

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İŞK/2

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/3174  
Karar No. 2022/4466  
Tarihi: 13.04.2022

- MUVAZAA
- MUVAZAA İÇİN GEÇERSİZ KABUL EDİLEN BİR HUKUKİ İŞLEMİN VE ÜÇÜNCÜ KİŞİNİN BULUNMASININ GEREKTİĞİ
- İŞÇİ İLE YAPILAN ACENTECİLİK SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ OLDUĞU
- ACENTECİLİK SÖZLEŞMESİ GEÇERSİZ OLDUĞU İÇİN MUVAZAALI İR SÖZLEŞMEDEN DE BAHSEDİLMEMEYECİĞİ

**ÖZETİ:** Muvazaa, iki tarafın iradesi ile beyanları arasında istenerek meydana getirilen bir uygunsuzluk halidir (Eren, s. 350). Basit muvazaada tarafların muvazaalı sözleşmenin hiç hüküm doğurmaması konusunda anlaşmaları, nitelikli muvazaada ise muvazaalı sözleşmenin arkasındaki gizli sözleşmenin hükümlerinin meydana gelmesi konusunda anlaşmaları söz konusudur (M. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, İstanbul 2018, s. 129). Her halukarda amaç, tarafların gerçekte istemedikleri bir sözleşmeyi üçüncü kişileri aldatmak maksadı ile yapmalarındır. Türk Borçlar Kanunu'nun 19. maddesine göre bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında tarafların gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın gerçek ve ortak iradeleri dikkate alınır. Muvazaada tarafların görünürdeki sözleşmenin hiç hüküm doğurmaması konusunda anlaşlıkları dikkate

alındığında, muvazaalı sözleşmenin Türk Borçlar Kanununun 19. maddesine göre hükümsüz olduğunun kabulü gerekmektedir. Zira burada, tarafların şeklen dahi olsa görünürdeki sözleşmenin kurulmasına dair karşılıklı irade beyanları mevcuttur. Bir diğer ifade ile sözleşme kurulmuş ise de, bu sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmamasına yönelik olarak tarafların arzusuna dayanan bir geçersizlik söz konusudur (Oğuzman/Öz, s. 131).

Diğer taraftan muvazaanın varlığı için, tarafların görünürdeki sözleşmenin gerçekte hüküm ve sonuç doğurmamasına yönelik olarak karşılıklı ve birbiri ile uyuşan irade beyanları mevcut olmalıdır. Somut olayda ise, ilgili kargo şirketi ile acente olarak tayin edilen gerçek kişi arasında muvazaalı bir sözleşme yapılmasına yönelik karşılıklı irade beyanı bulunmamaktadır. İşverenden elde ettiği gelir ile kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamaya çalışan işçinin, işveren ile eşit konumda olması mümkün değildir. İşçinin yegâne gelirinden mahrum bırakılma tehdidi altında ‘acente sözleşmesi’ başlığını taşıyan sözleşmeyi imzalayabileceği dikkate alındığında, tarafların muvazaalı bir hukuki işlem yapma konusunda karşılıklı olarak anlaştıkları kabul edilemez. Bu itibarla, mahkemenin acente sözleşmesinin muvazaalı olduğuna yönelik tespiti yerinde görülmemiştir. Somut olayda, davalı kargo şirketi ile diğer davalı işçi arasında Türk Ticaret Kanunu’nun 102. maddesine uygun şekilde kurulmuş bir sözleşme bulunmamaktadır. Geçerli olarak kurulmuş bir acentelik sözleşmesinin bulunmadığı dikkate alındığında, davacı işçi ile davalı gerçek kişi arasında, anılan davalının işçilik alacaklarından sorumlu tutulmasını gerektiren herhangi bir hukuki ilişkinin de mevcut olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu halde, davalı gerçek kişinin pasif husumet ehliyeti yoktur. Mahkemece davalı gerçek kişi aleyhine açılan davanın pasif husumet yokluğu sebebiyle reddine karar verilmesi gerekirken davalıların müşterek ve müteselsil sorumlu tutulması hatalı olmuştur

