

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

166

HAZİRAN 2024

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ





**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

ÖZEL NİTELİKLİ KİŞİSEL VERİ OLARAK SENDİKA ÜYELİK BİLGİSİ VE YETKİ İTİRAZI DAVALARI (Karar incelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2024/88

Karar No.: 2024/42

Tarihi: 08.01.2024

Karar Özeti:

Öncelikle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, dava konusu yetki tespitine esas alınan işçiler ile sendika üyelik kayıtları bakımından yazılan müzekkereye şifreli yanıt verilmesi ve yetki tespitine esas teşkil eden işçi ve sendika üyelerinin kimlik bilgilerinin davanın taraflarının erişimine açık olmaması şeklindeki uygulama değerlendirilmelidir.

İşçinin sendika üyelik bilgisi, 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasında özel nitelikli kişisel veriler arasında yer almaktadır. Aynı hükmün ikinci fıkrası geçince, kural olarak özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Bununla birlikte 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrası geçince kanunlarda öngörülen hâllerde sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceğinden, bu çerçevede değerlendirme yapmak gerekmektedir.

Yetki tespitine itiraz davasında çoğunlukla sendikanın gerekli sayıda işçiyi üye kaydetmediği iddiası ileri sürüldüğünden, mahkemece sendika üye sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Bir başka ifadeyle sendikanın yeterli sayıda işçinin üyesi olduğunu kanıtlaması gerekmektedir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6'ncı maddesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her birinin, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. 6100 sayılı Kanun'un 190'ıncı maddesinin birinci fıkrasında da ispat yükünün, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak taraftan ait olduğu ifade edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki yetki tespitine itiraz davalarında sendika üyelikleri bakımından iddia ve savunmanın ispatının söz konusu olması sebebiyle, 4721 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesi ile 6100 sayılı Kanun'un 190'ıncı maddesinin birinci fıkrası hükümleri dikkate alındığında, işyeri çalışanı işçilere ilişkin sendika üyelik bilgisi kayıtlarının dosyaya ibrazı 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesine aykırılık teşkil etmeyecektir. Aynı şekilde yargılamayı gerçekleştiren mahkemece de uyuşmazlığın çözümü amacıyla sendika

üyeliklerine ilişkin kayıtların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan getirilmesi 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesine aykırılık teşkil etmez. Öte yandan dosya kapsamına dâhil edilen delillere erişimin engellenmesi, davanın taraflarının ispat hakkına da engel olacağından, adil yargılanma hakkı kapsamında hukuki dinlenilme hakkının da ihlali teşkil eder.

Bu itibarla mahkemece bu açıklamaları içeren ihtarathı müzekkere yazılmak suretiyle yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üyelerinin açık kimlik bilgilerini de gösterecek şekilde prosedür dosyasının eksiksiz olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan getirilmesi ve bu suretle hukuki dinlenilme hakkının temini gerekmektedir.

İlgili Mevzuat:

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.6
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.41, 42, 43

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasındaki yetki tespitine itiraz davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de; davanın niteliği geçince kanunda ivedi şekilde sonuçlandırılması öngörüldüğünden duruşma isteminin reddine, incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiş olmakla; dava dosyası için tetkik hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. Dava:

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı sendikanın davacı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için davalı bakanlığa başvurusu sonucu 04.07.2022 tarihli ve 147111 sayılı olumlu yetki tespiti yazısının 06.07.2022 tarihinde davacıya tebliğ edildiğini, davalı sendikanın davacı nezdinde çalışan ve sendikaya üye olan çalışanlarının listesini davacı şirkete göndermediğini, müvekkili şirket tarafından birkaç sendikalı çalışanın diğer çalışanların cep telefon-

ları üzerinden giriş yaparak e-Devlet üzerinden çalışanın rızası hatta haberi olmaksızın sendikaya üye yapıldığı bilgisinin alındığını, bu sebeple üyelik tarih ve saatlerinin dikkatli ve titizlikle incelenmesi, çok sayıda ve aynı tarihlere denk düşen üyeliklerin bilhassa Log kayıtlarının incelenmesi gerektiğini, davalı sendikanın sayısal çoğunluğu sağlayamadığı kanaatinde olduklarını, davalı sendikanın kurulu bulunduğu işkolu ile davacının işkolunun mevzuata uygunluğunun denetlenmesini talep ettiklerini, bir diğer itiraz sebeplerinin davacı şirketin İstanbul ve Çanakkale'de olmak üzere iki ayrı işletmesi bulunduğunu, yetki kararına ilişkin çoğunluk kararında hangi işletmedeki işçilerin esas alındığının belirsiz olduğunu, davalı sendikanın yaptığı başvuruyu ertesi gün karara bağlayan davalı bakanlığın tam bir inceleme yapmasının mümkün olmadığını, yetki tespitinin bu yönüyle de isabetsiz olduğunu beyanla bakanlığın 04.07.2022 tarihli ve 147111 sayılı olumlu yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. Cevap:

1. Davalı bakanlık vekili cevap dilekçesinde; davanın süresine açılıp açılmadığı tespit edilerek süresinde değilse davanın usulden reddinin gerektiğini, müvekkili bakanlıkça 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41 ve 42'nci maddelerine göre işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılan yetki tespit başvuruları karşılanırken, işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) yapılan tescil ve işçi bildirimlerinin esas alındığını, sendika yönetimi yetki sistemine SGK kayıtlarından otomasyon sistemiyle yansıyan bilgiler doğrultusunda işlem yapıldığını, 6356 sayılı Kanun'un 17 ve 19'uncu maddeleri uyarınca 07.11.2013 tarihinden itibaren üyelik ve üyelikten çekilme işlemlerinin artık e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştiğini, bu tarihten itibaren sendikalar tarafından gönderilen üyelikten çekilme formlarının gönderilmesi işlemine son verildiğini, başvuru yazısının davalı bakanlığa intikal ettiği tarih olan 01.07.2022 tarihi itibarıyla davacının metal işkolunda tescil edilmiş olan işyerlerinde 221 işçinin çalıştığını, bunlardan 112 işçinin davalı sendikaya üye olduğunun tespit edildiğinin ve buna ilişkin 04.07.2022 tarih ve 147111 sayılı yetki tespit yazısının taraflara gönderildiğini beyanla olumlu yetki tespitinin iptaline ilişkin davanın reddini istemiştir.

2. Davalı sendika vekili cevap dilekçesinde; dava dilekçesinde somut olarak herhangi bir itirazın ileri sürülmediğini, çalışan sayısına itiraz edilmesine rağmen işyerinde kaç işçinin çalıştığının dahi açıklanmayarak işin sürünemeye bırakılmak istenildiğini, dilekçe ekinde hiçbir belge sunulmadığını, 6356 sayılı Kanun'un 43'üncü maddesinde somut delil bildirilmemesi durumunda davanın incelenmeksizin reddedileceğinin düzenlendiğini, yetki sürecinde üye isimlerinin işverene bildirilmesi gerektiği yönünde bir yasal düzenlemenin söz konusu olmadığını, dava dilekçesinde soyut olarak işkolu itirazında bulunulduğunu, davacı işverenin işkolu itirazının işbu davada

dinlenme olanağı bulunmadığını, dava dilekçesinde soyut olarak, işçilerin cep telefonundan rızaları dışında sendika üyesi yapıldığının iddia edildiğini, ancak sadece e-Devlet şifresi başlı başına üyelik işleminin tamamlanması için yetmediğini, üye olunacak sendika isminin seçilmesi sonrası portal tarafından işçinin sisteme kayıtlı cep telefonuna 5 haneli doğrulama kodu gönderildiğini, bu kod girilmek suretiyle üyelik işlemi tamamlandığını, birden fazla işçinin cep telefonlarının sendikali işçiler tarafından ele geçirildiği ve üyelik işlemlerinin yapıldığı yönündeki iddianın mantıklı olmadığı gibi sadece cep telefonu ile üyelik işleminin yapılmasının da olanaklı olmadığını, zira e-Devlet şifresi kullanılmadığı sürece üyelik işleminin tamamlanamadığını beyanla davanın reddini istemiştir.

III. İlk Derece Mahkemesi Kararı:

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı tarafça 6 iş günlük süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirildiği, yürürlükte olan mevzuat uyarınca sendikanın işverene bildirim yükümlülüğü bulunmadığını, dava tarihinde sendikali işçiler tarafından zorla üye yapıldıklarına veya iradelerinin fesada uğratıldığına ilişkin yapılmış bir başvuru bulunmadığı, davacı işverenin bu yöndeki iddiasını da somutlaştıramadığını, davalı sendikanın davacı şirketin Sefaköy adresinde faaliyet gösteren (0179364.034), Balıklıçeşme Köyü Organize Sanayi Bölgesi mevkiinde faaliyet gösteren (1075088.017), Balıklıçeşme Köyü Organize Sanayi Bölgesi Mevkiinde faaliyet gösteren (1102926.017) SGK sicil numaralı işyerleri için yetki tespit talebinde bulunulduğunu, söz konusu işyerlerinin İşkolları Yönetmeliği'nin 12 sıra numaralı metal işkolunda yer aldığını, davalı sendikanın metal işkolunda örgütlendiğini, (0179364.034) SGK sicil numaralı işyerinde yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla 28 işçinin çalıştığı, bu işyerinde sendikali çalışan olmadığı, (1075088.017) SGK sicil numaralı işyerinde 172 işçiden 105'inin sendikali olduğu, (1102926.017) SGK sicil numaralı işyerinde ise 21 işçiden 7'sinin sendikali olduğu, yetki tespitine konu 3 işyerinde toplam 221 çalışanın 112 sinin davalı sendika üyesi olduğu, davalı şirket kayıtlarına göre (1075088.017) SGK sicil numaralı işyerinde davalı bakanlık tespitinden farklı olarak 170 personel bulunduğu, 01.07.2022 tarihi itibarıyla Y.O. ve B.T. adlı 2 personelin 30.06.2022 tarihinde işten ayrıldıkları için listeye dâhil edilmediği, bakanlık tespiti ile personel listesi arasındaki farkın bu iki işçiden kaynaklandığı, yetki tespitinin işletme düzeyinde yapılmış olması ve işyerinde sendika üyesi işçi oranının yüzde 50,68 olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İstinaf:

a. İstinaf Yoluna Başvuranlar:

