01.2017-31.12.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin ise 17.07.2017 tarihinde imzalandığı anlaşılmaktadır. O hâlde 6356 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesi ile yukarıda açıklanan Dairemiz ilkesi dikkate alınarak davacının, davalı işyerinde uygulanan söz konusu toplu iş sözleşmesinden, ayrıca bir bildirim gerek bulunmaksızın 12.07.2017 tarihinden itibaren yararlanabileceği kabul edilerek sonuca gidilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile yürürlük tarihinden itibaren yararlanabileceği gerekçesiyle yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

10. Kabule göre de davacı dava dilekçesinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması suretiyle 2017 yılı ilk altı aylık dönem ile ikinci altı aylık dönemde ücretine yapılması gereken zam oranlarının tespiti ile fark ücret alacakları talebinde bulunmuştur. Toplu iş sözleşmesinden yararlanarak ücrete uygulanacak zam oranlarının belirlenmesine ilişkin talep bir tespit talebidir. Davacının bu tespit talebi ayrı bir dava değil, eda davasında ele alınması gereken bir *ön sorundur*. Dolayısıyla Mahkemece ayrı bir dava gibi değerlendirilip ayrıca tespit hükmü kurulması hatalı olmuştur.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

25.06.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.