

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

T.C.
İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
15. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/971
Karar No. 2025/1208
Tarihi: 03.07.2025

- FESHİN YAZILI YAPILMAMASININ FESHİ GEÇERSİZ KILACAĞI
- İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞTEN ELDE ETTİĞİ GELİRİN BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNDEN İNDİRİLEMEYECEĞİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ; İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı Kanun'un 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. SGK'ya yapılan işten ayrılış bildirimine göre feshin geçerli sebeple yapıldığı ancak iş akdinin fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmadığı görülmekle, feshin İş Kanunu'nun 19. maddesinde yer alan usule uygun olarak yapılmadığından geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan sebeplerle, davacının iş akdinin feshinin geçersiz olduğunun tespiti ve işe iadesi yönündeki İlk Derece Mahkemesi kararında isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır.

İşe iade kararı sonrasında işçinin başvurusu üzerine ödenmesi gereken boşta geçen süre ücretinden başka bir işten elde edilen gelirin indirilmesi ya da diğer işte çalışılan sürenin mahsubu doğru olmadığından (bkz.

Yargıtay 9.HD, 17.12.2019, 2016/11408 E. – 2019/22589 K.), davacının iş akdinin feshinden sonraki dört aylık sürede başka bir işte çalışıp çalışmadığının tespitinin sonuca bir etkisi bulunmamaktadır.

Manisa6.İş Mahkemesinin 21/04/2025tarih, 2024/159 Esas - 2025/93

Karar sayılı dosyası Dairemize gönderilmiş olmakla, yapılan inceleme neticesinde;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ;

A-Davacının İsteminin Özeti:

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesi ile özetle; Müvekkilinin davalı Harbi İstihdam Şirketi bünyesinde Maxion İnci Jant Şirketinde 19.01.2018-22.02.2024 tarihleri arasında çalıştığını, iş yerinde müvekkilinin maaşı haricinde yol ve yemek yardımı olduğunu, üç ayda bir deterjan yardımı, yılbaşında market çeki verildiğini, emir ve talimatları Maxion Şirketi yetkililerinden aldığını, işe giriş ve çıkışlara bu şirketin karar verdiğini, Maxion Şirketinin kadrolu çalışanları ile birebir aynı işi yaptığını, kadrolu işçilerden daha düşük ücret aldığını ve kadrolu işçilere sağlanan sosyal yardımlardan yararlanmadığını, iş akdinin haklı ve geçerli neden olmaksızın feshedildiğini, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süreler için 4 aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesine, süresi içinde müvekkilinin işe başlatılmaması durumunda 8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B-Davalının Cevabının Özeti:

Davalı Maxion İnci Jant Sanayi Anonim Şirketi vekili vermiş olduğu cevap dilekçesinde özetle; müvekkili olan şirketle diğer davalı şirket arasında asıl işveren - alt işveren ilişkisi kurulduğunu, davacının söz konusu ilişki kapsamında müvekkili olan şirketin işyerinde yardımcı işlerde istihdam edildiğini, davacının emsal işçilerden düşük ücret aldığı iddiasını kabul etmediklerini, davacının müvekkili olan işyerinde çalışmakta olduğu alanda 22.02.2024 tarihi itibarı ile işgücüne ihtiyaç kalınmadığı belirtilerek, kendisine farklı bir projede çalışmasının yazılı olarak teklif edildiğini, davacı tarafından teklifi kabul etmediğini, davacının iş akdinin haklı nedenle feshetme hakkı bulunduğunu, feshin son çare olma ilkesine de uyarak iş akdinin geçerli nedenle, kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiğini iddia ederek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı Harbi Özel İstihdam Büro Hizmetleri Taşımacılık Temizlik Taşeronluk Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi vekili vermiş olduğu cevap dilekçesinde özetle; Davacının 12.11.2018-22.02.2024 tarihleri arasında davalı iş yerinde çalıştığını ve iş akdinin haklı sebeple feshedildiğini, davacıya çalışmakta olduğu bölümde ihtiyaç kalmadığı için aynı fabrikada farklı bir bölümde çalışmasının teklif edildiğini, davacının önce işyeri değişikliğini kabul ettiğini, daha sonra kabul etmediğini, bu nedenle iş akdinin feshedildiğini, diğer davalı şirket ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğunu, şirketlerinin taşeron işçi temin ettiğini iddia ederek davanın reddini talep etmiştir.

