

**Kamu İhale Kanuna Göre İhale
Edilen Personel
Çalıştırılmasına Dayalı
Hizmet Alımları Kapsamında
İstihdam Edilen İşçilerin
Kıdem Tazminatlarının
Ödenmesi Hakkındaki
Yönetmelik kapsamında ödeme
talebinde bulunması üzerine
davalı tarafından gerekli
hesaplamaların yapıldığı ve *
TL'nin işçilere ödenmek üzere
müvekkili şirketin
hakedişinden kesileceğini
bunun * tarihli yazı ile
bildirildiğini ve * da da
hakedişten bu tutarda kesinti
yapıldığını, 4857 Sayılı İş**

Kanununun maddesi gereğince son kamu kuruluşu olan davalı tarafından işçilere kıdem tazminatı ödemesi yapılması gerektiği, bu nedenle kesintinin haksız olduğunu belirterek *TL miktarında hak edikten yapılmış olan kesintinin * tarihinden itibaren işleyecek ticari faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep edilen dava kararı

T.C.

İSTANBUL

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ

17. HUKUK DAİRESİ

DOSYA NO: 2019/468 Esas

KARAR NO : 2019/908

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

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ:İstanbul 1. Asliye Ticaret Mahkemesi

ESAS NO : 2016/932

KARAR NO : 2018/250

KARAR TARİHİ: 15/03/2018

DAVA : ALACAK

KARAR TARİHİ: 16/05/2019

6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353. Maddesi uyarınca dosya incelendi,

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ: DAVA:Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkili ile davalı arasında Kamu İhale Yasasına tabi açık ihale yoluyla 21.09.2010 tarihinde başlamak üzere ve en son 30.05.2016 yılında düzenlenen ve halen yürürlükte olan Kazı Çalışması Hizmet Alımına ilişkin belirli süreli sözleşmeler akdedildiğini, taraflar arasında akdedilen her sözleşmenin belirli süreli ve birbirinden bağımsız ihalelerle ortaya çıkan sonuçlarla imzalandığını, bu sözleşmeler kapsamında çalıştırılan tüm işçilerin davalı tarafından belirlendiğini, tamamına yakınının ise müvekkili ile sözleşme yapılmadan önceki dönemlerde davalı şirketin aynı işyerinde çalışan işçilerden oluştuğunu, dilekçeye ekli liste ile davalı tarafından müvekkili şirkete bildirilen 39 işçinin 31.05.2016 tarihinde sona erecek dönemden sonra çalıştırılmayacağı, bu işçilerden bazılarının ise teknik şartnamenin ilgili maddesi dikkate alınarak müvekkili şirketçe Eyüp ... Noterliği aracılığıyla fesih ihbarında bulunulduğunu, iş akdi bu şekilde sona eren 39 işçinin davalı şirkete kıdem tazminatı ve yıllık izin alacakları için 08.02.2015 tarih ve 29261 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Kamu İhale Kanuna Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkındaki Yönetmelik kapsamında ödeme talebinde bulunması üzerine davalı tarafından gerekli hesaplamaların yapıldığı ve 516.371,70 TL'nin işçilere ödenmek üzere müvekkili şirketin hakedişinden kesileceğini, bunun 06.09.2016 tarihli yazı ile bildirildiğini ve 07.09.2016 da da hakedişten bu tutarda kesinti yapıldığını, 4857 Sayılı İş Kanununun 112. maddesi gereğince son kamu kuruluşu olan davalı tarafından işçilere kıdem tazminatı ödemesi yapılması gerektiği, bu nedenle kesintinin haksız olduğunu belirterek 516.371,70 TL miktarında

hak edişten yapılmış olan kesintinin 07.09.2016 tarihinden itibaren işleyecek ticari faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

