

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İŞK/18-21

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

Esas No. 2024/1316

Karar No. 2025/659

Tarihi: 29/04/2025

- EVLİ OLAN İŞÇİNİN AYNI İŞYERİNDE BİR BAŞKA İŞÇİYLE İLİŞKİSİNİN OLMASI
- BU İLİŞKİ NEDENİYLE İŞYERİNDE İŞ ORTAMININ OLUMSUZ ETKİLENDİĞİ
- HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** Somut olayda, fesih bildirim, davacının mail içeriği, maile ekli polus merkezi ifade tutanağı içeriği, tanıkların beyanı iddia ve savunma, tüm dosya kapsamı, yukarıda yazılı hukuki bilgiler ışığında; evli olan davacı işçinin, aynı işyerinde çalışan dava dışı bir kadın işçi ile gönül ilişki yaşadığının sabit olduğu, davacının bu davranışının işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediği ve güven ilişkisinin zedelendiği, ortaya çıkan olgulardan işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemez hal aldığı, bu durumda iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığı sabit olmasa da geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Bu sebeple davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.

İSTANBUL ANADOLU 27. İŞ MAHKEMESİ'nin 26/03/2024 Tarih,2023/141 Esas,2024/161 Karar sayılı kararına karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine dosyanın Dairemize tevzi edildiği anlaşılmakla, dosya ve ekleri incelendi. **GEREĞİ DÜŞÜ NÜLDÜ:**

**İDDİA:**

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının, 14.05.2012-28.12.2022 tarihleri arasında davalı şirketin de bağlı olduğu grup şirketlerinde farklı iş pozisyonlarında görev yaptığını, son olarak 01.09.2019-28.12.2022 tarihleri arasında İn-San Danışmanlık Turizm ve Hizmet İşleri Tic. A.Ş.'nde danışman olarak görevli

iken Antalya'da görev yapmak üzere gönderildiğini, 01.06.2022-28.12.2022 tarihleri arasında Antalya'da Pera Magna Turizm İşletmeleri Tic. A.Ş.'nde Mali İşler Müdürü olarak görev aldığı, davalı şirket tarafından yapılan bir fesih bildirimini bulunmadığını, iş akdi feshedildiği sırada hem davalı şirket bünyesinde danışman pozisyonunda hem de dava dışı Pera Magna'da Mali İşler Müdürü pozisyonunda birlikte çalıştığı sırada, içeriğini hiçbir şekilde kabul anlamına gelmemek üzere ve içeriği kabul edilse dahi hukuken kabul edilemeyecek bir fesih bildirimini ile davacının iş akdininin 28.12.2022 tarihinde feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine ve işe iade edilmediği takdirde oluşacak yasal mali haklarının belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

#### **SAVUNMA:**

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle: davacının, aynı işyerinde beraber çalıştığı G. Çelik isimli personel ile birliktelik yaşadığını, 23.12.2022 tarihinde, davacının ilişki yaşadığı işyeri personeli G.Ç'in eski eşinin Kıraça Holding santrali üzerinden İnsan Kaynakları çalışanı İ.Ö'yi arayarak, davacının eski eşi ile ilişkisini öğrendiğini, herhangi bir işlem yapılmaz ise kendisinin ve işyeri çalışanı G.Ç'in ailesinin oteli basarak davacıyı döveceğini beyan ettiğini, İnsan Kaynakları çalışanı İ. Ö'nün bunun üzerine konuyu Holding yönetimi ile paylaştığını, aynı gün G.Ç'in babası ve abisinin amiyane tabirle oteli bastığını ve davacıya zarar vermek istediğini, otel güvenliğinin devreye girerek bu kişileri uzaklaştırdığını, otelin karşısındaki ofiste çalışan davacının zarar görmemesi için muhasebe bölümünün kapıları kilitlenerek önlem alındığını, otelin operasyon müdürünü arayarak bu haberi veren kişinin davacının ilişki yaşadığı G. Ç olduğunu, akabinde bu olayın tüm otel çalışanlarına yayıldığını, konunun iki kişi arasındaki özel yaşama dair olduğu söylenemeyeceğini, davacının dava dışı personel G. Ç ile ilişki yaşadığını, yaşadığı ilişkinin öğrenildiğini fark ettikten sonra mail atarak işvereni bilgilendirdiğini, ilk haber veren olmadığını, davacının fesih bildirimini tebliğden imtina ettiğini, haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanan işverenin normal şartlarda savunma alma ve yazılı bildirim tebliğ etme zorunluluğu bulunmadığını, bu nedenle feshin Şirket İnsan açısından da sonuç doğuracağını savunmuş, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

