

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21,22

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
28. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/395

Karar No. 2025/310

Tarihi: 06/03/2025

- İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI KAPSAMI İÇERİSİNDE KALAN DEĞİŞİKLİKLERİN ESASLI DEĞİŞİKLİK OLARAK KABUL EDİLMEMEYECİĞİ
- İŞ SÖZLEŞMESİYLE İŞVERENE DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKININ TANINDIĞI
- İŞÇİNİN YENİ GÖREVLENDİRDİĞİ İŞYERİNE GİTMEMESİNİN EYLEMLİ FESİH OLDUĞU
- İŞVERENCE GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ BİR FESİH OLMADIĞI İÇİN FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE KARAR VERİLEMEYECİĞİ

ÖZETİ İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygın, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı

keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir.

Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde, işçinin işverene ait tüm Türkiye genelinde bulunan başka işyerinde de gereğinde çalışmayı kabul ve taahhüt ettiği belirtilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar, tarafların iddia ve savunmaları, keşide edilen ihtarnameler, iş sözleşmesi, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamına göre; davacının 28.07.2022 tarihinden itibaren davalının Ispartakule Şubesinde motokurye sıfatıyla çalıştığı, davalı işveren tarafından görev yerinin 17.05.2024 tarihi itibarıyla Bahçeşehir Şubesi olarak değiştirildiği, davacının ise görev yeri değişikliğini kabul etmediği ve yeni görev yerinde işe gitmediği anlaşılmıştır. Davacının ikametgahının Bahçeşehir 2. Kısım Mah. Başakşehir olduğu gözetildiğinde, yeni görevlendirme yapılan Bahçeşehir Şubesinin ikametgahına önceki işyerinden daha yakın olduğu, davacı tarafın dava dilekçesinde ileri sürdüğü (çalışma saatlerinin artacağı, vardiya sisteminin değişeceği, daha fazla çalışacağı, farklı şubelere görevlendirileceği vb.) diğer iddiaları ise ispatlayamadığı anlaşılmakla, tüm bu nedenlerle Şube değişikliğinin İş Kanunu 22. madde kapsamında esaslı değişiklik mahiyetinde olduğunun kabul edilemeyeceği ve bu değişikliğin işverence yönetim hakkı kapsamında yapıldığı, bu durumda yeni görevlendirilen işyerine gitmeyen davacının iş akdini, eylemli olarak feshettiği kanaatine varılmıştır. Ortada işveren feshi bulunmadığından, davacının işe iade davası açma hakkı yoktur. Davanın reddine karar vermek gerekirken, hatalı değerlendirme ile kabulü yerinde görülmemiştir. Davalı vekili istinaf isteminde haklıdır.

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize gönderilmiş olmakla, incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

İDDİANIN ÖZETİ: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; "Müvekkilinin davalı şirkette 28.07.2022-17.05.2024 tarihleri arasında motor kurye olarak çalıştığını, iş akdinin haksız nedenle feshedildiğini ve bu nedenle davacının davalı şirkete Beyoğlu 20. Noterliğinin 17.05.2024 tarihli ihtarname keşide ettiğini beyanla, davacının işe iadesini, iş alınmaması halinde hizmet süresine göre 8 aylık ücreti tutarında tazminata ve çalıştırılmadığı süre için de 4 aya kadar doğmuş alacaklarının ödenmesine karar verilmesini" dava ve talep etmiştir.

SAVUNMANIN ÖZETİ: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; "Dava şartının arabuluculuk süresinde yerine getirilmediğini, davanın hak düşürücü sürede açılmadığını, iş akdinin, davalı işverence feshedilmediğini, davacının, davalı şirketin yönetim hakkı çerçevesinde başka bir şubeye transfer edildiğini, davacının, davalı şirkette 28.07.2022-22.05.2024 tarihleri arasında motokurye olarak çalıştığını, yemek ve yol ücreti ödenmediğini, ödemelerin bankadan yapıldığını beyanla, davanın reddini" savunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ

Yerel mahkemece özetle; "...Davacı davalı tarafından haksız ve usulsüz olarak görevlendirmesinin Ispartakule şubesinden Bahçeşehir şubesine yapıldığını, bunu kabul etmeyip ispartakuledeki şubede işbaşı yaptığında kendisine işbaşı yaptırılmaması suretiyle iş sözleşmesinin haksız şekilde feshedildiğini iddia etmiştir.