SAVUNMA Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; müvekkilinin belediye şirketi olduğunu, taraflar arasında 21.09.2010 tarihinden itibaren toplamda 01.02.2013-31.03.2013 arası 2 aylık dönem hariç 7 adet Kazı Çalışması Hizmet Alımı Sözleşmesinin akdedildiğini, davacı ile en son ve halen devam eden 01.05.2015-31.05.2016 tarihleri arası Kazı Çalışması Hizmetli alımı için 200 kişiyle 13 ay süreli kazı hizmeti temini için Kamu İhale Mevzuatı çerçevesinde 2016/17780 Sayılı Sözleşme akdedildiğini, taraflar arasında akdedilen sözleşmenin iş kanununa göre alt işverenlik sözleşmesi olduğunu, 6552 Sayılı Yasa ile getirilen kıdem tazminatı düzenlemesinin birim fiyat sözleşmelerine uygulanamayacağı, müvekkilinin 4857 Sayılı Kanunun 112. maddesinde sayılan Kamu Kurum ve Kuruluşu niteliğinde olmadığı, işyeri devri kurallarına göre davacı firma işçilerinin kıdem tazminatlarının müvekkilince ödendiğini ve davacının hakedişinden kesildiğini, taraflar arasındaki sözleşmenin 22. maddesine göre yüklenici olan davacının sözleşme konusu işte çalıştıracığı personele ilişkin kıdem tazminatını ödemekle sorumlu olduğunu, kamu ihale mevzuatına göre kıdem tazminatı için davacıya ödeme yapıldığını belirterek haksız davanın reddini savunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI:İlk derece mahkemesince, Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin 6. bölümünde yüklenicinin çalıştırdığı personel ve çalışanların hakları ve çalışma şartlarının düzenlendiği, işçilerin ücretlerine ilişkin tüm yükümlölüklerin yükleniciye ait olduğunun açıklandığı, bunun dışında ve en önemlisi sözleşmenin eki olarak kabul edilen Teknik Şartnamenin 10. maddesinde "Yüklenici elemanları ile ilgili tazminatları, İş Kanunu, SGK Kanunu, Vergi Kanunu ve diğer bütün kanunlardan doğacak tüm mükellefiyet ve borçların yükleniciye ait olduğu" belirtilmiş olup, anılan bu düzenlemede açıkça işçilere ilişkin İş Kanunundan doğan yükümlölüklerin yükleniciye ait olduğu, bu çerçevede kıdem

tazminatı ödemesinin de yüklenici olan davacı tarafından üstlenildiği, Sözleşmenin eki olan Teknik Şartnamenin 10. maddesi kapsamında asıl işveren konumunda bulunan davalının 39 işçinin kıdem tazminatını 4857 Sayılı İş Kanununun 112. maddesi çerçevesinde işçilere ödedikten sonra teknik şartnamenin 10. maddesi kapsamında yükleniciye rücu edebileceği, buna göre kıdem tazminatına ilişkin yaptığı ödemeyi, davacı hakedişinden kesmesinin, haksız bir kesinti olduğundan söz edilmesinin mümkün bulunmadığı, bunun dışında yüklenici olan davacının ödemesi gereken yıllık izin ücretinin üzerinde olan ve fazlaca kesilen 81.013,73 TL'nin davalıdan alınıp davacıya verilmesi yönünde davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ Davacı vekilinin yasal süresi içinde sunduğu, 04.05.2018 tarihli istinaf dilekçesinde özetle;1- Mahkemenin red gerekçesi olarak belirttiği '4857 sayılı yasanın 112.madde düzenlemesinin işverene karşı daha zayıf konumda bulunan işçinin haklarının korunması amacıyla getirildiği' tespitinin,hukuka uygun olmadığı, bu düzenlemeden önce yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunun 2/6.maddesinde 'asıl işveren ve alt işverenin işçiye karşı birlikte sorumlu olduğu' hükmü mevcut iken, yani asıl işveren olan kamu kurumunun zaten işçi alacakları bakımından alt işverenle birlikte sorumlu olduğu ortada iken, 112.madde düzenlemesinin mahkemenin belirttiği bir gerekçe ile düzenlemesinin kesinlikle sözkonusu olmadığı,2-Kaldı ki 112.madde düzenlemesinde, farklı kamu kurumlarında çalışma sözkonusu ise ödemeyi yapan son kurumun önceki kurumlara rücu hükmünün düzenlendiği, buna karşılık alt işverene yönelik bir rücu düzenlemesinin bulunmadığı değerlendirildiğinde de mahkemenin bu belirlemesinin doğru olmadığını ortaya koyduğu,3-8 şubat 2015 tarih ve 29261 sayılı resmi gazetede 'Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkındaki Yönetmelik' yayımlanarak, bu tür ödemeler için usul ve esasların belirlendiği, bu yönetmeliğin 6 ve 7. maddelerinde kıdem tazminatı ödemesinden