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

### **Y A R G I T A Y K A R A R I**

#### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, müvekkilinin iş akdini çalışma koşullarının ağırlaşması ve fazla çalışma alacaklarının ödenmemiş olması nedeni ile haklı sebeple fesh ettiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma alacaklarının davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

#### **Davalılar Cevaplarının Özeti:**

Davalılar cevap dilekçesinde özetle, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda, davanın reddine karar verilmiştir. Davacı vekilinin temyizi üzerine karar Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 2017/29669 esas, 2020/5250 karar sayılı ilamı ile “ (...)Somut olayda, davacı, çalışma saatlerinin 2015 yılına kadar 08:30 – 19:00 veya 20:00 arasında olduğunu; 2015 yılında iki şubenin birleşerek işten çıkış saatlerinin 22:00’ye kadar sarktığını; hafta sonu çalışmasının 2014 yılında 14:00’a akabinde 2015 yılında ise 15:00’e çekildiğini ancak gerçek çalışmanın 16:00 – 17:00’ye kadar sürdüğünü iddia ederek fazla çalışma ücreti talebinde bulunmuştur. Davalılar ise bu talebin yasal dayanaktan yoksun olduğu, varsa fazla çalışma ücretinin davacıya ödendiği savunmasında bulunmuşlardır. Mahkemece; ”Dosya içinde yapılan incelemelerde, davacıya ait bordroların sunulduğu, keza banka kayıtlarının getirildiği görülmüştür. Bordroların 2008 yılının 3. ayından başladığı ve 2008 yılının sonuna kadar tüm bordroların; 2009 yılı Ocak ve Şubat aylarına ilişkin bordroların; 2010 yılı Haziran ve Kasım bordrolarının; 2011 yılına ilişkin Mart – Aralık arası aylara ilişkin bordroların; 2012 yılına ilişkin Ocak – Haziran arası aylara ilişkin bordroların; 2014 yılının tamamı ile 2015 yılına ilişkin ilgili aylara dair bordroların sunulduğu tespit edilmiştir. Bordroların çoğunun davacının imzasını taşıdığı anlaşılmaktadır. Tüm belirtilen bordrolarda, davacı adına fazla çalışma tahakkuku yapılmıştır. Bordrosu bulunmayan aylara ilişkin inceleme yapıldığında ise banka ödemelerinin bu dönemlere ilişkin temel ücretin üzerinde olduğu ve fazla çalışma ücreti tahakkuk ettirildiği görülen aylardan daha düşük olmadığı anlaşılmakla, bu aylarda da fazla çalışma ücretinin ödendiği kabul edilmelidir. “ gerekçesi ile davacının fazla çalışma alacağının bulunmadığına karar verilmiştir. Dosya kapsamında yapılan incelemede, 2008 yılı 4-12 ay maaş bordrolarının bulunduğu, 2009 yılı 1,2,3 aya ilişkin maaş bordrolarının bulunduğu, 2010 yılı Haziran ve Kasım bordroları dışındaki diğer aylara ilişkin bordroların bulunmadığı, 2011 yılı 1,2,5 aylara ilişkin bordroların bulunmadığı, 2012 yılına ilişkin Haziran ayı sonrasına aylara ilişkin bordroların

