

Başlarken...

Dünyadan ve Türkiye'den güncel hukuki gelişme ve haberlere yer verdiğimiz Hukuk Bültenimizin Şubat sayısını sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Bültenimizde yer alan içerik yalnızca bilgi verme amaçlı olup, konulara ilişkin detaylı bilgiler için bizimle irtibata geçmenizden memnuniyet duyacağız.

Mart sayımızda buluşmak dileğiyle...

Editörler:
İpek Öztaş
Ayşecan Mantarcı

Tıbbi Uygulama Hatası (Tıbbi Malpraktis) Kapsamında Hekimin Hukuki Sorumluluğu

Malpraktis, Latince “male” ve “prakxis” kelimelerinden türemiş olup “kötü, hatalı uygulama” anlamına gelmektedir. Uygulamada bir meslek grubu mensubunun mesleğini icra ederken uyguladığı kusurlu, hatalı hareketler için kullanılmaktadır. Günümüzde malpraktis kavramı sıklıkla hekimlik, avukatlık gibi meslek gruplarında karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızın konusunu hekimler tarafından gerçekleştirilen tıbbi uygulama hatasının hukuki boyutu oluşturmaktadır. (Sayfa 2)

Ticari Elektronik İleti Yönetim Sisteminin Kapsamı Ve Uygulamaya İlişkin Esasları

04.01.2020 tarihli Resmi Gazetede 0998 sayısıyla yayımlanan “Ticari İletişim ve Ticari Elektronik İletiler Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Dair Yönetmelik” ile ticari elektronik ileti yönetim sistemine kayıt zorunluluğunu getirilmiş ve bu sistemin uygulanmasına ilişkin esaslar Ticari İletişim ve Ticari Elektronik İletiler Hakkında Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. (Sayfa 8)

Anayasa Mahkemesinin İptal Kararlarının Derdest Davalara Etkisi

İş Kanununda çalışma süreleri haftalık belirlerken Basın İş Kanununda günlük belirlenmiştir. Tüm bu sebepler ile de, Basın İş Kanununa göre çalışma süresi günlük 8 saattir. Bu nedenle işçinin günde 8 saati aşan çalışmaları fazla mesai olarak kabul edilmiştir. Yine gazetecilere özel bir düzenleme olarak; süresine bakılmaksızın gazetecinin ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatilinde yaptığı çalışmalar da fazla mesai olarak kabul edilmektedir (Sayfa 10)

Kanun Dışı Grevin Kapsamı, Tespiti Ve Hukuki Sonuçları

6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Kanun’un 58. Maddesi, genel olarak grevi ve yasal grevi tanımlamıştır. Buna göre; işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karar uyarak işi bırakmalarına grev denir. (Sayfa 4)

Aday Puanlarının Rıza Alınmaksızın, İnternet Sitesinde Paylaşılması Hakkındaki Görüş Talebi İle İlgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 26/12/2019 Tarihli Ve 2019/389 Sayılı Kararı

2016 yılında yürürlüğe giren 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında kişisel verilerin işlenmesi süreci ve buna ilişkin uyulması gereken hususlara yönelik düzenlemeler yapılarak kişisel verileri işleyen veri sorumlularına da birtakım yükümlülükler getirilmiştir. Bu kapsamda KVKK’da kanuna aykırı olarak ilgili kişilere ait kişisel verileri işleyen veri sorumluları için ciddi tutarlarda idari para cezası düzenlenmiştir. (Sayfa 9)

Güncel Haberler

Kişinin Sağlık Bilgisini Yayınlayan Gazeteye 125.000 TL Ceza! (Sayfa 7)

Avukatlara Yeşil Pasaport Uygulaması! (Sayfa 7)

TIBBİ UYGULAMA HATASI (TIBBİ MALPRAKTİS) KAPSAMINDA HEKİMİN HUKUKİ SORUMLULUĞU



Malpraktis, Latince “male” ve “praxis” kelimelerinden türemiş olup “kötü, hatalı uygulama” anlamına gelmektedir. Uygulamada bir meslek grubu mensubunun mesleğini icra ederken uyguladığı kusurlu, hatalı hareketler için kullanılmaktadır. Günümüzde malpraktis kavramı sıklıkla hekimlik, avukatlık gibi meslek gruplarında karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızın konusunu hekimler tarafından gerçekleştirilen tıbbi uygulama hatasının hukuki boyutu oluşturmaktadır.

Türk Tabipleri Birliği tarafından 01.02.1999 tarihinde yayınlanan “Hekimlik Meslek Etiği Kuralları”nın 13. maddesi “Hekimliğin Kötü Uygulanması (Malpractice)” başlığını taşımakta olup bu maddeye göre “Bilgisizlik, deneyimsizlik ya da ilgisizlik nedeniyle bir hastanın zarar görmesinin “hekimliğin kötü uygulaması” anlamına geldiği” ifade edilmiştir.

Yine Türk Tabipleri Birliği’nin Malpraktis Bildirgesinde bu kavramın tıbbi uygulamadaki bilgi-beceri eksikliği ya da ihmal nedeniyle hizmet sunulan kişinin sağlığına zarar gelmesi olarak ifade edilmiştir.

Hekim ile hasta arasındaki ilişki hukuken birçok farklı şekilde kurulabilmekte olup bu ilişki sözleşmeye dayanabileceği gibi haksız fiile veyahut vekâletsiz iş görmeye dayanabilmektedir. Ülkemizde doktrinde ve yargı kararlarındaki baskın görüş hekim ile hasta arasında kurulan sözleşmenin vekâlet sözleşmesi niteliğinde olduğu yönündedir. Ancak bu sözleşme sağlık konusunun doğasından kaynaklı olarak

klasik sözleşme yapma yönteminden farklılık arz etmektedir.

Kural olarak sözleşme, icap ve kabul olarak ifade edilen, birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulmakta olup hasta ile hekim arasında kurulan tedavi sözleşmesi, hastanın muayene ya da tedavi olmak için hekime başvurusunun ardından hekimin hastayı muayene veya tedavi etmeyi kabul etmesiyle kurulur.