Davalı iş sözleşmesinin kendileri tarafından değil yeni şubede başlamayarak davacı tarafından eylemli şekilde feshedildiğini savunmuştur.

İşçinin işyerinin/lokasyonunun değiştirilmesinin iş sözleşmesinin esaslı değişikliği olarak kabul edilebilmesi için belediye sınırları değişmeli, işçinin yol maliyeti artmalı ve işverence yol ücret teklif edilmemiş olmalı ve değişiklik gerçekten gerekli olmalıdır. Somut olayda davacının şube değişiklikleri Avcılar belediyesinden Başakşehir belediyesine geçme şeklindedir. Davacının evi Tahtakale Avcılar semtinde olup, eski iş yerine araçla yaklaşık 3 dkk, yürüyerek yaklaşık 15 dkk mesafededir, yeni iş yerine araçla yaklaşık 8 dkk, yürüyerek bir saattten fazla mesafededir. Yani işçinin yol maliyetinin arttığı anlaşılmaktadır ve tanık beyanlarına ve özlük dosyasına göre işverence davacıya yeni yol ücretinin sağlanacağı garantisinin verilmediği anlaşılmıştır.

Davalı tarafından davacının çalıştığı Ispartakule şubesinden bahçeşehir şubesine geçirilmesinin neden gerekli olduğuna dair iddia ve ispat yapılmamıştır. Tanık beyanlarında Ispartakule şubesinde moto kurye yerine taşeron sistemine geçildiği belirtilmiş ise de davalı tarafından motokurye yerine taşeron sistemine geçilmesinin neden gerekli olduğu, gerçekten gerekli olup olmadığına dair iddia ve ispat sunulmadığı gibi taşeron sistemine geçildiğini destekleyen hizmet alım sözleşmesi vb sunulmamıştır.

Her ne kadar iş sözleşmesinin 2.1.maddesinde işverene nakil yetkisi veren hüküm yer almakta ise de ama bu hak dürüstlük kuralına uygun kullanılmalı keyfi

kullanılmamalıdır...

Tüm bu nedenlerle davalı tarafça işletmesel gereklilik ispatlanamadığından nakil yetkisinin keyfi kullanıldığı ve feshin geçerli nedene dayanmadığı, davacının şube değişikliğine işletme gerekleri için neden ihtiyaç duyulduğunu ispata yarar delil sunulmadığı, davacının hangi şartlarda çalışılacağı, teklif edilen sözleşmenin süresinin ve aylık ücret miktarının belli olmadığı, sözleşmede esaslı değişikliğe gidilecek olmasına rağmen içeriğinin belli olmadığı, organizasyon şeması, davacıya nakil ile beraber diğer sosyal hakların (barınma, yol vs.) sağlandığına dair dosyaya delil ibraz edilmediği, geçiş prosedürü ve kriterleri belirleme ve ispat yükü üzerinde olan davalı tarafça tutarlılık ve feshin son çare olması ilkelerine uyulduğunun kanıtlanmadığı, bu hali ile geçerli fesih yapıldığı yönünde ispat külfeti üzerinde olan davalı tarafça geçerli feshin ispat edilemediği anlaşılmakla davanın kabulüne karar verilmiştir..." gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ

İstinaf Yoluna Başvuran Davalı Vekili Tarafından İleri Sürülen İstinaf Sebepleri

1-Davacının iş akdinin, müvekkili şirket tarafından feshedilmediğini, davacının, müvekkili şirketin yönetim hakkı çerçevesinde başka bir şubeye transfer edildiğini, akabinde davacının arabuluculuk başvurusu yaptığını ve davacının istifa iradesini ortaya koyarak iş akdini kendisinin feshettiğini,

