

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

ESAS NO : 2023/1538
KARAR NO : 2025/1371

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

BAŞKAN :
ÜYE :
ÜYE :
KATİP :

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : SAKARYA 4. İŞ MAHKEMESİ
TARİHİ : 13/03/2023
ESAS NUMARASI : 2021/260
KARAR NUMARASI : 2023/94

DAVACI :
VEKİLLERİ : Av. NAİM BEKAR - E-Tebliğat Adresi Mevcuttur.

DAVALI :

VEKİLİ :
DAVANIN KONUSU : Alacak (İşçi İle İşveren İlişkisinden Kaynaklanan)
KARAR TARİHİ : 19/06/2025
YAZIM TARİHİ : 02/07/2025

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı şirkete ait Deposundaki iş yerinde "Toplama (Sellektör) Görevlisi" sıfatıyla 03.10.2018-03.09.2021 tarihleri arasında aralıksız ve kesintisiz olarak çalıştığını, davacının davalı iş yerinde brüt 4.779,48 TL ücret+yol+yemek+prim+alışveriş çeki+AGİ karşılığında çalıştığını, işverence yapılan diğer ayni ve nakdi yardımların (yakacak yardımı, bayram harçlığı, gıda ve market yardımı, çocuk yardımı, ikramiye vs) kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücretin belirlenmesi sırasında değerlendirilmesi ve hesaplamanın buna göre yapılması gerektiğini, davacının maaşının banka kanalıyla ödendiğini, davacının iş akdinin davacı işçi tarafından fazla çalışma, UBGİT, hafta tatili, AGİ ve prim alacaklarının kendisine kanuna uygun şekilde ödenmemiş olması, yıllık izinlerinin kullandırılmaması suretiyle dinlenme hakkının elinden alınması nedenleriyle 03.09.2021 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini, davacının davalı işyerinde haftanın 6 günü yoğun şekilde çalıştığını, yapmış olduğu çalışmalar mesai saatleri haricinde de geç saatlere kadar uzadığını, davacının gece çalışması yapmasına rağmen fazla mesai ödemesi yapılmadığını, günlük çalışma saatleri içerisinde davacının yasal hakkı olan öğlen yemeği arası ile öğleden önce ve sonra olmak üzere verilmesi gereken çay molasının kullandırmadığını, davacının yapmış olduğu fazla çalışmalarının karşılığı olan ücret kanun hükümlerine göre kendisine tam ve eksiksiz olarak ödenmediğini, davalı işverene ait işyerinde işe giriş çıkışlar ile alakalı olarak kart okuma sistemi bulunduğunu, puantaj kayıtları tutulduğunu, davacının davalı iş yerinde dini bayramlar ve ulusal bayram genel tatillerinde

BU KARAR E-İMZA İLE İMZALANMIŞTIR.

