

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

ESAS NO : 2024/2092
KARAR NO : 2026/132

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 : 09/05/2024
ESAS NUMARASI : 2021/87
KARAR NUMARASI : 2024/119

DAVACI :
VEKİLLERİ : Av. NAİM BEKAR - Av. BATUHAN SEVERCAN
DAVALI :
VEKİLİ :
DAVANIN KONUSU : Alacak
KARAR TARİHİ : 22/01/2026
YAZIM TARİHİ : 22/01/2026

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı şirkete ait iş yerinde agromel ustası olarak 11.08.2010-19.02.2021 tarihleri arasında çalıştığını, davacıya maaşının bankayla ödendiğini, davacı tarafından iş akdinin fazla çalışma, UBGT ve hafta tatili ve AGİ alacaklarının kendisine ödenmemiş olması, yıllık izinlerinin kullandırılmaması, dinlenme hakkının elinden alınması, davalı işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması, eğitim ve koruyucu ekipman verilmemesi nedeniyle davalı işyerinde iş kazası geçirmesi ve müvekkilinin mevcut sağlık durumunun şirkette çalışabileceği pozisyon bulunmaması nedenleriyle 19.02.2021 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini, müvekkilinin davalı işyerinde yoğun şekilde çalıştığını, mesai saatlerinin geç saatlere kadar uzadığını, müvekkilinin gece çalışması yapmasına rağmen ayrıca bir fazla mesai ödemesi yapılmadığını, yine günlük çalışma saatleri içerisinde davacının öğlen yemeği arası ile öğleden önce ve sonra olmak üzere verilmesi gereken çay molasının da kullandırmadığını, müvekkiline yapmış olduğu fazla çalışmalarının karşılığının ödenmediğini, müvekkilinin davalı iş yerinde UBGT günlerinde çalışmış olmasına rağmen karşılığının kendisine ödenmediğini, müvekkilinin hafta tatili günlerinde de çalışmış olmasına rağmen karşılığının ödenmediğini, müvekkilinin bir dönem yapmış olduğu işin haricinde karton toplama işlemi için araç arkasında görevlendirildiğini, bu dönemde normal görevindekinden daha fazla ve hafta tatil günleri de dahil olacak şekilde çalışarak yoğun bir mesai yaptığını, davalı işveren



