

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9197

Karar No. 2026/58

Tarihi: 12.01.2026

●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
●ÜCRETİN İLERİYE DÖNÜK DÜŞÜRÜLMESİ
KONUSUNDA İŞÇİNİN MUVAFAKAT VERMESİ
●FESİH YERİNE ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİ
KONUSUNDA MUVAFAKAT VEREREK
ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİNE RAZI OLAN
İŞÇİNİN İRADE SAKATLIĞINI İLERİ
SÜRMESİNİN DÜRÜSTLÜK KURALI İLE
BAĞDAŞMADIĞI

ÖZETİ İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22/1 hükmünün asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde ise her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı,

işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler.

Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2. maddesinde düzenlenen dürüst davranma hükmü uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2013, s.570).

Somut olayda dosyaya sunulan "Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi" başlıklı belge ile işçilere yapılan bildirimde; yapılan işle alakalı ihtiyacın azalması ve feshin son çare olması prensibi ilkelerinden hareketle iş sözleşmesini bu nedenle sona erdirmek yerine ücrette işçinin kabul etmesi hâlinde 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gidilerek 01.11.2020 tarihinden itibaren ücretin bir miktar düşürülmesine karar verildiği, 01.11.2020 tarihinden itibaren yeni belirlenen ücretle belirtilen şartlarda çalışmanın uygun görüldüğü, buna dair değişikliği kabul edip etmediğinin, bu değişikliğe muvafakati olup olmadığının, bu değişiklik yazısının tebliğinden itibaren 6 (altı) iş günü içerisinde işverene bildirilmesi yönünde bildirim yapılmıştır. Davacının aynı gün, ücrette indirimle gidilmesine ve buna yönelik çalışma koşullarında değişiklik talebine muvafakat ettiğine dair beyan dilekçesini, el yazısı ile yazıp imzaladığı ve işverene sunduğu dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle değerlendirme yapıldığında; iş sözleşmesinin devamı sırasında tarafların karşılıklı olarak ve ileriye dönük şekilde,

ücrette bir miktar indirim yapılması hususunda anlaştıkları, iş sözleşmesinin bu ücret üzerinden devam etmesi konusunda mutabık kaldıkları, davacının çalışma koşullarındaki bu değişikliğe önce rıza gösterip iş sözleşmesinin feshinden sonra irade fesadı iddiasına dayanarak eksik ödenen ücret alacağı şeklinde talepte bulunmasının dürüstlük kuralına aykırı olduğu, diğer taraftan irade fesadı iddiasının usulüne uygun şekilde ispatlanamadığı da dikkate alındığında, ücretin düşürülmesini ve çalışma koşullarında değişiklik talebini kabul ettiğine dair davacı işçi imzalı muvafakat belgesine değer verilmesi gerekirken, yanılıklı değerlendirme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili ve katılma yoluyla davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369/2 hükmü gereğince duruşma isteğinin miktardan reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalının Suudi Arabistan'da bulunan şantiyesinde 06.02.2019-24.08.2021 tarihleri arasında laminasyon ustası (kimyasal madde ile kaynak) olarak net 1.800,00 USD ücretle, yemek ve barınma giderleri işverene ait olacak şekilde çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, yurt dışı iş sözleşmesinde ücretinin düşük gösterildiğini, davacının çalıştığı sürece işyerinde fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil günleri dâhil haftanın 7 günü çalıştığını, izinlerinin tam olarak kullanılmadığını ileri sürerek kısmi alacak davası şeklinde kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık ücretli izin, ödenmeyen ücret asgari geçim indirimi, bakiye süre ücreti, belirsiz alacak davası şeklinde fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının davalı nezdindeki çalışmasının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında görüldüğü şekilde olduğunu, ücret iddiasının gerçeği yansıtmadığını, Suudi Arabistan'da çalışan davacının ücretinin Suudi Arabistan riyali (SAR) para cinsinden