1/6



çalıştığını, çalışmış olduğu günlerin karşılığı olan ücretin kendisine davalı işverence ödenmediğini, davacının hafta tatili gününde çalışmış olmasına rağmen karşılığının ödenmediğini, 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin her hangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükmüne bağlandığını, yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshinin şart olduğunu, davacının yıllık ücretli izne hak kazandığını, kazanmış olduğu yıllık izinlerin kullandırılmadığı gibi karşılığı olan ücretlerin davacıya ödenmediğini, davacının evli olduğunu, eşinin çalışmadığını, davalı işveren tarafından davacının AGİ alacakları da tam ve eksiksiz şekilde ödenmediğini, davacının davalı işveren bünyesinde çalışırken maaşına ek olarak paketlemiş olduğu her 1.000 koli için 10,00 TL olmak üzere ayda 400,00-500,00 TL prim aldığını, davacının her ay prim alacağına hak kazandığını, kazanmış olduğu prim alacaklarını davalı iş veren tarafından davacıya ödenmediğini, yargılama giderlerinin ve vekalet ücretinin davalı yan üzerinde bırakılmasını talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının hiçbir haklı gerekçe sunmaksızın iş akdini feshettiğini, işbu davacının iradesinin yargıtay kararları gereği istifa olarak nitelendirildiğini, davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerektiğini, davacının davalı şirket nezdinde 03.10.2018-07.09.2021 tarihine kadar en son "selektör" olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı bir sebep olmadan feshedildiği, kıdem tazminatı isteminin reddi gerektiğini, davacının tüm çalışması boyunca ödemelerin banka kanalı ile gerçekleştiğini, davalı şirket nezdinde fazla çalışma uygulamasının olmadığını, davalı şirket nezdinde yapılan çalışmaların vardiya usulüne tabi olduğunu, 4857 Sayılı İş Kanunu gereği denkleştirme esasına uygun olarak düzenlendiğini, davacının iddia ettiği şekilde bir çalışma hayatının olağan akışına aykırı olduğunu, davacı işçi tarafından fazla çalışmaya ilişkin olarak ileri sürülen iddiaların haksız ve mesnetsiz olup gerçeği yansıtmadığını, davalı şirket nezdinde bir saat yemek ve yarım saat çay molası olmak üzere toplamda bir buçuk saat ara dinlenme yapıldığını, davalı şirket nezdinde 6 gün çalışılma ve 1 gün hafta tatil izni kullanıldığını, davacının davalı şirket nezdinde fazla çalışma alacağının bulunmadığını, davalı şirket iş yerlerinde ve davacının çalışmış olduğu iş yerinde 1 saat yemek, yarım saat çay molası olmak üzere toplamda 1,5 saat ara dinlenme yapıldığını, davalı şirket nezdinde süreklilik kazanmış fazla mesai uygulaması bulunmadığını, davalı şirket ile yapılan çalışmaların davacı tarafın da kabulünde olduğu üzere vardiya usulüne tabi olduğunu, çalışma saatlerinin davacı personelin de kabulünde olan hizmet sözleşmesinde geçtiği şekli ile denkleştirme esasına ve son çalışma döneminde ise serbest zamanlı çalışma şeklinde uygun olarak belirlendiğini, davalı iş yerinde haftalık çalışma süresinin günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşuluyla, haftanın farklı günlerinde farklı şekilde taksim etmesinin mümkün olduğunu, denkleştirme esasının bir gereği olarak personelin bazı haftalardaki çalışma süresinin 45 saati aşıya dahi 2 aylık denkleştirme dönemi içerisinde işçinin çalışma süresi haftalık 45 saati aşmayacak şekilde denkleştirilmesinin yapılabileceğini, davacıya yapılan tüm ödemelerin banka aracılığı ile yapıldığını, davacının davalı işveren nezdinde hafta tatili ücreti alacağının bulunmadığını, davacının haftanın 7 günü çalıştığı yönündeki iddiaların gerçek dışı olduğunu, davacının davalı işveren nezdinde ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı bulunmadığını, davacının çalışma yapması halinde bu çalışmasına ilişkin ödemelerin "resmi tatil günü" adı altında işçiye ödendiğini, davacının davalı işverenlik nezdinde yıllık izin ücret alacağının bulunmadığını, davacıya davalı şirket bünyesinde çalıştığı dönemde ücret ödemeleri banka aracılığı ile yapıldığını, davacının çalışmasına karşılık gelen yıllık ücretli izinleri kendisine talebi doğrultusunda kullandırıldığını, davacı işçinin bu kalemden bir alacağı bulunmadığını, davacının kullanmadığı yıllık izinleri olduğu takdirde buna ilişkin ücret alacağı da yine bu şekilde davacının son ay çalışma ücretinin yansıtıldığı son maaş bordrosundan -eylül 2021- da görüleceği üzere "izin ödemesi" adı altında işçiye ödendiğini, davacının kullanmadığı yıllık izinlerinin bulunmadığını, davacının davalı işverene yapmış olduğu aile durumu bildirimine göre ödenmesi gereken Asgari Geçim İndirimi ödemeleri ücretine dahil ve tam olarak yapıldığını, davacı yanın işbu haksız ve mesnetsiz talebinin reddi gerektiğini, davacı yanın davalı şirket nezdinde prim/ikramiye adı altında hiçbir alacağı bulunmadığını, açılan davanın reddini, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davacı tarafın



üzerine bırakılmasını beyan ve talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda;

".....Dosya kapsamı, dinlenen tanık beyanları ve yapılan yargılama karşısında; davacının davalı iş yerinde 03/10/2018-03/09/2021 tarihleri arasında toplamda 1052 gün çalıştığı tespit edilmiştir.