kamu kurum ve kuruluşunun sorumlu olduğu açıkça hüküm altına alındığı14-Mahkemenin bir diğer red gerekçesinin ise taraflar arasındaki akti ilişkinin ve sözleşme serbestinin mevcut olması sebebiyle sözleşme hükümlerine itibare edilmesi gerektiği belirlenmesi olduğu, fakat bu gerekçenin de hukuki olmadığı, her ne kadar mahkemece taraflar arasında düzenlenen sözleşmede açık hüküm olmamakla birlikte sözleşmenin eki mahiyetindeki teknik şartnamenin 10.maddesindeki hüküm ile alt işverenin bu sorumlulukları yükümlendiği gerekçesinin de doğru olmadığı, gerekçe kabul edilen bu maddelerde 112.madde ile yapılan düzenlemeye rağmen alt işverenin sorumluluğunun düzenlenmediği, bu sözleşme hükümleriyle iş kanununda alt işverene yüklenilen sorumlulukların teyidi amacının bulunduğu, oysa 112.madde düzenlemesiyle kıdem tazminatı bakımından iş kanunun 2/6 maddesiyle düzenlenen alt işveren/asıl işveren birlikte sorumluluğunun alt işverenin üzerinden alınıp, tamamen asıl işverene bir yükümlülük olarak yüklenmiş olduğundan artık iş kanunundan kaynaklı alt işverenin bir sorumluluğundan bahsetmenin mümkün olmadığı,5-Aktedilen sözleşmeler kapsamında çalıştırılan tüm işçilerin davalı şirketçe belirlendiği,tamamına yakınının müvekkil şirket ile akit yapılmadan önceki dönemlerde davalı şirketin aynı işyerinde çalışan işçiler olduğu, iş akti fesh edilen 39 işçinin fesih iradesinin de yine davalıya ait olduğu,ihale ile üstlenilen bu iş ile ilgili işçilerin nitelikleri, çalışma koşulları, denetimi ve yönetiminin tamamen davalı şirketin insiyatifinde olduğu gibi, çalıştırılacak işçilerin belirlenmesi ve iş akitlerinin de sona erdirilmesinin de yine davalı şirketin talimatları doğrultusunda gerçekleştiği6-Bugüne değin her ihale ile üstlenilen işte genellikle bir önceki ihale döneminde çalışan işçilerin tamamı yeni iş'te de çalıştırılmış olmakla birlikte, ekli liste ile davalı tarafından müvekkili şirkete bildirilen 39 işçinin, 31.05.2016 tarihinde sona erecek dönemden sonra çalıştırılmayacağı, bu işçilerden bazılarının ise yeni ihalenin teknik şartnamenin VI/1-3 maddesinde 'emekli olanlar ve emekliliği hak edenler ihale konusu işte çalıştırılmayacaktır' hükmü de nazara