bulunmadığı, 2015 yılı Nisan ayı bordrosunda davacının imzasının bulunmadığı tespit edilmiştir. Bilirkişi tarafından bu aylarda davacının maaş bordroları dosyaya sunulmadığı halde bordrosu bulunmayan aylara ilişkin inceleme yapıldığında banka ödemelerinin bu dönemlere ilişkin temel ücretin üzerinde olduğu ve fazla çalışma ücreti tahakkuk ettirildiği görülen aylardan daha düşük olmadığı gerekçesi ile bu aylarda da fazla çalışma ücretinin ödendiği kabul edilmelisinin gerektiği yönündeki görüşünün hukuki dayanağı yoktur. Davacıya temel ücretin üzerinde ödeme yapıldığı kabul edilmiş ise de, bu ödemenin fazla çalışma alacağına yönelik olduğuna ilişkin dosyada bir delil yoktur. Kaldı ki, dinlenen tanık beyanlarına göre yapılan fazla ödemelerin prim alacağı için olması da söz konusudur. Mahkemece öncelikle tanıklar gerektiğinde yeniden dinlenerek davacıya aylık ne miktarda prim ödemesi yapıldığı belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Yapılan ödemelerin fazla çalışma alacağına yönelik olduğunun kabulü halinde dahi, davacının haftalık fazla çalışma süresi belirlenmeli ve davacıya banka yolu ile yapılan ödemeler yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda davacının fazla çalışma alacağından mahsup edilmelidir. Yapılan ödemelerin mahsubu sonrasında davacının fazla çalışma alacağının bulunup bulunmadığına göre davacının kıdem tazminatı alacağına hak kazanıp kazanmadığı belirlenmelidir. Öte yandan, davacının fazla çalışma alacağı; dinlenen tanık beyanları dikkate alındığında davacının 2015 yılına kadar hafta içi 5 gün 08:30- 20:00 saatleri arasında, cumartesi ise 08:30- 14:00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilerek, 2015 yılı sonrasında ise haftanın 4 günü 08:30- 21:00, 1 gün 08:30- 20:00, cumartesi ise 08:30-14:00 saatleri arasında çalıştığı kabul edilerek ve ara dinlenme süreleri de mahsup edilerek belirlenmelidir. Mahkemece yanlışlığı değerlendirilen bilirkişi raporuna göre hüküm kurulması hatalı olmuştur.” gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozma ilamına uyulmuş ve davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Karar, davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davalıların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.

2- İşçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinin birinci fıkrasında, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmelerin kesin olarak hükümsüz olduğu düzenlenmiştir. Kesin hükümsüz olan bir sözleşme başlangıçtan itibaren geçersiz olup, hiçbir zaman geçerlilik kazanamayacağı gibi hiçbir hukuki sonuç da doğurmaz (Fikret Eren, Borçlar Kanunu Genel Hükümler, Ankara 2015, s. 334). Kanunda geçen 'hükümsüzlük' ya da diğer bir ifade ile 'geçersizlik' kavramı, sözleşmenin kurucu

unsurları ile değil, geçerlilik unsurları ile ilgilidir (Eren, s. 331). Bu halde sözleşme kurulmuş ise de, geçerli bir hukuki sonuç doğurması mümkün değildir. Diğer taraftan kurucu unsurları içermeyen bir sözleşmenin geçerliliği yahut geçersizliğinden söz etmek mümkün değildir. Sözleşmenin kurucu unsurlarının mevcut olmaması halinde, sözleşme hiç kurulmamış sayılmalıdır. Bu durum ise, 'yokluk' kavramı ile açıklanabilir. Yokluk, geçersizliğin aksine sözleşmenin kurulması ile ilgili bir kavram olup, tarafların sözleşmenin kurulmasına yönelik karşılıklı irade beyanlarının bulunmadığı hallerde o sözleşme hiç kurulmamış sayılmalıdır (Eren, s. 332).