Dosya kapsamına ve tanık anlatımlarına göre davacının son brüt ücretinin 4.018,00-TL olduğu, son giydirilmiş brüt ücretinin ise 5.921,15-TL olduğu tespit edilmiştir.

...Davacı taraf 03/09/2021 tarihli ihtarname ile fazla mesai, UBGİ çalışmaları, hafta tatili karşılığının ödenmediğini, yıllık ücretli izinlerinin kullandırılmadığını, AGİ alacaklarının ödenmediğini, prim alacaklarının eksik ödendiğini ileri sürerek iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmıştır. Mahkememizce yapılan yargılama neticesinde davacının ödenmemiş fazla mesai ücreti, UBGİ ücreti, AGİ ücreti, hafta tatili, prim alacağı olduğu sonucuna varıldığından 4857 sayılı Yasa'nın 24/II-e maddesi uyarınca haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğine kanaat getirilmiş ve usul ve yasaya uygun sunulan 13/10/2022 tarihli bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm tesis edilmiştir.

....Davacıya ait işe giriş ve çıkış kayıtları sunulmamıştır. Bu nedenle dosya kapsamında dinlenen tanık beyanlarına bakılmıştır. Buna göre davacının pandemi öncesinde haftada 2 gün 08:30-17:30 veya 20:30-05:30 saatleri arasında 1,5 saat mola ile fiilen 7,5 saat çalıştığı, haftada 4 gün vardiyasına ek olarak 2,5 saat daha çalıştığı, haftada 4 gün 1,5 saat mola ile fiilen 10 saat çalıştığı, haftada toplam 55 saat çalışıp 10 saat fazla mesai yaptığı, pandemi ve sonrasında haftada 7 gün çalıştığı, pandemi dönemi sonrasında fazla mesai çalışmalarına bir etkisi olmadığı, dini bayramların iki günü hariç kalan UBGİ günlerinde çalıştığı tespit edilmiştir. Davacıya fazla mesai, hafta tatili ve UBGİ ücretinin ödendiği delillendirilmemesi nedeniyle davacının ödenmemiş fazla mesai alacağı, hafta tatili ve UBGİ alacağı olduğu tespit edilmiştir. 13/10/2022 tarihli bilirkişi raporu hükme elverişli görülmüştür. Bilirkişi raporunda belirtilen hesaplama üzerinden üç talep yönünden %30 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmış, taleplerin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacının ücreti asgari ücretin %15'inin üzerinde olmadığından fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olduğuna dair itiraza itibar edilmemiştir.

Davacının kullanmadığı 4 günlük yıllık ücretli izin günü olduğu, davalı tarafça yıllık ücretli izin gününün kullandırıldığına ilişkin yıllık izin belgesi dahil eş değer bir belge ile ispatlanmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle davacının 4 gün yıllık ücretli izin gününe denk gelen ve mahsup neticesinde toplamda 66,96-TL'lik tutarın kabulüne karar verilmiştir. 13/10/2022 tarihli bilirkişi raporu hükme elverişli görülmüştür.

Davacının evli ve eşi çalışmayan olduğu, 12/11/2020 tarihinde evlendiği, Kasım 2021 dönemine kadar AGİ'lerinin doğru bir şekilde ödendiği ancak bu tarihten sonra eksik ödenen AGİ alacağının olduğu anlaşılmıştır.

Dinlenen tanık beyanlarına göre davacının prim hakkı kazanacak kadar koli topladığı günlük ödenen miktarının 15,00 TL olduğu, son bir yılda haftada 7 gün çalıştığı dikkate alınarak aylık 450,00 TL, pandemi döneminden önce ise haftada 6 gün çalıştığı dikkate alınarak ayda 390,00 TL prime hak kazanması gerektiği davacıya yapılan prim ödemelerinin eksik yapıldığı tespit edilmiştir.