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

b. İstinaf Sebepleri:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; müvekkiline ait işyerlerinde kabul edilen sayıda sendikali işçi çalışmadığını,

işyerinde işçilerinin rızası olmaksızın sendikaya üye yapıldıklarını, davalı bakanlıkça dosyaya sunulan yetki dökümünde sendika üyesi işçilerin isimlerinin açıkça belirtilmediğini, bu nedenle mükerrer kayıt olup olmadığı ya da dikkate alınan işçilerin işyerinde çalışıp çalışmadıkları yönlerinden idarenin işleminin denetlenemediğini, yetki tespitinde dikkate alınan birimlerin işletme değil işyeri niteliğinde olduğunu ve çoğunluğun işletme toplu iş sözleşmesine göre belirlenmesinin isabetli olmadığını, işçilerin sendika üyesi olma iradelerinin bulunmadığını, buna ilişkin yeterli araştırma yapılmadığını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini istemiştir.

c. Gerekçe ve Sonuç:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı sendika tarafından yapılan 01.07.2022 tarihli başvuru üzerine davalı bakanlıkça 04.07.2022 tarihli yetki tespiti kararı ile davacıya ait üç işyerinden oluşan işletmede çalışan işçi sayısının 221, sendika üye sayısının 112 olmasına göre davalı sendikanın kanunun aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre İlk Derece Mahkemesi'nin vakıa ve hukuki nitelendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı, yetki tespitine esas işyerlerinin aynı işkolunda olduğu yönündeki tespit dosya kapsamına uygun olduğu, yine yetki tespitinden önce işten ayrılan işçilerin hesaplama katılmaması yönündeki davacı istinafinin dikkate alınması hâlinde çalışan işçi sayısının 219 ve sendika üye sayısının 110 olduğu buna göre kanunun aradığı çoğunluğun sağlandığı, sendika üyesi işçi listesinde yapılan incelemede bakanlık tespitinin yerinde görüldüğü gerekçesi ile davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. Temyiz:

a. Temyiz Yoluna Başvuranlar:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

b. Temyiz Sebepleri:

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; istinaf dilekçesinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasını talep etmiştir.

c. Gerekçe:

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme:

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41'inci ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk:

1. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 53'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

2. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki" kenar başlıklı 41'inci maddesinin birinci fıkrası da şöyledir:

"Kurulduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

3. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki tespiti için başvuru" kenar başlıklı 42'nci maddesi ise şöyledir:

"(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir."

4. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki itirazı" kenar başlıklı 43'üncü maddesi de şöyledir:

"(1) Kendilerine 42'nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde Bölge Adliye Mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34

md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42'nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."

5. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun (6698 sayılı Kanun) 3, 4, 5 ve 6'ncı maddeleri.

6. Anayasa'nın "Hak arama hürriyeti" kenar başlıklı 36'ncı maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."

7. Anayasa'nın 90'ıncı maddesinin son fıkrası da şöyledir: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır."

8. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "Adil yargılanma hakkı" kenar başlıklı 6'ncı maddesinin birinci fıkrası ise şöyledir:

"Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir."

9. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) "Hukuki dinlenilme hakkı" kenar başlıklı 27'nci maddesi de şöyledir:

"(1) Davanın tarafları, müdahiller ve yargılamanın diğer ilgilileri, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahiptirler.

(2) Bu hak;

- a) Yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını,
- b) Açıklama ve ispat hakkını,
- c) Mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini,

10. Dairemizin 16.06.2022 tarihli ve 2022/7390 Esas, 2022/7935 Karar sayılı ilâmında adil yargılanma hakkı ile hukuki dinlenilme hakkının açıklandığı ilgili kısmı şöyledir:

"9. Gerek Anayasa gerekse AİHS düzenlemelerine uygun olarak 6100 sayılı Kanun'un 27'nci maddesinde düzenlenen "Hukuki dinlenilme hakkı"nın temel unsurları anılan

maddede tek tek belirtilmiş, böylece uygulamada bu temel yargısal hak konusundaki tereddütlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

10. Bu unsurlardan ilki bilgilendirme hakkıdır. Bu çerçevede, öncelikle tarafların gerek yargı organlarının gerek karşı tarafça yapılan işlemler konusunda bilgilendirilmeleri zorunludur. Kişinin kendisinden habersiz yargılama yapılarak karar verilmesi, kural olarak mümkün değildir. Hak sahibinin kendisi ile ilgili yargılama ve yargılamanın içeriği hakkında tam bir şekilde bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Tarafın bilgi sahibi olmadığı işlemler, belge ve bilgiler yargılamada esas alınmaz. Bilgilendirme şekli bakımından, hukukî dinlenilme hakkına uygun davranılmalı, ilgilinin bilgilendirilmesi şeklen değil, gerçek anlamda sağlanmaya çalışılmalıdır.

11. Bu hakkın ikinci unsuru, açıklama ve ispat hakkıdır. Taraflar, yargılamayla ilgili açıklamada bulunma, bu çerçevede iddia ve savunmalarını ileri sürme ve ispat etme hakkına sahiptirler. Her iki taraf da bu haktan eşit şekilde yararlanır. Bu durum silahların eşitliği ilkesi olarak da ifade edilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) göre silahların eşitliği ilkesi, davanın bir tarafını, diğer taraf karşısında belirli bir dezavantaj içine sokmayacak şartlar altında, her bir tarafın deliller de dâhil olmak üzere, davasını ortaya koymak için makul ve kabul edilebilir olanaklara sahip olması zorunluluğu şeklinde ifade edilmiştir (Sibel İnceoğlu, Adil Yargılanma Hakkı, Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-4, 2018, s.115).

12. Adil yargılanma hakkının içinde yer alan ve silahların eşitliği ilkesinin tamamlayıcısı diğer bir hak ise, çelişmeli (çekişmeli) yargılama hakkıdır. Çekişmeli yargılama ilkesinin anlamı, bir hukuk ya da ceza davasında tüm taraflara, mahkemenin kararını etkilemek amacıyla ulusal yargının bağımsız bir mensubu tarafından bile olsa gösterilen kanıtlar ve sunulan görüşlerle ilgili bilgiye sahip olma ve bunlarla ilgili görüş bildirebilme hakkının tanınmasıdır (Osman Doğru/Atilla Nalbant, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (Açıklama ve Önemli Kararlar) C.1, Ankara, 2012, s.637)."

3. Değerlendirme:

1. Öncelikle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, dava konusu yetki tespitine esas alınan işçiler ile sendika üyelik kayıtları bakımından yazılan müzekkereye şifreli yanıt verilmesi ve yetki tespitine esas teşkil eden işçi ve sendika üyelerinin kimlik bilgilerinin davanın taraflarının erişimine açık olmaması şeklindeki uygulama değerlendirilmelidir.

2. İşçinin sendika üyelik bilgisi, 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasında özel nitelikli kişisel veriler arasında yer almaktadır. Aynı hükmün ikinci fıkrası gereğince, kural olarak özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Bununla birlikte 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrası gereğince kanunlarda öngörülen hâllerde sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel veriler ilgili ki-

şinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceğinden, bu çerçevede değerlendirme yapmak gerekmektedir.

3. Yetki tespitine itiraz davasında çoğunlukla sendikanın gerekli sayıda işçiyi üye kaydetmediği iddiası ileri sürüldüğünden, mahkemece sendika üye sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Bir başka ifadeyle sendikanın yeterli sayıda işçinin üyesi olduğunu kanıtlaması gerekmektedir.

4. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6'ncı maddesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her birinin, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. 6100 sayılı Kanun'un 190'ıncı maddesinin birinci fıkrasında da ispat yükünün, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafı ait olduğu ifade edilmiştir.

5. Belirtmek gerekir ki yetki tespitine itiraz davalarında sendika üyelikleri bakımından iddia ve savunmanın ispatının söz konusu olması sebebiyle, 4721 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesi ile 6100 sayılı Kanun'un 190'ıncı maddesinin birinci fıkrası hükümleri dikkate alındığında, işyeri çalışanı işçilere ilişkin sendika üyelik bilgisi kayıtlarının dosyaya ibrazı 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesine aykırılık teşkil etmeyecektir. Aynı şekilde yargılamayı gerçekleştiren mahkemece de uyuşmazlığın çözümü amacıyla sendika üyeliklerine ilişkin kayıtların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan getirilmesi 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesine aykırılık teşkil etmez. Öte yandan dosya kapsamına dâhil edilen delillere erişimin engellenmesi, davanın taraflarının ispat hakkına da engel olacağından, adil yargılanma hakkı kapsamında hukuki dinlenilme hakkının da ihlali teşkil eder.

6. Bu itibarla mahkemece bu açıklamaları içeren ihtaratlı müzekkere yazılmak suretiyle yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üyelerinin açık kimlik bilgilerini de gösterecek şekilde prosedür dosyasının eksiksiz olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan getirilmesi ve bu suretle hukuki dinlenilme hakkının temini gerekmektedir.