2-Davacının 28.07.2022 tarihinden, davacının istifa iradesinin anlaşıldığı, arabulucunun davacının taleplerini müvekkile iletmediği tarih olan 22.05.2024 tarihine kadar müvekkili şirkette moto-kurye olarak çalıştığını, davacıya ayrıca yemek ve yol ücreti ödenmediğini, davacının, müvekkiline ait Ispartakule restoranında çalışmakta iken, 17.05.2024 tarihinde müvekkili şirketin yönetim hakkı kapsamında müvekkili şirkete ait Bahçeşehir restoranına nakil edildiğini, davacının parmak okuma bilgilerinin de bu restorana devredildiğini ve işbu hususun davacıya yazılı ve sözlü olarak bildirildiğini, davacının nakli yapılan müvekkili şirkete ait Bahçeşehir restoranında çalışmaya başlamaması nedeniyle müvekkili şirket tarafından davacıya İstanbul 2. Noterliği'nin 21.05.2024 tarihli ihtarnamesi gönderilerek Bahçeşehir restoranında işe başlaması gerektiğinin tekrardan ve teyiden bildirildiğini, davacının 17.05.2024 tarihi itibarıyla restoran değişikliğinden haberdar olduğunun açık ve kesin şekilde anlaşılmakta olduğunu,

3-Müvekkili şirketin, MDS hizmetinde yapılan operasyonel değişiklik kapsamında paket siparişlerinde dışarıdan (3. kişiden) taşımacılık hizmeti alınmasına geçiş yapılacak olması nedeni ile çalışmakta olduğu restoranda ihtiyaç fazlası sürücü personel olduğu için davacıyı diğer bir restorana nakil ettiğini, müvekkili şirketin Ispartakule restoranında görevine ihtiyacı kalmayan davacının iş sözleşmesini feshedebilecekken bu yolu tercih etmediğini, davacının istihdamını devam ettirmek istediğini, bu nedenle davacıyı diğer bir işyerinde görevlendirdiğini, ancak davacının arabuluculuk başvurusunda bulunduğu öğrenildiğini, bu şekilde davacının istifa

iradesi bulunduğu anlaşıldığını, gerçekten de, davacının SGK işten çıkışının, arabulucunun davacının taleplerini müvekkili şirkete ilemiş olduğu 22.05.2024 tarihinde istifa (3) çıkış kodu ile yapıldığını, bu halde, davacının işe iade talebi dinlenemeyecek olup, işe iade talebinin reddine karar verilmesi gerektiğini,

4-Davacıya ait iş sözleşmesinin 2. maddesinde açıkça “işçi, işverene ait tüm Türkiye genelinde bulunan başka işyerlerinde de gereğinde çalışmayı kabul ve taahhüt eder.” maddesinin yer aldığını, davacının, müvekkili şirketin yönetim hakkı kapsamında davalının Türkiye genelinde bulunan başka işyerlerinde görevlendirilmeyi peşinen kabul ettiğini, işverenin yönetim hakkı kapsamında bu görevlendirmeyi yapabileceğini,

5-Müvekkili şirket tarafından 17.05.2024 tarihinde herhangi bir fesih yapılmadığı gibi, davacıya müdürleri tarafından başka bir restorana nakil edildiğinin açıkça anlatıldığını ve o restoranda işbaşı yapması gerektiğinin hem sözlü hem de yazılı olarak belirtildiğini, işbu hususun davacı tarafından müvekkiline gönderilen ihtarname ile de açıkça ikrar edildiğini, davacının iş akdinin, müvekkili şirket tarafından feshedilmediğini, davacının iş akdini kendi iradesiyle feshettiğini, işbu durumda da müvekkili şirkete işe iade davası yöneltemeyeceğini,