C-İlk Derece Mahkemesinin Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonunda;

"...1-Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı Maxion İnci Jant Sanayi Anonim Şirketi'ndeki İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalılarca müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takediren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarı olan 159.052,50 TL olarak belirlenmesine,

3-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olan brüt 161.258,40 TL'nin davalılardan müşterek ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine,...." şeklinde karar verilmiştir.

D-İstinaf Nedenleri:

Davacı vekili yasal süre içerisinde vermiş olduğu istinaf dilekçesinde özetle; boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının eksik belirlendiğini, davacının işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin Maxion şirketinin kadrolu işçilerinin ücretleri ve sosyal yardımları esas alınarak tespit edilmesi gerektiğini, eksik tespit yapıldığını, davalı tarafça Maxion şirketinin kadrolu işçisi olarak çalışan A. A. ve R. S. isimli işçilerin ücret bordrolarının dosyaya sunulduğunu, ancak yerel mahkeme tarafından A. A. ve R. S. isimli işçilerin ücret bordroları esas alınarak yapılan hesaplamaların eksik ve hatalı olduğunu, hükme esas alınan 23.11.2024 tarihli bilirkişi raporunda emsal işçilerin dört aylık bordrolarındaki sosyal yardımların toplanıp 365'e bölündüğünü, boşta geçen 4 aylık süreye denk gelen sosyal yardımların günlük tutarının bulunması için (30x4) 120'ye bölünmesi gerektiğini, yerel mahkeme tarafından giydirilmiş ücretin tespitinde yemek yardımının hesaplamalara dahil edilmediğini, yerel mahkemenin A. A. isimli

işçi yönünden yapılan hesaplamaları hükme esas aldığını, davalı tarafça bordroları dosyaya sunulan R. S. isimli işçinin çıplak brüt ücreti ve giydirilmiş ücreti esas alınarak müvekkilin boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının tespit edilmesi gerektiğini beyan ve iddia ederek yerel mahkeme kararının kaldırılarak talepleri doğrultusunda karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Harbi Özel İstihdam Büro Hizmetleri Taşımacılık Temizlik Taşeronluk Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi vekili yasal süre içerisinde vermiş olduğu istinaf dilekçesinde özetle; davalı şirketler arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğunu, bu ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesiyle verilen kararın hatalı olduğunu, davacı işçinin işyerinde yapmış olduğu iş alt işverene devredilmiş bir iş olduğunu, asıl iş olan jant üretim işinin dışında yardımcı bir iş olduğunu, davacının işe iadesine karar verilmesinin hatalı olduğunu, kabule göre belirlenen boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı olarak belirlenen tutarlar ve bu yöndeki değerlendirmelerin de hatalı ve fahiş olduğunu, ücretlerin maddi gerçeğin, sözleşmenin aksine fazla esas alınarak belirlendiğini, yemek ve sair unsurların değer olarak eklenmesinin hatalı olduğunu beyan ve iddia ederek yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Maxion İnci Jant Sanayi Anonim Şirketi vekili yasal süre içerisinde vermiş olduğu istinaf dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin, haklı nedenle sona erdirildiğinden davanın reddi gerektiğini, müvekkili olan şirketle diğer davalı Harbi Firması arasında asıl işveren - alt işveren ilişkisi kurulduğunu, davacının da söz konusu ilişki kapsamında müvekkili olan şirketin işyerinde yardımcı işlerde istihdam edildiğini, muvazaa iddiasının kabulünün yerinde olmadığını, haklı fesih iddiasının kabul edilmemesi halinde feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının araştırılması gerektiğini, davacının farklı bir bölümde çalıştırılması kararının işletmesel bir karar olduğunu, davacının çalışmasının devam etmesine yönelik teklif yapıldığını fakat davacının çalışmak istememesi üzerine feshin son çare olma ilkesine de uyarak iş akdinin geçerli nedenle feshedildiğini, hükme esas alınan bilirkişi raporunda tazminatlar hesaplanırken bayram yardımı, ikramiye, yakacak ücreti, alışveriş çeki, temettü de dahil edilmek üzere hesaplama yapıldığını, bu hesaplamayı kabul etmediklerini, belirli şartlar taşıyan sosyal haklara davacının hak kazanıp kazanmayacağını muğlak olduğunu, tazminata esas ücret hesaplamasında süreklilik arz etmeyen işbu hususların hesaplamaya dahil edilmemesi gerektiğini, davacının boşa geçen sürede çalışıp çalışmadığı gözetilerek değerlendirme yapılması gerekirken 4 aylık boşa geçen sürenin tamamının dahil edilmesinin de