Bu kapsamda hem agi hem de prim alacağı talepleri yönünden 13/10/2022 tarihli bilirkişi raporu hükme elverişli görülmüştür..... **"gerekçeleriyle;**

"-Açılan davanın kısmen kabulü ile kısmen reddine,

-Brüt 17.302,47 TL kıdem tazminatının iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olan 03.09.2021 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi oranıyla birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

-Brüt 66,96 TL yıllık ücretli izin alacağının temerrüt tarihi olan 14.09.2021 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiz oranıyla birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

-Brüt 8.227,78 TL prim alacağının temerrüt tarihi olan 14.09.2021 tarihinden itibaren



işleyecek en yüksek banka mevduat faizi oranıyla birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,
 -Net 205,15 TL asgari geçim indirimi alacağının temerrüt tarihi olan 14.09.2021 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiz oranıyla birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,
 -Brüt 18.136,12 TL fazla mesai ücreti alacağının temerrüt tarihi olan 14.09.2021 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi oranıyla birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine,
 -Brüt 421,89 TL ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının temerrüt tarihi olan 14.09.2021 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi oranıyla birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine,
 -Brüt 8.665,51 TL hafta tatili ücreti alacağının temerrüt tarihi olan 14.09.2021 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi oranıyla birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine, " **şeklinde karar verildiği görülmüştür.**

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

-Müvekkili işveren aleyhine açılan bir davada karşı taraf vekili olarak davada yer alan bilirkişi ile davalı müvekkili arasında husumet olduğundan bu bilirkişi tarafından düzenlenen raporların dikkate alınmaması gerektiğini,
 -Davacının alacaklarının zamanaşımına uğradığını, bu yöndeki itirazlarının dikkate alınmadığını,
 -Hüküm altına alınan alacaklara uygulanan faiz başlangıç tarihlerine ve faiz oranının hatalı belirlendiğini, dava ve ıslah tarihleri itibarıyla faize hükmedilmesi gerektiğini,
 -Hükme esas alınan bilirkişi raporundaki hesaplamalara karşı yaptıkları itirazların değerlendirilmediğini, hesaplamaların somut dayanaklarının belirtilmeden varsayımsal olarak hesaplamalar yapılmış olduğunu,
 -Davacının hiçbir şekilde prim alacağını ispatlayamadığını, iş sözleşmesinde davacıya düzenli olarak prim ödeneceğinin düzenlenmediğini,
 -Davacının hiç bir haklı gerekçesi olmadan iş akdini feshetmesinin istifa olarak dikkate alınması gerektiğini, iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin davacı tarafça ispatlanamadığını,
 -Davacının tüm hak ettiği ödemelerinin banka kanalıyla eksiksiz olarak ödendiğini, bordrolardaki tahakkuk ve banka ödemelerine ihtirazı kayıt koymadan alacakları ödendiğinden davacının alacaklarını talep hakkı bulunmadığını,
 -İş yerinde vardiya usulü ile çalışılmakta olup, çalışmaların denkleştirme esasına göre düzenlendiğini, davanın fazla mesai yaptığını ispatlayamadığını,
 -İşyerinde haftanın 6 günü çalışıldığından hafta tatili talep hakkının bulunmadığını,
 -Dava dilekçesinde belirtilmeyen ve davacı tarafça talep edilmeyen sosyal ödemelerin, taleple bağıllık ilkesi gereğince giydirilmiş brüt ücret hesaplamasında dikkate alınamayacağını, davacı işçinin maaşına dahil olan ödemelerin tekrar yapılarak davacının sebepsiz zenginleşmeye neden olduğunu, bilirkişi tarafından hatalı olarak yapılan hesaplama doğrultusunda kıdem tazminatının belirlenmesinin hukuka aykırı olduğunu,
 -Davacının kullanmadığı izinlerinin bulunmadığını, son maaş bordrosunda izin parası adı altında kendisine ödeme yapıldığını, izin alacağının reddi gerektiğini,
 -AGİ alacağının eksiksiz ödendiğini, evlenmesini süresinde belirtmeyen davacıya eksik AGİ ödemesi yapılması halinde sorumluluğun davalı işverene yükletilemeyeceğini,
 -Husumetli tanık beyanlarına itibar edilmemesi gerektiğini, husumetli tanık beyanlarına dayanılarak alacakların ispatlandığının ve buna göre hesaplama yapılmasının hukuka aykırı olduğunu,
 -Davacının fazla mesai iddialarına ilişkin olarak tanık anlatımlarına göre bir hesaplama yapılacaksa dahi tanıkların davacı ile birlikte çalıştığı dönemle sınırlı olarak hesaplama yapılması ve beyanları arasında çalışma süresi yönünden çelişki olması halinde ise en düşük orandaki beyana itibar edilmesi gerektiğini,
 -Davacı ile imzalanan iş sözleşmesine göre davacının yaptığı fazla çalışmaların, ubgt ve hafta tatili çalışmalarının ücrete dahil olması nedeniyle yıllık 270 saat fazla mesai çalışmalarının



