

T.C.
SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

DOSYA NO : 2022/938
KARAR NO : 2023/138
KARAR TARİHİ :31/01/2023

T Ü R K M İ L L E T İ A D I N A
İ S T İ N A F K A R A R I

BAŞKAN : YALÇIN ÖKTEN (40311)
ÜYE : NUMAN ERGÖL (34597)
ÜYE : GÜLSEN ÜNSAL (174706)
KATİP : UFUK AYKAN (241305)
İNCELENEN KARARIN
MAHKEMESİ : TOKAT 1. İŞ MAHKEMESİ
KARARTARİHİ : 03/02/2022
NUMARASI : 2020/339 Esas, 2022/126 Karar
DAVACI : [REDACTED]
VEKİLİ : A [REDACTED]
DAVALI : [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
VEKİLLERİ : A [REDACTED]
Av. AYŞE GÜNEŞ
DAVANIN KONUSU : Alacak (İşçi İle İşveren İlişkisinden Kaynaklanan)

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının davalı şirketin [REDACTED] şubesinde 09/03/2018 - 11/11/2020 tarihleri arasında reyon şefi olarak çalıştığını, son ücretinin 2.750 TL olduğunu, ücretin asgari ücret tutarının banka kanalıyla kalan kısmının elden ödendiğini, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından ihtarname keşide edilmek suretiyle 09-11/11/2020 tarihleri arasında devamsızlık yapıldığı iddiası ile feshedildiğini, davacının 07-17/11/2020 tarihleri arasında Covid pozitif olması nedeniyle karantinada ve raporlu olduğunu, davacının durumu iş yerine bildirdiğini, istirahat raporunu iş yerine ulaştırdığını, davacının devamsızlığının mazeretsiz ve bildirimsiz olmadığını, davacının normalde haftada 6 gün 08:00 - 19:00 saatlerinde çalıştığını, ancak çoğu zaman 20:00 da çıkabildiğini, ayda 2-3 kez 08:00 - 22:00 saatleri arasında ürün dü işi yaptığını, denetim günlerinde haftada 7 gün gün çalıştıkları zamanların olduğunu, Pazar günleri çalıştığını, davacının dini bayramın ilk günü çalışmayıp kalan UBGТ günlerinde çalıştığını yıllık izinlerini kullanmadığını iddia ederek 100TL kıdem tazminatı, 10TL ihbar tazminatı, 10 TL yıllık izin ücreti, 10 TL fazla çalışma ücreti, 10 TL hafta tatili ücreti, 10TL UBGТ ücreti olmak üzere toplam 150 TL 'nin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Haklı fesih nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamadığını, davacının iş akdinin 18-30/11/2020 tarihleri arasında mazeretsiz ve bildirimsiz olarak devamsızlık yapması nedeniyle feshedildiğini, bu tarihlere ait istirahat raporunun bulunmadığını, davacının ücretinin ibraz edilen ücret bordrolarında tespit edilen tutarlarda olduğunu, elden ödeme yapılmadığını, ödemelerin banka kanalıyla yapıldığını, davacının yıllık izin haklarını kullandığını, davacının haftada 6 gün günde 7,5 saat çalıştığını, 1,5 saat ara

dinlenme hakkı kullandığını, haricen yaptırılan fazla çalışma, UBGİ ve hafta tatili ücretlerinin ödendiğini, bordroların ihtirazi kayıt konulmadan imzalandığını, Ocak 2020 döneminden sonra bordroların kep adresleri üzerinden çalışanlara tebliğ edildiğini, bu nedenle imzasız olduğunu iddia ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk derece mahkemesince yazılı gerekçeler ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; İlk derece mahkemesi kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu, davacının 09.08.2018-11.11.2020 tarihleri arasında çalıştığını, 2020 yılı Ocak ayı ve sonrasına ait (toplam 11 ay) maaş bordrolarının imzasız olduğu belirtilerek fazla mesai hesaplaması yapıldığını, bordroların KEP ile gönderildiğini, imzalı sayılması gerektiğini, haklı fesih koşulları gerçekleştiğinden dolayı davacının kıdem ve ihbar tazminatı talep etme hakkının bulunmadığını, bu nedenlerle ilk derece mahkemesi kararının kaldırılması gerektiği gerekçeleri ile yasal süre içerisinde istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Dava; iş sözleşmesinden kaynaklanan kıdem tazminatı ve bir kısım işçilik alacaklarının tahsiline ilişkindir.