olduğunu beyan ve iddia ederek yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

E-Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

İstinaf incelemesi yapılan dava; iş akdinin feshi işleminin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talebine ilişkindir.

İstinaf incelemesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 355. maddesi uyarınca istinaf dilekçesinde ileri sürülen sebeplerle sınırlı olarak ve kamu düzenine ilişkin nedenler re'sen nazara alınarak yapılmıştır.

I. Davalılar, aralarındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olmadığını ve davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini istinaf itirazlarında ileri sürmüşlerdir. Davalı Harbi Özel İstihdam Şirketinin diğer davalı şirkete işçi temin ettiklerine ilişkin savunması, mahallinde yapılan keşif ve alınan bilirkişi raporu, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı uyarınca davalı Maxion Şirketine ait iş yerindeki asıl iş alüminyum jant üretim işi olup davacının çalıştığı dökümhane bölümünde davacının yaptığı jant döküm işleminin jant üretimi prosesinin aşamalarından biri olduğu, bu nedenle yapılan işin yardımcı bir iş değil asıl işin bir parçası olduğu, jant üretiminde yer alan ana işlemlerden birisi olduğu, döküm operatörlüğünün bu işle ilgili daha önce eğitim almayı, teknik beceriyi ve tecrübe sahibi olmayı, döküm prosesini ve parametrelerini bilmeyi, bu işte uzmanlaşmayı gerektiren asıl iş niteliğinde olduğu, davalı Harbi şirketinin bahse konu işin ifası için müdür, vardiya amiri vb. görevlendirmedeği, iş bu şirketin kadrosunda fabrikada çalışan işçilerin sevk ve idaresinin Maxion İnci Jant Sanayi Anonim Şirketi çalışanlarıncı sağlandığı, Maxion İnci Jant Sanayi Anonim Şirketi'nin yapılacak iş konusunda yönlendirme yaptığı, davalı Harbi şirketinin fabrika işyerinde yeterli organizasyona sahip olmadığı anlaşılmakla davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı kabul edilmesinde isabetsizlik bulunmadığı kanaatine varılmıştır. Diğer taraftan, davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiği iddiası dosya kapsamı itibarıyla ispat edilememiştir. Emsal Dairemizin 2024/892 E. - 2024/1190 K. sayılı ve 2025/841 E. - 2025/1098 K. sayılı kararları da aynı yöndedir. Bu sebeplerle davalıların istinaf itirazlarının reddine karar verilmiştir.