7. Bütün bu açıklamalar dikkate alınarak; mahkemece yetki tespit kararı kapsamındaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtları dosyaya eksiksiz dâhil edilmeli, taraf iddia ve savunmaları çerçevesinde denetime elverişli inceleme gerçekleştirilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. Karar:

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 08.01.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

İnceleme konusu karar, davacı işverene ait iki işyerinden oluşan işletmede davalı sendikanın çoğunluğu sağladığına, dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna dair diğer davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan olumlu yetki tespitinin iptaline ilişkindir. Yetki tespitine itiraz davalarının çoğunda rastlandığı üzere, karara konu olayda da, işyerlerinde tespit kararında belirtilen sayıda sendika üyesi işçi çalışmadığı, bazı işçilerin rızaları olmaksızın sendikaya üye yapıldıkları, yetki tespitinde dikkate alınan birimlerin işletme değil işyeri niteliğinde olduğu gibi itirazlar ileri sürülmüştür. Ancak bunların yanı sıra inceleme konusu kararda, davalı bakanlıkça dava dosyasına sunulan yetki dökümünde sendika üyesi işçilerin isimlerinin açıkça belirtilmediği, bu nedenle mükerrer kayıt olup olmadığı ya da dikkate alınan işçilerin işyerinde çalışıp çalışmadıkları yönlerinden idarenin işleminin denetlenemediği, bakanlığın üyelerin isimlerini açık olarak sunması gerektiği de iddia edilmiştir. Davalı sendika vekili, bu iddiaya karşı, yetki sürecinde üye isimlerinin işverene bildirilmesi gerektiği yönünde bir yasal düzenlemenin söz konusu olmadığını belirtmiştir.

İncelememizde kararın bu yönü ele alınacak olup, yetki tespitine itiraz davalarında bakanlık tarafından sendika üyelerinin isimlerinin bildirilmesinin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na aykırılık oluşturup oluşturmadığı incelenecektir.

Bilindiği gibi, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun ilk şeklinde, sendika üyeliğinin kazanılmasına ilişkin 22. maddede, "Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca 15 gün içinde Çalışma Bakanlığı'na, işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve işverene gönderilmesi zorunludur..." hükmüne yer verilmişti (f.4). Aynı şekilde üyeliğin sona ermesini düzenleyen 25. maddede, "Çekilme bildirimimin birer örneği noterlikçe en geç üç işgünü içinde ilgili işverene, sendikaya, işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne ve Çalışma Bakanlığı'na gönderilir." şeklinde bir düzenleme bulunmaktaydı. Bu şekilde işveren işçilerinin, sendikaya üye olduklarından veya üyelikten çekildiklerinden ilk aşamada haberdar olmaktaydı. Kuşkusuz henüz yetki alınmadığı bir aşamada, daha üyeliğin başlangıcında işvereni sendika üyeliğinden haberdar eden bu sistem, sendikal özgürlükler açısından isabet taşımamaktaydı.

Nitekim 1988 yılında kanun koyucu, sendika üyeliğinin gerçekleştiği aşamada işverenin bu husustan haberdar edilmesini öngören bu sistemi değiştirmiştir. Yapılan düzenlemeyle, 2821 sayılı Kanun'daki üyelik aşamasında işverene bildirim sistemi kaldırılmış, bunun yerine mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.13/1 hükmünde bir değişiklik yapılarak, işçi sendikasının çoğunluk için yeterli üyeye sahip olup bakanlığa yetki için başvurduğu aşamada, sendika üyeliklerinin işverene bildirilmesi öngörülmüştür. 2822 sayılı Kanun'un "Yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusu" başlıklı m.13/1

hükmüne göre, "...İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır." (27.08.1988 tarihli, 3451 sayılı Kanun m.2 ile değişik m.13/1, son cümle; Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ile Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelik m.6).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bu düzenlemelere yer verilmemiştir. Kanununun 17. maddesine göre, sendikaya üye olabilmek için bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemi uyarınca e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması gerekir (f. 5). Böylece 2821 sayılı Kanun'daki, üye kayıt fişinin doldurulup imzalandıktan sonra notere tasdik ettirilerek sendikaya verilmesi sistemi terk edilmiş olmaktadır. Üyeliğin kazanılması veya yetki başvurusu aşamasında üyeliklerin işverene bildirilmesi de söz konusu değildir. Dolayısıyla yetki tespit yazısını alan işverenin işyerinde çalışanlardan kimlerin başvuran sendikaya üye olduğunu bilmesi kural olarak mümkün değildir. Bu noktada yetki tespitine itiraz eden işverenin, bazı itirazlarını ileri sürebilmesi için kimlerin sendikaya üye olduğunu bilme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu bilgiler ise, davalı Sendikada ve diğer davalı bakanlıkta bulunmaktadır. E-devlet sisteminde üyelik bilgilerinin güncellenmesi, yetkilendirmeler bakanlık tarafından yapılmaktadır.

Uygulamada yetki itirazı davalarında davalı bakanlıktan yetki prosedür dosyası istendiğinde bakanlık sendika üye listelerini e-mail yoluyla mahkeme kalemine, mahkeme kalemi de bilirkişilere göndermekte, üyelik bilgilerini hâkim ve bilirkişiler görürken davacı/vekili bu bilgileri görememektedir.

Çalışma Genel Müdürlüğü, mahkemelerce yazılan müzakkerelelere şu içerikle cevap vermektedir: "Davacı ... davalı bakanlığımız arasında mahkemenizde görülmekte olan çoğunluk tespiti davası nedeniyle bakanlığımıza gönderilen ve işyerinde sendika üyelik hareketlerine ilişkin bilgilerin talep edildiği ilgi müzakkere incelenmiştir. Söz konusu müzakkere talep edilen işyerinde sendika üyelik hareketlerine ilişkin bilgilere yazımız ekinde yer verilmekle birlikte bahse konu belgeler 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında özel nitelikli kişisel verileri içerdiğinden şifrelenerek gönderilmekte olup dosya şifresine@csgb.gov.tr adresine @adalet.gov.tr uzantılı kurumsal elektronik posta adresinden elektronik ileti gönderilerek ulaşılabilecektir.". Bakanlığın bu tutumunda KVKK hükümlerini ihlal etme endişesinin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi inceleme konusu kararında, yetki itirazı davasında üyelik bilgilerinin dosyaya ibrazının veya mahkeme tarafından bakanlıktan istenmesinin KVKK'ye aykırı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yüksek Mahkeme inceleme konusu karardan kısa bir süre sonra yine aynı doğrultuda hüküm kurmuştur (Yarg. 9. H.D., 23.01.2024, E. 2024/476 K. 2024/833).

Kararın incelenmesine geçmeden önce belirtelim ki, Ki-

şisel Verileri Koruma Kurulu'na yapılan bir başvuruda, iki yıldır yanında çalışmakta olduğu işverene dava açan bir işçinin avukatı (veri sorumlusu) tarafından kaleme alınmış dava dilekçesinde, ilgili kişinin kendisine ve sendika üyesi diğer çalışanlara ait sendika üyelik bilgileri ile üyelik tarihlerine yer verildiği; sendika üyelik bilgisini daha önce kimseyle paylaşmadığı; konu hakkında veri sorumlusuna başvuruda bulunduğu ancak verilen cevabı yeterli bulmadığı ifade edilerek veri sorumlusu avukat hakkında 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gerekli yasal işlemlerin yapılması talep edilmiştir. Kurul, 16.09.2021 tarihli 2021/925 K. numaralı kararında, "Şikâyete konu somut olayda, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia eden bir işçi hakkında veri sorumlusu avukat tarafından açılan işe iade davasında ilgili kişinin ad soyadının ve sendikal olduğu bilgisinin paylaşılmasının; somut olayın başka bir işçi lehine açılmış bir işe iade davası olması ve davanın sendikal faaliyet üzerine kurulmuş olması, ayrıca bu husustaki ispat külfetinin veri sorumlusu avukata ait olduğu davada, aynı işyerinde çalışan ilgili kişinin sendikalılıktan ayrılmış olma bilgisinin dosyayla ilgili olması sebebiyle Avukatlık Kanunu'nun 2'nci maddesinde yer alan hüküm ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 119'uncu maddesi uyarınca işe iade dava dilekçesinde kullanmasının kanunun 6'ncı maddesine aykırılık teşkil etmediği değerlendirmelerinden hareketle; şikâyet dilekçesinde yer verilen iddiaların kanuna aykırılık teşkil etmediği sonucuna varıldığından bu hususta 6698 sayılı Kanun kapsamında yapılacak bir işlem bulunmadığına karar verilmiştir." (bkz. Karar özeti, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7142/2021-925>).

Bireylerin, inceleme konumuz açısından ise işçilerin kişisel verileri, kişilik hakkı kapsamındadır ve bu veriler özel hayatın gizliliği içinde yer alırlar. Bu nedenle, işçilerin verileri üzerinde bunların korunmasını talep hakları mevcuttur. Kişiler, kişisel verilerinin korunması suretiyle, kişiliklerini insan onuruna uygun bir şekilde, herhangi bir kaygı duymadan, kategorize edildiklerini düşünmeden özgürce geliştirebilirler (Çelik, N./Canıklıoğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul 2023, 381; Canıklıoğlu, N.: Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 19-21 Nisan 2018 İstanbul, 244). Kişisel verilerin korunması hakkının hukuki dayanaklarının başında Anayasa'nın özel hayatın gizliliğini düzenleyen m. 20/3 hükmü gelmektedir. Söz konusu hükme göre, "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir". Konuya ilişkin asıl kapsamlı düzenleme, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'dur. Bu kanun genel

nitelikli bir kanun olmakla birlikte işçileri de kapsamaktadır.

Kanuna göre, kişisel veri, “Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi”dir (m. 3/1, d). İş hukuku açısından ise kişisel veri, işçi ile ilişkili veya ilişkilendirilebilen, işçinin özel ya da mesleki yaşamına dair tüm bilgi, işaret ve notlar şeklinde tanımlanabilir (Okur, Z.: Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, 373; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 383; Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U.: İş Hukuku, 7. Bası, Ankara 2023, 714; Manav, E.: İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.19 S.2, 2015, 99; Benzer yönde, Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Ed. Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey ve Araş. Gör. Seda Ergüneş Emrağ, 2017, 23). İşçinin kimlik bilgileri, medeni durumu, doğum tarihi, tabiiyeti, dini, ırkı, etnik kökeni, cinsel eğilimi, adresi, mesleği, mahkûmiyet durumu, siyasi düşüncesi, sendika üyeliği, sağlık durumu, e-posta yazışmaları, vb. bilgiler korunması gereken kişisel veri kapsamında yer almaktadır (Süzek, S./Başterzi, S.: İş Hukuku, 24.Baskı, İstanbul 2024, 424; Okur, 373; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 714; Manav, 100; Caniklioğlu, 259-260; Gürsel, İ.: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, 2016, 179-180).