HMK'nın 342. maddesinde yer alan "istinaf başvuru dilekçesinde başvuru sebepleri ve gerekçesinin bildirilmesi", 355. maddesinde yer alan "incelemenin, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılacağı ancak, Bölge Adliye Mahkemesinin kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözüteceği" ve 357. maddesinde yer alan "Bölge Adliye Mahkemesince resen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, yeni delillere dayanılamayacağı" ve "ilk derece mahkemesinde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeden reddedilen veya mücbir bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan delillerin Bölge Adliye Mahkemesince incelenebileceği" hükümleri doğrultusunda istinaf başvuru dilekçesinde herhangi bir gerekçe içermeyen soyut ve yasanın amacına uygun olmayan sebepler nazara alınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

İlk derece mahkemesince "İş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sonlandırıldığının ispat külfeti davalı işverendedir.

Gerek işçi gerekse işveren fesih sebebi olarak ileri sürdüğü hususları ispat ile mükelleftir. Fesih sebebi olarak ileri sürülen hususlar sonradan dava dilekçesi ile veya yargılama sırasında genişletilemez ve değiştirilemez. Genişletilip değiştirilse dahi buna itibar edilemez.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2.maddesinde de ifade edildiği üzere feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını öncelikle işveren ispat etmek durumundadır. Şayet işçi, işverenin ileri sürdüğü fesih sebebinden farklı bir sebep ileri sürmüş ise bu halde iddiasını ispat etmek durumundadır.

Somut ihtilafta davacı vekili, iş akdinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı vekili ise iş akdinin davalı tarafından haklı nedenle feshedildiğini ileri sürmüştür.

SGK'ya verilen işten ayrılış bildirgesinde davacının iş akdinin "29" kodu ile "işveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih" olarak gösterildiği anlaşılmıştır.

Davacı tanığı [REDACTED] (husumetli tanık) verdiği beyanda, "...ben davacının iş akdine son verildiği tarih itibarıyla davalı işyerinde çalışmıyordum, davalı işyerinde çalışan arkadaşlardan duyduğum kadarıyla davacı covid olmuş, buna ilişkin raporu bir gün geç götürmesi nedeniyle iş akdine son verilmiş..." demiştir.

Davacı tanığı [REDACTED] verdiği beyanda, "... davacı covid 19 virüsüne yakalandı, raporlu olmasına rağmen işten çıkarttıklarını biliyorum..." demiştir.

Davalı tanığı [REDACTED] verdiği beyanında, "... davacı üç gün işe üst üste gelmedi, biz de hakkında devamsızlık tutanakları tuttuk, bu tutanakları tuttuktan sonra arkadaşlarından öğrendik ki, davacı covid olmuş, bu sebeple işe gelmemiş ancak bizim bu konudan bilimiz yoktu bize de

haber etmedi, iş akti devamsızlıktan işverence feshedildi..." demiştir.

Davalı tanığı [REDACTED] verdiği beyanda, "...davacı 3 gün işe üst üste gelmeyince biz de tutanak tutup bunu merkeze bildirdik, tutanağın altında benim de imzam vardır, iş akdinin bu sebeple sonlandığını biliyorum..." demiştir.

Davacı tanığı [REDACTED] (husumetli tanık) beyanda, "...ben işten ayrıldıktan sonra davacı çalışmaya devam ediyordu, görgüye dayalı bir bilgim yoktur ancak davacının arkadaşlarından duyduğum kadarıyla davacı covid olduğu dönemde hakkında devamsızlık tutanakları tutulmuş ve bu sebeple iş akdine son verilmiş..." demiştir.

Görüleceği üzere gerek tanık beyanlarından gerekse davacının dosya muhteviyatındaki sağlık raporlarından (07/11/2020'de covid hastası olduğuna ilişkin laboratuvar sonuç raporu, 08/11/2020-18/11/2020 tarihleri arası dönemi havi istirahat raporu, mevcut) anlaşılacağı üzere, davacının covid hastası iken iş akdi işverence devamsızlık nedeniyle (09/11/2020-11/11/2020) feshedilmiş olup bu durum iş akdinin haksız şekilde sonlandırıldığını göstermektedir.

Her ne kadar davalı vekili devamsızlık tutanak münzilerini, işbu dosyada tanık olarak dinletmiş ve tanıklar [REDACTED] ve [REDACTED] de davacının devamsızlığı nedeniyle iş akdine son verildiğini beyan etmiş olsalar da devamsızlık tutanağının tutulduğu tarihlerde davacının covid rahatsızlığının mevcut olduğu, Sağlık Bakanlığı'nca belirlenen karantina süresinde kalması gerektiği, işe devamsızlığın geçerli bir mazereti bulunduğu, davacının hasta olması nedeniyle işverene devamsızlığın sebebini haber edememesinin olağan olabileceği, davalının davacıya ulaşım devamsızlığın sebebini araştırdığına ilişkin somut bir bilgi ve belgeye de ulaşamadığı hususları nazara alınarak, iş akdinin davalı işverence haksız sonlandırıldığı kanaatine varılmış olup davaya konu kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerektiği değerlendirilmiştir.