alınarak davalının müvekkiline liste sunması karşında fesih ihbarında bulunulduğu, davalı şirketin (asıl işveren)'nin talimatlarını yerine getiren müvekkilimin, alt işveren sıfatıyla fesih bildiriminde bulunmasının ,buna bağlı olarak da SGK bünyesinde çıkış işlemlerini tesis etmesinin mer'i mevzuat bakımından zorunluluk arz ettiği, esasen burada müvekkili bakımından ortada özgür iradeye dayalı bir fesih işlemi bulunmadığından kıdem tazminatına hak kazandırıcı bir sonucun da sözkonusu olmadığı,7-Davalının cevap dilekçesinde ortaya koyduğu tüm savunmaları mahkemece yerinde bulunmamışken, davalının alt işveren ile asıl işverenin müteselsilen sorumluluğunun bulunduğu yönündeki kısmi kabul iradesine rağmen, mahkemenin bu hususu gözardı ederek, kıdem tazminatının tamamının müvekkili şirketin sorumluluğunda olduğu hükmünün doğru olmadığı ve hükmün kaldırılması gerektiği hususları istinaf sebebi olarak ileri sürülmüştür.

DELİLLER VE DEĞERLENDİRME Dava, Kamu İhale Yasası çerçevesinde taraflar arasında akdedilen hizmet alım sözleşmesine göre, iş akdi sonlandırılan 39 işçiye davalı tarafından ödenen kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağının, davacı hakedişinden haksız olarak kesildiği iddiasıyla bu kesintinin iadesi istemine ilişkindir.Taraflar arasında Kamu İhale Yasası çerçevesinde 21.09.2010 tarihinden itibaren muhtelif sözleşmelerin yapıldığı ve en son yapılan ihale kapsamında 30.05.2016 tarihli 2016/17180 nolu Kazı Çalışması Hizmet Alımına İlişkin Sözleşmenin akdedildiği, sözleşmenin varlığı ve içeriği konusunda bir uyuşmazlık bulunmadığı, uyuşmazlığın, sözleşme konusu işin yapılması amacıyla çalıştırılan 39 işçinin iş akdinin sona ermesi üzerine bu işçilere davalı tarafından ödenen kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretinin davacı hakedişinden kesilmesinin haksız olup olmadığı ve bu kesintinin davacı tarafından istenebilir olup olmadığı konusundan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre, davalının sermayesinin yarıdan fazlasının İstanbul Büyükşehir Belediyesine ait olduğu, buna göre **4734** Sayılı Kamu İhale Kanunu ve İş Kanununun 112. maddesi kapsamında bir kamu kuruluşu niteliğinde bulunduğu, davalı kamu kuruluşu

tarafından ihale edilen Kazı Çalışması Hizmet Alım İşinin, Kamu İhale Kanununun 62/1-e bendi kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak nitelendirilmesi gerekmektedir. Her ne kadar davacı tarafça 4857 Sayılı İş Kanununun 112. maddesinde alt işverenlere herhangi bir rücu hükmüne yer verilmemesi nedeniyle kıdem tazminatı sorumluluğunun, şartlar gerçekleştiğinde, asıl işveren son kamu kurum veya kuruluşuna ait olduğu ileri sürülmüşse de, hukukun genel ilkelerinden sözleşme serbestisi ilkesi karşısında bu iddianın yerinde olmadığı görülmektedir. Zira sözleşme serbestisi ilkesi gereğince taraflar, sözleşme hükümlerini serbestçe kararlaştırabilirler. 4857 Sayılı İş Kanununun 112. maddesinde işçilere kıdem tazminatı ödemesinin son kamu kuruluşu tarafından ödenmesi gerektiği şeklindeki düzenlemenin, işverene karşı daha zayıf konumda bulunan işçinin haklarının korunması amacıyla getirilmiş olduğu, kamu ihalesine göre yapılan bir sözleşme kapsamında çalıştırılan işçinin, kıdem tazminatına hak kazanması halinde karşısında daha güçlü konumda bulunan kamu kurumunu muhatap alması ve asıl işveren niteliğinde bulunan kamu kurumu veya yüklenici konumundaki şirkete mi başvuracağı konusunda bir tereddüt yaşanmaması ve yasadan kaynaklanan hakkına bir an önce kavuşması amacıyla yapılmış olan bir düzenleme olduğunun, yasanın ruhuna daha uygun olduğunun kabulü gerekmektedir. Bu nedenle, bu düzenleme içinde alt işveren ve üst işveren arasındaki rücu ilişkisinin madde hükmünde yer almamasının, genel hükümleri veya yukarıda izah edildiği şekilde sözleşme serbestisini ortadan kaldıracı bir etkisinin varlığı sonucuna varılamaz. Bu çerçevede 4857 Sayılı İş Kanununun 2/6. maddesinde asıl işveren ve alt işverenin işçiye karşı birlikte sorumlu olduğu ifade edilmiş olup, somut olayda, bu maddeye göre davalı idarenin asıl işveren, davacı yüklenicinin ise alt işveren konumunda olduğu kabul edilmelidir. Öte yandan, taraflar arasındaki sözleşmenin 8. maddesinde, sözleşme eklerinin neler olduğunun tek tek belirtildiği ve 6. bendinde Teknik Şartnamenin sözleşmenin eki olduğunun kararlaştırıldığı anlaşılmıştır. Yine sözleşmenin 22. maddesinde, yüklenicinin