#### **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI:**

İlk derece mahkemesince; *"...Somut olayda her ne kadar fesih bildiriminde davacının iş akdi davalı iş yerinde çalışan başka bir işçiyle ilişki yaşamaması ve bu işçinin eski işçiyle yaşanan sorun gerekçe gösterilerek feshedilmişse de bu ilişki nedeni ile davacının işlerini aksattığı, yabut iş yerinde uygunsuz bir davranışına rastlanıldığı hususunun ispat edilemediği, olayın dava dışı diğer çalışanın eski eşinin tutumundan kaynaklandığı, feshin son çare olması ilkesine uygun barette edilmediği..."* gerekçesiyle, feshin geçersizliğine, davacının davalı şirkette işe iadesine karar verilmiştir.

#### **İSTİNAF BAŞVURUSU/ SEBEPLERİ:**

İstinaf kanun yoluna yasal süresi içerisinde davalı vekili başvurmuştur.

**Davalı vekili gerekçeli istinaf dilekçesinde özetle;**

-Davaya cevap dilekçesi ve aşamalarda savunduğu/ dayandığı hususları tekrar ederek, davacının yaşadığı gönül ilişkisi nedeni ile iş yerinde çalışma barışının ve iş yeri düzeninin bozulduğunu, mahkemenin davacının işini aksattığını, yahut iş yerinde uygunsuz bir davranışa rastlanıldığının ispat edilemediği ve olayın dava dışı diğer çalışanın eski eşinin tutumundan kaynaklandığı gerekçesinin hatalı olduğunu,

-Feshin haklı olduğu savunmalarının saklı kalmak ve asla kabul manasına gelmemek kaydıyla, İDM tarafından geçerli neden denetimi yapılmadığını, kabul anlamına gelmemek kaydıyla feshin haksız ama geçerli olabileceğinin mahkemece gözetilmediğini ileri sürerek mahkeme kararının kaldırılmasını, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

**DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE:**

6100 sayılı HMK' nun 341 ve devamı maddeleri uyarınca ve özellikle HMK' nun 355. maddesi uyarınca taraflarca ileri sürülen istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzenine aykırılık yönünden yapılan inceleme sonucunda,

Dava feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemine ilişkindir.

Dava şartlarının mevcut olduğu anlaşılmıştır.

Dosya kapsamına nazaran; davacının Davalı İn-San Danışmanlık Turizm Ve Hizmet İşleri Ticaret Anonim Şirketi unvanlı işyerinde 01/09/2019 tarihinde Danışman (müşavir) meslek kodu ile işe giriş yaptığı, 28/12/2022 tarihinde işten ayrılış bildirgesinin düzenlendiği, Pera Magna Turizm İşletmeleri Tic. A.Ş. unvanlı işyerinde 01/06/2022 tarihinde Danışman (müşavir) meslek kodu ile işe giriş yaptığı, 28/12/2022 tarihinde işten ayrılış bildirgesinin düzenlendiği, İşten ayrılış bildirgesinde işten çıkış kodu “Kod 46- 4857/25-11-E İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması ” olarak bildirildiği anlaşılmaktadır.

