

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

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/153
Karar No. 2025/1384
Tarihi: 02/07/2025

●ÇALIŞANLARIN KENDİ ARALARINDA YAPTIĞI GİZLİLİK İÇEREN KİŞSEL GÖRÜŞMELER YAPMIŞ OLMASININ İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇMADIĞI DA DİKKATE ALINDIĞINDA GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLUŞTURMAYACAĞI
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi ile davalı işverenin diğer bir çalışanın whatsapp uygulaması üzerinden kişisel görüşmeler yaptığı, bu görüşmelerin gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğu, mevcut delil durumuna göre söz konusu yazışmaların işyerinde olumsuzluklara neden olduğuna ilişkin dosyada delil bulunmadığı, bu hali ile iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğinin kanıtlanamadığı anlaşıldığından, işveren tarafından yapılan feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Açıklanan sebeplerle davacı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülerek, ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak davacının işe iade talebinin kabulüne karar vermek gerekmiştir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı işyerinde 09/05/2022-24/11/2023 tarihleri arasında asgari ücretle çalıştığını, yemek ve servis hizmetinin işveren tarafından karşılandığını, 1.250,00 TL değerinde yakacak yardımı verildiğini, iş akdinin 24/11/2023 tarihli fesih bildirimi ile feshedildiğini, iş akdinin

feshinin haksız olduğunu, davacının davalı iş yerinde ambalaj bölüm sekreteri olarak çalıştığını, fesih bildirimde ismi geçen G. Ü. isimli çalışanın da davacı ile aynı bölümde çalıştığını, davacı ile aynı gün işe başladığını, önceleri iki çalışanın çok samimi olduğunu, sonradan aralarının bozulduğunu, bu süreç içerisinde aralarının bozulması ile G. Ü. isimli çalışanın davacı hakkında bir takım dedikodular üretmeye ve arkasından konuşmaya başladığını, davacının bunlardan haberdar olsa da kulak asmadığını, 12.11.2023 tarihinde Instagram uygulaması aracılığı ile E. T. isimli bir kullanıcıdan davacıya bir mesaj atıldığını, sahte isimle atılan mesajda "numune almak için aşağı iniyorum, seninle odada göz göze geldik, işe yeni girdim" gibi ibareler bulunduğunu, yine gönderilen mesaj içeriklerinde ısrarla bir görüşmeye davet edildiğini, davacının sunulan mesaj içeriklerinden görüleceği üzere bu mesajlara hiç bir şekilde iş yeri ciddiyetine aykırılık oluşturacak şekilde cevap vermediğini, yine mesaj içeriklerinden mesajları gönderen kişinin gerçekten de aynı iş yerinde çalıştığının açık olarak belli olduğunu, mesaj içeriklerinde mesaj gönderen kişinin işe yeni girmiş olduğunu beyan ettiğini, bu şekilde işe yeni girmiş olan ve numune alan tek bir kişi bulunduğunu bu çalışanın adının E. D. olduğunu, davacının bu mesajları gönderen kişinin E. D. olmadığından emin olduğu için hemen E. D.'a bilgi verdiğini ve bu şekilde sahte hesap ile gönderilen mesajlardan davacının mesajı gönderen kişinin E. D. olduğunu zannetmesinin istendiğini bildirdiğini, zira kendisini gizlemek için sahte isim kullanan birinin gerçek kimliğinin anlaşılmasını sağlayacak en temel noktayı açık etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının E. D.'a bilgi verirken aynı şekilde kendisini ima edilerek ona da farklı bir hesaptan mesaj atılabileceğini düşünerek onu uyarmak istediğini, asla onu suçlamadığını, davacının durumu şefi olan H. E. Ö.'a ilettiğini, zira olabilecek asılsız durumlara ilişkin önceden bildirim yaparak önlem almak istediğini, G. Ü. isimli çalışanın davacı hakkında yapmış olduğu dedikoduların gerek H. E. Ö. gerekse iş yerinde mühendis olarak çalışan B. Ö.'ün de malumu olduğunu, ertesi gün bölüm müdürü E. K. K.'nin davacıyı çağırdığını ve davacıya hitaben "G. ile ilgili konuları duydum, hemen yukarı İnsan Kaynaklarına çıkıyorsun G ile ilgili dilekçe yazıyorsun, tutanak tutacağız, G.'in fişini çekiyoruz." demek sureti ile davacıyı insan kaynaklarına gönderdiğini, burada da davacının yazdıklarını genişletmek konusunda teşvik edildiğini, sonrasında davacının ve G. Ü. isimli çalışanın iş akdinin aynı gün ard arda feshedildiğini, İş yeri yetkililerinin her iki çalışmanı diğer çalışan hakkında dilekçe vermeye zorladığını, dilekçe içeriğindeki beyanları genişletme konusunda teşvik ettiğini ve sonrasında kendi beyanlarını gerekçe göstererek insan kaynakları birimine iletilen yazılı beyanlarda satışma niteliğinde eylemlerde bulunduğu, iş yerindeki diğer çalışanlar hakkında dedikodu ve hakaret içerikli konuşmalar gerçekleştirdiği gerekçesi ile iş akdinin feshedildiğini, iş yeri yetkililerinin her iki çalışanın iş akdini feshetmek için birbirleri hakkında dilekçeler aldığını, dilekçelerin iş akdinin feshine gerekçe yapılabilmesi için çalışanların iddialarını ve ithamlarını büyütmelemlerini istediğini ve bu dilekçelerin bu