sözleşme konusu işle ilgili çalıştıracağı personele ilişkin sorumluluklarının ilgili mevzuatın bu konuyu düzenleyen emredici hükümleri ve Hizmet Genel Şartnamesinin 6. bölümünde belirtildiği şekilde olduğunun ve yüklenicinin bunları aynen uygulamakla yükümlü olduğunun kararlaştırıldığı görülmektedir. Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin 6. bölümünde yüklenicinin çalıştırdığı personel ve çalışanları hakları ve çalışma şartlarının düzenlendiği, işçilerin ücretlerine ilişkin tüm yükümlülüklerin yükleniciye ait olduğunun açıklandığı, bunun dışında da, sözleşmenin eki olarak kabul edilen Teknik Şartnamenin 10. maddesinde belirtildiği, anılan bu düzenlemeye göre açıkça işçilere ilişkin İş Kanunundan doğan yükümlülüklerin yükleniciye ait olduğu, kıdem tazminatı ödemesinin İş kanunundan doğan bir yükümlülük olarak yüklenici olan davacı tarafından üstlenildiği kabul edilmelidir. Buna göre, Sözleşmenin eki olan Teknik Şartnamenin 10. Maddesi kapsamında asıl işveren konumunda bulunan davalının 39 işçinin kıdem tazminatını 4857 Sayılı İş Kanununun 112. maddesi çerçevesinde işçilere ödedikten sonra teknik şartnamenin 10. Maddesi uyarınca yükleniciye rücu edebilecek, bu kapsamda kıdem tazminatına ilişkin yaptığı ödemeyi, davacı hakedişinden kesebilecektir. Bu nedenle somut olayda 39 işçiye ödenen tazminatın 397.931,55 TL olduğu tespit edilmiş olmakla, davacının bu bedeli istemesi mümkün değildir. Ayrıca davacının hakedişinden 118.440,15 TL yıllık izin ücreti ödemesi kesilmiştir. Mahkemece alınan bilirkişi raporunda, taraflar arasındaki sözleşmeye ve dönemine göre 39 işçinin yıllık izin ücretinin 37.426,42 TL olduğu, 118.440,15 TL'lik ödemenin 37.426,42 TL'si dışında kalan 81.013,73 TL'nin davacı hakedişinden fazlaca kesildiği ve bu bedelden davacının sorumlu olamayacağı tespit edilmiş, mahkemece bu tespiti itibar edilmiş ve davacının sorumlu olduğu 37.426,42 TL tenzil edilerek fazlaca kesildiği tespit edilen 81.013,73 TL'nin kesintinin 21.09.2016 tarihinden itibaren işleyecek avans faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine yönelik kararının da dosya kapsamına uygun olduğu görülmüştür. Davacı vekilinin, 22 şubat 2019 tarih ve 30694