Davacının, davalı yanında 09/03/2018-20/11/2020 tarihleri arasında 2 yıl 8 ay 12 gün (988 gün) çalıştığı anlaşılmaktadır.

Davacı vekili davacının en son 2.750,00-TL ücret aldığını iddia etmiştir. Davacı tanıkları davacının ücreti hakkında bilgi sahibi değildir, ancak elden ödeme yapıldığı hususunu doğrulamışlardır. Davacı vekili üzerinde tarih olmayan, neye ilişkin ödeme olduğu anlaşılmayan bir adet davacının imzasını taşıyan belge sunmuştur. Davalı vekili ise davacının ücretinin ücret bordrolarında tahakkuk ettirilen tutarda olduğunu, elden ödeme olmadığını, ödemelerin banka kanalıyla yapıldığını iddia etmiştir. Davalı vekilinin dosyaya sunmuş olduğu ücret bordrolarından davacının son ücretinin brüt 3.148,00-TL olduğu, davacıya 2020 yılında değişen ek ödemelerle birlikte aylık 2.450,00-TL-2.770,00-TL aralığında değişen net tutarlar ödendiği, tahakkuk eden net tutarların davacının iddiasını da kapsadığı anlaşıldığından davacının ücret bordrosundaki tutarlara itibar edilerek hesaplama yapılması gerektiği değerlendirilmiştir.

Belli bir bekleme süresini doldurarak yorulduğu kabul edilen ve halen çalışabilir konumdaki işçiye birbirini izleyen günler şeklinde ve ilke olarak bölünmeden ücretli bir biçimde sağlanan yıllık dinlenme olanağına "yıllık ücretli izin" denir (Akyiğit, Ercan: Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, s.30). Yıllık ücretli izin, işçilere sağlanan en önemli dinlenme hakkıdır. Bir yıl boyunca çalışarak yorulduğu varsayılan işçiye dinlenerek bedensel ve ruhsal yorgunluğunu atması sağlanır (Göktaş, Seracettin /Çil, Şahin: Açıklamalı- İctihatlı Basın İş Kanunu, Ankara 2003, s.261).

Yıllık ücretli izin, birisi "dinlenme amacına yönelik serbest zaman" ya da kısaca "izin" dıgeriyse "serbest zaman süresine ait ücret" olmak üzere iki ögeden oluşur. Ancak bu iki ögeyi içerir biçimde tanınan bir serbest zamanın yıllık ücretli izin olarak nitelendirilmesi mümkündür. Anayasal bir temeli olan sosyal hak görünümünde olan izin hakkı, izin günlerine ait ücretten ayrı düşünülemez. İşçinin yıllık izin hakkı, Anayasal temeli olan ve iş mevzuatında özel biçimde korunmuş bir dinlenme hakkıdır.

Yıllık izin hakkı çalışırken ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. Bu nedenle iş ilişkisi devam ettiği aşamada ve henüz izin kullanılmayan dönemde yıllık izin ücreti adı altında yapılan ödemeler avans mahiyetindedir. İş ilişkisi devam ettiği sürece dinlenme hakkı varlığını sürdürür. İş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan izin süreleri için son ücretten hesaplama yapılır ve çalışırken izin ücreti adı altında yapılan ödemeler avans niteliğinde olmakla mahsup edilir.

Yıllık izinde ispat yükü işverendedir. İşveren işçinin imzasını taşıyan izin defteri ya da eşdeğer yazılı belge ile izin kullandırıldığını kanıtlamalıdır. Yargıtay'ın işçinin imzasını taşıyan izne ayrılma ve işe başlama yazılarını delil olarak kabul ettiği kararları vardır.

Yıllık izin ücreti, iş sözleşmesinin feshiyle muaccel olur ancak faiz başlangıcı için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. İşveren temerrüde düşürülmediğinde, dava ve varsa ek dava/ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütülür. Yargıtay'a göre uygulanması gereken faiz yasal faiz olmalıdır.

Yıllık izin hususunda ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi gereği "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez...." hükmü yer almakla, davacının izin kullanma sürelerinin davalı tarafından kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene ait olmakla dosyaya davacının toplamda 21 gün izin kullandığına ilişkin belge sunulduğu anlaşılmış olup kullanılan izinlerin mahsubu ile davacının davalı işyerindeki çalışma süresi dikkate alındığında toplam 7 gün yıllık izin hakkı olduğu, netice itibarıyla davacının son aylık ücretinin brüt 3.148,00-TL olduğu dikkate alındığında davacının brüt 734,53-TL yıllık izin ücreti alacağını bulunduğu kanaatine varılmıştır.