kez aleyhlerinde kullanıldığını, yani davacının tuzağa düşürüldüğünü, feshin bildiriminde davacının kendi kendine iş yerine hitaben bir dilekçe yazdığı ve burada da sataşma niteliğinde eylemde bulunduğu iddia edildiğini, oysa ki olayın tamamen iş yeri yetkililerinin direktifi ile gerçekleştirildiğini, tüm bu hususlar dahilinde davacının iş akdinin feshi haksız olduğunu bu nedenle feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, işe başlatılmaması halinde ödenecek 4 aya kadar işe başlatmama tazminatı ve en fazla 4 aylık boşta geçen süre ücreti miktarlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 09/05/2022-24/11/2023 tarihleri arasında müvekkili işyerinde ambalaj bölüm sekreteri olarak görev yaptığını, davacının iş akdinin işyeri içerisinde çalışma huzur ve barışını bozan, çalışanlar arasında sataşma niteliğinde sonuçlar doğuran eylemleri nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-d maddesi gereğince haklı nedenle feshedildiğini, davacının müvekkili işyerinde çalışmakta iken 14/11/2023 tarihinde sunmuş olduğu dilekçe ile müvekkili şirket çalışan G. Ü.' ın birtakım davranışlarından rahatsız olduğunu, G. Ü' dan şikayetçi olduğunu bildirdiğini, dilekçesini titizlikle ve üst düzey hassasiyet gösterilerek incelendiğini ve derhal soruşturma sürecinin başlatıldığını, ayrıca 14/11/2023 tarihinde müvekkili şirket çalışanı E. D. tarafından davacının dava dilekçesinde belirttiği sahte Instagram hesabına ilişkin yazılı beyanı ve ekran görüntüleri sunulduğunu, 16/11/2023 tarihinde G. Ü' dan davacının iddia ettiği konuşmalar hakkında savunmasının talep edildiğini, 20/11/2023 tarihinde G. Ü. tarafından davacının rahatsız olduğunu beyan ettiği hususlara ilişkin yazılı beyanı ve beyanda bahsi geçen konuşmalara ilişkin whatsapp ekran görüntülerinin ibraz edildiğini, müvekkili şirket tarafından yapılan inceleme neticesinde davacının sataşma niteliğinde eylemlerde bulunduğunu, iş yerindeki diğer çalışanlar hakkında dedikodu ve hakaret içerikli konuşmalar gerçekleştirdiği ve diğer çalışanların izinsiz fotoğrafını çektiğinin tespit edildiğini, müvekkili şirketin işyeri içerisinde huzur ve barışı sağlamak durumunda olduğunu, her çalışanın iş etik ve ahlak kurallarına uygun davranmasını beklediğini, davacının sergilediği bu davranışların iç huzuru bozduğunu, yüzlerce çalışanı olan müvekkili şirketin şirket içerisinde bu gibi söylemlere ve davranışlara taviz vermesi halinde oluşacak kaos ortamı ve huzursuzluk olacağını, hiçkimsenin böyle bir ortamda çalışmak istemeyeceğinin kesin olduğunu, bu nedenlerle davacı tarafından gerçekleştirilen sataşma niteliğindeki eylemlere, dedikodulara, hakaret içerikli konuşmalara ve izinsiz çekilen fotoğraflara kayıtz kalmasının hiçbir şekilde mümkün olmadığını, davacının yarattığı bu ortamda müvekkili şirketin davacıyla olan iş ilişkisinin sürdürmesinin beklenemeyeceğini, tüm bu nedenlerle davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-d maddesi uyarınca, haklı nedenle derhal feshedildiğini, feshin usul ve yasaya uygun olduğunu beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonunda davanın reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davacı istinaf dilekçesinde özetle; Mahkemece yapılan değerlendirmede davacının 14.11.2023 tarihinde G. Ü. isimli personelden şikayetçi olduğuna dair detaylı bir şikayet dilekçesi sunmuş olduğu, yine 14.11.2023 tarihinde E. D. isimli işçi tarafından dilekçe ve bir takım yazışma örneklerinin sunulduğu, konu hakkında 16.11.2023 tarihinde G. Ü. isimli işçinin savunmasının istendiği, anılan işçinin detaylı savunmasında davacı hakkında bir takım iddialarda bulunduğu ve aralarında geçen yazışma kayıtlarını sunduğu, ilgili yazışma içeriklerinde G. Ü.ve davacının iş yeri ve çalışma arkadaşları hakkında dedikodu düzeyinde konuşmalar gerçekleştirildiği, bir takım çalışanlar hakkında hakaret düzeyinde ifadeler kullanıldığı, yine bir takım işçilerin iş yerinde gizlice çekildiği anlaşılan fotoğraflarının paylaşıldığının görüldüğü, bu durumda davalı işverenden iş akdinin devamının beklenemeyeceğini anlaşıldığı, davacının eylemlerinin yoğunluğu ve G.Ü. isimli işçinin de işten çıkarıldığı, bu sebeple eşit işlem borcuna uygun hareket edildiği, dolayısıyla feshin haklı nedene dayalı olduğu kanaatine varıldığının belirtildiğini, devamında ise feshe konu olayın 20.11.2023 tarihinde öğrenildiği, 24.11.2023 tarihinde yapılan feshin altı iş günlük süre içerisinde yapılmış olduğunun anlaşıldığının ifade edildiğini, hak düşürücü süre yönünden yapılan değerlendirmenin hatalı olduğunu, hak düşürücü süre yönünden yapılan değerlendirmede feshe konu olayın 20.11.2023 tarihinde öğrenilmiş olduğu belirtilmiş ise de olayın anlatımında yer bulduğu üzere davacının 14.11.2023 tarihinde işverene sunmuş olduğu dilekçe ile işveren konudan haberdar olduğunu, dolayısıyla fesih altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde gerçekleşmemiş olduğundan fesih şeklen geçersiz olduğunu, aslında 14.11.2023 tarihinde başlatılan soruşturma ile davacı ve G. Ü. isimli işçilerin işten çıkarılmalarına karar verilmiş olduğunun anlaşıldığını, bu noktada her iki işçinin iş akdinin feshi için yeterli delil ve gerekçe olmadığından fesih gerekçelerini daha dayanıklı hale getirmek için ikisinin de ayrı ayrı olmak üzere, işverenlik tarafından diğer işçiyi şikayet etmek için teşvik edildiği, araları bozuk olan iki işçiye de diğer işçinin çıkarılması için delil toplandığının bildirildiğini, bu noktada ikna olan işçiler diğer işçi hakkında detaylı ve suçlayıcı ifadeler ile şikayet mektupları yazdıklarını, işçiler bu şekilde tuzağa düşürülerek işten çıkarılmış olmakla eşit işlem borcu açısından mahkemece yapılan değerlendirmenin işbu vaka kapsamında uygulanabilirliğinin bulunmadığını, bunun yanında diğer işçi G. Ü. whats up görüşme içeriklerinden oluşan kişisel verileri hukuka aykırı olacak şekilde iş yeri yetkililerine sunduğunu ve kişisel verileri haksız ve hukuka aykırı şekilde fesih gerekçesi yapıldığını, G. isimli çalışan davacı ile aralarında gerçekleştirdiği iddia ettiği konuşmaların ekran görüntülerini iş yeri yetkililerine sunduğunu ve bu şekilde davacının iş akdinin feshedildiğini, diğer

