

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/50,75

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/13602
Karar No. 2024/16287
Tarihi: 19.12.2024

- GREV YAPAN SENDİKANIN ÜYELERİNİN DÖRTTE ÜÇÜNÜ KAYBETMESİ
- MUVAZAALI OLARAK SENDİKA ÜYELERİNİN ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞTIRILMASI
- KAYBEDİLEN ÜYE SATISININ TESPİTİ İÇİN MUVAZAAANIN TESPİTİNE İLİŞKİN DAVANIN VE İŞE İADE DAVALARININ SONUÇLARININ BEKLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Belirtmek gerekir ki, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi ve bu tespitin kesinleşmesi ihtimalinde, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden, bu işçiler arasında sendika üyelerinin bulunması durumunda, bu tespit 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybedip kaybetmediği konusunda doğrudan sonuca etki edecek niteliktedir. Yine aynı şekilde işe iade davası kabul edilen sendika üyesinin bulunması ve kanuni süre içinde işe başlama başvurusu yapılması durumunda, fesih tarihi değişeceğinden ve ayrıca işçi işe başlatılırsa iş sözleşmesi devam edeceğinden, bu hususlar da doğrudan sonuca etki edecek niteliktedir. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, Bölge Adliye Mahkemesince belirtilen hususlar araştırılmalı, işçi ve sendika üye sayıları duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, muvazaa tespitine itiraz davalarının eldeki davayı etkileyecek

nitelikte olup olmadığı belirlenmeli ve etki edecek nitelikte olduğu tespit edilirse davaların sonucu beklenmeli, sonucu etkileyebilecek durumda sendika üyesi işçiler tarafından açılan işe iade davaları olup olmadığı tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Taraflar arasındaki grevin sona erdirilmesi ve yetki belgesinin geçersizliğinin tespiti davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince, davalı Basın İş Sendikası (Sendika) vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, davacı ve davalı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına, davalı İŞKUR Genel Müdürlüğüne karşı açılan davanın husumet yokluğundan reddine, diğer davalı yönünden davanın kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Sendika 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; davalı Sendikanın müvekkiline ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alıp yasal prosedür sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanamaması üzerine 20.02.2024 tarihli ve 2024/41 sayılı toplantıda davalı Şirkette grev kararı aldığını, akabinde 20.03.2024 tarihinde grev uygulama kararı aldığını, alınan grevin uygulama kararına hiçbir çalışanın katılmadığını, çalışan mevcudunun tamamının greve çıkmak yerine çalışmayı tercih ederek uygulanan grevi eylemleri ile onaylamadıklarını açıkça gösterdiklerini, bu durumun aynı gün Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü yetkililerince de yerinde tespit edildiğini, kanuni süre içinde grev kararının alındığını ancak bildirilen tarihte grevin başlamadığını, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 60 ıncı maddesinin dördüncü fıkrasında “Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa yetki belgesinin hükmü kalmaz.” denildiğini, 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesi ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.11.2017 tarihli ve 2017/9-2783 Esas, 2017/1427 Karar sayılı içtihatlarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda, davalı Sendikanın yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybetmiş olması sebebiyle davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle grev hakkının düştüğüne ve grevin

bu nedenle sona erdirilmesine, Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı İŞKUR Genel Müdürlüğü vekili cevap dilekçesinde; davacı ile diğer davalı Sendika arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine Sendika tarafından 20.02.2024 tarihinde 20.03.2024 tarihinde başlayacak grev kararının alındığını, Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirildiğini, 20.03.2024 tarihinde Kurum personelinin grev ilan edilen işyerine gittiğini ve grevin uygulanmaya başladığını, greve katılan işçi sayısını tespit edememekle beraber işyeri önünde grev sözcüsü ve gözcüsünün bulunduğu tespit edildiğini, İŞKUR Genel Müdürlüğünün görev ve yetkilerine bakıldığında sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavta ilişkin işlemler olmadığının da açıkça görüleceğini, açılan davanın tarafının İŞKUR olmamakla beraber husumetin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yöneltilmesinde de hukuki yarar bulunmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; yargı süresinin uzunluğundan faydalanarak işverenin işyerine akrabası olan O.C.H. isimli işveren vekilini kötülüklerine maşa olarak getirdiğini, Manisa iş mahkemelerinde görülen sendikal tazminat istemli işe iade dava dosyalarına yansıyan tanık ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, O.C.H'nin tek görevinin işyerindeki sendikal işçi sayısını sıfıra indirmek olduğunu, bu kişinin Egeid İnsan Kaynakları vb. isimlerde şirketler kurduğunu, bu tarihe kadar ilgili Şirketlerin yahut O.C.H'nin ne ambalaj, ne baskı konusunda tek bir faaliyeti ve bu konuda çalışanı olmadığını, bu Şirketten diğer şirketlere kaydırma yapılırken işçilerin işten çıkarılma baskısı altında kaldıklarını ve kaydırılan işçilerin görev yerlerinin dahi değişmediğini, işçilerin davacı fabrikanın bulunduğu "Yunusemre/Manisa" adresinde aynı işi, Pilenpak Şirketinin makineleriyle yapmaya devam etmekte olduklarını, davacı Şirketin amacının grev aşamasına gelen toplu pazarlık sürecinde, grev kararı almak zorunda kalan müvekkillerinin yetkilisi olduğu Sendikanın grevi uygulamasını engellemek olduğunu, Pilenpak isimli işyerinde çok az sayıda üye kaldığını, diğer üyelerin çoğunluğunun muvazaalı alt işveren işyerinde olduğunu, Pilenpak Şirketinin tüm işçilerinin neredeyse beyaz yaka mühendisler, vardiya amirleri, Şirket yetkilileri ve sendika karşıtı mavi yaka bir kısım işçi olduğunu, dolayısıyla davacı Şirketin hukuka aykırı tasarrufu ile sendikal hakların kullanılmasını engellemekte olduğunu, muvazaa tespit davalarının bekletici mesele yapılması gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı işyerindeki sendikal işçi sayısının dörtte üçünün kaybedildiğinin anlaşıldığı, 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesinin altıncı fıkrası gereği uygulamaya konulan grevin

