

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17-21
6356 S. STK/25

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/747
Karar No. 2024/1263
Tarihi: 28/05/2024

- YAZILI FESİH BİLDİRİMİ YAPILMAMIŞ OLMASI NEDENİYLE GEÇERSİZ FESİH
- SENDİKAL TAZMİNAT İSTEMİNİN SENDİKA-LAŞMADA ÖNCÜLÜK YAPTIĞI İLERİ SÜRÜLEN İŞÇİLERE AYRIMCILIK YAPILIP YAPILMA-DIĞININ ARAŞTIRILARAK SENDİKAL TAZMİNAT İSTEMİNİN İNCELENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Davalı tarafından davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle iş akdinin geçerli olarak feshedildiğinin savunulduğu, dosya kapsamında yazılı bir fesih bildirimini bulunmadığı, fesih öncesi davacının savunmasının alınmadığı, davalı feshinin İş Kanunu 19. maddesinde yazılı usule aykırı olarak yapıldığı anlaşılacakla mahkemece işe iade kararı verilmesi yerindedir.

İlk derece mahkemesince sendikal tazminat talebi reddedilmiş ise de, verilen karar eksik incelemeye dayalıdır.

İlk derece mahkemesince Petrol İş Sendikasına müzekkere yazılarak; yetki tespiti aşamasında davacının sendikal faaliyetlerde öncü konumda olup olmadığı, davacının öncü konumda olduğu beyan edilen Ö.T, A.E. ve V.F.'ın sendika üyesi olup olmadıkları ve öncü konumda olup olmadıkları sorulmalı, ayrıca fesih tarihi öncesi 3 ay ve sonrası 3 aya ilişkin her ay için sendikal işçi sayısı, sendikadan

ayrılan işçi sayısı sorularak değerlendirme yapılmalıdır.

Davacı tarafından öncü konumda olan davacı ve Ö.T, A.E. ve V.F. isimli çalışanlara farklı zam uygulaması olduğu belirtilmekle;

Mahkemece öncelikle söz konusu Ö.T, A.E. ve V.F. isimli çalışanlar tarafından açılan her hangi bir dava olup olmadığı araştırılarak söz konusu dosya kapsamındaki tanık beyanları ve verilmiş ise gerekçeli kararlar dosya içerisine alınmalı, davacı ve Ö.T, A.E. ve V.F. isimli çalışanların görev tanımları dikkate alınarak 2022 yılı ve sonrasında söz konusu işçiler ile diğer işçiler arasında farklı bir zam uygulaması yapıp yapılmadığı, yapılmış ise zam oranları tespit edilerek davacı iddiasının yerinde olup olmadığı konusunda yerinde inceleme yapılmak suretiyle rapor alınmalıdır.

İstinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize tevzi edilen dava dosyası yukarıda belirtilen esasa kaydedilerek yapılan inceleme neticesinde;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 04.10.2019 tarihinde Gi Group And Wyser Turkey Seçme ve Yerleştirme A.Ş. 'de çalışmakta iken, davalı işveren tarafından 04.02.2020 tarihinde tüm hakları devralındığını dolayısıyla davacının 04.10.2019 tarihinden iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz bir şekilde feshedildiği 18.04.2023 tarihine kadar Fosroc Yapı Kimyasalları Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'nde "manevracı " olarak çalıştığını, davalı işverenlikte ücrete ek olarak her yıl Aralık, Ocak, Şubat ve Mart aylarında 500 TL yakacak yardımı, Ramazan ayında 1.000,00 TL yemek 1.000,00 TL de A101 çeki verildiğini, dini bayramlarda ve yılbaşında market çeki ve nakdi ödemeler, kurban bayramında çikolata yardımı ve özel sağlık sigortası yapıldığını, yemek ve servisin işverenlikçe karşılandığını beyan ettiğini, davalı işverenliğin 18.04.2023 tarihinde herhangi bir yazılı fesih bildiriminde bulunmadan davacının iş akdini sözlü olarak feshettiğini beyan ettiğini, feshin gerçek nedeninin davacı ve arkadaşlarının sendikall faaliyetlerde bulunması olduğunu, davalı işyerinde işçilerin Ağustos 2021'de davacı işçi ve 3 arkadaşının öncülüğünde davalı işverenliğin Dilovası ve Tarsus'ta bulunan işyerlerinde sendikall örgütlenme çalışmaları başlattığını ve Petrol-İş Sendikası'na üye olma kararı aldıklarını, davacı işçinin diğer öncü işçilerle birlikte davalı işverenliğin Dilovası işyerinde sendikall örgütlenmeye öncülük ettiğini, sendikall yetkilileri ile görüşmeleri yürüttüğünü ve üyesi oldukları Petrol-İş Sendikası kısa sürede toplam 64 işçinin çalıştığı işyerinde 34 üyeye ulaşarak işletme düzeyinde TİS yapacak çoğunluğa ulaştıklarını, davacının da 17.08.2021 tarihinde Petrol-İş