Muvazaa, iki tarafın iradesi ile beyanları arasında istenerek meydana getirilen bir uygunsuzluk halidir (Eren, s. 350). Basit muvazaada tarafların muvazaalı sözleşmenin hiç hüküm doğurmaması konusunda anlaşmaları, nitelikli muvazaada ise muvazaalı sözleşmenin arkasındaki gizli sözleşmenin hükümlerinin meydana gelmesi konusunda anlaşmaları söz konusudur (M. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, İstanbul 2018, s. 129). Her halukarda amaç, tarafların gerçekte istemedikleri bir sözleşmeyi üçüncü kişileri aldatmak maksadı ile yapmalarıdır. Türk Borçlar Kanunu'nun 19. maddesine göre bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında tarafların gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın gerçek ve ortak iradeleri dikkate alınır. Muvazaada tarafların görünürdeki sözleşmenin hiç hüküm doğurmaması konusunda anlaştıkları dikkate alındığında, muvazaalı sözleşmenin Türk Borçlar Kanununun 19. maddesine göre hükümsüz olduğunun kabulü gerekmektedir. Zira burada, tarafların şeklen dahi olsa görünürdeki sözleşmenin kurulmasına dair karşılıklı irade beyanları mevcuttur. Bir diğer ifade ile sözleşme kurulmuş ise de, bu sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmamasına yönelik olarak tarafların arzusuna dayanan bir geçersizlik söz konusudur (Oğuzman/Öz, s. 131).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 102. maddesinin birinci fıkrasında acente, "Ticari mümessil, ticari vekil, satış memuru veya işletmenin çalışanı gibi işletmeye bağlı bir hukuki konuma sahip olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, belirli bir yer veya bölge içinde sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi veya bunları o tacir adına yapmayı meslek edinen kimse" olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre acentelik sözleşmesinin konusu bir iş görme olup, aracı acente ve ticari işletme adına sözleşme yapma yetkisine haiz acente olmak üzere iki tür acente bulunmaktadır. Her iki acentelik türünde de ticari işletme sahibine tabi olmama (bağımsızlık), acentelik ilişkisinin bir sözleşmeye dayanması, acentenin belirli bir yer veya bölge içinde faaliyet icra etmesi, faaliyetinin süreklilik taşıması ve meslek edinilmiş olması unsurlarının bulunması gerekir. Acentelik sözleşmesinde, müvekkil adına yazılı olarak sözleşme yapma yetkisi verilmediği sürece aracı acentelik söz konusu olacaktır.

Geçerli bir acentelik sözleşmesinde acente, faaliyetini tek başına sürdürebileceği gibi işçi çalıştırmak suretiyle de yerine getirebilir. İşçi çalıştırması durumunda acentenin diğer işverenlerden herhangi bir farkı olmaz. Başka bir anlatımla bir işveren olarak acente, çalıştıracağı işçiler ile iş sözleşmesi imzalamak ve içeriğini belirlemek, işçinin üstlenmiş olduğu iş görme borcunu nerede, nasıl ve hangi çerçevede yerine getireceği konularında yönetim hakkına dayalı olarak işçiye talimat vermek, iş sözleşmesini sona erdirmek gibi işverene ait yetkileri kullanma hakkına sahiptir.

Bu açıklamalar ışığında somut olay değerlendirilecek olursa, davalı gerçek kişi ile diğer davalı Aras Kargo Şirketi arasında yazılı bir “Acentelik Sözleşmesi” imzalandığı anlaşılmaktadır. Mahkeme, gerekçesinde davalılar arasında imzalanan acente sözleşmesinin muvazaalı olduğu sonucuna vararak her iki davalıdan müştereken ve müteselsilen tahsili gerektiği yönünde hüküm kurmuş, gerekçesinde ise Dairemizin 27/04/2021 tarih, 2021/3618 esas ve 2021/8528 karar Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Dair kararını emsal göstermek suretiyle gerekçe ve hüküm arasında çelişki yaratmıştır.

Öncelikle şunu ifade etmek gerekir ki, muvazaadan söz edebilmek için taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı ile de olsa, görünürde geçerli bir sözleşme kurulmuş olması gerekmektedir. Zira bu sözleşmenin geçersiz (hükümsüz) kabul edilmesinin sebebi, geçerli olarak kurulmaması değil, muvazaalı olmasıdır. Somut olayda ise, taraflar arasında bağtlanan sözleşmenin, 6102 sayılı Kanununun 102. maddesinde tanımlanan acentelik sözleşmesinin unsurlarını taşımadığı anlaşılmaktadır. Kanunda da ifade edildiği gibi, acente “Ticari mümessil, ticari vekil, satış memuru veya işletmenin çalışanı gibi işletmeye bağlı bir hukuki konuma sahip olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, belirli bir yer veya bölge içinde sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi veya bunları o tacir adına yapmayı meslek edinen kimse” dir. Sözleşmede ‘acente’ olarak nitelenmiş ise de, davalı bu özelliklere sahip olmadığı mahkemece de belirlenmiştir. Bu halde, davalılar arasında 6102 sayılı Kanunda tanımlanan ve unsurları belirlenen acente sözleşmesi kurulmamıştır.

