Müfettiş Raporuyla Ek Bildirge

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu	10.06.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/21	2026/368	5510 s. K. m.59, 80, İş K. m.92, Tebligat K. m.7/a

ÖZET

Müfettiş raporunda 71 işçi için hesaplanan fazla çalışma ücretine dayalı SGK ek bildirge işleminin iptali davasında HGK, alacak davası açan işçilerin kesinleşen ilamları ayrı ayrı değerlendirilmeden verilen direnme kararını bozdu; avukatın kişisel UETS adresine tebligatı usulsüz saydı.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/mufettis-raporuyla-ek-bildirge-fazla-calisma-hgk-2026-368/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

Hukuk Genel Kurulu 2025/21 E. , 2026/368 K.

"İçtihat Metni"

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : Ankara 5. İş Mahkemesi

SAYISI : 2022/115 E., 2022/297 K.

ÖZEL DAİRE KARARI : Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 02.03.2022 tarihli ve 2021/10590 Esas, 2022/2801 Karar sayılı BOZMA kararı

1. Taraflar arasındaki Kurum işleminin iptali davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Ankara 5. İş Mahkemesince verilen davanın kabulüne ilişkin karar taraf vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davalı ve katılma yoluyla davacı vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği düşünüldü:

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi

4. Davacı vekili; İş Teftiş Kurulu iş müfettişleri tarafından yapılan denetim sonucunda müvekkili şirkete tebliğ edilen 20.12.2012 tarihli idari para cezası tebligatı ile 31.10.2012 tarihli raporda tespit edilen 71 işçinin fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğinden bahisle toplam 15.620,00 TL idari para cezasının tahakkuk ettirildiğinin bildirildiğini, verilen bu cezaya Ankara 12. Sulh Ceza Mahkemesinde itiraz edildiğini, akabinde ise eldeki davanın konusu olan 24.12.2012 tarihli bildirim ve eklerinin 02.01.2013 tarihinde tebliğ edildiğini, bu bildirimde 31.10.2012 tarihli ve 2012/MK-17 sayılı rapor ekinde belirtilen ve eksik bildirim yapıldığı tespit edilen sigortalılara ilişkin belgelerin bir ay içinde ikişer suret olarak ibrazının istendiğini ancak hem idari para cezasına hem de iptalini talep ettikleri bildirime dayanak yapılan 31.10.2012 tarihli ve MK/17-MA/17 sayılı raporun kendilerine tebliğ edilmediğini, tebligat eksikliği sebebi ile öncelikle bu nedenle Kurum işleminin iptali gerektiğini öte yandan müvekkili şirkete ait işyerinde çalışanların yasal haklarının ödendiğini, 04.03.2008 tarihinden itibaren iki vardiya şeklinde çalışma yapıldığını, çalışanların talebi üzerine 2012 yılı başından itibaren maaş+prim uygulamasına geçildiğini, primini artırmak amacıyla çalışma saatlerini aşacak şekilde işe daha erken gelip işten daha geç çıkacak şekilde çalışmaların söz konusu olduğunu, Çalışma Bakanlığı müfettişleri tarafından da prim almak için mesai saatine riayet etmeyen bir kısım çalışanlarla ilgili durum tespit edildiğini ancak burada müvekkili şirketten kaynaklı bir fazla mesai uygulamasının söz konusu olmadığını, 2012 yılı başında başlayan prim sistemi üzerinden belirlenen eksik sigorta primlerinin de verilen sürede ödendiğini, Kurum işleminin usul ve yasaya aykırı olduğunu ileri sürerek 31.10.2012 tarihli ve 2012/MK-17, MA-17 sayılı rapora dayalı olarak gönderilen 24.12.2012 tarihli ve 22.222.860 sayılı bildirimin ve ekinde yer alan üç sayfadan ibaret eklerin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı

5. Davalı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK/Kurum) vekili; Kurum işleminin usul ve yasaya uygun olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemenin Birinci Kararı