Sendikası'na üye olduğunu beyan ettiğini, davacı işçi ve arkadaşlarının işyerinde sendikal hakları anlatan ve bu konuda işçileri bilgilendiren broşürleri mesai saatleri dışında işçilere dağıttığını, WhatsApp grubuna üye olduklarını, Petrol-İş Sendikası'nın 19.08.2021 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan davalı işverenlikte işletme düzeyinde yetkili olduğunun tespitini talep ettiğini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 26.08.2021 tarihli yazısı ile Petrol-İş Sendikası'nın davalı işyerinde işletme düzeyinde yetkili olduğunu tespit ettiğini, Çalışma Bakanlığı'nın yetki tespit yazısının tebliğinden sonra davalı işverenin İstanbul 26. İş Mahkemesinin 2021/234 E. sayılı dosyası ile sendikanın yetkisine itiraz ettiğini Mahkemece haksız itirazın reddine karar verildiğini beyan ettiğini, davalı işverenin itirazla kazandığı süreyi işyerini sendikasızlaştırmak için kullandığını davalı işverenin sendika üyesi olan fabrika sorumlusunu görevden alarak yerine yeni bir fabrika sorumlusu atadığını, eski fabrika sorumlusundan iade aldığı telefonda WhatsApp yazışmalarından davacı işçinin 3 arkadaşı ile birlikte sendikal örgütlenmenin öncüsü olduğunu tespit ettiğini, bu tespitten sonra sendikal örgütlenmeye öncülük eden davacı işçi ve arkadaşlarına karşı ayrımcı uygulamalara başladığını, diğer işçilere 2022 yılı başlarında %36, 2022 yılı Temmuz ayında ise %35 zam yapmasına karşın davacı işçi ve sendikal örgütlenmeye öncülük eden 3 arkadaşına %3-4 civarında bir zam yaparak istifaya zorladığını neticeten davalı işverenlik tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğinin tespitine, davacının işe iadesine, çalıştırılmayan süreye ilişkin olarak dört aya kadar çalıştırılmayan süre ücretinin sosyal hakları ile birlikte ödenmesine, feshin gerçek nedeni sendikal faaliyet olduğundan 6356 sayılı yasanın 25. Maddesine göre işçinin başvurusu işverenin işe başlatması veya başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın işe iade tazminatının 1 yıllık ücretten az olmayacak şekilde belirlenmesine karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 04.10.2019 - 18.04.2023 tarihleri arasında müvekkili şirket bünyesinde "depo operatörü" olarak çalıştığını, davacı ile gerçekleştirilen görüşmelerde davacının kendisine sunulan maaş artışını kabul etmediğini müvekkili şirket çalışanlarına bildirdiğini bunun üzerine davacı'nın görev tanımında değişiklik yapılmak istenmişse de davacının bunu da reddettiğini ve görev değişikliğini de kabul etmediğini, tarafların iş koşullarında anlaşmaya varamadıklarını ve esasında davacı kendisine sunulan hiçbir olanağı kabul etmeyerek çalışmamakta direndiğini buna rağmen müvekkili Son bir yıllık bordrolara göre ; -Sağlık sigortası ; davacıya her ay sağlık sigortası ödemesi yapılmakta olup Nisan 2023 karşılığı 404,11.-TL.sıdır.Aynı yardım ; davacıya Nisan 2023 döneminde 3.454,38.-TL.sı ödenmiş olup ay karşılığı ; $3.454,38/365*30=283,92$.-TL.sı Aralık 2022 , Ocak 2023 ,Şubat 2023,Mart 2023 dönemlerinde yakacak yardımı yapılmış olup boşa geçen süreye denk gelen 18.04.2023-18.08.2023 tarihleri arasında yakacak yardımı ödemesi önceki yıl yapılmakla hesaplamalara dahil edilmediğini, Yargıtay 9.HD.sinin E. 2022/4307 K. 2022/5784

