

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/2, 8

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/7367  
Karar No. 2024/16185  
Tarihi: 17.12.2024

- İŞÇİ VE İŞVEREN SIFATININ AYNI KİŞİDE BİRLEŞEMEYECEĞİ
- TÜZEL KİŞİ İŞVEREN
- TÜZEL KİŞİ İŞVEREN SIFATINI TAŞIYAN ORGANIN BİR KURUL VEYA TEK BİR KİŞİ OLABİLECEĞİ
- KİŞİ ORGAN STATÜSÜNDE OLANLARIN İŞÇİ SAYILMAYACAĞI
- İŞÇİ SIFATINI TAŞIMAYAN KİŞİNİN TALEPLERİYLE İLGİLİ DAVANIN İŞ MAHKEMESİNDE GÖRÜLEMEMEYECEĞİ

**ÖZETİ:** 4857 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir. Aynı Kanun'un 2 nci maddesinde, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez.

Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi, organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan kişiler ise somut işveren sıfatını haizdir.

Ticaret şirketleriyle tüzel kişilerde somut işveren sıfatını taşıyan organ, bir kurul olabileceği gibi tek başına bir kişiye verilen yetki çerçevesinde gerçek kişinin de organ sıfatını kazanması mümkündür.

Limited, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde yönetim yetkisi şirket ortaklarından birine bırakıldığında, bu kişi müdür sıfatıyla kişi-organ sayılır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 370 inci maddesine göre, anonim şirketler yönünden yönetim ve temsil yetkisinin yönetim kurulu üyelerine bırakılması hâlinde, bu kişi veya kişiler kişi-organ sıfatını kazanır. Şirketi temsil ve yönetime yetkili kişi-organ sıfatını taşıyan kişiler, işveren konumunda bulduklarından, işçi sayılmazlar.

4857 sayılı Kanun'a tâbi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları hâlinde kişi-organ statüsünü taşıyıp taşımadıklarının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması hâlinde, genel müdürlük görevi sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili kişi-organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden, iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir.

**İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.**

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

Kararın davalı vekilince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun 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 verildi.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 17.09.2024 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat B. D. ile davacı vekili Avukat E. H. geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 26.10.2007-22.04.2014 tarihleri arasında davalı Eurasiasat SAM-Monako Şirketinde çalıştığını, müvekkilinin iş sözleşmesinin 22.04.2014 tarihinde davalı Şirket tarafından haksız olarak feshedildiğini, müvekkilinin taraflar arasında imzalanan 26.10.2007 tarihli iş sözleşmesi gereği davalı Şirketin genel müdürü ve Yönetim Kurulu başkanı olarak 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) kapsamında göreve başladığını, müvekkilinin kullanmadığı yıllık izin ücretlerinin de ödenmediğini, davalı Şirket ile müvekkili arasındaki iş sözleşmesi gereğince müvekkilinin toplam 64.000,00 Euro tutarında ihbar tazminatı hakkı doğduğunu, 4857 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinde "Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir." demek suretiyle sürelerin taraflarca artırılabilceğinin hüküm altına alındığını, taraflar arasındaki 26.10.2007 tarihli iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğunu ve sözleşmenin 10 uncu maddesinde yasal ihbar süresinin arttırılarak 8 ay olarak belirlendiğini, aynı sözleşmenin 6 ncı maddesinde müvekkilinin aylık ücretinin 6.000,00 Euro olarak belirlendiğini, aynı sözleşmenin 7 nci maddesinde müvekkiline 31 Mart, 30 Haziran, 30 Eylül ve 31 Aralık tarihlerinde yılda dört defa bir aylık ücret tutarında ikramiye ödeneceğinin hüküm altına alındığını, müvekkilinin kullanmamış olduğu yıllık ücretli izinleri dolayısıyla 44.688,00 Euro alacağı bulunduğunu belirterek ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