KVKK bazı verileri “özel nitelikli veri” olarak kabul etmiş ve bunlar hakkında özel düzenlemeler öngörmüştür. Kanuna göre, “Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir” (m. 6/1). Maddede sayılanlar sınırlı sayıda- dır. İşte inceleme konumuzu oluşturan sendika üyelik bilgileri de kanunda sınırlı olarak sayılan özel nitelikli kişisel verilerdendir.

Sendika üyeliği gibi özel nitelikli kişisel verilerin işlenme koşulları kanunda bu nitelikte olmayan kişisel verilerden ayrı olarak düzenlenmiştir. Zira söz konusu veriler öğrenilmesi halinde ilgili kişi hakkında ayrımcılık yapılmasına neden olabilen verilerdir. Kanuna göre, “Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi... ifade eder” (m.3/1, e). Kanun, 4. maddesinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin genel ilkeleri öngördükten sonra, 5. maddesinde, özel nitelikli olmayan kişisel verilerin işlenme koşullarını düzenlemiştir.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine ilişkin 6. maddede, 2 Mart 2024 tarihli 7499 sayılı Kanun’la değişiklik yapılmıştır. İnceleme konusu karar ve karara konu olay ise, bu değişiklikten önceki bir tarihe ilişkindir.

Kanunun 6. maddesinin değişiklikten önceki metninde, özel nitelikli kişisel verilerin ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesinin yasak olduğu belirtildikten sonra (f.2); “... sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hallerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir” denilmekteydi (f. 3, c.1). Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler açısından ise bu verilerin “ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum veya kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.” hükmü mevcuttu (f.3, c.2). Buna göre, sendika üyelik bilgisi ilgilinin açık rızası veya kanunlarda öngörülen hallerde işlenebilmekteydi. 7499 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikte, 2. fıkra yürürlükten kaldırılmış, 3. fıkra ise şu şekilde değiştirilmiştir: “Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak bu verilerin işlenmesi;

- a) İlgili kişinin açık rızasının olması,
- b) Kanunlarda açıkça öngörülmesi,
- c) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması,
- ç) İlgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması,
- d) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması,
- e) Sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması,
- f) İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması,
- g) Siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla; mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması, halinde mümkündür.

(4) Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır”. Görüldüğü gibi, değişiklik öncesine nazaran altı yeni hâlin eklendiği görülmektedir. Değişikliğin gerekçesinde de, maddenin önceki halinde özel nitelikli kişisel verilerin çok sınırlı hallerde işlenebildiği belirtildikten sonra, “Değişiklikle, özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartları, güncel

ihtiyaçlar ve Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü nazara alınarak yeniden düzenlenmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin yasak olduğuna dair hüküm muhafaza edilmekte ve özel nitelikli kişisel verilerin işlenebileceği haller tahdidi olarak sayılmaktadır. Bu fıkrada sayılan hallerden birinin varlığı halinde özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi mümkün olacaktır” açıklamalarına yer verilmiştir (TBMM, Yasama Dönemi: 28 Yasama Yılı: 2 S. Sayısı: 109, 25-27).

Düzenlemenin yürürlükteki halinde sendika üyelik bilgisinin işlenmesinin m.6/f.3/d bendi kapsamında ispat hakkının kullanılması için zorunlu olduğu söylenebilecektir. Belirtelim ki, değişiklik öncesi metin açısından da yetki tespitine itiraz davasında sendika üyelik bilgilerinin davalı bakanlıkça dosya açık olarak sunulması veya mahkemece talep edilmesinin hukuka uygun olduğu sonucuna varılmalıdır. O dönem açısından bu durum, “kanunlarda öngörülen haller” kapsamında değerlendirilmelidir.

Gerçekten Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin “Adil yargılanma hakkı” kenar başlıklı 6. maddesi ile uyumlu olarak Anayasamızın 36. maddesinde, herkesin, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. İddia ve savunma hakkının medeni usul hukukundaki görünümü hukuki dinlenilme hakkıdır (Pekcanitez, H.: Hukuki Dinlenilme Hakkı, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir 2000, 754). 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesinde düzenlenen hukuki dinlenilme hakkı (Audiatur et altera pars), adil yargılanma hakkının da bir unsuru olup, yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını; açıklama ve ispat hakkını ve mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini içerir (m.27/2).

“Bir kişinin dinlenilmesi hiçbirisinin dinlenilmemesidir, her iki taraf birlikte eşit olarak dinlenilmelidir” anlamına gelen, “Bir kişinin konuşması yarım konuşmadır” şeklinde veciz sözlerle izah edilen hukuki dinlenilme hakkı uyarınca, hak sahibinin kendisi ile ilgili yargılama ve yargılamanın içeriği hakkında tam bir şekilde bilgi sahibi olması sağlanmalıdır (Ayrıntılı bilgi için bkz. Pekcanitez, 755 vd.). Tarafın bilgi sahibi olmadığı işlemler, belge ve bilgiler yargılamada esas alınmaz. Bilgilenmenin şekli bakımından, hukuki dinlenilme hakkına uygun davranılmalı, ilgilinin bilgilenmesi şeklen değil, gerçek anlamda sağlanmaya çalışılmalıdır. İnceleme konusu kararda da ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, hukuki dinlenilme hakkının ikinci unsuru, açıklama ve ispat hakkıdır. Taraflar, yargılamayla ilgili açıklamada bulunma, bu çerçevede iddia ve savunmalarını ileri sürme ve ispat etme hakkına sahiptirler. Batı hukuk sistemlerinde de ispat hakkına giderek daha büyük önem atfedilmektedir.

Yetki tespitine itiraz davalarında temel iddialar arasında işçi sendikasının yeterli üyeye sahip olmadığı, mükerrer üyelik bulunduğu, üyelik kabul kararının yetki başvuru tarihinden sonra olduğu, geçmişten gelen üyeliklerde sahte

üyelikler bulunabildiği, tespitinde dikkate alınmamış olan başka birim ya da birimlerdeki çalışanların ve üyelerin de değerlendirilmede dikkate alınması gerektiği, üye görünen bazı işçilerin üyeliklerinin örneğin arada işkolu değişikliği nedeniyle sona ermiş olmasına rağmen sistemde üye görünebildikleri, yetki tespitinde dikkate alınmayan işveren vekili sayısının yanlış tespit edildiği vb. yönündeki pek çok iddianın değerlendirilmesi işçi ve üye sayılarının yanı sıra isimlerinin, üyeliklerinin gerçekleşme tarihlerinin de bilinmesini gerektirmektedir. Sonuç olarak inceleme konusu Yargıtay kararının isabetli olduğu kanısındayız.

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2024/476

Karar No.: 2024/833

Tarihi: 23.01.2024

Karar Özeti:

Yetki tespitine itiraz davalarında sendika üyelikleri bakımından iddia ve savunmanın ispatının söz konusu olması sebebiyle, 4721 sayılı Kanun'un 6. maddesiyle 6100 sayılı Kanun'un 190. maddesinin birinci fıkrası hükümleri dikkate alındığında, işyeri çalışanı işçilere ilişkin sendika üyelik bilgisi kayıtlarının dosyaya ibrazı 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesine aykırılık teşkil etmeyecektir. Aynı şekilde yargılamayı gerçekleştiren mahkemece de uyumsuzluğun çözümü amacıyla sendika üyeliklerine ilişkin kayıtların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan getirilmesi 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesine aykırılık teşkil etmez. Öte yandan dosya kapsamına dâhil edilen delillere erişimin engellenmesi, davanın taraflarının ispat hakkına da engel olacağından, ... yargılanma ... kapsamında hukuki dinlenilme hakkının da ihlalidir.

Bu itibarla mahkemece bu açıklamaları içeren ihtaratsız müzekkere yazılarak yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üyelerinin açık kimlik bilgilerini de gösterecek şekilde prosedür dosyasının eksiksiz olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan getirilmesi ve bu suretle hukuki dinlenilme hakkının temini gerekmektedir.

İlgili Mevzuat:

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.6
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.41, 42, 43

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasındaki yetki tespitine itiraz davasından dolayı yapılan yargılama sonunda ... Anadolu 30. ... Mahkemesi'nin 27.09.2021 tarihli ve 2021/764 Esas, 2021/480 Karar sayılı kararı ile ... mahkemesinin yetkili olduğundan bahisle davanın yetkisizlik nedeniyle usulden reddine karar verilmiştir.