durdurulmasına karar vermek gerektiği, 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesinin altıncı fıkrasında sendikali işçi sayısının dörtte üçünün kaybedilmesinin yetki belgesinin geçersizliğine sebep olacağı yönünde bir ibare içermediğinden bu yöndeki talebin reddine karar vermek gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabul kısmen reddine, grevin 25.05.2024 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına, yetki belgesinin geçersizliğinin tespiti talebinin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

1. Davacı vekili istinaf dilekçesinde; üyelerinin dörtte üçünü veya daha fazlasını kaybeden, üyelerini temsil gücünü yitiren bir sendikanın sürdürdüğü grev mahkeme kararıyla sonlandırılıyorsa yetki belgesinin de geçersiz olacağı kabul edilmesi gerektiğini, bu durumda üyelerinin çok büyük bir çoğunluğunu kaybeden, tabanı ve temsil gücü kalmayan sendikanın uyguladığı grev mahkeme kararıyla sonlandırılıyorsa artık grevi sürdürmesi mümkün olmadığına göre yetkisinin de hükümsüz kalacağı kabul edilmesi gerektiğinin ifade edildiğini, sonuç olarak yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden ve bu nedenle uygulamaya başladığı grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesine karar verilen davalı Sendikanın yetkisinin düştüğünün kabul edilmesi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

2. Davalı İŞKUR Genel Müdürlüğü vekili; cevap dilekçesinde belirttiği sebeplerle kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

3. Davalı Sendikası vekili istinaf dilekçesinde; cevap dilekçesinde belirttiği sebeplerle kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraf vekillerinin istinaf sebeplerinin incelenmesinde grevin uygulanmaya başlandığının kabulüne ilişkin bir istinaf sebebinin ileri sürülmemesi nedeniyle kesinleşen bu hususun istinaf incelemesi dışında bırakıldığı, Bakanlık kayıtlarının incelenmesinde davalı Sendikanın başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıkları sabit olduğundan İlk Derece Mahkemesince grevin sonlandırılmasına karar verilmesinde hata bulunmadığının değerlendirildiği, muvazaa tespitine ilişkin bir kısım dava dosyasının derdest durumda olduğunun görüldüğü, her ne kadar açılan davaların Sendika lehine sonuçlanması ve muvazaalı alt işveren çalışmasının tespiti hâlinde alt işverende çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenliğin işçisi sayılacağı ve bu durumun sendikanın üye sayısına etki edeceği anlaşılmakta ise de davalı Sendika tarafından çalışmaya devam eden hangi sendikali işçilerin alt işverene aktarıldığı, aktarılan işçi sayıları, aktarılan işçilerin işkolu nedeniyle sendika üyeliklerinin düşüp düşmediği gibi hususlarda herhangi bir

sayı ve veri sunulmadığı, bu kapsamda muvazaaya ilişkin davaların sonucunun eldeki davaya etkisine ilişkin somut bir delilin ortaya konulmadığı, bunun yanında, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılması hâlinde dahi bu işçilerin grev tarihinde sendika üyeliğini devam ettirip ettirmeyecekleri, sendika üyelikleri düşenlerin yeniden sendikaya üye olup olmayacaklarını belirleyebilmeyen ve alt işveren işçilerinin farazi olarak hepsinin sendikaya üye olacağına yahut sendika üyeliklerini devam ettireceklerini kabul etmenin, üyeliğinin tamamen işçilerin iradelerine bağlı bir husus olması nedeniyle, mümkün olmadığına değerlendirildiği; ayrıca ne zaman sonuçlanacağı belli olmayan, kesinleşme süreçleri de dikkate alındığında uzun süreli yargılamaların mümkün olduğu bir çok dosyanın sonucunun bekletici mesele yapılmasının, tarafların ve özellikle işçilerin haklarının korunması yönünden hızlı bir şekilde uyuşmazlığın giderilmesi gereken bu tür davalar açısından mümkün görülmediği, bu nedenlerle, davalı Sendikanın yukarıda bahsedilen dosyaların bekletici mesele yapılmasına yönelik istinaf sebeplerinin yerinde görülmediği, somut uyuşmazlık yönünden, yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden ve bu nedenle işçilerin çoğunluğunun temsil gücünü yitiren Sendikanın, uygulamaya başladığı grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesine karar verildiği dikkate alındığında Sendikanın yetkisinin düştüğünü kabul etmek ve İŞKUR Genel Müdürlüğü yönünden husumet nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle davalı Sendika vekilinin istinaf başvurusunun esasan reddine, davacı ve davalı İŞKUR Genel Müdürlüğü vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına, yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle grevin 25.05.2024 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına, grev sonlandırma kararının işyerinde ilanına, yetki belgesinin geçersizliğine, davalı İŞKUR Genel Müdürlüğüne karşı açılan davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