mahsubu gerektiğini,

-Kabul anlamına gelmemek kaydıyla davacı lehine fazla mesai alacağına hükmedilecekse dahi davacıya yapılan süreklilik arz etmeyen prim ödemelerinin fazla mesai ücreti alacağından mahsup edilmesi ve tanıkların beyanlarına dayanılarak hesaplama yapıldığından %40 oranında takdiri indirim yapılması gerektiğini,

-Davacının hafta tatili, ubgt çalışma alacaklarını ispatlanamadığını, bordrolarda yapılan ödemelerin dikkate alınmadığını, mahkemece kurulan hükmün bu yönlerden usul veya yasaya aykırı olduğunu ilk derece mahkemesi kararının bu yönlerden kaldırılarak tüm taleplerin reddi gerektiğini belirterek İstinaf talebinde bulunmuştur.

DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE:

İşbu dava alacak istemine ilişkindir.

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

İşe giriş-çıkış kayıtları, puantaj kayıtları sunulmadığını mahkemece dinlenen tanık beyanları esas alınarak davacının fazla çalışma, hafta tatili ve ubgt çalışmasının tespit edilmesi ile dinlenen tanık beyanlarından davacının haftalık 45 saati aşan çalışmasının, hafta tatili ve ubgt günlerinde çalışmasının bulunduğu tespit edilmesi yerinde olup, hükme esas alınan bilirkişi raporundaki hesaplamalar dosya kapsamına uygun ve yerinde olduğu, ücret bordroları imzalı olmadığından davacının bordrolardaki sürelerden daha fazla çalıştığını tanık beyanı ile de ispatının mümkün olduğu, imzasız bordrolardaki fazla mesai ve ubgt tahakkuklarının mahsubunun yerinde olduğu anlaşılmakla rapordaki hesaplamalara itibar edilmesinde hatalı bir yön bulunmadığı, çalışmalarının karşılığı zamlı ücretin ödendiği davalı tarafından ispat edilmediğinden bu alacakların kabulünde hata bulunmadığı tespit edilmiştir.

Davalı tarafından dosyaya sunulan sözleşmede ücretin yazılı olmadığı, 270 saatin ücrete dahil olduğu ibaresinin bulunmadığı ve davacının tespit edilen ücret miktarının da asgari ücretin çok az üstünde bir miktarda olduğundan bu haliyle fazla çalışmanın ücretin içerisinde olduğuna dair geçerli bir düzenlemenin davalı tarafından ispatlanamadığı anlaşılmıştır.

Davacının giydirilmiş brüt ücretinin tespitinin bordro ve tanık beyanlarına göre yapıldığı, temel ücrete eklenen sosyal hakların dava dilekçesinde açıkça belirtildiği anlaşılmakla ücret tespitinde hatalı bir yön ve talep aşımı söz konusu olmayıp, sosyal hakların brüt ücrete dahil edilmesinde de mükerrer ödeme söz konusu değildir.