Yetkisizlik kararının istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan reddine karar verilmiş, davacı vekilinin dava dosyasının yetkili mahkeme-

ye gönderilmesini talep etmesi sonrası yetkili İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan yargılamada davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve tetkik hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. Dava:

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili şirketin metal işkolunda faaliyet gösterdiğini, bu kapsamda ...'da üretim yapan fabrikasının bulunduğunu, ...'da ise bağlı yer niteliğinde olan ofisinin bulunduğunu, bu kapsamda davalı sendikanın yetki talebinin işyeri düzeyinde incelenmesi gerektiğini, ...'da bulunan işyerinin elektrikli aydınlatma ekipmanlarının imalatı ile bağlı yer niteliğinde olan ...'daki birimin ... bir işyeri sayılması gerektiğini, birbirini tamamlayan ve biri olmadığında diğeri işlevini göremeyen işyerlerinin işletme sayılamayacağını, buna göre davalı sendikanın çoğunluğu sağlaması için işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazla sayıda üyeye sahip olması gerektiğini, davaya konu yetki tespit kararının hatalı olduğunu, başvuru tarihi itibarıyla değerlendirmeye alınan sendika üyeliklerin geçerliliğinin çifte üyelik, işkolu değişikliği, bir yıldan fazla çalışmama gibi üyelik sona erdiren durumlar yönünden irdelenmesi gerektiğini, sendika üyeliklerinin geçerliliği ve üyelerin başka bir sendikaya da üye bulunup bulunmadığı konularının denetlenemediğini belirterek bakanlığın 14.09.2021 tarihli ve 37818 sayılı olumlu yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. Cevap:

1. Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; müvekkili bakanlıkça yapılan yetki tespitinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca, Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) yapılan işyerlerine ilişkin tescil ve işçi bildirimleri ile e-Devlet üzerinden yapılan sendika üyelik işlemlerinin esas alındığını, bakanlık kayıtlarına göre, yetki tespiti dosyasında yer alan bilgilerden de görüleceği üzere; işletmede davalı ... Sendikası'nın üyelik oranının %51,55 olduğu tespit edildiğini, bu nedenle başvuran sendikanın üyelik oranının çalışan sayısının yarısından fazla olduğunu, 09.09.2021 başvuru tarihi itibarıyla söz konusu işletmedeki 2 işyerinde toplam 161 işçinin çalıştığını, bunlardan 83 işçinin ... Metal Sendikası'na üye olduğunu, Metal Sendikası'nın üyelik oranının %51,55 olarak tespit edildiğini, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması hâlinde toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceğini, davacı işverene ait 2 adet işyeri bulunduğunu belirterek ve dilekçesinde

de yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı sendika vekili cevap dilekçesinde; davanın 6356 sayılı Kanun'da öngörülen süre ve usule uygun olarak açılmadığını, bakanlığa bildirilen resmi kayıtlara göre başvuru tarihinde davacı işyerinde çalışan işçi sayısının 161 olarak tespit edildiğini, dava konusu olayda SGK'ye yapılan bildirimler neticesinde olumlu olarak tespit yapıldığını, resmi kayıtlara yansımaya bilgilere müvekkili sendikanın ve bakanlığın sorumlu tutulamayacağını, bu sebeple davacı tarafın işletme değil, işyeri esas alınarak hesap yapılması iddialarının soyut, hukuki gerçeklikten uzak beyanlar olduğunu, aksi düşünülse dahi müvekkili sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu bulunduğunu, davacı tarafın, soyut ve varsayımsal birtakım iddialar ile müvekkili sendikanın faaliyetlerini engellemek ve geciktirmek amacıyla kötü niyetli olarak yetkiye itiraz ettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İlk Derece Mahkemesi Kararı:

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın süresinde açıldığı, davalı sendikanın işkolu barajını aştığı, davacı şirkete ait yetki tespitine konu 2 ayrı sicile kayıtlı 2 birimde çalışanların SGK meslek kodları incelendiğinde ... adresli birimin ayrıca faaliyet yürüten bir işyeri olmadığı, kayıtlara göre de ...'da bulunan üretim tesisi işyeri ile aynı işkolunda yer aldığı, ...'da bulunan işyeri ile amaç birliği bulunan bağlı işyeri olduğu, SGK kayıtlarında 2021 Eylül ayı itibarıyla (1077570.054) SGK sicil numaralı Adapazarı'nda mukim işyerinde 142 işçinin çalışmasının bildirildiği, bu işçilerden isimleri belirtilen 9 işçinin yetki tespit başvuru tarihinden sonra işe girdiği, isimleri belirtilen 5 işçinin ise yetki tespit başvuru tarihinden önce işten ayrıldıkları, yetki tespit tarihinden önce işten ayrılanlarla yetki tespit tarihinden sonra işe girişi bulunanlar dışlandığında bu işyerinde yetki tespit tarihi itibarı ile 128 çalışanın bulunduğu, (0362306.034) SGK sicil numaralı ...'da mukim birime ait SGK verilerine göre yetki başvuru tarihi itibarı ile 28 işçi çalıştığı, yetki başvuru tarihi itibarıyla 2 birimde toplam (128 + 28=) 156 işçi bulunduğu, davalı sendika üyesi işçi listesi incelendiğinde işyerinde çalışan 81 işçinin davalı sendika üyesi olduğu, sonuç olarak davacı şirkette yetki başvuru tarihi itibarıyla toplam 156 işçi bulunduğu, 81 işçinin davalı sendika üyesi olduğu, bu durumda davalı sendika üyesi işçi sayısının toplam işçi sayısına oranının %51,92 olduğu ve davalı sendikanın 6356 sayılı Kanun'da aranan yarıdan fazla çoğunluğa sahip olduğu gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İstinaf:

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar:

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri:

Davacı vekili; bakanlık tarafından dosyaya gönderilen liste şifreli olduğundan sendikaya üye işçilerin listesine

erişilemediğini, bilirkişi raporunda bahsedilen üyeliklerin denetimi ve üye sayısının kontrolü yapılamadığını, bu yöndeki talepleri mahkeme tarafından değerlendirilmeyerek savunma haklarının kısıtlandığını, denetime elverişli olmayan bilirkişi raporu nazara alınarak davanın reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gereke ve Sonuç:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'inin üyesi bulunması gerektiği, sendikanın 2021 Temmuz istatistiğinde sahip olduğu üye sayısının %13,17 oranı ile %1 olarak belirlenen barajı aştığı, SGK tarafından sunulan verilere göre davacı şirkete ait 2 ayrı sicile kayıtlı 2 işyerinde çalışanların SGK meslek kodları incelendiğinde ... adresli birimin ayrıca faaliyet yürüten bir işyeri olmadığı, kayıtlara göre de ...'da bulunan üretim tesisi ile aynı işkolunda olduğu, ...'da bulunan üretim tesisi ile amaç birliği bulunan işyerine bağlı yer niteliğinde olduğu, bu doğrultuda yapılan inceleme ve toplanan deliller değerlendirildiğinde; davacı şirkette yetki başvuru tarihi itibarı ile toplam 156 çalışan bulunduğu, 81 çalışanın davalı sendika üyesi olduğu, davalı sendika üyesi işçi sayısının toplam işçi sayısına oranının %51,92 olduğu ve davalı sendikanın 6356 sayılı Kanun uyarınca toplu iş sözleşmesi yapabilmek için hem işletme hem de işyeri düzeyinde 6356 sayılı Kanun'un aradığı sayısal çoğunluğu sağladığı, davacı vekilinin davalı bakanlıktan celbedilen listelerdeki isimlerin açık olmaması itirazının dosyanın esasına ilişkin ve yerinde olmadığı gerekçe gösterilerek davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. Temyiz:

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri:

Davacı vekili; istinaf dilekçesinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gereke:

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme:

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41. ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk:

1. 2709 sayılı ... Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "toplular sözleşmesi ve toplular sözleşme ..." kenar başlıklı 53. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplular sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

2. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki" kenar başlıklı 41. maddesinin birinci fıkrası şu şekildedir:

"Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüz-

de birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplular sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplular sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

3. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki tespiti için başvuru" kenar başlıklı 42. maddesi ise şöyledir:

"(1) Toplular sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir."

4. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki itirazı" kenar başlıklı 43. maddesi de şöyledir:

"(1) Kendilerine 42. madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42. maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava

açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

5. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3, 4, 5 ve 6. maddeleri.

6. Anayasa'nın “Hak arama hürriyeti” kenar başlıklı 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile ... yargılanma hakkına sahiptir.”

7. Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrası da şöyledir:

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır.”

8. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin “... yargılanma ...” kenar başlıklı 6. maddesinin birinci fıkrası ise şöyledir:

“Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir.”

9. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun “Hukuki dinlenilme ...” kenar başlıklı 27. maddesi de şöyledir:

“(1) Davanın tarafları, müdahiller ve yargılamanın diğer ilgilileri, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahiptirler.

(2) Bu hak;

a-) Yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını,

b-) Açıklama ve ispat hakkını,

c-) Mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini, içerir.”

10. 6100 sayılı Kanun'un 190. maddesinin birinci fıkrası, 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddesi, 4721 sayılı ... Medeni Kanunu'nun 6. maddesi.

11. Dairemizin 16....2022 tarihli ve 2022/7390 Esas, 2022/7935 Karar sayılı kararının ... yargılanma ... ile hukuki dinlenilme hakkının açıklandığı ilgili kısmı şöyledir: “... ”

9. Gerek Anayasa gerekse AİHS düzenlemelerine uygun olarak 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde düzenlenen “Hukuki dinlenilme ...”nın temel unsurları anılan maddede belirtilmiş, böylece uygulamada bu temel yargısal hak konusundaki tereddütlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

10. Bu unsurlardan ilki bilgilendirme hakkıdır. Bu çerçevede, öncelikle tarafların gerek yargı organlarınca gerek karşı tarafça yapılan işlemler konusunda bilgilendirilmeleri zorunludur. Kişinin kendisinden habersiz yargılama yapılarak karar verilmesi, kural olarak mümkün değildir. Hak sahibinin kendisi ile ilgili yargılama ve yargılamanın içeriği hakkında tam bir şekilde bilgi sahibi olması sağlanmalıdır. Tarafın bilgi sahibi olmadığı işlemler, belge ve bilgiler yargılamada esas alınmaz. Bilgilendirilmenin şekli bakımından, hukuki dinlenilme hakkına uygun davranılmalı, ilgilinin bilgilendirilmesi şeklen değil, gerçek anlamda sağlanmaya çalışılmalıdır.

11. Bu hakkın ikinci unsuru, açıklama ve ispat hakkıdır. Taraflar, yargılamayla ilgili açıklamada bulunma, bu çerçevede iddia ve savunmalarını ileri sürme ve ispat etme hakkına sahiptirler. Her iki taraf da bu haktan eşit şekilde yararlanır. Bu durum silahların eşitliği ilkesi olarak da ifade edilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) göre silahların eşitliği ilkesi, davanın bir tarafını, diğer taraf karşısında belirli bir dezavantaj içine sokmayacak şartlar altında, her bir tarafın deliller de dâhil olmak üzere, davasını ortaya koymak için makul ve kabul edilebilir olanaklara sahip olması zorunluluğu şeklinde ifade edilmiştir (S. İnceoğlu, ... Yargılanma ..., Anayasa Mahkemesi'ne ... Başvuru El Kitapları Serisi-4, 2018, s.115).