Bu sözleşmenin temel unsurları hasta, hekim, tıbbi müdahale, taraflar arasında anlaşma ve ücrettir. Bunun dışında bir de hasta ile özel hastane arasında kurulan “hastaneye kabul sözleşmesi” bulunmakta olup bu sözleşme, birden fazla edimi içeren, karma yapıda ve nitelikte olup özel hastane sahibi/işleticisinin, ayrıca bir tedavi yükümünü üstlenmiş bulunup bulunmamasına göre, tam(bölünmemiş) ya da kısmi(bölünmüş) hastaneye kabul sözleşmesi olarak kurulmuş olabilmektedir.

Özellikle, tam hastaneye kabul sözleşmelerinde, hastane işleticisinin hastaya karşı; hastalığın teşhis ve tedavisi için gerekli tıbbi hizmetlerin verilmesi edimi başta olmak üzere, hastane bakımının sağlanması, hastanenin organizasyonu ve işleyişini gerçekleştirme yükümleri asli edim yükümleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu açıklamalardan hareketle hekim ile hasta arasında kurulan sözleşmeye dönüldüğünde, bu sözleşmenin hukuki niteliğinin vekâlet sözleşmesi olduğu ve bu ne-

denle hekimin özen yükümlüğü altında olduğu doktrin ve yargı yazarlarında ittifakla kabul edilmektedir.

TBK m. 502’de vekalet sözleşmesi, “vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmaktadır.

Sözleşmenin niteliği gereği hekim, borcu şahsen ifa etmek, sadakat ve özen göstermekle yükümlüdür. Dolayısıyla, hekimin uygulama hatasının hukuki boyutunda öncelikle kurulan vekalet sözleşmesi gereği, hekimin sadakat ve özen yükümlülüğüne aykırı (kusur veya ihmalle dayalı) bir eyleminin var olup olmadığının tespiti gerekmektedir.

Hastanın doğrudan hekim ile değil de, özel hastane işletmesiyle sözleşme ilişkisi kurmuş olması durumunda ise borca aykırılık, hastanenin bakım hizmeti kapsamında değerlendirilen “organizasyon kusuru” olarak karşımıza çıkmaktadır. Hastane işleteninin organizasyon kusuru olarak karşımıza çıkan borca aykırı davranışı ile hastada meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının varlığının kabulü zorunludur.

Hekim ile hasta arasındaki hukuki ilişki, tıbbi müdahalenin niteliği itibarıyla bir eser sözleşmesi niteliğinde de olabilmektedir. TBK m. 470’te eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, işsahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmaktadır. »

Hekim ile hastane arasında kurulan sözleşme niteliğinin eser sözleşmesi olduğunda, hekimin daha büyük bir hukuki sorumluluk altında olduğu kabul edilmektedir. Zira bu sözleşme- de önem arz eden, yüklenicinin gösterdiği özen veya çabadan ziyade ortaya çıkan sonuç (eser) dir.

Bununla birlikte, acil vakalarda veya- hut mevcut bir uygulama kapsamında değişikliğe gidilmesi gerektiğinde yeni bir sözleşme kurma imkanı olmayan durumlarda hekim ile hasta arasındaki ilişki “vekaletsiz iş görme” olarak da karşımıza çıkabilmektedir.

Hekimin hukuki sorumluluğunda, kurulan hukuki ilişki ne olursa olsun, kusur kurucu unsuru oluşturmaktadır. Kusur, hekimin hekimlik sözleşmesi ve/veya hukuk düzeni tarafından yüklenen yükümlülükleri kasten veya ihmali suretiyle ihlal etmesidir. Hekimin kusurlu eylemi sebebiyle hasta nezdinde bir zarar doğmuş olması hukuki sorumluluğun diğer unsurunu oluşturmaktadır. Zarar bulunmadığı takdirde tazmin sorumluluğu da doğmayacaktır.

Zarar, maddi ve manevi zararlar olmak üzere ikiye ayrılmakta olup bu kapsamda maddi zararlar örnek olarak tedavi giderleri, çalışma gücü kaybı, eşinin ya da yakının ölmesi nedeniyle destekten yoksun kalma, ölüm nedeniyle oluşan giderler verilebilir. Hekimin kusurlu eylemiyle hastada meydana gelen zarar arasında illiyet bağı bulunması durumunda yani, hastada oluşan zararın hekimin sözleşmeye aykırı veya haksız fiil teşkil eden kusurlu eylemiyle meydana gelmiş olması durumunda hekimin hukuki sorumluluğu doğacağından söz edilecektir.

Manevi zararlar ise, hekimin kusurlu eylemi neticesinde kişinin şahıs varlığında yani kişisel değerlerindeki azalmayı ifade etmekte olup başka bir anlatımla kişide meydana gelen ruhsal zedelenmedir. Hekim tarafından gerçekleştirilen hatalı uygulama neticesinde hastanın yaşama isteğinde önemli sayılabilecek bir rahatsızlık meydana gelmiş veya bu uygulama sebebiyle hasta doğru uygulama yapılsaydı yaşamayacağı bir ruhsal/psikolojik yıpranma yaşamışsa bu zedelenmenin en azından belli bir dereceye kadar manevi tazminat



aracılığıyla giderilmesi söz konusu olabilecektir. TBK m. 56 hükmünde bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda zarara göre- ne uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verilebileceği düzenlenmiştir. Kişilik hakkının zedelenmesinden doğan manevi tazminat hakkı da TBK m. 58'de düzenlenmiştir. Somut olayın özelliklerine her iki maddeye dayalı olarak manevi tazminat talep edilmesi mümkündür.

Detaylı Bilgi İçin;
Avukat
Selin Kurt
s.kurt@ozgunlaw.com

4. Gürsel Çetin, “Tıbbi Malpraktis”, i.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri, Yeni Yasalar Çerçevesinde Hekimlerin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Tıbbi Malpraktis ve Adli Raporların Düzenlenmesi, Sempozyum Dizisi No:48, Şubat 2006, s. 31-42, <http://www.ctf.edu.tr/stek/pdfs/48/4802.pdf>, Son Erişim Tarihi 16.01.2020.

5. Hekimlik Meslek Etiği Kuralları, https://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&task=view&id=65&Itemid=31, Son Erişim Tarihi 16.01.2020.

6. Türk Tabipleri Birliği Malpraktis Bildirgesi, <http://www.ttb.org.tr/images/stories/file/etik/9.pdf>, Son Erişim Tarihi 16.01.2020.