6. Ankara 5. İş Mahkemesinin 19.09.2013 tarihli ve 2013/138 Esas, 2013/1206 Karar sayılı kararı ile; iş müfettişi tarafından düzenlenen tutanakta işçilerin giriş-çıkış saatleri göz önüne alınarak hesaplama yapıldığı, dinlenen tanıkların da tutanağı doğrular mahiyette beyanda bulundukları, Ankara 12. Sulh Ceza Mahkemesi tarafından alınan bilirkişi raporunda da fazla mesai yapıldığının tespit edildiği, açıklanan sebeplerle 31.10.2012 tarihli ve 2012/MK-17, MA-17 sayılı rapor ile bu rapora dayanılarak işverene gönderilen 24.12.2012 tarihli bildirim ve eklerinin usulüne uygun olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Özel Dairenin Birinci Bozma Kararı

7. Ankara 5. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 24.02.2014 tarihli ve 2013/22783 Esas, 2014/3452 Karar sayılı kararı ile; "...eldeki davaya konu uyuşmazlığın sağlıklı bir şekilde çözümü için; öncelikle işmüfettişi

raporunun iptali için dava açılıp/açılmadığı belirlenmeli, dava konusu dönemde fazla mesai yaptığı iddia edilen sigortalıların beyanlarına başvurulmalı, fazla mesai alacaklarına ilişkin herhangi bir dava/davalar açılıp/açılmadığı belirlenerek, açılmışsa sonuçları değerlendirilmeli ve gerektiğinde; konuya ilişkin defter, kayıt ve belgelerin incelenmesi özel ve teknik bilgiyi gerektirdiğinden, işin genel niteliği, işte kullanılan teknik yöntemler, işin büyüklüğü, kapasite, mevsimsel satışlar, işyeri koşulları, işyeri bünyesinde kullanılan yöntem ve teknoloji, kısaca dava konusuna ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yarayacak tüm veriler birlikte gözetilerek, gerekirse kıyaslama yapılarak, işyerinin geliri, müşteri sayısı, satışların miktarı gibi temel unsurların belirlendiği ve dava konusu dönemde 71 kişinin 662.923,20 TL. toplam fazla çalışma alacağı ve buna ilişkin Kurum işleminin yerinde olup/olmadığının saptanmasına yönelik HMK.'nın 266. maddesine göre konu hakkında uzman bilirkişi bilgisine başvurularak yapılacak değerlendirme sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanılgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Mahkemenin İkinci Kararı

9. Ankara 5. İş Mahkemesinin 26.01.2017 tarihli ve 2014/526 Esas, 2017/13 Karar sayılı kararı ile bozma kararına uyularak yapılan yargılama sonucunda; iş müfettişi raporunda işveren vekilinin dava konusu dönemde fazla çalışma yapılmadığını belirttiği, dinlenen dört sigortalı işin durumuna göre fazla mesai yaptıklarını beyan etmişlerse de işyerinde çalışanların büyük bölümünün fazla mesai yapmadıklarını ifade ettikleri, müfettişe beyanda bulunan sigortalılardan mahkemece beyanı alınan beş kişinin müfettişe verdiği ifadelere benzer mahiyette beyanda bulundukları, diğer üç kişi kısmen farklı beyanda bulunmuş iseler de bu durumu haklı, makul ve kabul edilebilir bir sebebe dayandıramadıkları gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin İkinci Bozma Kararı

10. Ankara 5. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Kurum vekili temyiz isteminde bulunmuşlardır.

11. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 25.09.2017 tarihli ve 2017/1369 Esas, 2017/6025 Karar sayılı kararı ile; "...Mahkemece, fazla çalışması tespit edilen 71 çalışana ait; hizmet akitleri, ücret bodroları, puantaj kayıtları, fazla çalışma ödemesine ilişkin bilgi ve belgeler, uyuşmazlık konusu dönemde davalı işyerinde çalışan ve re'sen tespit edilecek bodrolu tanıkların fazla çalıştığı tespit edilen 71 çalışanın çalışma saatlerine ilişkin beyanları, müfettiş tarafından alınan yazılı beyanlar, Sulh Ceza Mahkemesi tarafından temin edilen bilirkişi raporu, tüm dosya kapsamı ile birlikte işçi alacakları hesabında uzman bilirkişiye verilerek; 71 çalışanın, fazla çalışma yapıp yapmadığı, fazla çalışmaları var ise fazla çalışma alacaklarının miktarının tespiti huşularında rapor düzenlenmesi sağlanarak, iptali istenen işlemin kısmen veya tamamen iptali gerekip gerekmediği hususu değerlendirilerek karar verilmelidir.