ödediğini, iş sözleşmesinin davacı Türkiye'de izinde iken kendisinin işe gitmek istememesi üzerine sonlandırıldığını, tazminat talep hakkı bulunmadığını, çalışma karşılığı tüm ücret alacaklarının ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesinin kaldırma kararı üzerine yapılan yargılama sonucunda; iş sözleşmesi davalı tarafından haksız olarak feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatlarının kabul edildiği, taraflar arasında imzalanan yurtdışı iş sözleşmesinde davacının aylık ücretinin SAR olarak kararlaştırılması, ödemelerin banka hesabına SAR olarak yatırılması karşısında alacakların hangi para birimi üzerinden hesaplanacağı ve hüküm altına alınacağı noktasında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca davacı, kendisine ödenen yabancı para birimi cinsi ve Türk lirası arasında tercih hakkına sahip olmakla, davacının hesaplamaların USD olarak yapılmasına ilişkin talebine itibar edilmeyip ıslah dilekçesindeki SAR talebi dikkate alınarak, dava konusu alacakların SAR olarak hüküm altına alındığı, davalının işçilerin muvafakati alınarak ücretlerde düşüş yapıldığını savunduğu, dosyaya "*Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi*" başlıklı belge ve davacının değişiklikleri kabul ettiğine dair imzalı dilekçe sunulmuş ise de seri dosya davacısı işçilerin bu belgelere imza attıklarında yurt dışında olmaları, tanıkların evrakları imzalamayanların çıkışa gideceğinin söylendiği ve imzalamaya mecbur kaldıklarına dair beyanları dikkate alındığında, davacının iş sözleşmesindeki ücretin düşürülmesine muvafakati olmadığı, söz konusu belgeleri özgür iradeleri ile imzalamadıkları kabulü ile bu belgelere değer verilmediği, hükme esas alınan bilirkişi raporunda bilirkişi tarafından bordro hilesi iddiasına değer verilmeyerek iş sözleşmesindeki ücret dikkate alınmak suretiyle, imzalı olan bordro ve puantajlardaki imzaların geçerli olduğu kabulü ile hesaplama yapılmasının yerinde olduğu, ispat külfeti kendisinde olan davalının davacının ödenmeyen ücretleri ile ücretteki düşüşten dolayı diğer aylarda eksik ödeme olduğunun tespiti ile hesaplanan ücret alacağının kabul edildiği, davacı yurt dışında çalıştığından ve ücretinden gelir vergisi kesintisi yapılmadığından asgari geçim indirimi talebinin reddedildiği, dava dilekçesinde bakiye süre ücreti talebi var ise de yargılamada bu talepten feragat edilmesi sebebiyle bakiye süre ücreti talebinin reddedildiği, bilirkişi tarafından bordrosu sunulmayan ve/veya imza taşımayan aylar yönünden ve 2020 yılının Kasım ayından sonrası dönemde ise ücretteki düşüşün geçerli olmadığı seçeneği ile bordrolardaki saat sayısı ile bağlı kalınarak fark hesabı yapılmak suretiyle fazla çalışma ücreti hesaplanmasının yerinde olduğu, tanık beyanına dayalı hesap yapılan dönem için %30 oranında indirim yapıldığı, yine tanıkların beyanları ile ispat edildiği şekilde ulusal bayram genel tatil ücretinin %30 oranında indirim yapılarak hüküm altına alındığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; hüküm altına alınan alacaklarda bir isabetsizlik bulunmadığı, davalı tarafından davacının banka hesabına yatırıldığı tespit edilen ücretin mahsubu ile ücret alacağının hüküm altına alınmasının yerinde olduğu, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;
 - a. Davalı tarafından sunulan ödeme belgelerinin esas alınamayacağını,
 - b. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin eksik hesaplandığını ve bu alacaklardan indirim yapılmaması gerektiğini,
 - c. Bordro hilesi nedeniyle tüm dönem için fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hesaplanması ve gerçek ücretin bir parçası olan hafta tatili ve fazla çalışma tahakkuklarının mahsup edilmemesi gerektiğini, ayrıca fazla çalışma ücretlerinin zaten eksik ödendiğini, davacının ayda iki değil dört hafta tatili gününde de çalıştığını, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin tanık dönemi ile değil tüm dönem üzerinden hesaplanması gerektiğini,
 - d. Ücret miktarının emsal ücret verilerine göre daha yüksek kabul edilmesi yerine düşük ücretin hesaplamlarda esas alınmasının hatalı olduğunu, davacının gerçek ücretinin dava dilekçesinde bile belirtilen ücretin üzerinde olduğunu,
 - e. Bordrolar, iş sözleşmesi ve sair belgeler davacıya irade fesadı altında imzalatıldığından itibar edilmemesi gerektiğini, davacının ücretlerinin eksik ödendiğini ve eksik hesaplandığını,
 - f. Yıllık ücretli izin alacağının kabulü gerektiğini, hizmet süresinin hatalı belirlendiğini,
 - g. Tazminat ve alacaklardan vergi kesintisi yapılarak hesap yapılmasının hatalı olduğunu,
 - h. Ret vekâletin hatalı belirlendiğini ileri sürmüştür.
2. Davalı vekili katılma yoluyla temyiz dilekçesinde;
 - a. Davacının rızası ile dövizde yaşanan yükselme nedeniyle ücretinin düşürüldüğünü, davacının buna ilişkin muvafakatının geçerli olduğunu, ücret tespitinin tanık beyanlarına göre yapılmasının hatalı olduğunu, davacı tanıklarının davacı ile menfaat birliği içinde olması nedeniyle beyanlarının esas alınamayacağını,
 - b. Yurt dışında çalışan işçinin ücreti brütleştirilirken %5 genel sağlık sigortası eklenmesinin hatalı olduğunu,
 - c. Davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacak şekilde iş

sözleşmesinin feshedildiğini, diğer taraftan tazminata esas ücrete barınma gideri eklenmesinin hatalı olduğunu,