7. YHGK, 21.10.2009, 2009/393 E. 2009/452 K.

Kaynakça:

1. Bilge Nur Ürekli, Tıbbi Müdahalede Hekimin Taksire Dayalı Cezai Sorumluluğu, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017, s. 25.
2. Ece Sindel, Hekimin Özen Yükümlülüğü, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aralık 2014, s. 3.
3. Filiz Yavuz İpekyüz, Hekimin Tazminat Sorumluluğu, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 33, Yıl: 2015, s. 35.

KANUN DIŞI GREVİN KAPSAMI, TESPİTİ VE HUKUKİ SONUÇLARI



6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Kanun'un 58. Maddesi, genel olarak grevi ve yasal grevi tanımlamıştır. Buna göre; işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karar uyarak işi bırakmalarına grev denir(STİSK 58/1).

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, 6356 Sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve ise kanuni grev denir(STİSK 58/2).

KANUN DIŞI GREV

Aynı hükmün 3. fıkrasında ise kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevin kanun dışı grev olduğu belirtilmiştir. Bu hüküm esas alınarak kanun dışı grev, mesleki amaç taşımayan ve 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılmayan yahut grev yasağı veya engeli bulunmasına rağmen yapılan grevdir. Aşağıda açıklanacağı üzere bu hüküm ile kanun dışı grevin kapsamı kanun koyucu tarafından çok geniş tutulmuştur.

Kanun'a göre grev, ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde yapılırsa yasal olacaktır. Bu husus yine Anayasa'nın 54/1 Maddesinde;

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler."

şeklinde belirtilmiştir. Bu kapsamda Kanun'da ve Anayasa'da kanuni grevin ancak toplu iş sözleşmesi süreci içerisinde mümkün olduğu söylenecektir. Toplu iş sözleşmesi sürecini ise ancak yetkili bir sendika yürütebilecektir.

Yani toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili bir sendikanın var olmadığı hiçbir durumda kanuni grevden söz edilemeyecektir. Dolayısıyla işçilerin grev hakkı bu madde ile anayasal güvence altına alınırken, aynı zaman da bu hakkın kullanım alanı oldukça dar tutulmuştur.

KANUN DIŞI GREV HALLERİ

1.) MESLEKİ AMAÇ TAŞIMAYAN GREVLER

6356 sayılı Kanun'un 58/2 maddesinde belirtildiği üzere; toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde karar alınacak veya uygulanacak grevin, işçilerin sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmesi gerekir. Dolayısıyla "mesleki amaç" grevin, kanuni grev olması için şarttır.

Dolayısıyla kanuni grevden bahsedebilmek için, işçilerin taleplerinin mesleki amaç dahilinde olması, grevin yetkili işçi sendikasının aldığı karar uyarınca uygulanması, kanunda belirtilen sürelerle uyulması ve işkolunda grev yasağının bulunmaması gerekir. Ayrıca grevin toplu pazarlık sürecinin tam anlamıyla tıkanıp noktada, başvurulacak son çare olarak uygulanması gerekmektedir.

Öte yandan Türk hukukunda, uygulamada "direniş" adı verilen toplu hareketlerden olan işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve buna benzer eylemler de,

kanundışı kabul edilmektedir. Kuşkusuz devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, milli güvenliğe aykırı amaçlarla yapılan grevlerde kanun dışı grev kabul edilir.

2.)KANUNDA BELİRTİLEN YÖNTEME AYKIRI GREVLER

Kanuni grev için kanunda öngörülen yönetime uyulmadan yapılan grev kanun dışı grevdir. Bu nedenle toplu görüşme, arabuluculuk aşamalarından geçmeden veya kanundaki sürelerle uyulmadan grev kararı alınması, kararın süresi içerisinde karşı tarafa bildirilmemesi, uygulanmaması veya ilan edilmemesi gibi kanuni koşullara uyulmadan yapılan grev kanun dışıdır.

Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevinin yasa dışı olduğu ve işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında da yasa dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağı, 2822 sayılı Kanun'da açıkça belirtilmişti. Ancak Anayasa'nın 54. Maddesinde yer alan aynı içerikteki hükmün 2010 yılında yapılan değişikliklerle madde metninden çıkarılmasından ötürü, artık 6356 sayılı Kanun'da böyle bir hükme yer verilmemiştir.

Bu durum ise, belirtilen nitelikteki eylemlerin tamamen serbest olduğu anlamına gelmemektedir. Zira, 6356 sayılı Kanun'un 58. Maddesinin 2. Fıkrasında yasal grevin unsurları sayılmış, 3. Fıkra ise kanuni grev için aranan koşulları gerçekleştirilmeden yapılan grevlerin kanun dışı olduğu hüküm altına alınmıştır. »

3.)YASAK VEYA ENGELE RAĞMEN YAPILAN GREVLER

Grev yasağı veya engeli bulunmasına rağmen yapılan grevler kanun dışı grev teşkil eder. Bu nedenle, sürekli grev yasağı bulunmasına rağmen grev kararı alınması ve uygulanması ve geçici grev yasağı ve engeli ortaya çıkmasına rağmen greve devam edilmesi halinde, sözü edilen grevler kanun dışıdır.

KANUN DIŞI GREVİN TESPİTİ

6356 sayılı Kanun'un 71. maddesinde, grev ya da lokavtın kanun dışı olup olmadığının dava yoluyla saptanabileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre ilgili işveren sendikası veya işveren, karar verilen ya da uygulanmakta olan bir grevin kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman isteyebilir. Bu davada davalı konumda olan uyumsuzluğu tarafı, grev kararı alan kuruluş olan işçi sendikası olacaktır. Kanun dışı grevin herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın işçiler kararı ile yapılması halinde greve katılan işçilerin davalı olarak gösterilmesi gerektirir. Talep halinde mahkeme bir ay içinde karar verecektir. Görevli ve yetkili mahkeme, Kanun'un 79. Maddesi gereğince iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili olan mahkemedir.