Pera Magna Turizm İşletmeleri Tic. A.Ş. tarafından düzenlenen 28.12.2022 tarihli ve davacı işçinin imzasını taşıyan fesih bildirimini özetle; " 01.06.2022 tarihinden bu yana Şirket'imiz nezdinde çalışmakta olup, halen Antalya'da mukim Ruin isimli otel işletmesinde Mali İşler Müdürü olarak çalışmaktasınız. Tarafınız ile aynı işyerinde birlikte çalıştığı G. Çelik isimli bir başka işçiyile birlikte yaşamadığınız, anılan işçinin eski eşi ile aralarınızda ihtilaf çıktığı ve konunun karakola kadar taşındığı, yine bizzet tarafınızca mail yolu ile ilettiği ifade tutanağı ile öğrenilmiştir. Bunun üzerine haricen yapılan araştırmalarda da, konudan diğer otel çalışanlarının da haberinin olduğu tespit edilmiştir.

Aynı işyerinde çalışan işçilerin, birbirleriyle ilişki yaşamalarının doğurabileceği “olumsuz sonuçların en başında, çalışma barışının ve iş akışının bozulması gelmektedir. Bunun yanında, bu eylemden kaçınmanın iş sözleşmesi ile üstlenilen yan edimlerin bir gereği olduğu, aksi yöndeki davranmanın ise işçinin sadakat, doğruluk ve bağlılık ödevlerine aykırılık teşkil ettiği tartışmasıdır.

*Yukarıda belirtilen nedenlerle, iş sözleşmesinin devamı Şirket'imiz açısından çekilmez hale gelmiş olup, Tarafınız ile mevcut iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-e bendi uyarınca haklı nedenle derhal ve tazminatsız olarak hem Şirketimiz hem de iştiraklerimiz ve bağlı olduğumuz diğer Şirketler tarafından da feshedildiğini bildirir, ubdenizde bulunan her türlü demirbaşın Şirket'imize iade etmesini rica ederiz.*

*Son olarak, iştiğal ettiğiniz görevin önemine istinaden, 2022 yılı olağan muhasebe denetimleri neticesinde Şirket'imizin herhangi bir zarara uğradığının tespiti halinde, tarafınıza doğan zararı rücu etme hakkımızı da saklı tutulduğunu da bildiririz.*

*Bundan sonraki çalışma yaşamınızda başarılar dileriz." şeklindedir.*

Davacı E. Ç tarafından, G.Ç'in eski eşi hakkında karakola şikayete bulunduğu dair 21.12.2022 tarihli şikayetçi ifade tutanağı dava dilekçesi ekindedir.

Davalı tarafça sunulan 23.12.2022 tarihli tutanakta; insan kaynakları çalışanı İ. Ö; G. Ç" in eski eşinin şirketi telefonla aradığını ve aralarında geçen konuşmayı belirtmiştir.

Davacı tarafça sunulan davacı tarafından şirket yetkililerine 23.12.2022 tarihinde 11.44'te atılan mailde, 21.12.2022 tarihli şikayetçi ifade tutanağını da ekleyerek şunları belirtmiştir;

"B. Bey-B Bey Merhaba,

İşyerinde dedikodu çıkarmak huzursuzluk yaratan bir davranıştır ve kabul edilebilir bir şey değildir. Yapılan bu dedikoduları özel hayatıma müdahale olarak görmekteyim ve bunları kabul etmiyorum. Bu dedikoduyu çıkaran kişilerin tespit edilip haklarında gerekli işlemlerin yapılmasını talep etmekteyim.

İstifa dilekçemi verdiğim günden bu yana tarafıma uygulanan mobbingin ve tarafıma atılan ifiraların haddi hesabı yoktur. Burada bir gruplaşma söz konusu olup, tek başıma bu gruba karşı mücadele vermekteyim.

Burası bir işyeri olup, bir çalışan olarak işimle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmeye gayret ediyorum. Polis karokoluna konuyu taşımamın sebebi ise bu olaya karışan şahısla aramda bir arbededir. İfade tutanağını ekte bilgimize sunarım."

Polis Merkezinin düzenlediği İfade tutanağı incelendiğinde ise; 21.12.2021 tarihli (00:01) olduğu, içeriğinde davacının diğer işçi G.nin erkek arkadaşı olduğunu belirterek, görüşmeye başladıklarından beri G.nin eski eşi S. tarafından kendisinin ve G. nin sürekli telefonla ve araçla takip ve rahatsız edildiğini belirterek şikayetçi olduğu anlaşılmaktadır.