tarafından müvekkiline AGİ alacağının da tam ve eksiksiz şekilde ödenmediğini, müvekkilinin yıllık ücretli izne hak kazanmış olmasına rağmen yıllık izinlerinin kullandırılmadığını, karşılığı olan ücretlerin de kendisine ödenmediğini beyan ederek fazlaya ilişkin talep ve dava hakları saklı kalmak kaydıyla; kıdem tazminatının, fazla çalışma alacağının, UBGİT alacağının, hafta tatili alacağının, AGİ alacağının, yıllık izin alacağının davalı taraftan tahsili ile davacıya ödenmesini, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalı üzerinde bırakılmasına karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının alacaklarının belirlenebilir olduğundan belirsiz alacak ya da kısmi alacak olarak açmasının hukuka uygun olmadığını, davanın usulden reddi gerektiğini, davacının dilekçesinde belirttiği gibi 11.08.2010 tarihinde işe başlamadığını, daha doğrusu şöyle ki davacı bu tarihlerde işe girmiş ancak iş akdini istifa etmek suretiyle 04/12/2013 tarihinde sonlandırıldığını, akabinde işe ihtiyacı olduğunu ve yeniden çalışmak istediğini beyan etmesi üzerine müvekkilinin davacıyı işe alındığını, davacının müvekkili şirkette 10.02.2014 tarihinde işe başladığını, davacının asgari ücret karşılığında çalıştığını, banka ödemeleri ile bordroların uyumlu olduğunu, davacının iş akdini haksız bir şekilde feshettiğini, kıdem tazminatına hak kazanmadığını ve talebin reddi gerektiğini, davacının iş akdini feshettiğini beyan ettiği iddiaların asılsız olduğunu, davacının iş kazası geçirmesine ilişkin olarak müvekkiline atfedilebilecek bir kusur olmadığını, davacıya iş güvenliğine ilişkin eğitimin, tüm kişisel koruyucu eşyaların ve ekipmanların eksiksiz bir şekilde verildiğini, davacının kendi kusuruna ilişkin gerçekleşen bir olay olduğunu, kusur tespiti yapılmadan davacının fazla çalışma yapmadığını, yaptığı bir çalışma olduğunda ise kesin delil niteliğindeki imzalı bordrolardan da anlaşılacağı üzere fazla çalışmaların, hafta tatilinde yapılan çalışmaların ve UBGİT çalışmalarının karşılığının eksiksiz olarak ödendiğini, banka kayıtlarının, iş yeri giriş çıkış belgelerinin ve bordroların birbiriyle uyumlu olduğunu, yıllık izinlerinin davacıya kullandırıldığını, bu durumun yıllık izin formundan ve bordrolardan anlaşılacağını, yıllık izin hesabı yapılırken davacının raporlu olduğu sürelerin hesaba katılmadan hesaplama yapılması gerektiğini, kıdeme ilişkin olarak rapor süresinin kıdemden sayılmayacağı için bu sürede dolan yıllık izne de hak kazanmadığının aşikar olduğunu, davacının talep ettiği tüm alacakların zaman aşımına uğradığını, bu sebeple taleplerin reddi gerektiğini, zaman aşımı def'inde bulunduklarını ve davanın reddini talep ettiklerini beyan etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonunda davanın kısmen kabul kısmen reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davacı vekili katılma yoluyla sunduğu istinaf dilekçesinde özetle; davacının ilk dönem çalışmaları dışlanarak karar verilmesinin hatalı olduğunu, davacının ilk dönem yönünden de iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, yıllık izin alacağı yönünden ilk dönem çalışmalarının tasfiye olmadığını, bu nedenle yıllık izin talebinin her 2 dönem birleştirilerek hüküm altına alınması gerektiğini, mahkemenin fazla mesai alacağını üçüncü ek rapora istinaden haftalık 18 saat olarak kabul etmesine rağmen gerekçeli kararda haftalık 13,5 saat üzerinden kabul ettiğinin yazıldığını, maddi hatanın düzeltilmesi gerektiğini, AGİ alacağına en yüksek banka mevduatı faizine hükmedilmesi gerekirken yasal faize hükmedilmesinin hatalı olduğunu, hafta tatili alacağının reddinin hatalı olduğunu, hatalı



olarak reddedilen alacak kalemlerinden kaynaklı aleyhe vekalet ücretine ve yargılama giderine hükmedilmiş olduğunu, fazlaya ilişkin fazla mesai alacağı talebinin reddi kararının hakkaniyet indiriminden kaynaklandığını, bu yönüyle mahkemece karşı vekalet ücretine hükmedilmesine Yerleşik Yargıtay içtihatları karşısında imkan bulunmadığını, diğer ret edilen alacak kalemleri yönünden ise, mahkeme kabulünün hukuka aykırı olduğunu, yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesinin gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davalı tarafın gayesinin haksız kazanç elde etmek olduğunu, müvekkili şirkete yönelttiği mesnetsiz ve yasal dayanaktan yoksun iddialarla söz konusu davayı ikame etmiş olduğunu, davanın öncelikle usul yönünden aksi takdirde esastan reddi gerekirken yerel mahkemenin aksi yönde vermiş olduğunu, davanın kısmi dava olarak açılmasının mümkün olmadığını, davacının ilk dönem çalışmalarının istifayla sona erdiğini, davacının kıdem tazminatına hak kazanamadığını, fazla çalışma ve UBGİT alacağına ilişkin kabulün hatalı olduğunu, davacının yıllık izinlerini kullandığının yıllık izin formları ve maaş bordroları ile sabit olduğunu, davacının AĞİ alacağının hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu, davacının iki farklı tarihte yaptığı işlemlere göre hüküm kurulmasının hatalı olduğunu, imzalı bordroların dışlanarak hesaplama yapılmasının hukuka ve usule aykırı olduğunu, istinaf başvurusunun kabulüne, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

İşbu dava Alacak istemine ilişkindir.