Mahkeme tarafından verilecek karar hakkında istinaf kanun oluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi de bir ay içerisinde karar vermek zorundadır. Ancak bu süre geçtikten sonra verilecek karar da geçerlidir. Karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlayacak ve ceza davaları için kesin delil teşkil edecektir(STİSK. 71/1). İşbu dava kapsamında hakim, tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir(STİSK. 71/2). Dolayısıyla mevcut kanundışı grev ya da lokavtın engellemesi amacıyla bu davanın kesinlikle ihtiyati tedbir talepli olarak açılması gerekmektedir. Tedbir kararı ile ileride doğabilecek zararların önüne geçilmek istenmektedir. Hakim, gerek gördüğü takdirde verdiği tedbir kararını, tespit davasının kesinleşmesine kadar kaldırabilir. Bu karar, taraflardan birinin istediği üzerine verilebileceği gibi, hakim tarafından kendiliğinden de verilebilir.

KANUN DIŞI GREVİN SONUÇLARI

6356 sayılı Kanun'un 70. Maddesine göre; kanun dışı bir grev yapılması halin-

de bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

Bu düzenlemenin temelinde hiç şüphesiz ki; kanun dışı grevin haksız eylem oluşturması ve ciddi anlamda ekonomik kayba sebebiyet verebilecek olmasıdır.

Kanun'da yalnızca sendika sorumluluğundan söz edilmesi sendikanın yanı sıra yönetim kurulu üyelerinin de kişisel olarak sorumlu tutulmasını önlemez. O halde kanun dışı grevden doğmuş zararlardan yalnızca işçi sendikası değil, bu sendikanın yönetim kurulu üyeleri de sendika ile birlikte müteselsil sorumlu olacaktır.

Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 78/1(e,f) maddesinde, kanun dışı grevin cezai sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre; Kanun'da grev için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan grev kararının uygulanması halinde greve karar verenler, böyle bir greve karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devam zorlayan veya teşvik edenler fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde beş bin Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılır. Kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler de yedi yüz Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılacaktır.

KANUN DIŞI GREVDE İŞVERENİN HAKLARI

6356 sayılı Kanun'un 70. Maddesinin ilk fıkrasına göre; kanun dışı grev yapılması halinde işveren, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamına teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda işçilere fesih halinde ihbar veya kıdem tazminatı ödenmeyecektir.

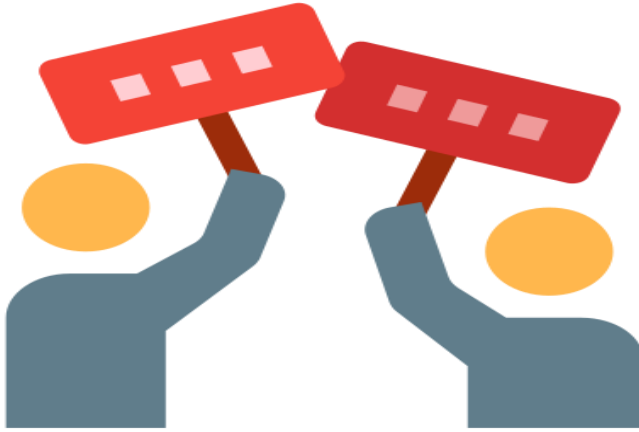
Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, mevcut eylemlerin daha sonra mahkemece yapılacak tespit grev kapsamında olmadığına hükmedilmesi ihtimalidir. İşçilerin Anayasal hak ve özgürlükleri kapsamında çeşitli eylemlerde bulunma hakları pek tabi bulunmaktadır.

Ancak bu eylemlerin; anayasal hak ve özgürlükler kapsamını aştığı ancak grev olarak nitelendirilebilecek şartların mevcut bulunmadığı, bu düzeyde kapsamlı bir eylemin gerçekleşmediği fiiller de yaşanabilecektir. Bu kapsamdaki mevcut eylemler nedeniyle; işveren işçilerin iş sözleşme-

lerini haklı nedenle feshedemeyecektir. Anayasal hak ve özgürlüklerin sınırının aşıldığı bu eylemler kapsamında, aşağıdaki Yargıtay kararında görüldüğü üzere iş sözleşmeleri ancak geçerli nedenle feshedilebilecektir.

“...eyleme katılan davacı ve diğer işçilerin iş akdi feshedilen ... isimli işçinin fesih sebebini ve işten çıkartmaların devam edip etmeyeceğini öğrenmek, sendikalı işçilerin işten çıkartılacağı yönündeki bazı işçilerden duydukları söylentilerin yarattığı tedirginliği işverene iletmek ve bu söylentilerin gerçek olup olmadığını anlamak için, işveren ile görüşmek ve böyle bir uygulamanın ihtimali var ise engellemek amacı ile, toplu eylemde bulunduğu, ancak içlerinden bir grup işçinin, işveren yetkilileri ile görüşerek taleplerini işveren yetkililerine iletme ve görüşme, ayrıca işvereni konu ile ilgili yeniden değerlendirme yapmaya teşvik amaçlarına ulaşmış oldukları; buna rağmen eylemlerini sürdürmelerinin, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir.

Ayrıca tanık anlatımlarına göre işçilerin başlangıçta böyle bir niyetleri bulunmasına rağmen, işverene karşı, üye oldukları sendikanın işverence tanınması ve protokol imzalanması isteğinde bulunmalarının da eylemin amacını aştığı, işçilerin, işverenin eylem baskısı altında yetki belgesi almayan sendika ile toplu görüşmeye zorlanmasının, yetki tespitine ilişkin prosedürün tümüyle bir tarafa bırakılarak emredici yetki koşullarına aykırı işlem yapılması taleplerinin, işverenin 6356 Sayılı Yasadan kaynaklanan yasal haklarından vazgeçmeye zorlama sureti ile yasal hakkın ihlali niteliğinde olduğu; bu taleplerinin hukuki ve haklı bir dayanağı olmadığı gibi işverene karşı baskı ile, işyerinde yetkisi olup olmadığı bile belli olmayan bir sendikayı kabul ettirmeye çalışmak niteliğinde olup, bu tutumun işverende, işçilerin eylemlerinin önü alınmadığı takdirde, yasal olmayan pek çok dayatması ile karşılaşacakları endişesi yaratacağı, işveren tarafından katlanılıp kabul edilebilecek bir durum olmadığı anlaşıldığından feshin haklı nedene dayanmamakla birlikte geçerli fesih nedeni oluşturduğu anlaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı bulunmuştur.” (Yargıtay 22. HD., E. 2017/42994 K. 2017/23386 T. 26.10.2017) »



Bu karar kapsamında ayrıca, eylemler dahilinde işçilerin amacının, sayılarının ve işverenin eylemlere karşı tutumunun Yargıtay tarafından dikkate alındığı görülmüştür. Dikkat edilmesi gereken husus ise işçilerin, grev kapsamında olmayan bu eylemleri ile işvereni, yetkili olmayan sendika ile yetki koşullarına aykırı bir biçimde görüşmeye zorlaması amacının da aranmış olmasıdır.