II. Davalı Harbi Özel İstihdam ... Ltd. Şti.'nin savunmasına göre, davacının iş akdi görev yeri değişikliğini kabul etmemesi sebebiyle SGK'ya KOD : 4 - "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi" bildirimiyile kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek feshedilmiştir. Bu haliyle, davacının iş akdinin İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddeleri uyarınca feshedildiği

anlaşılmaktadır. Davalı tarafça, davacının iş akdinin yazılı olarak feshedildiğini ispata yönelik delil sunulmamıştır.

İş Kanunu'nun 19. maddesine göre;

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır."

İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca aynı Kanun'un 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. SGK'ya yapılan işten ayrılış bildirimine göre feshin geçerli sebeple yapıldığı ancak iş akdinin fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmadığı görülmekle, feshin İş Kanunu'nun 19. maddesinde yer alan usule uygun olarak yapılmadığından geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan sebeplerle, davacının iş akdinin feshinin geçersiz olduğunun tespiti ve işe iadesi yönündeki İlk Derece Mahkemesi kararında isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır.

III. İşe iade kararı sonrasında işçinin başvurusu üzerine ödenmesi gereken boşta geçen süre ücretinden başka bir işten elde edilen gelirin indirilmesi ya da diğer işte çalışılan sürenin mahsubu doğru olmadığından (bkz. Yargıtay 9.HD, 17.12.2019, 2016/11408 E. – 2019/22589 K.), davacının iş akdinin feshinden sonraki dört aylık sürede başka bir işte çalışıp çalışmadığının tespitinin sonuca bir etkisi bulunmamaktadır.

IV. Davacı vekili, davalı tarafça bildirilen emsal işçilerden Ali Arı'nın değil Rafet Satıcı'nın emsal işçi olarak kabul edilerek, bu işçinin ücretinin davacının işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin tespitinde esas alınması gerektiğini, boşta geçen süre ücretinin hesabında emsal işçinin dört aylık bordrosundaki ek ödemelerin dikkate alındığını ancak hesaplama yapılırken günlük ücretin belirlenmesinde 365'e bölünerek hesaplama hatası yapıldığını, ayrıca yemek ücretinin boşta geçen süre ücretine dahil edilmemesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

İlk Derece Mahkemesinin gerekçesinde açıklandığı üzere, davacının kıdemine yakın emsal işçi olan Ali Arı'nın ücretinin esas alınması yerindedir.

İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda, boşta geçen süre ücretinin hesabına 60,00-TL yemek ücreti eklenmiş olup, bilirkişi tarafından açıklama yapılmaksızın hesaplamaya katılan 60,00-TL'lik günlük yemek bedelinin, bilirkişi ek raporunun bilirkişi kök raporuyla karşılaştırılarak okunması sonucu Dairemizce tespiti yapılmıştır.

İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi ek raporunda, davacının iş akdinin feshinden sonraki dört aylık süredeki ücret ve diğer hakları Ali Arı'nın Mart, Nisan, Mayıs ve Haziran 2024 dönem bordroları üzerinden tespit edilmiş olup, toplam ek ödemenin brüt 81.564,90.-TL olduğu hesaplanmıştır. Ancak bilirkişi ek raporunda, ek ödemelerin günlük miktarının tespitinde, bu miktarın 365'e bölünmesi hatalıdır. Dört aylık ek ödemenin toplamının günlük karşılığının tespiti 120'ye bölünmek suretiyle bulunabilir. Bu yönüyle davacı istinafi yerindedir.

İlk Derece Mahkemesince yukarıda açıklanan hususlarda hatalı değerlendirme yapıldığı anlaşılmış ancak bu hatanın HMK'nın 353/b-2 maddesi uyarınca duruşma açılmadan giderilmesi mümkün olduğundan Dairemizce dosyada mevcut olan belgeler dikkate alınarak yeniden hesaplama yapılması yoluna gidilmiştir.

Buna göre; davacının emsali olan işçinin günlük brüt ücreti 1.060,35-TL, dört aylık boşta geçen süreye denk gelen sosyal yardımlar / ek ödemeler toplamı brüt 81.564,90-TL, günlük sosyal yardımlar / ek ödemeler brüt 81.564,90 / 120 = brüt 679,71-TL, günlük yemek ücreti brüt 60,00-TL'dir.