### **II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Şirketin isminin Eurasiasat Societe Anonyme Monegasque (SAM) olduğunu, husumet itirazlarının bulunduğunu, müvekkili Eurasiasat SAM Şirketinin, merkezi Monako'da bulunan, hisselerinin tamamı Türksat Uydu Haberleşme Kablo TV ve İşletme AŞ'ye ait olan bir şirket olduğunu, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından Türksat AŞ Yönetim Kurulu başkanı olarak seçilen davacının 26.10.2007 tarihinden itibaren Türksat AŞ Yönetim Kurulu başkanlığı ve Türksat AŞ genel müdürlüğünün yanı sıra Türksat AŞ'nin iştiraki olan davalı Eurasiasat SAM Şirketinin de Yönetim Kurulu başkanı ve genel müdürü olarak göreve başladığını, müvekkili davalı Eurasiasat SAM Şirketi ile davacı arasında 26.10.2007 tarihli iş sözleşmesinin imzalandığını, Türksat AŞ ve faaliyetlerinin o tarihte Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından denetlenmekte olduğunu, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulunun 2009 yılı raporunda yer alan öneri uyarınca Türksat AŞ Yönetim Kurulunun 18.01.2011 tarihli ve 1 sayılı kararı ile "Dr. Ö.D'ın 01.02.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Türksat AŞ ile iş sözleşmesi yapılması, yurtiçi veya yurtdışındaki başka bir

kurum, kuruluş, şirket v.b.'den genel müdür ücreti almamak şartıyla ... net ücret ödenmesine ve diğer özlük haklarından da şirket mevzuatı uyarınca Genel Müdür Yardımcılarının yararlandığı şekilde yararlanmasına" karar verildiğini, bu karar doğrultusunda davacı ile Türksat AŞ arasında davacının hiçbir itirazı ve karşı çıkması olmaksızın 01.02.2011 tarihli iş sözleşmesi imzalandığını, bu doğrultuda davacının Şubat 2011 tarihinden itibaren Eurasiasat Şirketinden genel müdürlük ücretini almadığını, sadece Türksat AŞ'den ücret almaya başladığını, davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatı dâhil tüm alacaklarının ödendiğini, iş sözleşmesinin devri ile birlikte sözleşmeye bağlı tüm hak ve borçların bir değişikliğe uğramadan devralan işverene geçtiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işveren Eurasiasat nezdinde genel müdür ve Yönetim Kurulu başkanı olarak çalıştığı, her ne kadar davalı tarafça davacının 26.10.2017 tarihinde başlayan iş sözleşmesinin 01.02.2011 tarihinden itibaren Türksat AŞ'ye devredildiği savunulmuş ise de taraflar arasında imzalanan 01.02.2011 tarihli iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin devrine dair bir hüküm bulunmadığı, bu nedenle de işyeri devri hükümlerinin uygulanma imkânının olmadığı, uyuşmazlık konusu olayda davacının 2007 yılının Ekim ayında hem Türksat AŞ'de genel müdür olarak hem de Eurasiasat SAM'da genel müdür olarak çalışmaya başladığı, aynı anda birden fazla iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin bir engel bulunmadığı, davacının Türksat AŞ ile iş ilişkisinin ilk kez 01.02.2011 tarihinde imzalanan iş sözleşmesi ile başlamadığı, davacının 2007'den beri Türksat AŞ genel müdürü pozisyonunda çalıştığı, 01.02.2011 tarihinde Eurasiasat SAM ile kurulan iş sözleşmesi sona erdirilmeden Türksat AŞ ile yeni bir iş sözleşmesi kurulduğu, davacının her iki işveren ile iş ilişkisinin bağımsız sözleşmeler ile devam ettiği, bu hususun 15.05.2014 tarihli noter ihtarnamesinden de anlaşıldığı, davacının Türksat AŞ ile olan iş sözleşmesinin 21.04.2014 tarihinde, Eurasiasat SAM ile olan iş sözleşmesinin 22.04.2014 tarihinde sona erdirildiği, iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirildiği hususunun ispat edilemediği, bu nedenle davacının ihbar tazminatına hak kazandığı, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde ihbar önelinin 8 ay olarak kararlaştırıldığı, ancak Yargıtay uygulamasına göre ihbar önelinin üst sınırının en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı olabileceği dikkate alındığında davacının 32 haftalık ihbar öneline tekabül eden 59.734,08 Euro ihbar tazminatı hakkı bulunduğu, davacının 26.10.2007-21.04.2014 tarihleri arasında 6 yıl 5 ay 25 gün çalıştığı, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde yıllık izin ücretinin yıllık 4 hafta olarak belirlendiği, davacının kıdemine denk gelen toplam 168 günlük yıllık ücretli izin hakkının bulunduğu, yıllık ücretli izin kullandırıldığına ilişkin ispat yükünün işveren üzerinde olduğu, davalı işveren tarafından yıllık ücretli izinlerin kullandırıldığına dair veya kullandırılmayan yıllık izinlerin ücretinin ödendiğine dair herhangi bir belgenin