İlk derece mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiş, karara karşı davacı ve davalı vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

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

Davacı tarafın istinaf sebepleri yönünden:

Davacı taraf, davacının ilk dönem çalışmaları dışlanarak ikinci dönem çalışma süresi esas alınarak karar verilmesinin hatalı olduğunu, ilk dönem için alınan istifa dilekçesinin işçilik alacaklarının ödeneceği vaadiyle alındığını, ayrıca dilekçede genel ifadeler kullanıldığını, dolayısıyla bunların da haklı neden olarak kabul edilmesi gerektiğini, davacının ilk dönem yönünden de iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi sebebiyle her iki çalışma dönemi birleştirilerek alacakların buna göre belirlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Dosya kapsamına ve SGK kayıtlarına göre davacının davalı işveren nezdindeki çalışmaları 11/08/2010-04/12/2013 ve 10/02/2014-30/03/2021 tarihleri arasında iki ayrı dönem halindedir. Davalı tarafça dosyaya sunulan ve davacının el yazısı ile yazmış olduğu 04/12/2013 tarihli istifa dilekçesinde "*kendi isteğimle, maddi manevi hiçbir hak ve alacağım kalmadığını kabul ederek işten ayrılıyorum. Yukarıda yazılanları okudum, anladım ve hiçbir baskı altında kalmadan kabul ediyorum*" yazıldığı görülmüştür. İlk derece mahkemesi tarafından davacı isticvap edilmiş, davacı 18/03/2024 tarihli celsede alınan beyanında "*istifa dilekçesinde ve ibranamedeki imzaların kendisine ait olduğunu, istifa dilekçesini yazarken insan kaynakları tarafından haklarının verileceğinin söylendiğini, istifa dilekçesini bu*



nedenle yazdığını" beyan etmiştir.

Dava dilekçesinde, davacı tarafın ilk dönem çalışmaları yönünden iradesi fesada uğratarak kendisinden istifa dilekçesi alındığına dair bir iddianın bulunmadığı, ilk dönem çalışmaları yönünden haklı fesih ve irade fesadı iddiasının ilk defa 19/12/2022 tarihli beyan dilekçesinde ileri sürüldüğü, istifa dilekçesinin 04/12/2013 tarihinde imzalandığı, davacının 2 ay kadar çalışmasına ara verdiği, ardından aynı işyerinde yeniden çalışmaya başladığı, ilk dönem çalışmalarının haklı nedenle sonlandırıldığı iddiasının istifa dilekçesinin imzalandığı tarihten yaklaşık 8 yıl sonra ileri sürüldüğü, bu itibarla davacının ilk dönem çalışmalarının haklı nedenle son bulduğunu ve istifa dilekçesinin haklarının ödeneceği vaadiyle imzalandığı yönündeki iddiasını somut olarak ispatlayamadığı, ilk derece mahkemesince davacının ilk dönem çalışmalarının istifa ile son bulduğu kabul edilerek kıdem tazminatı alacağının ikinci dönem çalışmaları yönünden hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik bulunmadığı kanaatine varılmıştır.

Ancak; kıdem tazminatı alacağı yönünden hizmet sürelerinin birleştirilmesi için ilgili dönemlere ilişkin çalışmaların kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde son bulması gerekmektedir birlikte yıllık izin alacağı yönünden böyle bir şart bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54/1 maddesinde "*yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır*" hükmüne yer verilmiştir. İlgili kanun hükmü uyarınca ve dosya kapsamı itibarıyla davacının ilk dönem çalışmaları yönünden yıllık izin alacağının tasfiye edildiğine dair herhangi bir belgenin bulunmadığı anlaşılmakla, davacının iki dönem halindeki çalışmaları birleştirilerek yıllık izin ücretinin buna göre hesaplanması, tüm çalışma süresi boyunca kullanılan izinlerin düşülmesi ve bakiye kısım yönünden yıllık izin ücretinin hüküm altına alınması gerekirken bu alacağın da sadece davacının ikinci dönemdeki çalışma süresi nazara alınarak hesaplanmasının hatalı olduğu anlaşılmıştır. Ancak tespit edilen bu eksiklik yeniden yargılamayı gerektirmediğinden ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yıllık izin alacağının 27/04/2023 tarihi ek raporun 1. seçeneğinde hesaplanan brüt 10.971,00 TL üzerinden kabulüne karar verilmiştir.