Kanun dışı greve kendi isteği ile katılan işçilerin iş sözleşmelerini işveren, İş Kanun'un 26. Maddesinde belirtildiği üzere; işçilerin bu türden davranışını öğrendiğinden itibaren altı iş günü ve herhalde eylemin yapılmasından başlayarak bir yıl içinde feshedebilir. Ancak altı işgünlük süre, işçinin kanun dışı greve katılması sürdükçe işlemez.

Kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmış ise, bu grevin yönetimi ve yürütümü nedeniyle doğan zararlardan kanun dışı greve katılan işçiler sorumludur. İşverenin, işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilmesi için işçilerin katıldıkları grevin kanun dışı olduğunu bilmeleri veya bilebilecek durumda olmaları gerekir. Bunu ispat yükü işçilerin üzerindedir.

İşveren, Kanun'un kendisine tanıdığı fesih hakkını kullanıp kullanmamakta serbesttir. İşverenin, kanun dışı grevin devam ettiği süre içerisinde fesih hakkını kullanmaması halinde, greve katılan işçiler bu döneme ilişkin ücretlerini isteyemez ve konut hakkından yararlanamazlar. Yine bu dönemde işyerini terk etmek zorundadırlar.

İşverenin kanun dışı greve katılan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmemiş ya da fes-

hetmekten vazgeçmiş olması, tazminat isteme hakkını ortadan kaldırmaz.

SONUÇ

Ayrıntılı bir şekilde açıklandığı üzere, gerçekleştirilen grev ancak kanunda aranan şartların bulunması halinde kanuni grev olacaktır. Bu şartlardan en önemlisi yetkili bir sendikanın bulunmasıdır. Henüz yetkisi kesinleşmemiş veya işverence, Bakanlığın sendikanın yetkili olduğuna ilişkin tespitine itiraz edilmiş ve yetkili olup olmadığına ilişkin yargı süreci devam etmekte olan bir sendikanın kanuni grev kararı alması mümkün değildir. Bu durumdaki sendikaların karar aldığı veya uyguladığı grev mutlak suretle kanun dışı grev olacaktır.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus; iş yavaşlatma ya da iş bırakma eyleminin grev kapsamına girecek boyutta olup olmadığıdır. Gerçekleştirilen eylemlerin anayasal hak ve özgürlüklerin sağladığı korumadan faydalanamayacak düzeyde, ancak grev kapsamına girmeyecek bir boyutta olması halinde, haksız eylem teşkil eden bu fiiller dolayısıyla işçilerin iş sözleşmesi haklı sebeple değil ancak geçerli sebeple feshedilebilecektir.

Ayrıca kanun dışı grev halinde işverenin zararının grev kararı alan sendika veya greve katılan işçiler tarafından karşılanacak olmasının yanı sıra, yukarıda açıklandığı üzere bu kişiler için idari para cezaları da gündeme gelecektir.

Kaynakça :

1. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
2. 4857 sayılı İş Kanunu
3. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
4. DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, İş Hukuku, Beta Yayınevi (2016)
5. SÜMER, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık (2019)
6. (Yargıtay 22. HD., E. 2017/42994 K. 2017/23386 T. 26.10.2017)
7. Av. Yeşim Tokgöz, Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev (2019) Erdem&Erdem Hukuk Postası
8. Prof. Dr. Algun Çifter, Yasadışı Grev ve Sonuçları, Dergipark

Detaylı Bilgi İçin;
Stajyer Avukat
Serdar Darama
s.darama@ozgunlaw.com

Kişinin Sağlık Bilgisini Yayınlayan Gazeteye 125.000 TL Ceza!

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, bir gazetede, kişinin özel nitelikli verisi olan sağlık verilerinin haber konusu yapılmasının kişisel verilerin ihlali kapsamında olduğuna hükmederek söz konusu veriyi paylaşan Gazeteye 125.000 TL idari para cezası verilmesine karar verdi.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 15 Ocak 2020 tarihi itibarıyla internet sitesinde yayımladığı 09/12/2019 tarihli 2019/372 sayılı kararda;

“Bir Gazetede şikayet sahibinin oğluna yönelik yer alan köşe yazısında, babasının kanser tedavisi nedeniyle bir süre önce görevine ara verdiğine ilişkin bir habere yer verildiği dolayısı ile ilgili kişinin özel nitelikli kişisel verisi olan sağlık verilerinin rızası dışında işlendiği ve üçüncü kişilerle paylaşıldığı, ilgili kişinin bu tarihe kadar kanser tedavisi gördüğünü bilmediği, rahatsızlığından ötürü psikolojisinin ve moralinin bozulması istenmediğinden bu bilginin ailesi tarafından kendisinden saklandığı, ancak haber tarihinden sonra ilgili kişinin geçmiş olsun dilekleri ile arandığı, hastalığını öğrenerek ölüm korkusu yaşadığı, ilgili kişinin kanser olduğunu Gazeteden ve üçüncü kişilerden öğrenmesinden dolayı içine kapandığı ve ailesiyle iletişimini kestiği, ölüm korkusu nedeniyle ayrıca psikolojik tedavi görmeye başladığı ve kanser tedavisini reddettiği ifade edilerek Kanun çerçevesinde Kişisel Verileri Koruma Kuruluna başvurularak yasal işlemlerin yapılması talep edilmiştir.