Mahkemenin, yukarıda açıklanan esaslar doğrultusunda araştırma yaparak elde edilecek sonuca göre karar vermesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme sonucu yazılı şekilde hüküm kurması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Mahkemenin Üçüncü Kararı

12. Ankara 5. İş Mahkemesinin 08.07.2021 tarihli ve 2018/76 Esas, 2021/217 Karar sayılı kararı ile bozma kararına uyularak yapılan yargılama sonucunda; dinlenen tanıkların fazla mesai yapılmadığını, yapıldığında da karşılığının ödendiğini beyan ettikleri, işyerinde çalışan sigortalıların büyük bölümünün imzalı beyanlarında fazla mesai yapmadıklarını ifade ettikleri, iş müfettişi tarafından düzenlenen tutanakta 71 sigortalı bakımından 2009, 2010 ve 2011 yıllarında fazla çalışma yaptıklarına ilişkin bir tespit bulunmadığı, fazla mesai alacağı yönünden açılan davaların bir kısmında davanın reddine karar verildiği, fazla mesai ücretine hak kazanılmış olmasının bu kazançların prime esas alınması için yeterli olmadığı, 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesi uyarınca işveren tarafından o ay içinde yapılan ödemenin o ayın prime esas kazancına dâhil edilebileceği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin Üçüncü Bozma Kararı

13. Ankara 5. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

14. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 02.03.2022 tarihli ve 2021/10590 Esas, 2022/2801 Karar sayılı kararı ile; "... bozma ilamına uyulmasına karşın, bozma gerekleri yerine getirilmemiştir.

Mahkemece, önceki bozma ilamı çerçevesinde, öncelikle fazla çalışma alacağı toplamı olarak kurumca 71 kişi için tahakkuk yaptığı görülmekle; bu 71 kişiden, fazla çalışma ücretine ilişkin iş mahkemelerinde alacak dosyası olan kişiler tek tek belirlenmeli ve bu kişilerin açtıkları davaların sonuçlarının ne olduğu, kesinleşme şerhleri de dosyaya celp edilmek suretiyle; alınacak bilirkişi raporunda kesinleşen mahkeme ilamları da göz önüne alınmak ve ayrı ayrı değerlendirilmek suretiyle belirleme yapılmalıdır.

Mahkemenin, yukarıda açıklanan esaslar doğrultusunda araştırma yaparak elde edilecek sonuca göre karar vermesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme sonucu yazılı şekilde hüküm kurması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı

15. Ankara 5. İş Mahkemesinin 05.07.2022 tarihli ve 2022/115 Esas, 2022/297 Karar sayılı kararı ile; önceki gerekçeye ilaveten işçilerin açmış olduğu alacak davalarına ilişkin gerekçeli kararların ve bilirkişi raporlarının celp edildiği ve alınan bilirkişi raporunda da bu kararlar da irdelenmek suretiyle kanaat belirtildiği vurgulanmak suretiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi

16. Direnme kararı davalı Kurum ve katılma yoluyla davacı vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

17. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca davacı işyerinde yapılan genel denetim kapsamında hazırlanan 31.10.2012 tarihli rapora dayanılarak 2009, 2010, 2011, 2012 yıllarına ilişkin toplam

fazla çalışma alacağı olan 662.923,20 TL esas alınarak 71 kişi için ek bildirge verilmesine dair Kurum işleminin iptali istemiyle açılan eldeki davada, Mahkemece yapılan araştırma ve incelemenin yeterli olup olmadığı; buradan varılacak sonuca göre bozma kararında belirtilen araştırma ve incelemeler yapılarak sonucuna göre karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

III. ÖN SORUN

18. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, işin esasının incelenmesine geçilmeden önce direnme kararının davalı Kurum vekilinin kişisel elektronik posta adresine mi yoksa davalı Sosyal Güvenlik Kurumunun Ulusal Elektronik Tebligat Sisteminde (UETS) kayıtlı adresine mi tebliğ edilmesi gerektiği, buradan varılacak sonuca göre avukatın kişisel elektronik posta adresine yapılan tebligatın usulsüz olup olmadığı ve davalı Kurum vekilinin temyiz başvurusunun süresinde olup olmadığı hususu ön sorun olarak tartışılıp değerlendirilmiştir.