çalışan G.'in de bu şekilde davacıdan intikam almak istediğini, iş yeri yetkililerinin de bu duruma alet olduklarını, kabul anlamına gelmemek kaydı ile bu konuşmaların doğru olduğu kabul edilse dahi iki kişi arasındaki özel konuşma olduğundan hem delil vasfı bulunmamakta hem de iş akdinin feshine dayanak teşkil edecek nitelikte olmadığını, davacıya ait bu yazışmaların alenileştirilmesi hem dava dışı G. isimli çalışan açısından hem de iş yeri yetkilileri açısından kişisel verilerin korunmasının ihlali niteliğinde olduğunu belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

Dava işe iade istemine ilişkindir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününe sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı/geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusudur.

Dosya içeriğine göre, davacının davalı işyerinde 09.05.2022-24.11.2023 tarihleri arasında ambalaj bölüm sekreteri olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin davalı işverence 24.11.2023 tarihli fesih bildirimini ile, "...14.11.2023 tarihinde Gizem Ünal hakkında yaptığımız yazılı şikayet nedeniyle üst düzey hassasiyet gösterilerek beyanlarımız dikkate alınmış ve derhal soruşturma süreci başlatılmıştır. Ancak incelemeler esnasında 20.11.2023 tarihinde İnsan Kaynakları birimine iletilen yazılı beyanlarla sataşma niteliğinde eylemlerde bulunduğunuz, işyerindeki diğer çalışanlar hakkında dedikodu ve hakaret içerikli konuşmalar gerçekleştirdiğiniz ve izinsiz olarak fotoğraflarını çektiğiniz iddiaları ulaştırılmıştır. Şirketimiz ber zaman insan onurunu ön planda tutarak çalışma huzur ve barışını sağlamayı hedeflemektedir. Gerekli inceleme ve soruşturma süreci yürütülmüşse de gelenen noktada çalışma ortamı içerisinde bu tarz davranışlara müsamaba gösterilmesinin mümkün olamayacağı anlaşılmıştır. Şirketimiz işyeri içerisinde çalışma huzur ve barışını bozan, çalışanlar arasında sataşma niteliğinde sonuçlar doğuran eylemleri hiçbir şekilde desteklememektedir. Yukarıda izah edilen sebeplerden dolayı iş akdininizin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-d maddesi gereğince 24/11/2023 tarihi itibarıyla fesh edilmesine karar verilmiştir." denilerek feshedildiği anlaşılmıştır. Bilindiği üzere davalı işveren açıkladığı fesih sebebi ile bağlı olup bildirimde gösterdiği fesih sebeplerini değiştirip genişletemez. Dolayısıyla feshin

haklılığı veya geçerli olup olmadığının yukarıda içeriğine aynen yer verilen bildirimde açıklanan sebeplerle sınırlı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2018/10718 Esas 2019/559 Karar sayılı kararında; "...Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyumsuzlukta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi baksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır..." denilmiştir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2016/14206 Esas 2017/9527 Karar sayılı kararı da aynı yöndedir)