12. ... yargılanma hakkının içinde yer alan ve silahların eşitliği ilkesinin tamamlayıcısı diğer bir hak ise, çelişmeli (çekişmeli) yargılama hakkıdır. Çekişmeli yargılama ilkesinin anlamı, bir hukuk ya da ceza davasında tüm taraflara, mahkemenin kararını etkilemek amacıyla ... yargının bağımsız bir mensubu tarafından bile olsa gösterilen kanıtlar ve sunulan görüşlerle ilgili bilgiye sahip olma ve bunlarla ilgili görüş bildirebilme hakkının tanınmasıdır (... Doğru/... Nalbant, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (Açıklama ve Önemli Kararlar) C.1, ..., 2012, s.637).

12. Dairemizin 11.01.2024 tarihli ve 2023/18563 Esas, 2024/287 Karar sayılı kararı.

3. Değerlendirme:

1. Öncelikle, ... tarafından dava konusu yetki tespitine esas alınan işçiler ile sendika üyelik kayıtları bakımından yazılan müzekkereye şifreli yanıt verilmesi ve yetki tespitine esas teşkil eden işçi ve sendika üyelerinin kimlik bilgilerinin davanın tarafların erişimine açık olmaması şeklindeki uygulama değerlendirilmelidir.

2. İşçinin sendika üyelik bilgisi, 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesinin birinci fıkrasında özel nitelikli kişisel veriler arasında yer almaktadır. Aynı hükmün ikinci fıkrası gereğince, kural olarak özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Bununla birlikte 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince kanunlarda öngörülen hâllerde sağlık ve cinsel ... dışındaki özel nitelikli kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceğinden, bu çerçe-

vede değerlendirme yapmak gerekmektedir.

3. Yetki tespitine itiraz davasında çoğunlukla sendikaların gerekli sayıda işçiyi üye kaydetmediği iddiası ileri sürüldüğünden, mahkemece sendika üye sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Bir başka ifadeyle sendikaların yeterli sayıda işçinin üyesi olduğunu kanıtlaması gerekmektedir.

4. 4721 sayılı Kanun'un 6. maddesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her birinin, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. 6100 sayılı Kanun'un 190. maddesinin birinci fıkrasında da ispat yükünün, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafa ait olduğu ifade edilmiştir.

5. Belirtmek gerekir ki yetki tespitine itiraz davalarında sendika üyelikleri bakımından iddia ve savunmanın ispatının söz konusu olması sebebiyle, 4721 sayılı Kanun'un 6. maddesiyle 6100 sayılı Kanun'un 190. maddesinin birinci fıkrası hükümleri dikkate alındığında, işyeri çalışanı işçilere ilişkin sendika üyelik bilgisi kayıtlarının dosyaya ibrazı 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesine aykırılık teşkil etmeyecektir. Aynı şekilde yargılamayı gerçekleştiren mahkemece de uyuşmazlığın çözümü amacıyla sendika üyeliklerine ilişkin kayıtların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan getirilmesi 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesine aykırılık teşkil etmez. Öte yandan dosya kapsamına dâhil edilen delillere erişimin engellenmesi, davanın taraflarının ispat hakkına da engel olacağından, ... yargılanma ... kapsamında hukuki dinlenilme hakkının da ihlalidir.

6. Bu itibarla mahkemece bu açıklamaları içeren ihtaratlı müzekkere yazılarak yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üyelerinin açık kimlik bilgilerini de gösterecek şekilde prosedür dosyasının eksiksiz olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan getirilmesi ve bu suretle hukuki dinlenilme hakkının temini gerekmektedir.

7. Bütün bu açıklamalar dikkate alınarak; İlk Derece Mahkemesi'nce yetki tespit kararı kapsamındaki ... kayıtları dosyaya eksiksiz dâhil edilmeli, taraf iddia ve savunmaları çerçevesinde denetime elverişli inceleme gerçekleştirilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 23.01.2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Ankara BAM 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2024/1048

Karar No.: 2024/1010

Tarihi: 16.04.2024

Karar Özeti:

Dosya kapsamına göre, arkadaş ile kurulan WhatsApp iletişimi davacı işçinin özel alanı ile ilgili olup atıldığı mesajlar da iletişiminin gizliliği kapsamında korunmalıdır. Nitekim Anayasa'nın 20. maddesinde, "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz" denilmektedir. Aynı doğrultuda Anayasa'nın 22. maddesinde, " Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır." denilmektedir.

Bu mesajlar aynı zamanda 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun'un 3/d maddesi kapsamında kişisel veri olarak da kişisel verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişilere karşı da korunmaktadır.

Ayrıca davalı işveren tarafından fesih gerekçesi yapılan hususlardan olan WhatsApp mesaj içeriğinin davacının açık rızasıyla elde ettiğine dair bir iddiası da olmadığından fesih gerekçesi yapılan yazışmaların elde edilmiş şekline göre haklı ya da geçerli bir fesih sebebi yapılabilmesi mümkün görülmemelidir. Burada özel hayatın ve haberleşme hürriyetinin gizliliğine üstünlük tanınmalıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı davacı vekillerince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gönderilmiştir.

Dosya üzerinde heyetçe yapılan inceleme sonucunda gereği görüşülerek karar verilmiştir.

I. Talep:

Davacı vekili; davacının iş sözleşmesinin geçerli bir nedenle yokken feshedildiğini iddia ederek feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini, işe iadenin mali sonuçlarının tespitini istemiştir.

II. Cevap:

Davalı vekili, davacının mesai saatleri içinde alkollü olduğunun tespit edilmesi ve kendiyile görüşmede küfürlü mesaj yazması üzerine iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İlk Derece Mahkeme Karar Özeti:

Mahkemece dosya kapsamındaki delillere göre; davacının iş sözleşmesinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İstinaf Sebepleri:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; mesajlaşma içeriklerinin kişisel veri olduğunu, ayrıca görüşmelerin mesai saatleri dışında olduğunu, söylediği iddia edilen sözlerin de

hakaret niteliği taşımayacağını ileri sürmüştür.

V. Gerekçe:

Dairemizce, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi uyarınca başvuranın sıfatına göre istinaf sebepleri ve kamu düzenine aykırılık halleriyle sınırlı olarak istinaf incelemesi yapılmıştır.

1.Yargılama Süreci:

İlk Derece Mahkemesi kararı davacı istinaf talebi üzerine dairemizce, "...Somut olayda davacı iş sözleşmesinin geçerli bir neden yokken feshedildiğini iddia ederken davalı ise davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmaktadır. Mahkemece davalı tarafından yapılan feshin hem haklı hem de geçerli nedene dayalı olduğu belirtilerek feshin İş Kanunu'nun 19. maddesindeki şekil kurallarına uygun olduğu ifade edilerek işe iade davasında çözülmesi gereken yegane uyumsuzluk olan feshin geçerliliği noktasında koşulları, sonuçları tamamen birbirinden farklı haklı neden ile geçerli neden kavramlarının birbiriyile çelişkili olarak birlikte kullanılması sonucunda gerekçeli karar hakkına uygun olmayan bir karar verildiği görülmektedir. Bu şekilde iş sözleşmesinin feshi konusundaki temel uyumsuzlukla ilgili Anayasa ve kanunda belirtilen gerekçeli karar hakkına uygun bir gerekçe söz konusu olmadığı gibi bu gerekçe nedeniyle başka uyumsuzlukların da ortaya çıkması muhtemeldir. Gerekçeli karar hakkına uygun olmayan bir karar istinaf incelemesi yapılabilecek bir karar niteliği taşımamaktadır. Bu nedenle dosyanın mahkemesine iadesi gerekmiştir..." gerekçesiyle ortadan kaldırılarak dosya mahkemesine iade edilmiştir. Mahkemece feshin haklı olduğu ifade edilmiştir.

2.Çözülmesi Gereken Uyumsuzluklar ve Çözümleri:

Davacının iş sözleşmesinin alkollü olarak amirleriyle konuşması, arkadaşlarına attığı mesajlarda amirlerine hakaretlerde bulunduğu anlaşılması nedeniyle haklı neden iddiasıyla feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu fesih gerekçesiyle uyumlu olarak işten çıkış bildiriminin kod 45 ile yapıldığı görülmektedir.

Öncelikle davacının Whatsapp mesajı kendisini teskin etmeye çalışan çalışma arkadaşına atılmıştır. WhatsApp Messenger" bir anlık mesajlaşma uygulaması olup Facebook, Twitter ya da Instagram, Youtube gibi bir sosyal medya aracı değildir. Bu uygulama sınır konulmamış sosyal medyadan farklı olarak sadece belirli muhatap ya da muhataplarına yönelik mesajlar içermekte olup herkese açık değildir. Söz konusu mesajlaşma uygulamasının sağladığı gizliliğe ve onun oluşturduğu güvene dayalı olarak kullanıcıların mesajlaşma uygulamasını kullandıkları açıktır. Ortada işveren ya da vekilini muhatap alan ve ona hitaben atılan bir mesaj bulunmamaktadır.

Dosya kapsamına göre, arkadaş ile kurulan WhatsApp iletişimi davacı işçinin özel alanı ile ilgili olup attığı mesajlar da iletişiminin gizliliği kapsamında korunmalıdır. Nitekim Anayasa'nın 20. maddesinde, "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz" denilmektedir. Aynı doğrultuda Anayasa'nın 22. maddesin-

de, " Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır." denilmektedir.

Bu mesajlar aynı zamanda 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun'un 3/d maddesi kapsamında kişisel veri olarak da kişisel verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişilere karşı da korunmaktadır.