ibraz edilmediği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### **IV. İSTİNAF**

##### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

##### **B. İstinaf Sebepleri**

Davalı vekili istinaf dilekçesinde; davalı Şirket ile davacı arasında yapılan iş sözleşmesinin 01.02.2011 tarihi itibarıyla sona erdiğini, bu tarihten sonra davalı Şirketten herhangi bir ücret almadığının yazılı tüm delillerle ispat edildiğini, bu durumun davacı tarafından da kabul edildiğini, dolayısıyla davalı Şirket aleyhine ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı hesabı yapılamayacağını, davacının Yönetim Kurulu Kararı doğrultusunda 01.02.2011 tarihinden itibaren aylık net 8.160,00 TL ücretle sadece Türksat AŞ'den ücret almasının, davalı Şirketten ücret almamasının kararlaştırıldığını, bu nedenle davacı tarafından davalı Şirketinin muhasebe sorumlusuna e-posta aracılığı ile gönderilen 14.02.2011 tarihli mesajla kendisine yapılan ücret ödemelerinin artık sona erdirilmesi talimatı verildiğini ve davalı Şirket genel müdürü olarak artık ücret almayacağını belirttiğini, davacı tarafından da bu dönemde herhangi bir ücret veya ödeme talebinde de bulunulmadığını, davacının Türksat AŞ'den ücret almakta iken Türksat AŞ'nin iştiraki konumunda olan davalı Şirketten de bir ücret talep etmesinin hukuken mümkün olamayacağını, davacının bizzat hem Yönetim Kurulu başkanı hem de genel müdür sıfatıyla herhangi bir ihtirazı kaydı olmaksızın 3 yıldan fazla bir zaman bu şekilde hareket ettiğini, davacının Yönetim Kurulu başkanı ve genel müdür olduğu dönemde alınan işbu Yönetim Kurulu Kararı doğrultusunda müvekkili Şirket ve Türksat AŞ ile yapılan iş sözleşmesinin hangi gerekçeyle ve hangi şartlarda yapılmış olduğu ve sonuçları konusunda bilgi sahibi olduğunun açık olduğunu, zira bu duruma yönelik gerek ücretinin ödendiği ilerleyen aylarda gerekse mali yıla ilişkin gerçekleştirilen ve Yönetim Kurulu başkanı olarak yer aldığı genel kurul toplantılarında dava konusu alacağına ilişkin hiçbir talebi ya da ihtirazı kaydı da bulunmadığını, davacıya karşı sorumluluklarının bulunmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

##### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacıya hitaben dava dışı Türksat AŞ tarafından gönderilen 22.04.2014 tarihli fesih ihbarında "Türksat AŞ Yönetim Kurulu'nun 21/04/2004 tarih ve 24 sayılı kararı ile Türksat Genel Müdürlüğü görevinden alınmış ve tüm imza yetkilerinin iptal edilmiştir. Türksat A. Yönetim Kurulu'nun 22/04/2014 tarih ve 34 sayılı kararı ile de 22/04/2014 tarihinden itibaren Eurasiasat SAM şirketinde bulunan temsil yetkinizin kaldırılmasına karar verilmiştir. Söz konusu karar muvacehesince Eurasiasat SAM Yönetim Kurulu tarafından Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel

Müdür olarak Prof. Dr. Ensar GÜL atanmıştır. Bu itibarla, gerek Türksat AŞ'de gerekse Eurasiasat SAM şirketinde Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür sıfatıyla olan görevinizin ve tüm yetkilerinizin yukarıda belirtilen tarihler itibarıyla sona erdiği ve bu tarihlerden itibaren Eurasiasat SAM şirketi ve Türksat AŞ ile herhangi bir akdi ilişkinizin kalmadığı, ayrıca Eurasiasat Sam ve Türksat AŞ Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdür sıfatı ile yedinizde bulunan tüm bilgi, belge ve materyallerin Türksat A.Ş.ye tevdi hususlarını lüzumuna binaen ihbar ve ihtar ederiz." şeklindeki gerekçeyle davacının iş sözleşmesinin feshedildiği, davacının 2007 yılının Ekim ayından itibaren dava dışı Türksat AŞ genel müdürü ve aynı anda davalı Eurasiasat SAM Şirketi nezdinde genel müdür ve Yönetim Kurulu başkanı olarak çalıştığı, 01.02.2011 tarihinde davalı ile kurulan iş sözleşmesi sona erdirilmeden Türksat AŞ ile yeni bir iş sözleşmesi imzalandığı, 22.04.2014 tarihli fesihihbar ile davalı işverence iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedildiği, davacının yıllık izin belgesi sunulmayan dönem yönünden yıllık izin ücretine hak kazandığı gerekçesiyle 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 dilekçesinde belirttiği sebepleri tekrar ederek kararı temyiz etmiştir.

### **C. Gerekçe**

#### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Uyuşmazlık; taraflar arasındaki ilişkinin 4857 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve buna göre iş mahkemelerinin görevi noktasında toplanmaktadır.

#### **2. İlgili Hukuk**

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

2. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun (7036 sayılı Kanun) 5 inci maddesi. 3. 4857 sayılı Kanun'un 1 ve 4 üncü maddeleri.

#### **3. Değerlendirme**

1. 4857 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir. Aynı Kanun'un 2 nci maddesinde, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez.

2. 4857 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinin birinci fıkrasına göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

3. İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayıran en önemli ölçüt bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede, iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır.

4. Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi, organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan kişiler ise somut işveren sıfatını haizdir.

5. Ticaret şirketleriyle tüzel kişilerde somut işveren sıfatını taşıyan organ, bir kurul olabileceği gibi tek başına bir kişiye verilen yetki çerçevesinde gerçek kişinin de organ sıfatını kazanması mümkündür.

6. Limited, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde yönetim yetkisi şirket ortaklarından birine bırakıldığında, bu kişi müdür sıfatıyla kişi-organ sayılır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 370 inci maddesine göre, anonim şirketler yönünden yönetim ve temsil yetkisinin yönetim kurulu üyelerine bırakılması hâlinde, bu kişi veya kişiler kişi-organ sıfatını kazanır. Şirketi temsil ve yönetime yetkili kişi-organ sıfatını taşıyan kişiler, işveren konumunda bulduklarından, işçi sayılmazlar.

7. 4857 sayılı Kanun'a tâbi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları hâlinde kişi-organ statüsünü taşıyıp taşımadıklarının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması hâlinde, genel müdürlük görevi sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili kişi-organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden, iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir.

8. 7036 sayılı Kanun'un 5 inci maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi:

*"İş mahkemeleri;*

*a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına,*

*b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyumsuzluklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklara,*

*c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyumsuzluklara, ilişkin dava ve işlere bakar."* şeklinde düzenlenmiştir.

9. Somut olayda; davacının davalı Şirkette genel müdür ve aynı zamanda Yönetim Kurulu başkanı olarak davalı Şirketi temsil ve ilzama birinci derece yetkili bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacının görevi değerlendirildiğinde, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşemeyeceğinden, davacının kişi-organ vasfında olması sebebiyle işçi olarak kabulü mümkün değildir.

Davacının aynı davalı Şirkete karşı ücret alacağı bakımından açtığı itirazın iptali davasında, Dairemizin 18.09.2023 tarihli ve 2023/9189 Esas, 2023/1227 Karar sayılı kararında sehven bu yönde bir değerlendirme yapılmadığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca İlk Derece Mahkemesince görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, işin esasına girilerek yazılı gerekçe hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### **VI. KARAR**

Açıklanan sebeple;

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**,

Davalı yararına takdir edilen 17.100,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

17.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.