T. 11.5.2022 ilamına göre ‘... Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen hakların dahil edilmesi gerektiği, belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerektiği, 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.’ düzenlemesi gereği hesaplamalara dahil edilmediğini, dosyadaki bordrolarda bayram yardımına rastlanılmadığını, yemek Yardımının ; Gebze Ticaret 2023 yılı verilerine göre bir öğün yemek bedeli 80.00.-TL olmakla aylık yemek bedeli 80.00.-TL X 26 gün = 2.080,00.-TL olarak hesaplamalara dahil edildiğini belirterek davanın reddi talebinde bulunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

İlk derece mahkemesince;

"Dava feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade istemine ilişkindir. Taraflar arasında, feshin geçerli olup olmadığı, işverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu uyuşmazlık konusudur.

Dava konusu somut olaydaki iddia beyanlara ilişkin tarafların bildirdikleri deliller toplanmıştır.

Davacının hizmet süresinin değerlendirilmesinde: dosyada davacının 04.10.2019-03.02.2022 tarihleri arasında çalıştığı GI Group And Wyser Turkey Seçme ve Yerleştirme A.Ş. firması ile Fosroc İdea Yapı Kimyasalları Şirketi arasında devir sözleşmesi bulunmakta olup davacının muvafakati bulunmaktadır. Davalı vekilli de cevap dilekçesinde davacının 04.10.2019-18.04.2023 tarihleri arasında çalıştığını beyan etmekle; davacının 04.10.2019-18.04.2023 tarihleri arasında 3 yıl 6 ay 15 gün hizmet süresi bulunduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma bildirgesinde 04 nolu kod seçilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününe sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır.

..... Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca feshedilmiştir. SGK'ya işten çıkış

kodu 04 olarak bildirilmiş olup feshin haklı nedene dayanmadığı davalı işverenin de kabulündedir. Davalı işverenlikçe dosyaya süresinde cevap dilekçesi sunulmadığı gibi sonradan sunulan cevap dilekçesinde fesih nedeni olarak davacının tavır ve eylemleri gösterilmiştir. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yaptığını ispat edememiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/2 maddesi uyarınca işçinin davranışı ile ilgili nedenlerle savunması alınman iş sözleşmesi feshedilemez. Davalı işveren fesihten önce davacının savunmasını almamıştır. Davalı tarafça fesih bildirim yazılı olarak yapılmamış ve hakkındaki iddialara karşı davacının savunması alınmamıştır. Yine davacının feshe konu edilen eylemleri de ispat edilememiştir. Fesih salt bu nedenlerle geçerli nedene dayanmamaktadır. Feshin geçersiz olduğu anlaşılmıştır.

.....Petrol İş Sendikası yazı cevabı ve ekinde sunulan üyelik belgesinden davacının 17.08.2021 tarihinde sendikaya üye olduğu, davalı iş yerinde 31.08.2021 tarihi itibarıyla sendikanın çoğunluğu sağladığı ve yetki aldığı, bu tarihte 70 çalışanın olduğu, davalı iş yerinde sendikaya üye işçi sayısının 42 olduğu, fesih tarihi olan 11.08.2022 tarihinde iş yeri sayısının 3'e, işçi sayısının 105'e çıktığı ve sendikalı işçi sayısının 43 olduğu anlaşılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yazı cevabı ekinde sunulan işçi listesi incelendiğinde davalı iş yerinde toplu bir işten çıkış hareketi olmadığı incelenmiştir.

Davacının sendikaya üye olduğu tarihten 1 yıl 8 ay sonra işten çıkarılmış olması, bu tarihte sendikalaşmanın tamamlanmış ve yetkinin alınmış olması, hali hazırda mevcut sendika üye sayısı dikkate alındığında, davacının sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkarıldığını doğrulayan soyut tanık anlatımı dışında somut delil sunulmaması karşısında feshin sendikal nedene dayandığının güçlü bir biçimde ortaya koyan delil bulunmadığı, feshin sendikal nedene dayandığının ispat edilemediği kanaatine varılmıştır.