Davacı tanığı S. E. beyanında özetle: Davacının iş akdinin fesih nedeni ben davacıdan duyduğum kadarıyla iş yerinde bir arkadaşıyla gönül ilişkisi olması nedeniyle çıkartılmış ancak ben böyle bir şeye şahit olmadım. Ayrıca ben otele herhangi bir arbede yaşandığına şahit olmadım. O tarihlerde bende aynı otele çalışıyordum. Olsaydı mutlaka haberim olurdu, şeklinde,

Tanık A. N. beyanında özetle: tam hatırlamıyorum. Davacı ile görüşmüşler. Ertesi gün davacının işten çıkarıldığını öğrendik. Davacının İstanbul'a gönderileceğini ve çalışmaya devam edeceğini biliyorduk. Davacıya, duyduğum

kadarıyla diğer çalışan arkadaşımız G. Ç ile ilişkisi olduğunu bu sebepten de kendisini işten çıkardıklarını söylemişler. Bahsedilen arkadaşım G. hanım benimle aynı pozisyonda çalışan bir personeldir. Davacı hepimize aynı mesafede davranırdı. Ben davacı ile G. hanım arasında herhangi bir ilişki durumuna şahit olmadım. Zaten iş yeri ortamında bu anlamda bir şey olsaydı mutlaka bu görülür ve duyulurdu. Ayrıca G. Hanımın akrabaları abisi ve babası, eşinin otele gelip olay çıkarma ya da şiddet uygulama gibi bir durumlarına hiç bir şekilde rastlamadım. Diğer çalışan arkadaşlarımızdan da davacı ve G. hanımla ilgili çalıştığım sürece iş yeri kurallarına aykırı bir davranış duymadım, şeklinde,

Tanık F. O beyanında özetle: Bildiğim kadarıyla davacı işten çıkarılmış. Davacının işten çıkarılma sebebinin birkaç olay olduğunu biliyorum. Bunlardan en son olan olay Davacının otel çalışanı olan G. Ç isimli kişi ile bir ilişki yaşamış. ailesi bu durumu öğrenmiş ve bu sebeple otele gelip davacı ile görüşmek istediklerini söylemişler. Güvenliği zor duruma sokmuşlar. Otelde olay çıkarmaya çalışmışlar. Ben bu olaylara şahit olmadım aynı gün otel çalışanlarına sorduğumda bu durumu öğrendim. Bu olay olduğu gün davacı ile G. Ç'in ailesi karşı karşıya getirilmeden olay yatıştırıldı. Daha sonra olaydan bi kaç gün sonra otele İstanbul'dan yetkililerimiz geldi. Sonrasında Davacının işten çıkarılma işlemlerinin yapılacağı söylendi. Sonrasında Otelin Avukatı olan R beyin de katılımı ile devir teslim yapıldı. İş aktine son verildi. Davacının 28 Aralık 2022 yılında işine son verildi,

Tanık Ü. Y. O. beyanında özetle; Davacı mali işler müdürü olarak çalışıyordu. Bildiğim kadarıyla davacı işten çıkarılmadı. Davacının işten çıkarılma sebebinin benim departmanımda çalışan G. Ç hanfendi ile bir ilişkisi varmış G. hanım evli idi. Davacı da evli idi. Bu olay otel çalışanları tarafından da biliniyordu. Otele sürekli davacı tarafından G. hanıma çiçek gönderiliyordu. Bunun üzerine ben G. hanım ile görüştüm. Bu çiçeklerin davacı E. bey tarafından gönderildiğini duyduğumu söyledim. Kendisi de bunu doğruladı. Ben G. Hanıma bunun ahlaki ve Kanuni olmadığını söyledim. Kimsenin özel hayatının bizi ilgilendirmediğini fakat bunu iş yerinde yapamayacaklarını söyledim. Kendisi de davacıya söylerim bir daha çiçek göndermez dedi. Fakat çiçekler gelmeye devam etti. Bu uyarıdan 10-15 gün sonra G. hanım beni arayıp babası ve abisinin otele geldiğini söyledi. Onlara engel olmamı söyledi. Çünkü babası ve abisi davacıyı dövmeye geliyorlarmış. Sonrasında babası ve abisi geldi. Ben kendilerine kavga çıkarmamaları gerektiğini buranın iş yeri olduğunu ne sorunları varsa dışarıda halletmeleri gerektiğini söyledim. Ve G. hanımın babası ve kardeşini otenen çıkardım. Bu olaydan bir gün sonra G. hanımın kocası Otele geldi. Kendisinin davacı E. bey ile kavgalı olduklarını ve şikayetçi olduklarını söylediler. Karakol tutanağını bana okuttu. Bu personeli nasıl çalıştırıyorsunuz diye bağırdı. Sonra onu sakinleştirdik gönderdik. Daha sonra olaydan bi kaç gün sonra otele İstanbul'dan yetkililerimiz geldi. Sonrasında Davacının işten çıkarılma işlemlerinin yapılacağı söylendi. Otelin Avukatı olan R. beyin de katılımı ile devir teslim yapıldı. Ben de davacı işten çıkarılırken oradaydım.