Söz konusu başvuru hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 01.07.2019 tarih ve 2019/186 sayılı kararı ile, özel nitelikli kişisel veri niteliğindeki sağlık verisinin söz konusu köşe yazısına konu edilerek yayımlanmasında halihazırda kamu yararı bulunmadığı, bu itibarla çatışan haklar bakımından kişilik haklarının ifade özgürlüğüne üstün geldiği kanaatine varıldığından, konunun 6698 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (c) bendi çerçevesinde değerlendirilemeyeceğine ve bu



itibarla söz konusu başvurunun 6698 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin (1) numaralı fıkrası çerçevesinde incelemeye alınmasına karar verilmiş olup yapılan inceleme çerçevesinde Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 09/12/2019 tarih ve 2019/372 sayılı kararı ile;

Gazete tarafından Kanunun 6 ncı maddesinde sayılan şartlardan birine dayanmaksızın ilgili kişinin özel nitelikli kişisel verilerinin, köşe yazısında paylaşılmasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine aykırılık teşkil ettiği kanaatine varıldığından, Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi kapsamında söz konusu Gazete hakkında 125.000,00 TL idari para cezasının uygulanmasına karar vermiştir.

Kaynak: www.kvkk.gov.tr

Avukatlara Yeşil Pasaport Uygulaması!

Avukatlara Hususi Damgalı Pasaport Düzenlenmesine Dair Yönetmelik'in 17 Ocak 2020 gün ve 31011 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanması ile avukatlara hususi damgalı pasaport olarak bilinen "yeşil pasaport" verilmesine ilişkin usul ve esaslar belirlendi.

Söz konusu Yönetmelik'in yayımlanmasının ardından avukatlık mesleğinde kıdemi on beş yıl ve üzeri avukatlar için başvurular alınmaya başlandı.

Avukatlar için Hususi Damgalı Pasaport (Yeşil Pasaport) talep formu, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü sitesinde yayınlandı. Başvuru sahibi avukat, pasaport talep formu ve diğer belgelerle birlikte ilgili pasaport birimine başvuracak.

Başvuru sahibi avukatlar hakkında Türk Ceza Kanunu'nun Millete ve Devlete Karşı Suçlar, Devletin Güvenliğine Karşı Suçlar, Anayasal Düzene ve Bu Düzenin İşleyişine Karşı Suçlar, Milli Savunmaya Karşı Suçlar, Devlet Sırlarına Karşı Suçlar ve Casusluk suçları ile Terörle Mücadele Kanunu kapsamına giren suçlardan dolayı soruşturma veya kovuşturma bulunup bulunmadığı bilgisi talep üzerine, Adalet Bakanlığı tarafından elektronik ortamda Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğüne gönderilecek.

Talep formu sistemden doldurulduktan sonra, baroların ilgili mail adresine "Word" belgesi olarak gönderilmesi gerekecektir. Avukatlık kıdeminin hesabında baro levhasında yazılı olarak geçirilen süre esas alınacaktır. Kıdem hesabında kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli olarak avukatlık görevinde geçirilen süre de dikkate alınacak Kıdem ve mesleğe başlama tarihi kontrol edilip, gerekli incelemeler yapıldıktan sonra, ıslak imzalı belge 4 iş günü içerisinde Baro Merkez'den teslim alınacaktır.

Yönetmeliğe göre, mevzuattaki şartları taşımaları halinde avukatın eşi ile çocuğu da hususi damgalı pasaport alma hakkına sahip olacaklar.

Hususi damgalı pasaport düzenlenmesine yönelik kanunda belirtilen şartlardan herhangi birinin kaybedilmesi halinde pasaport hamili pasaportunu iade etmekle yükümlü bulunacak. Söz konusu durumun baro başkanlığı veya Türkiye Barolar Birliği tarafından tespit edilmesi halinde ise derhal pasaport birimine bildirilecektir.

Kaynak: www.resmigazete.gov.tr

Noterlerde Yeni Dönem!



Noterlerde	Güvenli
Ödeme	Dönemi
01.02.2020	tarihi
İtibarıyla	başladı. Gelen
düzenleme ile	birlikte,
Noterde, imzalar	atılana
kadar para	banka
hesabında	bloke
edilebilecek.	Yeni
uygulamayla	beraber
nakit	taşınması

esnasında paranın çalınması veya kaybolması risklerinin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, yeni uygulama ile artık noterlerdeki harc ve masraflar kredi kartı ile ödenebilecek.

Adalet Bakanlığı ve Türkiye Noterler Birliğinin işbirliğiyle hazırlanan noterde "güvenli ödeme sistemi"nde elden para alışverişi dönemi sona erdi.

Yeni sistemle, noterlerde elden para alışverişi dönemi bitecek ve imzalar atılana kadar, para banka hesabında bloke edilecek olup; bu uygulama ile ikinci el araç satışında dolandırıcılık ve sahteciliklerin önlenmesi amaçlanmıştır.

Yeni sisteme göre; Güvenli ödeme sistemi hem alıcıyı hem de satıcıyı garanti altına alan bir sistem olup; bu süreçte alıcı parayı satıcının ortak hesabına yatırarak, güvenli alışveriş için notere geldiklerinde sistemde onaylandıktan sonra otomatik olarak para hesaba geçmektedir. İşlem ücreti 20 TL olup; her işlem için aynı ücret alınacaktır.

Ayrıca, vatandaşlar işlemin her aşamasında SMS ve elektronik posta ile bilgilendirilecekler. Yeni dönemde, vekalet ücretinden ihtarnameye bütün noterlik hizmetleri ücret ve harçları da kredi kartıyla ödenebilecek.

Kaynak: www.resmigazete.gov.tr

TİCARİ ELEKTRONİK İLETİ YÖNETİM SİSTEMİNİN KAPSAMI VE UYGULAMAYA İLİŞKİN ESASLARI



04.01.2020 tarihli Resmi Gazetede 0998 sayısıyla yayınlanan “Ticari İletişim ve Ticari Elektronik İletiler Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Dair Yönetmelik” ile ticari elektronik ileti yönetim sistemine kayıt zorunluluğunu getirilmiş ve bu sistemin uygulanmasına ilişkin esaslar Ticari İletişim ve Ticari Elektronik İletiler Hakkında Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

Ticari elektronik ileti, Ticari İletişim ve Ticari Elektronik İletiler Hakkında Yönetmeliğinde, telefon, çağrı merkezleri, faks, otomatik arama makineleri, akıllı ses kaydedici sistemler, elektronik posta, kısa mesaj hizmeti gibi vasıtalar kullanılarak elektronik ortamda gerçekleştirilen ve ticari amaçlarla gönderilen veri, ses ve görüntü içerikli iletileri olarak tanımlanmıştır.