Dinlenen tanık beyanları ile kotaya bağlı prim ödemesinin işyeri uygulaması haline geldiği anlaşılmakla tanık beyanlarına göre prim miktarının belirlenmesi ve primin niteliği itibarıyla fazla mesai alacağından mahsubu yapılmaması yerindedir.

Takdiri indirim oranının ilk derece mahkemesince %30 olarak belirlendiği, hesaplanan miktar, hesaplama dönemi dikkate alındığından belirlenen takdiri indirim oranının makul seviyede olduğu değerlendirilmiştir.

Davacının iş akdini işçilik alacaklarının ödenmemesi nedeniyle haklı şekilde feshettiğini davalı işverene İhtar etmiş olduğu, yapılan yargılama sonucunda davacının ödenmeyen fazla mesai, hafta tatili, ubgt, prim ve AGİ alacaklarının bulunduğu anlaşılmakla davacı tarafından yapılan fesih işlemi İş Kanunu 24/II-e maddesi gereğince haklı fesih niteliğinde olduğundan davacı lehine kıdem tazminatına hükmedilmesi yerindedir.

Davacının fesih ihtar ile birlikte işçilik alacaklarının ödenmesini talep ettiği, bu şekilde işvereni temerrüde düşürdüğü anlaşılmakla, davacının kıdem tazminatı dışındaki alacaklarına temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmesi yerinde olup, alacaklara işletilen faiz türü yönünden de usul ve yasaya aykırılık bulunmamaktadır.

Davacının 4 günlük yıllık izin alacağı bulunduğunu İddia ettiği, davalı işveren tarafından belirtilen yıllık izinlerinin kullandırıldığı usulüne uygun izin kullanım formları veya eş değer başka belgelerle ispatlanamadığından ve talep edilen izin günlerine ilişkin ücretini de ödemediği ispatlanamadığından davacının izin alacağının hüküm altına alınmasında isabetsizlik bulunmamaktadır.

Davacının AGİ ödemelerinin evlendiği tarihten sonraki dönemde eksiksiz yapıldığı



ispatlanamamış olmakla, davacı lehine AGİ alacağına hükmedilmesi dosya kapsamına uygundur.

Dava ve ıslah tarihleri itibarıyla hesaplama yapıldığında davacının alacaklarından zamanaşımına uğrayan herhangi bir kısmı bulunmamaktadır.

Hükme esas alınan raporu düzenleyen bilirkişinin davalı işverene karşı açılan bir davada karşı tarafın avukatlığını yaptığı gerekçesiyle husumetli konumda olduğundan rapora itibar edilmemesi gerektiği itirazı yapılmış ise de; bu itirazın yargılama sürecinde öne sürülmediğinden İstinaf aşamasında öne sürülmesi mümkün bulunmadığından, ayrıca sadece bir davada karşı taraf vekilliği yapmış olmanın tek başına husumetli olduğunu kabulü ve tarafsızlığını yitirdiği anlamına gelmeyeceğinden bu yöne ilişkin itiraz da haklı değildir.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, ilk derece mahkemesi hakiminin objektif, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitleri ile karar gerekçesine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşılmakla, davalı vekilinin yerinde görülmeyen tüm istinaf nedenlerine ilişkin istinaf başvurusunun HMK'nun 353/1-b.1.maddesi gereğince esastan reddine karar verilmek gerekmiş aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-Davalının istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE,**

2-Alınması gereken 3.622,20 TL istinaf karar harcından peşin olarak yatırılan 905,55 TL'nin mahsubu ile bakiye 2.716,65 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

3-Davalı tarafından yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

4-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere yerel mahkemece iadesine,

5-HMK'nın 359. maddesinin 4. fıkrası gereği kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi yollaması ile 6100 sayılı HMK'nun 362. maddesi uyarınca **miktar itibarıyla KESİN** olmak üzere **19/06/2025** tarihinde oy birliği ile karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

Katip