Diğer taraftan muvazaanın varlığı için, tarafların görünürdeki sözleşmenin gerçekte hüküm ve sonuç doğurmamasına yönelik olarak karşılıklı ve birbiri ile uyulan irade beyanları mevcut olmalıdır. Somut olayda ise, ilgili kargo şirketi ile acente olarak tayin edilen gerçek kişi arasında muvazaalı bir sözleşme yapılmasına yönelik karşılıklı irade beyanı bulunmamaktadır. İşverenden elde ettiği gelir ile kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamaya çalışan işçinin, işveren ile eşit konumda olması mümkün değildir. İşçinin yegâne gelirinden mahrum bırakılma tehdidi altında ‘acente sözleşmesi’ başlığını taşıyan sözleşmeyi imzalayabileceği dikkate alındığında, tarafların muvazaalı bir hukuki işlem yapma konusunda karşılıklı olarak anlaşmışları kabul edilemez. Bu itibarla, mahkemenin acente sözleşmesinin muvazaalı olduğuna yönelik tespiti yerinde görülmemiştir. Somut olayda, davalı

kargo şirketi ile diğer davalı işçi arasında Türk Ticaret Kanunu'nun 102. maddesine uygun şekilde kurulmuş bir sözleşme bulunmamaktadır. Geçerli olarak kurulmuş bir acentelik sözleşmesinin bulunmadığı dikkate alındığında, davacı işçi ile davalı gerçek kişi arasında, anılan davalının işçilik alacaklarından sorumlu tutulmasını gerektiren herhangi bir hukuki ilişkinin de mevcut olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu halde, davalı gerçek kişinin pasif husumet ehliyeti yoktur. Mahkemece davalı gerçek kişi aleyhine açılan davanın pasif husumet yokluğu sebebiyle reddine karar verilmesi gerekirken davalıların müşterek ve müteselsil sorumlu tutulması hatalı olmuştur.

3- İhbar tazminatı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konudur.

İş sözleşmesi, taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasıyla ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracı yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Fesih bildirimini, bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimini geçerli değildir. Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemlerle işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanununun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Ulaşma, muhatabın hakimiyet alanına girdiği andır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olup, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

Somut olayda davacı işçi iş akdinin feshi için davalı işverene başvurduğunu, feshin davalı tarafça kabul görmemesi üzerine ihtarnama ile tekrar başvurduğunu beyan etmiştir. Bu durumda iş akdinin davacı tarafça feshedildiği sabittir. Bozma ilamı doğrultusunda iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı olarak feshi yönünde varılan sonuç dosya içeriğine uygun olup, kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerinde ise de iş sözleşmesinin fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanabilmesine imkan bulunmamaktadır. Anılan isteğin reddi gerekirken yazılı şekilde ihbar tazminatının kabulü hatalı olmuştur.

4- Taraflar arasında fazla mesai alacağının hesabı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Dava kısmî dava olarak açılmış ve ıslah edilmemiş olsa dahi Mahkemece hüküm altına alınan alacakların tam miktarı belirlenmeli, belirlenen miktar talepten fazla ise talepe bağlı kalınarak karar verilmelidir.

Somut olayda, bozma sonrası bilirkişi tarafından tanık beyanları doğrultusunda fazla çalışma alacağı 6.529,94 TL olarak hesaplandıktan sonra bordrolardaki tahakkuklar mahsup edilmiştir. Tanık beyanlarına dayanılarak hesaplanan fazla mesai ücretlerinden yapılacak takdiri indirim, bordrolardaki tahakkuklar mahsup edilmeden önce yapılmalı başka bir deyişle, hesaplanan fazla mesai ücretine takdiri indirim uygulanıp; indirim sonucu kalan miktardan da ödenen fazla mesai ücreti tahakkuklarınının mahsubu yapılarak alacak belirlendikten sonra tam olarak karar verilmesi gerekirken, Mahkemece alacak tam olarak belirlenmeden indirim oranı açıklanmadan sadece bilirkişi raporuna atıfla yetinip taleple bağlı olarak karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13/04/2022 gününde oybirliği ile karar verildi.