19. 7201 sayılı Tebligat Kanunu'nun 7/a maddesi;

"Aşağıda belirtilen gerçek ve tüzel kişilere tebligatın elektronik yolla yapılması zorunludur.

....

11. İdareleri, kamu iktisadi teşebbüslerini veya sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıkları; adli ve idari yargı mercileri, icra müdürlükleri veya hakemler nezdinde vekil sıfatıyla temsile yetkili olan kişilerin bağlı bulunduğu birim..." şeklinde düzenlenmiştir.

20. Anılan maddeye dayanılarak hazırlanan ve 06.12.2018 tarihli ve 30617 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, 01.01.2019 tarihinde yürürlüğe giren Elektronik Tebligat Yönetmeliği'nin 5/1-ı maddesinde tebligatın elektronik yolla yapılması zorunlu olanlar arasında "İdareleri, kamu iktisadi teşebbüslerini veya sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıkları; adli ve idari yargı mercileri, icra müdürlükleri veya hakemler nezdinde vekil sıfatıyla temsile yetkili olan kişilerin bağlı bulunduğu birim" gösterilmiştir.

21. Yine Yönetmeliğin 9. maddesinin 5. fıkrasında "Elektronik yolla tebligat, idareleri, kamu iktisadi teşebbüslerini veya sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıkları; adli ve idari yargı mercileri, icra müdürlükleri veya hakemler nezdinde vekil sıfatıyla temsile yetkili olan kişilerin bağlı bulunduğu birime yapılır. Temsile yetkili olan kişilerin ayrı bir elektronik tebligat adresinin bulunması bu kuralın uygulanmasına engel olmaz." hükmü uyarınca elektronik tebligatın vekil sıfatıyla temsile yetkili olan kişilerin bağlı bulunduğu birime yapılması gerektiği belirtilmiştir.

22. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 24.09.2025 tarihli ve 2024/5-570 Esas, 2025/569 Karar kararında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

23. Dolayısıyla 7201 sayılı Tebligat Kanunu'nun 7/a maddesinin 1. fıkrası ile Elektronik Tebligat Yönetmeliği'nin 5 ve 9. maddelerine göre tebligatın, elektronik yolla ve idareyi vekil sıfatıyla temsile yetkili olan kişilerin bağlı bulunduğu birime yapılması gerekmektedir. Somut olayda direnme kararının, davalı Kurumun Ulusal Elektronik Tebligat Sisteminde kayıtlı adresi yerine avukatın hesap sahibi olduğu UETS adresine yapıldığı anlaşılmakla davalı Kurum vekilinin kişisel elektronik

posta adresine yapılan elektronik tebligatın usulsüz ve dolayısıyla davalı vekilinin temyiz başvurusunun süresinde olduğu oy birliğiyle kabul edilerek ön sorun aşılmış ve işin esasının incelenmesine geçilmiştir.

IV. GEREKÇE

24. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 sayılı Kanun) 59. maddesinde Kurumun denetleme ve kontrol yetkisi düzenlenmiş, maddenin 2. fıkrasında "Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir..." hükmüne yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinde ise bilgi ve belge isteme hakkı, bilgi ve belgelerin Kuruma verilme usulü hüküm altına alınmıştır. Bu hükümlere göre Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerli kabul edilmektedir.

25. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun'un 78. maddesi ile değişik 92. maddesinin son fıkrasında da çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olduğu hükme bağlanmıştır.

26. Anılan düzenlemelere göre çalışma ilişkilerini korumak ve geliştirmek, ortam ve koşullarını denetlemekle görevli Devlet, bu ödevini iş müfettişleri aracılığı ile yerine getirmektedir. Bu hükümlerle iş müfettişlerinin işyerinde genel denetim, kontrol denetimi ve inceleme denetimi yapabilecekleri düzenlenmiştir.