Yukarıda detayları anlatıldığı üzere, yargılama neticesinde oluşan kanaate göre hakkaniyete uygun ve denetime elverişli bilirkişi raporundaki hesaplamalar doğrultusunda davanın kabulü ile feshin geçersizliğine karar verilmiş, feshin sendikal nedene dayandığı ispat edilemediğinden dosya kapsamına uygun bilirkişi raporundaki hesaplamalar doğrultusunda davacının kıdemi nazara alınarak 4 aylık işe başlatmama tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti belirlenerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur." gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

-4857 sayılı yasanın 19. maddesine göre aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebeplerini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğunu,

-Yargıtay dava dilekçesi ekinde sundukları kararlarında ve yerleşik kararlarında işçinin davranışlarından veya veriminden kaynaklanan fesihlerde feshin yazılı olarak yapılmamasının tek başına geçersizlik nedeni olduğunu açıkça

belirttiğini,

-Davacının iş akdinin sendikal sebeplerle sona erdirildiği, sendikal faaliyetlerde öncülerinin işten çıkarıldığı ve sendika üyelerinin ayrımcılığa uğradığı gerek bu dosyada ve gerekse aynı nedenle işe iade davası açan işçilerin açtığı davalarda dinlenen tanıkların beyanları ile kanıtlandığını,

-Davalı işverenlikte işçiler Ağustos 2021’de davacı işçi, Ö. T, A. E. ve V. F. öncülüğünde sendikal örgütlenme çalışmalarının başlatıldığını ve Petrol-İş Sendikasına üye olma kararı aldıklarını, Petrol-İş Sendikası kısa sürede toplam 64 işçinin çalıştığı işyerinde 34 üyeye ulaşarak işletme düzeyinde TİS yapacak çoğunluğa ulaştığını,

-Dosya kapsamında dinlenen tanık S. Ü. ve davalı işverenlik tarafından iş sözleşmeleri davacı işçiden önce feshedilen öncü işçilerden Ö. T. ve A. E. tarafından açılan ve Gebze 7. İş Mahkemesinin 2022/277-278 Esas sayılı dosyalarından dinlenen davacı tanıkları P. C. ve S. T. beyanlarında sendikal baskıdan bahsettiğini,

Gebze 6. İş Mahkemesinin yukarıda anılan dosyasında davacı tanığı olarak dinlenen P. C.'nin sendikal örgütlenmenin öncülerinden biri olan Vural Fırat' a bir belgenin yazılarak verildiğini, bu kağıtta da toplulaşmayın, birlikte hareket etmeyin yazdığını beyan ettiğini,

-Tanık P.'in sözünü ettiği belge yukarıda tüm içeriğini yazdığımız reçete isimli belge olduğunu, İş Sözleşmesi sendikal örgütlenmenin öncülerinden biri olduğu için davacı işçiden önce feshedilen V. F.'a İnsan Kaynakları Müdürü R. Y. tarafından sendikal faaliyetlerini kastederek reçete başlıklı bu yazıyı kendi el yazısı ile yazarak verdiğini,

-Anılan belge dava dilekçesinin 11 Nolu ekinde dava dosyasına sunulmuş olmasına rağmen yerel mahkemenin sendikal nedeni ispat eden en güçlü delil olan reçete isimli belgeyi içeriği itibariyle değerlendirilmeksizin yazılı şekilde sendikal tazminat talebinin reddine karar vermesinin hatalı olduğunu,

-Somut olayda davacı tanıkları, işyerinde sendikal faaliyet yürütüldüğünü, davacı işçinin örgütlenmenin öncülerinden biri olduğunu, sendikal haklar ile ilgili bilgilendirme çıkartmalarını dolaplara yapıştırdığını, davacı işçi ve arkadaşlarının çalışmaları sonucu Petrol İş Sendikasının işyerinde çoğunluğu sağladığını, işveren tarafından öncü işçilerin tespit edildiğini, diğer işçilere % 35 oranında zam yapılmasına karşın öncü işçilere %3 oranında zam yapılarak ayrımcı uygulamada bulunduğu, daha sonra ise tüm öncü işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiğini açık bir şekilde belirttiğini belirterek istinaf yoluna başvurmuştur.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

-Davacının iş akdinin geçerli nedenle sonlandırıldığını, son çare ilkesine uygun olarak feshedilmiş ve tüm alacakları eksiksiz ödenmiş olduğundan davanın reddi gerektiğini,

- Davacının dava dosyasına sunulan tüm bordroları incelendiğinde

görülebileceği üzere davacının tüm alacaklarının müvekkili şirket tarafından eksiksiz ödendiğini, nitekim bu durumun davacı tarafından da zımnen kabul edildiğini, davacının, dava dilekçesinde işçilik alacaklarının eksik ödendiğine ilişkin bir iddiada bulunmadığını, müvekkil şirket tarafından yapılan makul ücret zammını kabul edip işini tam tamına yapmaya devam ettiği durumda da kendisine ücreti ve diğer alacakları eksik ödenecekken davacının kendisine teklif edilen ücret zammını kabul etmediğini ve çalışmamakta direndiğini,