sayılı resmi gazetede yayımlanan kanun ile, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112., **4734** sayılı kanunun 62. maddesinde yapılan değişiklik ve bu kanun ile getirilen geçici madde 9. da düzenlenen hükümlerin uygulanarak karar verilmesi talebine gelince; 22 Şubat 2019 tarih ve 30694 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7166 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 11.maddesiyle, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 112. maddesine beşinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir."**4734** sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilere, 11/9/2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/9/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmemişse alt işverenlere rücu edilmez." Yine anılan yasanın 12.maddesinde' – 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir."GEÇİCİ MADDE 9- Bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla kamu kurum veya kuruluşları tarafından alt işverene rücu edilmek üzere yürütülen davalarda, 112 nci maddenin altıncı fıkrası kapsamında rücu edilmeyecek kısmı için ihtilafın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığına hükmedilir, yargılama gideri ve vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. İcra takiplerinde rücu edilmeyecek kısma ilişkin olarak harç alınmaksızın düşme kararı verilir, takip giderleri ile vekâlet ücreti taraflar üzerinde bırakılır. Ancak, bu kapsamda alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarlar, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı doğurmaz ve tahsil edilmiş tutarlar iade edilmez." hükümleri düzenlenmiştir.Her ne kadar, 4857 sayılı yasanın 112. Maddesinde yapılan değişiklikle, 11/9/2014 tarihinden sonra imzalanan ihale sözleşmeleri kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde 11/9/2014 tarihinden sonra geçen süreye ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları

tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri için sözleşmesinde kıdem tazminatı ödemesinden ötürü alt işverene rücu edileceğine dair açık bir hükme yer verilmemişse alt işverenlere rücu edilmez denmekteyse de, geçici 9.madde değişikliğiyle de, alt işverene rücu edilerek takip ve tahsil edilmiş olan tutarların, alt işverenler lehine hiçbir şekilde alacak hakkı doğurmayacağı ve tahsil edilmiş tutarların iade edilmeyeceğininde hüküm altına alındığı, somut olayda, dava konusu tutarın davacı alt işverenden tahsil edilmiş olduğu ,yapılan bu tahsilatların davalı lehine alacak hakkı doğurmayacağı, bu yönden de, mahkeme kararında bir isabetsizlik bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.Sonuç olarak, ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu anlaşıldığından, davacı vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353.1.b.1 maddesi gereğince esastan reddine dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M: Gerekçesi yukarıda izah edildiği üzere;1-Dosya kapsamı ve delil durumuna göre İlk Derece Mahkemesi kararı usul ve yasaya uygun olduğundan HMK' nın 353/1.b.1 Maddesi gereğince davacı tarafın istinaf başvurusunun esastan REDDİNE,2-Hüküm tarihinde yürürlükte bulunan 492 sayılı Harçlar Kanununa bağlı tarife gereğince alınması gereken 68,20 TL başvuru harcının, peşin olarak yatırılan 35,90 TL harçtan mahsubuna, bakiye 32,30 TL harç ile, yine istinaf kanun yolu başvuru harcı olarak alınması gereken 121,30 TL harçtan peşin olarak yatırılan 98,10 TL harcın mahsubu ile bakiye 23,20 TL olmak üzere toplam 55,50 TL harcın davacıdan tahsili ile HAZİNEYE İRAT KAYDINA,3-Davacı tarafça yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerlerinde bırakılmasına,4-İstinaf incelemesi sırasında duruşma yapılmadığından istinaf vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 353 / 1-b/1 bendi ile aynı kanunun 361.1 maddesi uyarınca kararın tebliğinden itibaren iki hafta süre içerisinde Temyiz Kanun Yolu açık olmak üzere oybirliği ile karar verildi.16/05/2019