27. Genel denetim, işyerlerinin faaliyetlerinin çalışma hayatı ile ilgili tüm mevzuat hükümlerine uygun yürütülüp yürütülmediğinin denetimidir. İkinci denetim türü genel denetim sonucu tespit olunan aykırılıkların giderilmesi için işverene bir süre verilmiş ise bu aykırılıkların verilen süre içerisinde giderilip giderilmediğinin kontrol edilmesidir. Esasen bu denetim genel denetimin bir parçası olarak nitelendirilebilir. İnceleme denetimi ise bir kişinin ya da Kurumun başvurusu üzerine yapılan denetimdir (doktrindeki bir esere atıf).

28. Somut olayda bulvar ve caddelerde kurulu bulunan hazır giyim ve ayakkabı satış mağazalarındaki işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik teftiş programı kapsamında konfeksiyon satışı işi yapılan davacı işyerinde 2012 yılının Mart ve Nisan aylarında genel teftiş; tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için süre verilerek 2012 yılının Haziran ayında da kontrol teftişi yapılmıştır. Kontrol teftişi sonucunda işverenin geçmişe yönelik olarak tüm işçilere 2012 yılının Ocak, Şubat ve Mart aylarının tamamı ile Nisan ayının 15'ine kadar olan fazla çalışma ücretlerini 130 saat, Mayıs ayını 90 saat, Haziran ayını da 40 saat üzerinden ücret bordrolarında tahakkuk ettirerek ödemiş olduğu ancak geçmiş yıllardaki fazla çalışma ücretine ilişkin herhangi bir ödeme yapmadığı, ayrıca işyerindeki bekçilere (temizlik işçisi) aylık 108 saat fazla çalışma ücreti ödemek yerine 2012 yılının Ocak, Şubat ve Mart aylarının tamamı ile Nisan ayının 15'ine kadar toplam 130 saat fazla çalışma ücreti ödeyerek eksik ödeme yaptığı, dolayısıyla işverenliğin fazla çalışma ücretinin büyük bölümünü ödemediği gibi eksik tahakkuk yaptığı

gerekçesiyle 31.10.2012 tarihli ve 2012/MK-17, MA-17 sayılı raporda 71 işçi bakımından toplam 662.923,20 TL fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmış, eldeki dava ile de bu müfettiş raporuna dayalı olarak gönderilen 24.12.2012 tarihli ve 22.222.860 sayılı bildirimin ve ekinde yer alan üç sayfadan ibaret eklerin iptaline karar verilmesi talep edilmiştir.

29. Mahkemece toplanan delillere göre 31.10.2012 tarihli müfettiş raporuna dayanılarak 71 kişi için ek bildirge verilmesine dair Kurum işleminin iptalinin gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de yapılan araştırma ve incelemenin eksik olduğu anlaşılmıştır. Zira iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporda fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği belirtilen bir kısım sigortalıların fazla çalışma ücretinin tahsili talebi ile açtıkları davaların reddine karar verildiği, bu kararların dosya arasına alındığı görülmüş ise de söz konusu kararların incelenmesinde talebin kabulüne karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulduğu ve bozma sonrasında fazla çalışma ücreti talebinin kabulü yönünde verilen kararların onanarak kesinleştiği görülmüştür. Bu itibarla Mahkemece, öncelikle fazla çalışma alacağı toplamı olarak Kurumca 71 kişi için tahakkuk yaptığı görülmekle bu 71 kişiden fazla çalışma ücretine ilişkin iş mahkemelerinde alacak davası olan kişiler ve bu kişilerin açtıkları davaların sonuçlarının ne olduğu kesinleşme şerhleri de dosyaya celp edilmek suretiyle belirlenmeli ve alınacak bilirkişi raporunda kesinleşen mahkeme ilamları da göz önüne alınmak ve ayrı ayrı değerlendirilmek suretiyle çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

30. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

31. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

V. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davalı Kurum vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun geçici 3. maddesi atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA,

Bozma nedenine göre davacı vekilinin temyiz itirazlarının İNCELENMESİNE YER OLMADIĞINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 10.06.2026 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.