d. Davacının fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri bordrolarda ödendiğinden bu taleplerin reddi gerektiğini,

e. Davacı tanıklarının çalışma süresinin davacıyı kapsamaması nedeniyle de beyanlarının esas alınamayacağını, ücrette hükmedilen kısmın muvafakat nedeniyle ücretin düşürülmesinden kaynaklandığını, kabul edilen ücret alacağını hatalı olduğunu, davanın tümünden reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; iş sözleşmesine uygulanacak hukuk, hizmet süresi, ücret miktarı, ücretin brütleştirilmesi, giydirilmiş ücret tespiti, davacının dava konusu alacak kalemlerine hak kazanıp kazanmadığı, alacakların ispatı ve hesabı, ücretin düşürülmesi ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıp yapılmadığı ile ret vekâlet ücretine ilişkindir.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (5718 sayılı Kanun) 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) "*Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*" kenar başlıklı 22. maddesi şöyledir:

"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamayla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz."

İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22/1 hükmünün asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde ise her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler.

Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2. maddesinde düzenlenen dürüst davranma hükmü uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2013, s.570).

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi aylık ücretlerinin çalışma devam ederken zorla imzalatılan ve aylık ücretlerini düşüren ikinci sözleşme nedeniyle eksik ödendiğini; dolayısıyla irade fesadı altında imzalatılan belgenin geçerli olmadığını ileri sürmüştür. Davalı işveren ise iddiaların gerçeği yansıtmadığını, ücretin düşürülmesine dair muvafakat belgelerinin geçerli olduğunu savunmuş ve dosyaya, davacının muvafakati alınarak ücretlerde düşüş yapıldığına dair "*Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi*" başlıklı belge ve davacının değişikliği kabul ettiğine dair işçi imzalı dilekçe sunmuştur.

İlk Derece Mahkemesince seri dosya davacısı işçilerin bu belgelere imza attıklarında yurt dışında olmaları, dinlenen tanıkların evrakları imzalamayanların çıkışa gideceğinin söylendiği ve imzalamaya mecbur kaldıklarına dair beyanları dikkate alındığında, davacının iş sözleşmesindeki ücretin düşürülmesine muvafakati olmadığı, söz konusu belgeyi özgür iradesi ile imzalamadığının kabulü ile bu muvafakat belgesine değer verilmemiş, buna göre davacının eksik ödenen ücret alacakları ile diğer bazı işçilik alacakları bu doğrultuda değerlendirilerek sonuca gidilmiştir. Ne var ki varılan sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir.

Somut olayda dosyaya sunulan "*Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi*" başlıklı belge ile işçilere yapılan bildirimde; yapılan işle alakalı ihtiyacın azalması ve

feshin son çare olması prensibi ilkelerinden hareketle iş sözleşmesini bu nedenle sona erdirmek yerine ücrette işçinin kabul etmesi hâlinde 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gidilerek 01.11.2020 tarihinden itibaren ücretin bir miktar düşürülmesine karar verildiği, 01.11.2020 tarihinden itibaren yeni belirlenen ücretle belirtilen şartlarda çalışmanın uygun görüldüğü, buna dair değişikliği kabul edip etmediğinin, bu değişikliğe muvafakati olup olmadığının, bu değişiklik yazısının tebliğinden itibaren 6 (altı) iş günü içerisinde işverene bildirilmesi yönünde bildirim yapılmıştır. Davacının aynı gün, ücrette indirimle gidilmesine ve buna yönelik çalışma koşullarında değişiklik talebine muvafakat ettiğine dair beyan dilekçesini, el yazısı ile yazıp imzaladığı ve işverene sunduğu dosya kapsamında anlaşılmaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle değerlendirme yapıldığında; iş sözleşmesinin devamı sırasında tarafların karşılıklı olarak ve ileriye dönük şekilde, ücrette bir miktar indirim yapılması hususunda anlaştıkları, iş sözleşmesinin bu ücret üzerinden devam etmesi konusunda mutabık kaldıkları, davacının çalışma koşullarındaki bu değişikliğe önce rıza gösterip iş sözleşmesinin feshinden sonra irade fesadı iddiasına dayanarak eksik ödenen ücret alacağı şeklinde talepte bulunmasının dürüstlük kuralına aykırı olduğu, diğer taraftan irade fesadı iddiasının usulüne uygun şekilde ispatlanamadığı da dikkate alındığında, ücretin düşürülmesini ve çalışma koşullarında değişiklik talebini kabul ettiğine dair davacı işçi imzalı muvafakat belgesine değer verilmesi gerekirken, yanılıklı değerlendirme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bu doğrultuda, davacının muvafakat ettiği yeni ücret miktarına göre dava konusu alacak kalemlerinin yeniden değerlendirilmesi gerektiği de göz ardı edilmemelidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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,**

Peşin alınan temyiz karar harçlarının istek hâlinde ilgililere iadesine,
Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.