İlk derece mahkemesi tarafından kabul edilen asgari geçim indirimi alacağına yasal faiz uygulanmasının usul ve yasaya uygun olduğu, dinlenen tanıkların beyanlarından davacının hafta tatilini kullandığının anlaşılması ve davacının hafta tatilinde çalışma yaptığı iddiasını ispat edememesi sebebiyle hafta tatili ücreti talebinin reddine karar verilmesinin isabetli olduğu, ayrıca fazla mesai alacağının bilirkişi raporunda haftalık 18 saat üzerinden hesaplanarak buna göre hüküm altına alınmasına rağmen gerekçeli kararda haftalık 13,5 saat olarak yazılmasının mahallinde düzeltilebilir yazım hatası olduğu anlaşıldığından davacı vekilinin bu hususlara ilişkin istinaf sebepleri yerinde görülmemiştir.

Davalı tarafın istinaf sebepleri yönünden:

Davalı vekili tarafından davanın kısmi dava olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığından davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiği ileri sürülmüş ise de; dava dilekçesinde davanın tüm alacak kalemleri yönünden "kısmi dava" olarak açıldığının belirtildiği, dava konusu edilen alacakların kısmi alacak davası olarak açılmasına engel herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmadığı anlaşılmakla Mahkemece davanın esasına girilerek esasa ilişkin hüküm kurulması yerinde bulunmuştur.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde son bulup bulunmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.



İşçinin emeğinin karşılığı olan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde düzenlenen ücret, işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/4. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Ücret geniş anlamda ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil, asgari geçim indirimi gibi alacakları da kapsamaktadır. Ücretin ödendiğini ispat yükü işverene aittir. Ücretin ödenmemesi İş Kanunu'nun 24/II maddesinde, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında yer almaktadır. İş Kanunu'nun 24/II-e maddesine göre, ücretin ödenmemesi işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturmaktadır.

09/02/2021 tarihli ihtarnamede, davacının iş sözleşmesini "fazla çalışma, hafta tatili ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin tam olarak ödenmemesi, yıllık izinlerin kullandırılmaması, asgari geçim indirimi ödemelerinin kanuna uygun şekilde yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması sebebiyle" haklı nedenle feshettiği iddia edilmiştir. Dosya kapsamına göre davacının ödenmeyen fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile asgari geçim indirimi alacaklarının mevcut olduğunun tespit edilerek hüküm altına alındığı, bu itibarla iş akdine davacı tarafça haklı nedenle son verildiğinin kabulü ile davacı lehine kıdem tazminatı alacağının hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır.

Davacının fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları yönünden ise, davalı tarafça, davacının çalıştığı bir kısım aylar yönünden puantaj kayıtları sunulmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda puantaj kaydı sunulan dönemler yönünden bu kayıtlar esas alınarak, puantaj kaydı sunulmayan dönemler yönünden ise davacı tanıklarının ortak beyanlarına göre bu alacakların hesaplandığı anlaşılmaktadır. Davacının dosyaya sunulan bordrolardaki imzaların kendisine ait olduğunu kabul etmemesi ve dosya kapsamında aldırılan Adli Tıp Kurumu Fizik İhtisas Dairesi'nin 20/10/2022 tarihli raporunda ilgili imzaların davacının eli ürünü olup olmadığının tespit edilemediğinin bildirilmesi sebebiyle bordrolarda tahakkuk bulunan aylar dışlanmamış, ancak bu tahakkuklar hesaplanan alacaklardan mahsup edilmiş olup yapılan hesaplamanın dosya kapsamına uygun olduğu anlaşıldığından davalı vekilinin bu yöndeki istinaf gerekçeleri yerinde görülmemiştir.

Yıllık izinlerin kullandırıldığını ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını, imzalı izin defteri veya eş değer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Somut uyuşmazlıkta dosyaya davalı tarafça bir kısım izin belgelerinin sunulduğu, bilirkişi raporunda davalı tarafça sunulan izin belgeleri nazara alınarak hesaplama yapıldığı anlaşılmakla davalı vekilinin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir.

İlk derece mahkemesince hüküm altında alınan asgari geçim indirimi alacağının davalı tarafça dosyaya sunulan kayıtlar nazara alınarak hesaplandığı, hesaplamanın dosya kapsamına uygun olduğu görülmekle ilk derece mahkemesince eksik ödendiği anlaşılan bakiye alacağın hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik bulunmadığı değerlendirilmiştir.