Davacının 28 Aralık 2022 yılında iş akdine son verildi, şeklinde beyanda bulunmuştur.

Davalı işveren, feshin 4857 sayılı Yasa 25/II. maddesi kapsamında haklı nedene dayandığını savunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tesbitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

Somut olayda, fesih bildirim, davacının mail içeriği, maile ekli polus merkezi ifade tutanağı içeriği, tanıkların beyanı iddia ve savunma, tüm dosya kapsamı, yukarıda yazılı hukuki bilgiler ışığında; evli olan davacı işçinin, aynı işyerinde çalışan dava dışı bir kadın işçi ile gönül ilişki yaşadığının sabit olduğu, davacının bu davranışının işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediği ve güven ilişkisinin zedelendiği, ortaya çıkan olgulardan işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemez hal aldığı, bu durumda iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığı sabit olmasa da geçerli sebebe dayandığı kabul

edilmelidir. Bu sebeple davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.

Yeniden yargılama yapılıp, delil toplanmasını gerektirmediğinden;

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile yukarıda belirtilen gerekçelere göre, **davalının** istinaf başvurusunun kabulü ile, İDM kararı kaldırılarak, yeniden esas hakkında aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

Dairece, mahkeme kararı kaldırılarak, esas hakkında yeniden karar verildiğinden, taraflar yararına vekalet ücreti, Daire karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. madde 2, fıkra (3) hükmü uyarınca; istinaf başvurusunda bulunan- bulunmayan nitelendirmesi yapılmaksızın, Daire karar tarihinde yürürlükte olan A.A.Ü.T deki vekalet ücreti miktarına göre takdir edilmiştir.

### **HÜKÜM: Gerekçesi Yukarıda İzah Edildiği Üzere;**

**I-1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ ile;6100 Sayılı HMK 353/1-b-2 bendi uyarınca İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,**

**2-Davalının**başvurusunda haklılığı dikkate alınarak, davalı tarafça peşin yatırılan istinaf karar- ilam harcının karar kesinleştiğinde ve istek halinde davalıya iadesine,

### **II-1-Feshin geçerli nedene dayanması nedeni ile davanın REDDİNE,**

2-Alınması gereken 615,40 TL harçtan peşin yatırılan 179,90 TL harcın mahsubu ile bakiye 435,50 TL harcın davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Davacı tarafça yapılan harç giderleri ile yargılama masraflarının üzerinde bırakılmasına,

4-Davalı tarafça ilk derece ve istinaf aşamasında yapılan 1.040,00-TL yargılama masrafı ile 1.169,40 TL istinaf başvurma harcı toplamı 2.209,40 TL'nin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5-Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan zorunlu arabulucu ücreti 1.680,00-TL'nin davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

6-Davalı taraf kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden, Daire karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Aşgari Ücret Tarifesi gereğince 30.000,00 TL maktu vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

7-Taraflarca yatırılan arta kalan gider avansının talep halinde Mahkemesince taraflara iadesine,

8-HMK'nun 359. maddesinin 4. fıkrası gereği kararın tebliği ile, 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair,7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesine göre kesin olmak üzere 29/04/2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.