Somut uyumsuzlukta, davacı işçi ile davalı işverenin diğer bir çalışanın whatsapp uygulaması üzerinden kişisel görüşmeler yaptığı, bu görüşmelerin gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğu, mevcut delil durumuna göre söz konusu yazışmaların işyerinde olumsuzluklara neden olduğuna ilişkin dosyada delil bulunmadığı, bu hali ile iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedildiğinin kanıtlanamadığı anlaşıldığından, işveren tarafından yapılan feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Açıklanan sebeplerle davacı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülerek, ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak davacının işe iade talebinin kabulüne karar vermek gerekmiştir.

7036 sayılı Kanununun 12. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 21/4. maddesinde yapılan değişiklik ile işe başlatmama tazminatı ile boшта geçen süre ücretinin parasal değerinin dava tarihine göre belirlenmesi gerekmektedir. Buna göre dosya kapsamında mevcut olan 03.06.2024 tarihli bilirkişi raporu da göz önünde bulundurularak, davacının dava tarihi itibarıyla boшта geçen süreye ait giydirilmiş ücreti brüt 16.145,36 TL olarak kabul edilerek, 4 aylık boшта geçen süre ücreti 64.581,44 TL olarak tespit edilmiştir. (çıplak brüt ücret 13.414,50 TL + yemek yardımı 2.075,22 TL + yakacak yardımı 655,64 TL = giydirilmiş brüt ücret = 16.145,36 TL, 4 Aylık boшта geçen süre ücreti hesabı; brüt 16.145,36 TL x 4 ay = brüt 64.581,44 TL) İşe başlatmama tazminatı ise davacının kıdemi ve fesih nedeni göz önüne alınarak dört aylık ücreti tutarında brüt 53.658,00 TL (brüt 13.414,50 TL x 4 ay = brüt 53.658,00 TL) olarak belirlenmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin davanın reddine ilişkin kararının doğru olmadığı anlaşılınca, davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun **KABULÜ İLE**, 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2. maddesi gereğince, **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,**

1-Davanın **KABULÜ** İle;

2-İşverence yapılan feshin **GEÇERSİZLİĞİNE**, davacının **İŞE İADESİNE**,

3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni gözönüne alınarak 4 aylık ücreti tutarında brüt 53.658,00 TL olarak **BELİRLENMESİNE**,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olarak brüt 64.581,44 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

5-Davacının işe başlatılması halinde işveren tarafından ödenen kıdem ve ihbar tazminatı var ise yapılan ödemelerin ödenecek olan boşta geçen süre ücreti alacağından mahsubuna,

6-Davacı tarafın adli yardım talebi kabul edildiğinden dava tarihi itibarıyla alınması gereken 179,90 TL başvurma harcı ile alınması gereken 615,40 TL karar harcı olmak üzere toplam 795,30TL'nin davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

7-Davacı tarafın adli yardım talebi kabul edildiğinden suç üstü ödeneğinden karşılanan 2.500,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

8-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 250,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

9-Davalı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

10-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

11-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereğince Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davalı taraftan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına, **ilk derece mahkemesince bu konuda harç tahsil müzekkeresi yazılmasına**,

12-Davacının adli yardım talebi kabul edildiğinden ve davacı tarafından istinaf kanun yoluna başvurma harcı ve istinaf karar harcı yatırılmadığından bu hususta karar verilmesine yer olmadığına,

13-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

14-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil/iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk

derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

15-İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince **KESİN** olmak üzere 02/07/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.