Davaya konu tazminatlar ve alacakların ayrı ayrı açılacak davalarda talebi mümkün iken aynı dava dilekçesinde talep edilmesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 110. maddesi kapsamında "davaların yığılması" olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle her bir alacak kalemi için ayrı ayrı islah veya talep



artışı işleminin uygulanmasına engel bir durum yoktur. Davaların yığılması ilkesine göre esasen birden fazla dava ve talep söz konusu olup, diğer taleplerle ilgili talep artışı ikinci ıslah olarak değerlendirilemez. Davacı vekilince 07/01/2022 tarihli ıslah dilekçesiyle fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil alacakları, ardından 30/08/2023 tarihli ıslah dilekçesiyle kıdem tazminatı, yıllık izin, asgari geçim indirimi alacakları ıslah edilmiştir. Farklı alacak kalemleri için ayrı ayrı ıslah dilekçesi verilmesi mümkün olup mahkemece her iki ıslah dilekçesine değer verilerek alacakların hüküm altına alınmasının yerinde olduğu anlaşılmıştır.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin yıllık izin alacağına ilişkin kararının doğru olmadığı anlaşılmakla, 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, davalı vekilinin tüm istinaf nedenlerine ilişkin istinaf başvurusunun ise 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

1-Alınması gereken 4.247,91 TL istinaf karar harcından davalı tarafından peşin olarak yatırılan 940,00 TL harcın mahsubu ile bakiye 3.307,91 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

2-Davalı tarafça yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

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

-Davanın Kısmen Kabulü-Kısmen Reddi ile;

1-**27.468,50 TL** brüt kıdem tazminatının akdin fesih tarihi olan 19.02.2021 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,, fazlaya ilişkin talebin reddine,

2-**10.971,00 TL** brüt yıllık izin alacağının temerrüt tarihi olan 24.02.2021 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

3-**Net 586,57 TL** asgari geçim indirimi alacağının, temerrüt tarihi olan 24.02.2021 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

4-Tanıkla ispat edilen alacak kısmına %30 hakkaniyet indirimi uygulandığında **22.637,04 TL** brüt fazla mesai ücretinin temerrüt tarihi olan 24.02.2021 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,



5-(Miktar az olduğundan hakkaniyet indirimi uygulanmaksızın) **522,65 TL** brüt UBGİ ücretinin temerrüt tarihi olan 24.02.2021 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

6-Yasal kesintilerin infaz aşamasında nazara alınmasına,

7-Hafta tatili alacağı talebinin ve fazlaya ilişkin taleplerin ayrı ayrı reddine,

8-Alınması gereken 4.247,91 TL karar harcından, davacı tarafından peşin harç olarak yatırılan 59,30 TL ve ıslah harcı olarak yatırılan 1.428,49 TL'nin toplamı 1.487,79 TL harcın mahsubu ile bakiye 2.760,12 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

9-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan 59,30 TL başvurma harcı, 59,30 TL peşin harç, 1.428,49 TL ıslah harcı olmak üzere toplam 1.547,09 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

10-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 6.658,10 TL yargılama giderinden davanın kabul ve ret oranı gözetilerek hesaplanan 5.501,59 TL'nin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine, bakiyesinin davacı üzerinde bırakılmasına,

11-Davalı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 650,00 TL yargılama giderinin davanın kabul ve ret oranı gözetilerek hesaplanan 112,90 TL'nin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine, bakiyesinin davalı üzerinde bırakılmasına,

12-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

13-Davalı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 14.761,27 TL vekalet ücretinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

14-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereğince Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davanın kabul ve ret oranı dikkate alınarak 561,89 TL'nin davalıdan, bakiyesi olan 118,11 TL'nin ise davacıdan ayrı ayrı tahsili ile Hazineye gelir kaydına, ilk derece mahkemesince bu konuda harç tahsil müzekkeresi yazılmasına,

15-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde iadesine,

16-Davacı tarafça istinaf aşamasında yapılan 1.169,40 TL başvurma harcı ile 70,00 TL yargılama gideri olmak üzere toplam 1.239,40 TL istinaf giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

17-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

18-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereğince kararın tebliği ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereğince harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin **ilk derece**



mahkemesi tarafından yapılmasına,

19-İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

Dair dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesinin yollamasıyla, HMK'nın 362/1-a maddesi uyarınca **miktar itibariyle KESİN olmak üzere** 22/01/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

Başkan

Üye
122479

Üye

Katip

r