6-Hukuken işverence fesih olduğu anlamına gelmemek kaydıyla, yerel mahkeme tarafından şube değişikliğinin işletme gerekleri için neden ihtiyaç duyulduğunun ispatlanmadığından bahsedilmişse de, şube değişikliğinin gerekli olduğunun tanık beyanları ile de ispatlandığını, davacının dosyada sabit olduğu üzere paket başı prim üzerinden ücret almakta olup, sirkülasyonun çok olduğu şubeye geçiş yapmasının davacı aleyhine değil lehine bir değişiklik olduğunu, ayrıca, hukuken kabul anlamına gelmemek kaydıyla, yerel mahkeme'nin gerekçeli kararında yapılan tespitlerin de gerçekte bağdaşmadığını, davacının öncesinde çalıştığı Ispartakule ile nakil edildiği Bahçeşehir semtlerinin birbirinden bir cadde ile ayrıldığını, önceki restoran ile nakil edildiği restoran arasında en fazla 10 dakikalık yürüme mesafesi bulunduğunu, Belediye sınırlarının belirlenmesinde farklı demografik unsurlar gözetilmekte olup, restoranların farklı belediye sınırları içerisinde bulunmasının, restoranların birbirine uzak olduğu anlamı taşımadığını, işbu iki restoran arasındaki yürüme mesafesi 10 dakikadan ibaret olup, yerel mahkeme tarafından araçla 5 dk'lık bir fark öngörülürken, yürüyerek 45 dk'lık bir fark öngörülmesinin de açıkça hatalı olduğunu,

7-Kaldı ki, davacının iş akdi müvekkili şirket tarafından feshedilmemiş olup, arabuluculuk başvuru tarihinde işveren feshi olmadığından dava şartının sağlanmaması sebebiyle davanın usulden reddi gerektiğini

ileri sürerek kararın kaldırılmasını ve davanın reddini talep etmiştir.

UYUŞMAZLIK KONUSU HUSUSLAR

Davacının iş akdinin kim tarafından feshedildiği, eğer fesih işverence yapılmışsa, haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususları taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HUKUKİ SEBEPLER

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf incelemesi, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır. Ancak, Bölge Adliye Mahkemesi kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu re'sen gözetir.

A-Başvuru dilekçesindeki itirazlar gözetilerek belirlenen uyumsuzluk konusu hususlar, işe iade davasının koşullarından sonra teker teker aşağıda irdelenmiştir:

İşe iade davasının koşulları:

Taraflar arasındaki iş akdinin belirsiz süreli olduğu, fesih tarihinde aynı işkolunda 30 kişiden fazla işçi çalıştığı, davacının hizmet süresinin 6 ayın üzerinde olduğu, davacının işyerinin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı olmadığı, işçi alma ve çıkartma yetkisi bulunmadığı, davanın yasal süresinde açıldığı tespit edilmiştir.

İstinaf yoluna başvuran davalı yönünden anlaşmazlık konusu hususların incelenmesi:

Davacının iş akdinin kim tarafından feshedildiği, eğer fesih işverence yapılmışsa, haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususları taraflar arasında uyumsuzluk konusudur.

Davacı vekili dava dilekçesi ile; müvekkilinin 28.07.2022-17.05.2024 tarihleri arasında davalının Ispartakule şubesinde moto kurye olarak çalıştığını, 17.05.2024 tarihinde iş akdinin işveren tarafından eylemli olarak sona erdirildiğini, müvekkiline 17.05.2024 tarihi itibarıyla Bahçeşehir Şubesine gitmesi gerektiğinin söylendiğini, bu projenin evine oldukça uzak olup, yol parası da verilmediğini, hali hazırda çalışmış olduğu projeye çok yakın ikamet ettiğini, esaslı değişiklik içeren değişikliği kabul etmediğini, 17.05.2024 günü çalışmış olduğu Ispartakule şubesine gittiğinde cihazda kart-parmak okuma bilgilerinin silindiğini öğrendiğini, bu şekilde işbaşı yaptırılmayarak iş akdine eylemli olarak son verildiğini ileri sürerek işe iade talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili ise cevap dilekçesinde; davacının iddialarının asılsız olduğunu, iş akdinin müvekkili tarafından feshedilmediğini, yönetim hakkı çerçevesinde başka bir şubeye transfer edildiğini, akabinde davacının arabuluculuk başvurusu yaparak istifa iradesini ortaya koyduğunu, işe iade talebinin dinlenmeyeceğini savunmuştur.