Boşta geçen süreye esas günlük ücreti brüt 1.060,35-TL + 679,71-TL + 60,00-TL = brüt 1.800,06-TL'dir.

Davacının dört aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları : brüt 1.800,06-TL x 120 gün = brüt 216.007,20-TL'dir.

Açıklanan sebeplerle; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleri ile sınırlı olarak ve re'sen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; **davacı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulüne**, diğer tüm istinaf sebeplerinin reddine karar verilmiş ve hüküm HMK'nın 353/1/b-2 gereğince düzeltilmek üzere kaldırılarak, yeniden esas hakkında hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A- 1- Davalılar Harbi Özel İstihdam Büro Hizmetleri Taşımacılık Temizlik

Taşeronluk Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi ile Maxion İnci Jant Sanayi Anonim Şirketi'nin istinaf başvurularının HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince AYRI AYRI ESASTAN REDDİNE,

2-Davalılardan ayrı ayrı alınması gereken615,40-TL istinaf karar harçlarının tahsili için davalılarca peşin olarak yatırılan615,40-TL istinaf karar harçlarının mahsubuyla Hazine'ye gelir kaydına, başkaca harç alınmasına yer olmadığına,

3-İstinaf başvurusu nedeniyle davalıların yaptığı giderlerin üzerinde bırakılmasına,

B-Davacı tarafın istinaf başvurusunun KABULÜNE;

İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b-2 maddesi uyarınca **KALDIRILMASINA;**

1-Davanın KABULÜNE,

a-Davacının iş akdinin feshinin geçersizliğine ve İŞE İADESİNE,

b-Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen davalı işyerinde süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının5 aylık brüt ücret karşılığı brüt 159.052,50-TL tutarında olduğunun ve davalılardan müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarının TESPİTİNE,

c-Davacı işçinin işe iadesi amacıyla işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar karşılığı brüt 216.007,20-TL ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

d-Davacının işe başlatılması halinde akdin feshi sırasında ödenen tazminatların ücret ve sair haklarından mahsup edilmesi gerektiğine,

2- Harçlar Kanunu'na göre belirlenen615,40-TL nispi harcın tahsili için davacı tarafca yatırılan peşin harç toplamı olan 427,60-TL'nin mahsubuyla, bakiye 187,80-TL harç masrafının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Davacı tarafından yatırılan başvuru harcı ve peşin harç toplamı 855,20.-TL harç masrafının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

4-Karar tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre kendisini vekille temsil ettiren davacı lehine 30.000,00.-TL vekalet ücreti takdirine, davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiliyle davacıya ödenmesine,

5-Davacı tarafça yapılan toplam 12.999-TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesine,

6-Davalılarca yapılan yargılama giderlerinin üzerilerinde bırakılmasına,

7-Davacı tarafça istinafa başvururken yatırılan 1.683,10-TL istinaf başvuru harcı giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesine,

8-Davacı tarafça yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

9-Zorunlu arabuluculuk nedeniyle yapılan 2.200,00-TL arabuluculuk ücretinin tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılmaları nedeniyle davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak hazineye irat kaydına,

10-İstinaf yargılamasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

11-HMK'nın 333. maddesi gereğince kararın kesinleştiği tarih itibarıyla bakiye delil ve gider avansı kalması halinde yatırana iadesine,

12-HMK'nın 359/4. maddesi gereğince, kararın tebliği ile, 302/5. maddesi gereğince, harç tahsil müzekkeresi yazılması ve avans iadesi işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, tarafların yokluğunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353.maddesi gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, aynı yasanın 361/1 ve 362/1-a hükümleri uyarınca kararın niteliği ve niceliği itibarıyla kesin olmak üzere, 03/07/2025 tarihinde, oy birliği ile karar verildi.