- İşçinin iş sözleşmesinin hiçbir şekilde sendika üyeliği veya sendika faaliyetleri nedeniyle feshedilmemiş olup işçinin müvekkili şirket'in sendika faaliyetlerine karşı olduğuna ilişkin iddialarının tamamen asılsız olduğunu,

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen cevapta davacının iddialarının aksine hiçbir toplu işten çıkarma olmadığının görüldüğünü, bunun yanı sıra davacının uzun süredir sendika üyesi olduğu ve halihazırda müvekkili şirket bünyesinde çok sayıda sendikalı işçi bulunduğunun tespit edildiğini belirterek istinaf yoluna başvurmuştur.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE

Dairemizce dosya üzerinden tarafların iddia ve savunmaları, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile 6100 Sayılı HMK'nun 352/1-d ve 355 maddeleri uyarınca istinaf başvuru dilekçesinde açıklanan istinaf sebep ve gerekçeleri ile sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

Dava, işe iade istemine ilişkin olup, mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş, verilen karar yukarıda belirtilen nedenlerle davacı vekili ile davalı vekili tarafından istinaf edilmiştir.

Davalı tarafından davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle iş akdinin geçerli olarak feshedildiğinin savunulduğu, dosya kapsamında yazılı bir fesih bildirim bulunmadığı, fesih öncesi davacının savunmasının alınmadığı, davalı feshinin İş Kanunu 19. maddesinde yazılı usule aykırı olarak yapıldığı anlaşılma ile mahkemece işe iade kararı verilmesi yerindedir.

İlk derece mahkemesince sendikal tazminat talebi reddedilmiş ise de, verilen karar eksik incelemeye dayalıdır.

İlk derece mahkemesince Petrol İş Sendikasına müzekkere yazılarak; yetki tespiti aşamasında davacının sendikal faaliyetlerde öncü konumda olup olmadığı, davacının öncü konumda olduğu beyan edilen Ö. T, A. E. ve V. F. 'in sendika üyesi olup olmadıkları ve öncü konumda olup olmadıkları sorulmalı, ayrıca fesih tarihi öncesi 3 ay ve sonrası 3 aya ilişkin her ay için sendikal işçi sayısı, sendikadan ayrılan işçi sayısı sorularak değerlendirme yapılmalıdır.

Davacı tarafından öncü konumda olan davacı ve Ö. T, A. E. ve V. F. isimli çalışanlara farklı zam uygulaması olduğu belirtilmekle;

Mahkemece öncelikle söz konusu Ö. T, A. E. ve V. F. isimli çalışanlar tarafından açılan her hangi bir dava olup olmadığı araştırılarak söz konusu dosya kapsamındaki tanık beyanları ve verilmiş ise gerekçeli kararlar dosya içerisine

alınmalı, davacı ve Ö. T, A. E. ve V. F. isimli çalışanların görev tanımları dikkate alınarak 2022 yılı ve sonrasında söz konusu işçiler ile diğer işçiler arasında farklı bir zam uygulaması yapıp yapılmadığı, yapılmış ise zam oranları tespit edilerek davacı iddiasının yerinde olup olmadığı konusunda yerinde inceleme yapılmak suretiyle rapor alınmalıdır.

Yukarıda belirtilen nedenlerle yerinde görülmeyen davalı istinaf başvurusunun 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun kabulü ile, 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-a.6 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak belirtilen hususlara ilişkin olarak yeniden yargılama yapılması için dosyanın ilk derece mahkemesine gönderilmesine dair oy birliği ile aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I-Davacının istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-a.6 maddesi gereğince **KABULÜNE, İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,**

1-HMK'nın 353/1-a fıkrası uyarınca davanın Dairemiz kararı uyarınca yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesine **GÖNDERİLMESİNE,**

2-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde **İADESİNE,**

II- Davalının istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE,**

2-Alınması gerekli 427,60 TL istinaf karar harcından davalı tarafından peşin olarak yatırılan 2.050,00 TL harcın mahsubu ile davalı tarafça fazla yatırıldığı anlaşılan 1.622,40 TL harcın talebi halinde davalıya iadesine,

3-Davalı tarafından yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

4-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

5-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince **KESİN** olmak üzere 28/05/2024 tarihinde oy birliği ile karar verildi.