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

B. Temyiz Sebepleri

Davalı Sendika vekili; cevap ve istinaf dilekçelerinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, yetki tespit tarihindeki sendika üyeliklerinin dörtte üçünün sona erdiği iddiasıyla grevin sonlandırılması ile işçi sendikasının yetkisinin düştüğünün tespiti istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6356 sayılı Kanun'un “Grevin tanımı” kenar başlıklı 58 inci maddesi

şöyledir:

“(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetini durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.”

2. 6356 sayılı Kanun’un “Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması” kenar başlıklı 60 ncı maddesi de şöyledir:

“(1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hâkiki veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile.)

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümünü için birarada arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.”

3. 6356 sayılı Kanun’un “Grev ve lokavtı sona erdirmeye karar” kenar başlıklı 75 inci maddesinin altıncı fıkrası şu şekildedir:

“Grevi uygulayan sendikann, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir.”

4. Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli ve 2013/1 Esas, 2014/161 Karar sayılı kararının 169 uncu paragrafı şöyledir:

“Bir grevden söz edebilmek için işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmaları gerekmektedir. Topluca işi bırakmanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece çalışma barışını

önemli ölçüde aksatmış bulunup bulunmaması önem taşımaktadır. Bu anlamda tek bir işçinin işi bırakması grev olamaz, zira grev toplu bir harekettir. Bununla birlikte işçilerin topluca işi bırakmış bulunmaları da yeterli değildir. Topluca işi bırakmak suretiyle, o işyerinde işi durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının da bulunması gerekir. Son olarak grev için işçilerin aralarında anlaşması veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği bir karara uyması gerekmektedir.”

5. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

3. Değerlendirme

1. Dosya içeriğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 23.02.2022 tarihli ve 98911 sayılı yetki tespit kararı ile davalı Sendikanın davacı işverene ait 0061841.045 sicil numaralı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiği, yetki tespitine itirazın reddine ilişkin kararın Dairemizce onandığı ve bunun üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetki belgesi düzenlendiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasında başlayan toplu görüşme sürecinde anlaşma sağlanamadığı ve nihayet Sendika tarafından 20.02.2024 tarihinde grev kararı alındığı, grevin 20.03.2024 tarihinde uygulamaya konulduğu, 21.03.2024 tarihinde de eldeki davanın açıldığı görülmektedir.

2. Davacı vekili; 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği iddiasıyla grevin sonlandırılmasına ve yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar verilmesini talep etmektedir. Bölge Adliye Mahkemesince yazılı gerekçe ile anılan taleplerin kabulüne karar verilmiş ise de yapılan araştırma eksik olup hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

3. Davalı Sendika vekili; işverence muvazaalı alt işverenlik ilişkileri kurularak sendika üyesi işçilerin bu alt işverenler yanında çalışmaya devam ettiğini, muvazaa olgusunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı teftişi ile de tespit edildiğini, tespite itiraz ile açılan davaların derdest olduğunu, ayrıca işe iade davaları da bulunduğunu ileri sürmekte ise de bu hususlar araştırılmaksızın sonuca gidilmesi doğru olmamıştır.

4. Belirtmek gerekir ki, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi ve bu tespitin kesinleşmesi ihtimalinde, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden, bu işçiler arasında sendika üyelerinin bulunması durumunda, bu tespit 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybedip kaybetmediği konusunda doğrudan sonuca etki edecek niteliktedir. Yine aynı şekilde işe iade davası kabul edilen sendika üyesinin bulunması ve kanuni süre içinde işe başlama başvurusu yapılması durumunda, fesih tarihi değişeceğinden ve ayrıca işçi işe başlatılırsa iş sözleşmesi devam edeceğinden, bu hususlar da doğrudan sonuca etki edecek niteliktedir.

5. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, Bölge Adliye

Mahkemesince belirtilen hususlar araştırılmalı, işçi ve sendika üye sayıları duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, muvazaa tespitine itiraz davalarının eldeki davayı etkileyecek nitelikte olup olmadığı belirlenmeli ve etki edecek nitelikte olduğu tespit edilirse davaların sonucu beklenmeli, sonucu etkileyebilecek durumda sendika üyesi işçiler tarafından açılan işe iade davaları olup olmadığı tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 19.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.