Ayrıca davalı işveren tarafından fesih gerekçesi yapılan hususlardan olan Whatsapp mesaj içeriğinin davacının açık rızasıyla elde ettiğine dair bir iddiası da olmadığından fesih gerekçesi yapılan yazışmaların elde edilmiş şekline göre haklı ya da geçerli bir fesih sebebi yapılabilmesi mümkün görülmemelidir. Burada özel hayatın ve haberleşme hürriyetinin gizliliğine üstünlük tanınmalıdır (Aynı yönde Yarg. 9. H.D., 2018/10718 -2019/559 E.K).

Öte yandan davacının alkollü olduğuna dair tespit (maddi delil mahiyetinde) ya da ikrar bulunmayıp davalı tanıkların telefon konuşmalarından kendi çıkarımları olduğu görülmektedir. Alkollü olma ve özellikle sarhoş olma telefon konuşmasından muhatapın çıkarımlarıyla ispat edilebilecek bir husus değildir. Ayrıca bu noktada mahkemece savunmada isnat edilen eylemlerin kabul edildiği ifade edilmiş ise de davacının savunmasında isnat edilen eylemleri kabul etmediğini, kendisinin mobbinge maruz kaldığını ifade ettiği görülmektedir.

Görüldüğü gibi davalı tarafından fesih gerekçesi yapılan hususlar usulünce ve kesin olarak ispat edilememiş olup şu hâlde feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir.

Davacının kıdemine ve fesih sebebine göre işe başlatmama tazminatının 5 aylık ücreti tutarında belirlenmesi dosya kapsamına göre uygun görülmüş olup davacının bordrosuna göre dava tarihi itibarıyla tespit edilen çıplak ve giydirilmiş brüt ücretlerine göre bilirkişi tarafından işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücreti hesaplandığından bu tutarlar üzerinden tespit hükmü kurulması gerekmiştir.

Açıklanan nedenlerle, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince, yargılamada eksiklik bulunmamakla birlikte kanunun olaya uygulanmasında hata edilip yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmaması nedeniyle, duruşma yapılmadan davacı vekillerinin istinaf isteminin kabulü ile esas hakkında aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulmuştur.

VI. Hüküm:

1. Davacı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜYLE, yukarıda tarih, esas ve karar sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi'nin kararının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince düzeltilerek yeniden hüküm kurulmak üzere KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi hükmü yerine geçmek üzere;

2. Davanın KABULÜNE,

a) Feshin GEÇERSİZLİĞİNE davacının davalı şirketteki İŞİNE İADESİNE,

b) Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içerisinde işe başlatılmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminatın miktarının davacının kıdemi ve fesih nedenleri dikkate alınarak takdir edilen davacının 5 aylık ücreti tutarı olan (...*5) brüt TL olarak BELİRLENMESİNE,

c) Davacının işe iade için işverene yasal sürede başvurusu halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer hakları tutarı olan brüt (...*4) ... TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

d) Davacının işe başlatılması halinde geçersiz fesihle birlikte davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş ise bu alacaklardan mahsubuna

e) Alınması gereken 427,60 TL harçtan davacı tarafından peşin yatırılan 80,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 346,90 TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına, davacının yatırdığı 80,70 TL harcın ise davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

f) Davacı tarafından yapılan ... TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

g) Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin üzerlerinde bırakılmasına,

h) Davacı yararına taktir edilen ... TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

1) 7036 sayılı Kanun'un 3/14 maddesi uyarınca tarifeye göre belirlenen ... TL arabuluculuk ücretinin tahsilde tekkerrür olmamak kaydıyla davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına

3) İstinaf karar ve ilam harcı bakımından; davacı tarafından yatırılan maktu karar ve ilam harcının isteği halinde davacıya iadesine,

4) Dairemiz kararının İlk Derece Mahkemesi'nce taraflara tebliğine ve harç tahsil müzekkeresi yazılmasına ilişkin işlemlerin İlk Derece Mahkemesi'nce yerine getirilmesine,

5) İstinaf yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına, kullanılmayan istinaf gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, İlk Derece Mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibarıyla kesin olmak üzere 16/04/2024 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Ankara BAM 34. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/1623

Karar No.: 2024/46

Tarihi: 25.01.2024

Karar Özeti:

Dosyanın tetkikinden; davacının 08/02/2017 tarihli savunma beyanında, kızının doktoru P... hanımın G... 'in kardeşi olduğunu belirterek hastanın izni ile sonuçlarını istediği, bunun üzerine P... hanıma e-mail gönderdiğini beyan ettiği; işverence tanzim edilen 14/02/2017 tarihli fesih ihtarna-

mesinde, hastaya ait tıbbi kayıtların muvafakati ve bilgisi olmadan 3.kişilere verildiğinin işçi tarafından ikrar edildiği, hasta mahremiyeti kapsamında evrakların gizli bilgi niteliğinde olduğu belirtilerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-e. maddesi gereğince iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin belirtildiği ve davacının çıkışının 17/02/2017 tarihinde 29 kodu ile kuruma bildirildiği; Ankara Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2017/251-949 Esas ve Karar sayılı istinaf üzerine kesinleşen ilamı ile kişisel verileri hukuka aykırı olarak ele geçirme ve yayma suçu yönünden davacı hakkında beraat kararı verildiği, karar gerekçesinde davacının eyleminin sabit olduğu, fakat suç kastı ile hareket etmediğinin belirtildiği anlaşılmış olup; kesinleşen ceza ilamında ayrıca ve açıkça davacının suç kastı ile hareket etmediğinin belirtildiği ve iş bu dosyada alınan tanık beyanları gözetilerek davacının eyleminin iş akışını bozacak ölçüde ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyecek nitelikte olduğu, işçi-işveren arasındaki güven ilişkisini zedelediği göz önüne alınarak feshin geçerli fesih niteliğinde olduğu kanaatine varılmış, bu anlamda davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesine ilişkin mahkemenin kabulü isabetli görülmüştür.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.25/2

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:

Tarafların İddia ve Savunmalarının Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı nezdinde 19.11.2012 – 17.02.2017 tarihleri arasında check-up yetkilisi olarak çalıştığını, iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, davacının bu durumdan zarar gördüğünü, iş akdinin haksız olarak feshedilmesine karşın kendisine kıdem ve ihbar tazminatının ödenmediğini, davacının son ücretinin-TL olduğunu, davacının davalı nezdinde çalıştığı süre zarfında fazla mesai, AGİ, UBGİT, yol-yemek ücretlerinin ödenmediğini, davacının haftanın 5 günü 08:00-18:00 saatleri arasında, cumartesi ise 08:00-14:00 saatleri arasında çalıştığını, davacının nöbeti olduğu zamanlarda ise hafta içi 08:00-22:00 saatleri arasında, cumartesi ise 08:00-16:00 saatleri arasında çalıştığını, davacının 1 ayda ortalama 4-5 gün nöbet tuttuğunu, davacının UBGİT günlerinde çalıştığını ancak ücretinin ödenmediğini, yine davacıya yapılması gereken AGİ ödemeleri ile, yol-yemek ücretinin ödenmesi gerektiğini, bu nedenle fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile, 100,00.-TL Kıdem Tazminatı,100,00.-TL İhbar Tazminatı, 100,00.-TL Ayrımcılık Tazminatı, 50,00.-TL UBGİT, 50,00.-TL Fazla Mesai Ücreti, 50,00.-TL Servis (Yol) - Yemek alacağı, 50,00.-TL AGİ alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep edilmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 19.11.2012 tarihinde check up yetkisi olarak işe alındığını, 17.02.2017 tarihinde kişisel verilerin gizliliğine aykırı olarak hastalarından birisine ait sonuç bilgilerinin hasta yakınına izinsiz olarak bildirildiği ve bunu kendisinin de kabul ettiğini, bu durumun ise özel hastaneler yönetmeliğine aykırı olması nedeniyle haklı nedenle feshedildiğini kıdem

ve ihbar tazminatını hak etmediğini, fazla çalışmasının olmadığını UBG'T çalışması olmadığını Yargıtay kararı öne sürülerek gece çalışmalarının 7,5 saat üzerinden yapılmasının fazla çalışma olarak kabul edilmemesi gerektiğini talep ettiği tüm AGİ, yemek ve yol alacakların ödendiğini, ayrımcılık tazminatının anlaşılmadığı belirterek davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece; "...davalı tarafından gizliliğin ihlali nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini savunduğu anlaşılmalı ise de dinlenen davalı tanıkları, hastalara ilişkin bilgilerin, başhekim/hasta hizmetleri müdürüne danışılarak paylaşılabilirliğini beyan ettikleri ve dosya kapsamında davacının verilerin 3. kişilerle paylaşmaması gerektiğine ilişkin bir sözleşme, onay formu, bilgilendirme tutanağı yer almadığı dikkate alınarak davacının haklı nedene dayanılmadan sona erdirilen iş sözleşmesini nedeniyle hak kazandığı, bilirkişi raporunda hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

...ispat yükü üzerinde bulunan davalı tarafından dosya kapsamına herhangi bir puantaj kaydı yada ücret bordrosu sunulmadığı anlaşıldığından bilirkişi raporunda hesaplanan fazla mesai ücretinin davalıdan tahsiline karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

...ispat yükü üzerinde bulunan davalı tarafından dosya kapsamına herhangi bir puantaj kaydı yada ücret bordrosu ibraz edilmemiş dolayısıyla davacının tanık beyanlarına dayanan ispatı göz önünde bulundurularak hesaplanan UBG'T ücretinin davalıdan tahsiline karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur..." şeklinde davanın kısmen kabulüne dair hüküm tesis edilmiştir.