Hafta tatilinde çalışıldığının ispatı davacı işverende, bu günlere ait ücretlerin ödendiğinin ispatı ise davalı işverendedir. Davacı tanıklarının görgü ve beyanlarından davacının Mart 2018-Eylül 2019 dönemleri arasında ayda 1 kez haftada 7 gün çalıştığı anlaşıldığından, bu günlerde çalışmalarının karşılığı ücretlerin ödendiği işverence ispat edilemediğinden istemin kabulü gerekmiştir.

UBGT günlerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak sözü edilen çalışmaların bu tür yazılı belgeler ile kanıtlanamaması durumunda, bu alacaklar için de tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.

Somut olayda davacı, dinlenen tanık beyanları ile UBGT günlerinde çalıştığını ispatlamış, işveren ise ubgt ücret alacaklarını tamamen ödemediğini ispatlayamadığından (ücret bordrosunda tahakkuk edip ödendiği tespit edilen tahakkuklar dışlanmıştır.) işverenin sorumluluğu cihetine gidilmiştir.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ödeme yapıldığının ispatı ise işverendedir. Fazla çalışma yapıldığının ispatı konusunda işçinin imzasını taşıyan bordro, sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka deyişle bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın bordroların imzalı ve belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücret tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenlerin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.

Davalı vekili dosyaya davacının bir kısmında imzası bulunan, bir kısmında bulunmayan ücret bordrolarını sunmuştur.

Davalı vekilinin dosyaya sunmuş olduğu Mart 2018 - Aralık 2019 dönemleri arasındaki ücret bordrolarında değişik tutarlarda fazla çalışma ücreti tahakkuku bulunup, ücret bordroları davacı tarafından ihtirazi kayıt konulmadan imzalandığı için kesin delil niteliğinde olup, aksi yazılı delille ispatlanmadığından bu aylar dışlanmıştır.

Davacının Ocak 2020-Kasım 2020 dönemleri arasındaki ücret bordroları değişen tutarlarda fazla çalışma ücreti tahakkuku içermekle birlikte imzasız olduğu için bu dönemdeki fazla çalışma ücreti hesabının tanık beyanlarına göre yapılması gerekir. Bordrolarda tahakkuk ettirilip karşılığı banka kanalıyla ödenen toplam brüt 1.357,63-TL'nin, toplam fazla çalışma ücretinden mahsubu gerekir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2015/8363 Esas 2018/1164 Karar sayılı ilamında da vurgulandığı üzere tanıkların davalı işyerindeki çalışma sürelerinin davacının alacak kalemleri bakımından dava ettiği sürelerin tamamını kapsamadığı için ancak çalıştıkları dönemle sınırlı olarak beyanlarına itibar edilebilecektir.

Tanık beyanlarından, davacının 2020 yılında l.vardiyada haftada 6 gün ortalama 08:00-18:30 saatleri arasında günde 10,5 saat, 1 saat ara dinlenme düşüldüğünde günde 9,5 saat çalıştığı, 57 saat haftalık çalışma yaptığı, 12 saat fazla çalışma yaptığı anlaşılmaktadır.

Yine iki ayda bir hafta, haftada 3 gün ortalama 08:00-18:30 saatleri arasında günde 10,5 saat, 1 saat ara dinlenme düşüldüğünde günde 9,5 saat çalıştığı, haftada 3 gün ortalama 08:00-22:00 saatleri arasında günde 14 saat, 1,5 saat ara dinlenme düşüldüğünde günde 12,5 saat çalıştığı, 66 saat haftalık çalışma yaptığı, 21 saat fazla çalışma yaptığı anlaşılmış ancak davalı işverence fazla çalışma ücretlerinin tamamının ödendiği ispat edilemediğinden mezkur talebin kabulü gerekmiştir.