Yönetmelikte değişiklik yapılmadan önce, ticari elektronik ileti göndermek isteyen, elektronik ticari faaliyetlerde bulunan hizmet sağlayıcıları, ticari elektronik ileti alıcısına ileti gönderebilmek için onayını almakla yükümlüydü ancak alınan onayların kaydedildiği müşterek bir sistem bulunmamaktaydı. Yapılan değişiklikle beraber hizmet sağlayıcısının onay yükümlülüğünün devam etmesinin yanı sıra, ticari elektronik ileti alıcısına ilişkin onay ve ret bilgilerinin “Ticari Elektronik İleti Yönetim Sistemi” (<https://iys.org.tr/>) içerisine, hizmet sağlayıcı tarafından, kayıt edilmesi zorunluluğu da getirildi.

Ticari elektronik ileti göndermek isteyen gerçek ve tüzel kişilere getirilen bir başka zorunluluk ise, bu kişilerin, Ticari Elektro-

nik İleti Yönetim sistemine kaydolma zorunluluğudur. Bu sisteme kayıt olmayan hizmet sağlayıcıları ticari elektronik ileti gönderemeyeceklerdir. Gönderdikleri takdirde ise, alıcının şikayeti üzerine, ticari elektronik ileti gönderen kişiye idari yaptırımlar uygulanacaktır.

Ticari Elektronik İleti Yönetim Sistemi üzerinden onay alınmaması halinde ise, onayın alındığına ilişkin ispat yükümlülüğünün hizmet sağlayıcısına ait olmasıyla beraber, bu onay beyanları, sistem içerisine, 3(üç) iş günü içerisinde hizmet sağlayıcısı tarafından kaydedilmesi gerekli olacaktır.

Aksi takdirde sisteme kaydedilmemiş onaylar geçersiz hale gelecek, hizmet sağlayıcı onayı geçersiz hale gelen kişilere ticari elektronik ileti gönderemeyecektir. Hizmet sağlayıcısı, 3 iş günü içerisinde onay beyanlarını sisteme kaydetmekle yükümlü olduğu gibi ret beyanlarını da 3 iş günü içerisinde sisteme kaydetmekle yükümlüdür.

Onay ve ret işlemlerinin haricinde, yönetmelikle getirilen bir başka yenilik ise, ticari elektronik alıcısının şikayette bulunması hususuna ilişkindir. Geçmiş düzenlemeye göre yönetmeliğe aykırı hallerde, şikayet başvuruları e Devlet Kapısı veya Bakanlığın internet sitesi üzerinden veya yazılı olarak şikâyetçinin ikametgâhının bulunduğu yerdeki il müdürlüğünden yapılmaktaydı. Yapılan değişiklikle beraber artık, mevcut şikayet başvuru yollarına ek olarak, Ticari Elektronik İleti Yönetim Sistemi üzerinden de şikayet başvurusu yapılabilecektir.

Hizmet sağlayıcılarının dikkate alması gereken bir diğer husus ise, özellikle VERBİS sistemine kişisel verileri işlerken, ticari elektronik iletilere ilişkin onay kayıtlarının, onay geçerliliğinin sona erdiği tarihten itibaren, ticari elektronik iletilere ilişkin diğer kayıtların ise kayıt tarihinden itibaren olmak üzere olan bir yıllık saklama süresi değişiklikle beraber üç yıla çıkarılmıştır.

Hizmet sağlayıcıları tarafından alınmış olan onaylar, 01/06/2020 tarihine kadar hizmet sağlayıcıları tarafından Ticari Elektronik İleti Yönetim Sistemine aktarılmalıdır. Bu sürenin, 01/06/2020 tarihinin, sonunda alıcılara onayların Ticari Elektronik İleti Yönetim Sistemine yüklendiği ve 01/09/2020 tarihine kadar kontrol edilmediği takdirde bu onayların geçerli sayılacağı ile reddetme imkanının Ticari Elektronik İleti Yönetim Sistemi üzerinden kullanılabileceği bilgisini içeren bir ileti gönderilmelidir.

01/09/2020 tarihine kadar alıcılar kendilerine ticari elektronik ileti gönderilmesini reddetmezse bu tarihten itibaren gönderilen ticari elektronik iletiler onaylı kabul edilecektir. Ancak herhalükarda alıcılar, bu tarihten sonra da, ret beyanında bulunarak ticari elektronik ileti almayı reddedebilirler.

Detaylı Bilgi için;
Stajyer Avukat
Sezer Emre
s.emre@ozgunlaw.com

Kaynakça:

- 1.<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/01/20200104-2.htm>
- 2.<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.20914&MevzuatIlis ki=0>
3. <https://iys.org.tr/>

ADAY PUANLARININ RIZA ALINMAKSIZIN, İNTERNET SİTESİNDE PAYLAŞILMASI HAKKINDAKİ GÖRÜŞ TALEBİ İLE İLGİLİ KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURULUNUN 26/12/2019 TARİHLİ VE 2019/389 SAYILI KARARI



2016 yılında yürürlüğe giren 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında kişisel verilerin işlenmesi süreci ve buna ilişkin uyulması gereken hususlara yönelik düzenlemeler yapılarak kişisel verileri işleyen veri sorumlularına da birtakım yükümlülükler getirilmiştir. Bu kapsamda KVKK'da kanuna aykırı olarak ilgili kişilere ait kişisel verileri işleyen veri sorumluları için ciddi tutarlarda idari para cezaları düzenlenmiştir. Yine kanuna aykırı olarak hareket eden veri sorumlularının idari para cezalarının yanı sıra TCK 134-140 kapsamında düzenlenen kişisel verilerden kaynaklı çeşitli suçlardan sorumlu tutulabilmesi de mümkündür.

Kanun veri sorumlusunu, verisi işlenen ilgili kişiyi aydınlatmakla yükümlü kılmış olup bu kapsamda ilgili kişi Kanunda da belirtildiği üzere verisi işlenen gerçek kişi herkes olabilir. Örneğin veri sorumlusu bir şirketin çalışanı, şirketçe tutulan özlük dosyasında bulunan fotoğraf, kimlik, iletişim, banka hesap bilgisi gibi kişisel verileri bulunduğu ilgili kişi olabileceği gibi o şirkete gelen kapıda adı soyadı gibi kişisel verileri alınan ziyaretçiler de ilgili kişi statüsünde olduğundan, veri sorumlusu şirket tarafından aydınlatılmaları gerekmektedir.