Dosya içerisindeki davalı işveren tarafından davacıya keşide edilen İstanbul 2. Noterliği'nin 21.05.2024 tarihli Bahçeşehir restoranına transfere ilişkin ihtarnamede; "28.07.2022 tarihinden itibaren Anadolu Restoran İşletmeleri Ltd. Şti.'de çalışmakta olup, şu an Ispartakule Restoranında sürücü olarak çalışmaktasınız. Çalışmakta olduğunuz restoranda verilmekte olan MDS hizmeti, yapılan operasyonel değişiklik kapsamında dış servis paket taşıma hizmeti veren firmalar tarafından yapılacaktır. Bu nedenle 17.05.2024 tarihi itibarıyla Bahçeşehir restoranına aynı görevle transfer edilmenize karar verilmiştir. Yukarıda açıklanan nedenlerle 17.05.2024 tarihi itibarıyla Bahçeşehir restoranına aynı görevle transfer edildiğinizi vekaleten ihbar ve ihtar ederiz." açıklaması yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur.

İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygın, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir.

Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde, işçinin işverene ait tüm Türkiye genelinde bulunan başka işyerinde de gereğinde çalışmayı kabul ve taahhüt ettiği belirtilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalar, tarafların iddia ve savunmaları, keşide edilen ihtarnameler, iş sözleşmesi, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamına göre; davacının 28.07.2022 tarihinden itibaren davalının Ispartakule Şubesinde motokurye sıfatıyla çalıştığı, davalı işveren tarafından görev yerinin 17.05.2024 tarihi itibarıyla Bahçeşehir Şubesi olarak değiştirildiği, davacının ise görev yeri değişikliğini kabul etmediği ve yeni görev yerinde işe gitmediği anlaşılmıştır. Davacının ikametgahının Bahçeşehir 2. Kısım Mah. Başakşehir olduğu gözetildiğinde, yeni görevlendirme yapılan Bahçeşehir Şubesinin ikametgahına önceki işyerinden daha yakın olduğu, davacı tarafın dava dilekçesinde ileri sürdüğü (çalışma saatlerinin artacağı, vardiya sisteminin değişeceği, daha fazla çalışacağı, farklı şubelere görevlendirileceği vb.) diğer iddiaları ise ispatlayamadığı anlaşılmakla, tüm bu nedenlerle Şube değişikliğinin İş Kanunu 22. madde kapsamında esaslı değişiklik mahiyetinde olduğunun kabul edilemeyeceği ve bu değişikliğin işverence yönetim hakkı kapsamında yapıldığı, bu durumda yeni görevlendirilen işyerine

gitmeyen davacının iş akdini, eylemli olarak feshettiği kanaatine varılmıştır. Ortada işveren feshi bulunmadığından, davacının işe iade davası açma hakkı yoktur. Davanın reddine karar vermek gerekirken, hatalı değerlendirme ile kabulü yerinde görülmemiştir. Davalı vekili istinaf isteminde haklıdır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, davalı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ ile HMK'nin 353/1,b-2. maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulmasına karar vermek gerekmiştir.

B-Kamu düzeni açısından maddi-hukuki durumun incelenmesinde; İlk derece mahkemesi'nin kararında Dairemizce re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık hallerinden hiç birisinin bulunmadığı saptanmıştır.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜNE,

B-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1,b-2. maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

C-DAVANIN REDDİNE,

1-Alınması gereken 615,40 TL karar ve ilam harcından, davacının yatırdığı 427,60 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 187,80 TL eksik harcın davacıdan alınarak hazineye irat kaydına,

2-Davalı kendisini bir vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT gereğince hesaplanan 30.000,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

3-Davacı tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

4-Davalı tarafından yapılan 605,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5-6325 sayılı Arbuluculuk Kanununun 18/A-14 hükmü gereği suç üstü ödeneğinden karşılanan 2.080,00 TL arbuluculuk ücretinin davacıdan alınarak hazineye irat kaydına,

D-Davalı tarafından yatırılan 615,40 TL istinaf maktu karar harcının talep halinde yatırana iadesine,

E-Davalı tarafından yapılan 50,00 TL istinaf yargılama gideri ile davalı tarafından yatırılan 1.683,10 TL istinaf başvuru harcının davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

F-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından davalı yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

G-Karar tebliğ ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi uyarınca KESİN olmak üzere, 06/03/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.