İstinaf Sebepleri:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin haklı nedenle ve derhal feshedildiğini, bu sebeple kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, Ankara Batı 3. Asliye Ceza Mahkemesi'nin kararının gerekçe kısmında, "...B... 'in eylemi sabittir. Sanıklar... sağlık durumuna ilişkin bilgileri paylaşmışlardır..." şeklinde maddi vakıa tespitine yer verildiğini ve böylelikle davacının feshe konu eyleminin varlığının ceza mahkemesi kararı ile de saptandığını, davacının kendisi ve bizzat kendisinin dinlettiği tanıkların ile diğer tüm tanıkların da feshe konu eylemin davacı tarafından gerçekleştirildiğini beyan ve kabul ettiklerini, davacı sağlık personeli olup erişebildiği verilerin mahiyeti itibarıyla özel nitelikli kişisel veriler olduğunu, gerek mevzuattaki sair düzenlemeler gerekse Kişisel Sağlık Verilerine İlişkin Yönetmelik uyarınca davacının eylemi nedeniyle davalı hastanenin telafisi güç ve imkansız zararlara uğrayabileceğini, eyleminin işverence kabulü ile iş ilişkisinin hiçbir şey olmamışçasına sürdürülebilmesinin mümkün olmadığını, özlük dosyasındaki sözleşmede yer alan ilgili maddeler ve etik değer formunun da göz önüne alındığında davacının iş akdinin haklı feshe dayandığını, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, davacının fazla çalışma ve UBG'T alacağı talep etmesinin mesnetsiz olduğunu, davacının 2012-2017 yılları arasında şirket bün-

yesinde ihtiyaç halinde normal çalışma, hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde fazla çalışmayı kabul ettiğini, sicil dosyasında bu beyanın bulunduğunu, ayrıca iş sözleşmesinin 2.2. maddesinde "... Aylık ücretlere hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve fazla mesai ücretleri dahildir..." şeklindeki hüküm uyarınca davacı eğer fazla mesai yapmış ise de söz konusu alacağın ücrete dahil olduğunu, davacının hiçbir ihtirazı kayıt koymaksızın imzaladığı iş sözleşmesiyle sabit olduğunu, kaldı ki fazla çalışmanın varlığının kabulü halinde dahi bunların telafi izinleri ile denkleştirildiğini, davacının iddiasını ispat amaçlı dinlettiği tanık S... 'ın '...fazla mesai yapıldığı takdirde karşılığında izin kullanıldığı..' beyanından ve diğer tüm tanıkların beyanından anlaşıldığını, mahkemece denkleştirme ilkesinin dikkate alınmadığını, davalı şirketin istihdam edilen işçilere haklarını ödeme ve kullandırma konusunda oldukça hassas olduğunu, bu tutum istisnai aylarda fazla mesai yapılan aylardaki tahakkuklara da yansıtıldığını, bu sebeple davacının fazla mesai varsa tahakkuka yansıtılıp ödenmiş ya da izin olarak kullanılmış olup davacının müvekkil şirket nezdinde fazla mesai ve UBG'T alacağının olmadığını belirterek istinaf yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

Dairemizce istinaf sebepleri ve kamu düzeni kapsamında yapılan inceleme sonucunda;

Taraflar arasında davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil alacağına hak kazanıp kazanmadığı uyuşmazlık konusudur.

Dosyanın tetkikinden; davacının 08/02/2017 tarihli savunma beyanında, kızının doktoru P... hanımın G... 'ın kardeşi olduğunu belirterek hastanın izni ile sonuçlarını istediği, bunun üzerine P... hanıma e-mail gönderdiğini beyan ettiği; işverence tanzim edilen 14/02/2017 tarihli fesih ihtarnamesinde, hastaya ait tıbbi kayıtların muvafakati ve bilgisi olmadan 3.kişilere verildiğinin işçi tarafından ikrar edildiği, hasta mahremiyeti kapsamında evrakların gizli bilgi niteliğinde olduğu belirtilerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-e. maddesi gereğince iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin belirtildiği ve davacının çıkışının 17/02/2017 tarihinde 29 kodu ile kuruma bildirildiği; Ankara Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2017/251-949 Esas ve Karar sayılı istinaf üzerine kesinleşen ilamı ile kişisel verileri hukuka aykırı olarak ele geçirme ve yayma suçu yönünden davacı hakkında beraat kararı verildiği, karar gerekçesinde davacının eyleminin sabit olduğu, fakat suç kastı ile hareket etmediğinin belirtildiği anlaşılmalı olup; kesinleşen ceza ilamında ayrıca ve açıkça davacının suç kastı ile hareket etmediğinin belirtildiği ve iş bu dosyada alınan tanık beyanları gözetilerek davacının eyleminin iş akışını bozacak ölçüde ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyecek nitelikte olduğu, işçi-işveren arasındaki güven ilişkisini zedelediği göz önüne alınarak feshin geçerli fesih niteliğinde olduğu kanaatine varılmış, bu anlamda davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesine ilişkin mahkemenin kabulü isabetli görülmüştür.

Fazla çalışma yaptığını ve ulusal bayram ve genel tatil

günlerinde çalıştığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlamıyla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gitmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil çalışması olup olmadığı araştırılmalıdır.

Bu bağlamda ve davalı tarafın istinaf dilekçesi ile sınırlı şekilde dosya incelendiğinde; davacı ve davalı tanıklarının birbiri ile örtüşen beyanları uyarınca fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin hesaplandığı, davalının iddia ettiği şekilde iş yerinde denkleştirme uygulaması yapıldığına dair yazılı delil ibraz edilmediği, yine davacının bireysel iş sözleşmesinin ibraz edilmemiş olması sebebi ile ücretine fazla mesai çalışmasının dahil olmadığına anlaşıldığı, ayrıca imzasız ücret bordrolarında yapılan ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaya ilişkin tahakkukların günlük yevmiye üzerinden hesaplandığı, zamlı ödeme yapılmadığı göz önüne alınarak neticeten hesaplamalarda kanuna ve içtihatlarla aykırılık bulunmadığı anlaşılmıştır. Fakat mahkemece hüküm tesis edilirken dava dilekçesinde talep edilen işçilik alacakları yönünden faiz isteminde bulunulmadığının gözetilmediği, 11/10/2021 tarihli ıslah dilekçesinde (HMK 180. madde yönünden başvuru harcı da yatırılmaksızın) faiz isteminde bulunulduğu görülmekle, mahkemece yapılan talep aşımı giderilmek suretiyle dava dilekçesinde talep edilen miktarlar yönünden faiz işletilmeksizin aşağıdaki şekilde yeniden hüküm tesis edilmesi gerekmiştir.

Tüm bu açıklamalar kapsamında, istinaf sebepleriyle bağlı kalınarak ve kamu düzenine aykırı bir yön bulunup bulunmadığı hususu ise resen gözetilerek yapılan inceleme sonucunda; davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 353/1-b.2 maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak aşağıdaki şekilde yeniden hüküm tesis edilmiştir.

Hüküm:

Yukarıda açıklanan nedenlerle;

a) Davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen KABULÜ ile, Ankara ...İş Mahkemesi'nin .. Esas ve ... Karar sayılı kararının 6100 sayılı HMK'nin 353/1-b(2) maddesi uyarınca KALDIRILMASINA,

b) 1. Davanın kısmen kabulüne,

- Brüt ... TL kıdem tazminatı alacağının 100,00 TL'sinin faiz işletilmeksizin, bakiyesinin ise ıslah tarihi olan 11/10/2021 tarihinden itibaren işleyecek bankalarca mevduata uygulanan en yüksek banka faizi ile birlikte davalıdan alınarak

davacıya ödenmesine,

- Brüt ... TL ihbar tazminatı alacağının 100,00 TL'sinin faiz işletilmeksizin, bakiyesinin ise ıslah tarihi olan 11/10/2021 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

- Brüt ... TL fazla mesai alacağının 50,00 TL'sinin faiz işletilmeksizin, bakiyesinin ise ıslah tarihi olan 11/10/2021 tarihinden itibaren işleyecek bankalarca mevduata uygulanan en yüksek banka faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

- Brüt ... TL UBGT alacağının 50,00 TL'sinin faiz işletilmeksizin, bakiyesinin ise ıslah tarihi olan 11/10/2021 tarihinden itibaren işleyecek bankalarca mevduata uygulanan en yüksek banka faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

-AGİ alacağı, servis-yemek alacağı- ayrımcılık tazminatı alacağı taleplerinin reddine,

Yasal kesintilerin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

2. Alınması gereken 1665,76 TL nisbi karar harcından 31,40 TL peşin harç ve 412,00 TL ıslah harcının mahsubu ile bakiye 1.222,36 TL nispi karar harcının davalıdan alınarak HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

3. Yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre belirlenen:

a) ... TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ÖDENMESİNE,

b) ... TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya ÖDENMESİNE,

4- Davacı tarafca ödenen 31,40 TL başvurma, 31,40 TL peşin harç ve 412,00 TL ıslah harcının davalıdan alınarak davacıya ÖDENMESİNE,

5- Davacı tarafından yapılan toplam 1.990,30 TL yargılama giderinin kabul ret oranına göre 1.971,70 TL'sinin davalıdan alınarak davacıya ÖDENMESİNE, bakiyesinin davacı üzerinde BIRAKILMASINA,

6- Davalı tarafından yapılan 75,50 TL yargılama giderinin kabul ret oranına göre 0,71 TL'sinin davacıdan alınarak davalıya ÖDENMESİNE, bakiyesinin davalı üzerinde BIRAKILMASINA,

7- Tarafların gider avansından arta kalanın karar kesinleştiğinde yatırana İADESİNE,

c) Davalı tarafından yatırılan peşin harcın talep halinde yatırana iadesine,

d) İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

e) Davalı tarafından istinaf aşamasında yapılan 83,60 TL yargılama gideri ile yatırılan istinaf başvuru harcının davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine, kalan gider avansının karar kesinleştiğinde yatırana iadesine,

f) HMK'nin 359/3.maddesi gereğince kararın tebliği, 302/5. maddesi gereği ise harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına, Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi yollamasıyla HMK'nin 362/1 (a) maddesi uyarınca miktar itibariyle KESİN olmak üzere 25/01/2024 tarihinde oybirliği ile karar verildi.