Yargıtay'ın yerleşik içtihatları doğrultusunda uzun süreli çalışmalarda fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili çalışmasının ispatı, takdiri delil niteliğinde olan tanık beyanları ile ispatlanması halinde bir işçinin tatil günleri dahil sürekli fazla mesai gerektirir şekilde çalışmasının insan yapısına ve hayatın olağan akışına aykırı olduğu, sosyal ve ailevi yaşam gereği işçinin günlük ve saatlik izin kullandığı hastalık, istirahat gibi nedenlerle çalışamayacağı günlerin de olabileceği dikkate alınarak hakkaniyet indirimi yapılması gerekmektedir. Bu itibarla söz konusu alacaklar tanık beyanı ile ispat edilmiş olduğundan bu alacak miktarlarına takdire %30 hakkaniyet indirimi yapılması gerekmiştir. " gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Fesih tek taraflı yenilik doğurucu bir işlem olup, karşı tarafa varmakla hüküm ve sonuçlarını doğurur, fesih işleminin sonuçlarını ortadan kaldırması ancak karşı tarafın kabulü ile mümkündür. Davacının iş akdinin 11.11.2020 tarihinden feshedildiğine ilişkin işveren ihtarnamesinin davacının kayıtlı elektronik posta adresine bildirilmesi nedeniyle davacıya ulaşmakla sonuç doğurduğunun ve iş akdinin bu tarihte işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Feshin sonuçlarının ortadan kaldırılması ancak karşı tarafın kabulü ile mümkün olup, davacının fesih tarihinde raporlu olup işyerinde çalışmadığı anlaşılmaktadır. Davacının açık veya örtülü olarak işveren tarafından gerçekleştirilen feshin sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yönelik bir kabulü bulunduğu ispatlanamamış olup, bu fesih tarihinden sonra tutulan devamsızlık tutanakları ile buna bağlı olarak gerçekleştirilen ikinci feshin herhangi bir hukuki sonuç doğurmayacağı hususu açıktır. Bu hususlar dikkate alındığında davalı yanın buna ilişkin istinaf itirazları yerinde bulunmamaktadır.

Davalı yanca, davacının 2020 Ocak ayı ve sonrasına ilişkin bordrolarının kayıtlı elektronik posta adresine tebliğ edilmesi ve davacının bir itirazının bulunmaması nedeniyle söz konusu bordroların imzalı olduğunun ve aksinin yazılı delil ile ispatlanması gerektiği iddia etmiş ise de; söz konusu durumun bu kayıtların sadece davacı yana tebliğ edildiğine ilişkin delil niteliğinde bulunduğu, söz konusu bordroların ıslak veya elektronik imza ile imzalanmadığı müddetçe davacı açısından bağlayıcı nitelik taşımayacağı, dosyaya bu yönde bir kayıt da sunulmadığı anlaşıldığından söz konusu bordroların imzasız olduğu kabulüyle bu bordrolarda bulunan tahakkukların mahsup edilmek suretiyle tanık anlatımlarına itibarla hüküm kurulmasında herhangi bir hata bulunmamaktadır. Davalı vekilinin buna ilişkin istinaf itirazları yerinde değildir.

Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine, davalı tarafça ileri sürülen tüm istinaf sebeplerinin ilk derece mahkemesince usul ve yasaya uygun bir şekilde değerlendirilerek hüküm kurulmasına göre davalı vekilinin yerinde bulunmayan istinaf başvurusunun 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b-1. Maddesi gereğince esastan reddine karar vermek gerekmiş, açıklanan sebeplerle aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM :YUKARIDA AÇIKLANAN NEDENLERLE;

1-İlk derece mahkemesinin kararının yasal ve hukuksal gerekçeleri ile dayanağı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmadığından 6100 sayılı HMK'nun madde 353/1-b.1 hükmü gereğince davalı vekilinin **İSTİNAF BAŞVURUSUNUN ESASTAN REDDİNE,**

-İstinaf yargılama giderlerinin başvuru sahibi üzerinde bırakılmasına,

-İstinaf talebi reddedilen davalıdan alınması gereken 1.601,23 TL karar ve ilam harcından davalı tarafça peşin yatırılan 400,31 TL'nin mahsubu ile bakiye 1.200,92? TL'nin davalıdan tahsili ile **HAZİNEYE GELİR KAYDINA,**

Kararın taraflara tebliği, kesinleştirme, harç ikmal ve gider avansı iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair, tarafların yokluğunda, 7036 sayılı yasanın madde 7/3 hükmü yollaması ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b.1 hükmü gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda (duruşma yapılmaksızın), aynı yasanın 361/1 ve 362/1-a hükümleri uyarınca kararın niteliği ve niceliği itibariyle **KESİN** olmak üzere, oy birliği ile 31/01/2023 tarihinde karar verildi.

GEREKÇELİ KARARIN YAZILDIĞI TARİHİ : 31/01/2023

Yalçın ÖKTEN
Başkan
40311

 e-imza

Numan ERGÖL
Üye
34597

 e-imza

Gülşen ÜNSAL
Üye
174706

 e-imza

Ufuk AYKAN
Katip
241305

 e-imza