Üniversitelerde yapılan sınavlardan sonra alınacak adayın sınav sonucunu internet üzerinden isminin, TC kimlik numarasının ve sınav sonucunun açık bir şekilde görünmesinden sonra Kişisel Verileri Koruma Kuruluna şikayette bulunulmuş ve Kurul artık üniversiteler tarafından söz konusu kişisel veri işleme faaliyetine ilişkin olarak ilgili kişilerin aydınlatılması gerektiğine karar vermiştir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 10 maddesi aydınlatma yükümlülüğünün içeriğinde asgari olarak aşağıdaki hususlar mutlaka bulunmalıdır:

- (1) Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere;
- a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği,
 - b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği,
 - c) İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilceği,
-konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.

Bu madde doğrultusunda Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 26/12/2019 Tarihli ve 2019/389 Sayılı Kararında; öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarına yapılan başvuru ve sınav sonucunun yayınlanmasından sonra kurula başvuran aday için

“.... söz konusu kişisel verilerin, internet ortamında ya da diğer fiziki ortamlarda ilanı halinde üçüncü kişiler tarafından tüm unsurlarıyla bilinir hale gelmesinde bir yarar bulunmadığı dikkate alındığında, 1. İnternet ortamında yayımlanan kişisel verilerin tamamen kaybolmadığı göz önüne alındığında değerlendirme puanlarının, Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan genel ilkelere uyumlu şekilde, yalnızca akademik kadrolara müracaat eden ilgili kişilerce görüntülenemediği bir yöntemle ve kimlik doğrulaması yapılmak suretiyle sorgulamasına imkân verecek şekilde ilan edilmesi gerektiğine,”

diyerek, başvurunun kişisel bilgilerinin internet ortamında tamamen kaybolmadığını ve üçüncü kişilerin ulaşmasında bir yarar bulunmadığı, kararın devamında ise;

“İlgili kişiler ile sınav puanları arasındaki bağlantının, maskeleyme (kişisel verilerin belli alanlarının kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek şekilde silinmesi, üstlerinin çizilmesi, boyanması ve yıldızlanması gibi işlemler) yöntemleriyle kaldırılmasının uygun olacağına, bu kapsamda adaylara ait ad- soy ad, T.C. kimlik numarası gibi verilerin, kişiyi belirli ya da belirlenebilir kılabilmek özelliğinin ortadan kaldırılabilmesi adına, anılan bilgilerin açık şekilde yazılması yerine, kişinin kendisinin anlayabileceği şekilde harflerin ya da rakamların “A**** B****, 11*****11” şeklinde yıldızlanarak yukarıda sözü edilen yöntemlerle yayımlanabileceğine,

Kanunun 10 uncu maddesinde hükme bağlanan aydınlatma yükümlülüğü kapsamında, üniversiteler tarafından söz konusu kişisel veri işleme faaliyetine ilişkin olarak ilgili kişilerin aydınlatılması gerektiğine” karar verilmiştir.

Bu karar sonucunda sınav için herhangi bir kuruma başvuru yapılması ve ardından sonucun internette kişisel bilgilerin açık bir şekilde görünmesi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu aykırılık teşkil edecektir. Kurumlar adayı aydınlatmak zorunda ve eğer sınav sonucu internet üzerinden yayınlanacak ise isim Soyisim ve TC kimlik numaraları açık bir şekilde paylaşamayacaktır.

Detaylı Bilgi İçin;

Avukat

Eda Budak

e.budak@ozgunlaw.com

ANAYASA MAHKEMESİNİN İPTAL KARARLARININ DERDEST DAVALARA ETKİSİ



Bilindiği üzere, Anayasa Mahkemesi 19/9/2019 Tarihinde E.2019/48 E. sayılı Kararı ile "...Öte yandan iş sözleşmesi ile işçi statüsünde çalışanların büyük bölümü 4857 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışmakla birlikte basın sektöründe çalışan gazetecilerin tabi olduğu 5953 sayılı Kanun gibi özel iş kanunları da bulunmaktadır. Bu itibarla fazla çalışma ücretlerinin zamanında ödenmemesi durumu bakımından, farklı kanun hükümlerine tabi olmakla birlikte iş sözleşmesiyle işçi statüsünde çalışan kişilerin karşılaştırma yapılmaya müsait olacak şekilde benzer durumda oldukları açıktır.

Buna karşın, basın sektöründe çalışan gazetecilere fazla çalışma ücreti alacaklarının zamanında ödenmemesi durumunda günlük yüzde beş oranında fazla bir ödemenin düzenlendiği, bu yolla çalışan gazeteciler ile diğer kanunlara tabi çalışan işçiler arasında bir farklılık yaratıldığı anlaşılmaktadır. Eşitlik ilkesinin gereği olarak benzer durumda olanlar arasından bir kısmı lehine getirilen farklı düzenlemenin bir ayrıcalık tanınması niteliğinde olmaması için nesnel ve makul bir temele dayanması ve ölçülü olması gerekir. Kuralla gazeteciler lehine getirilen farklı muamelelerin nesnel ve makul bir temele dayanmadığı söylenemez.

Ancak nesnel ve makul bir temele dayalı olan farklı muamelelerin ölçülü olup olmadığının da değerlendirilmesi gerekir. Mevzuatımızda 4857 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan işçiler yönünden fazla çalışma ücreti alacaklarının zamanında ödenmemesi durumuna ilişkin olarak en yüksek banka mevduat faizinin uygulanması öngörülmüştür. İtiraz konusu kural ise gaze-

teciler için fazla çalışma ücreti alacaklarının zamanında ödenmemesi durumunda temerrüt şartı dahi aranmaksızın günlük yüzde beş, yıllık yüzde 1825'e varabilen yüksek oranda fazla ödeme yapılması zorunluluğunu öngörmekte olup bu fazla ödemeye ayrıca yasal faiz uygulanmaktadır. Bu hâliyle kural, basın sektöründe çalışanlar için diğer çalışanlara göre nesnel ve makul bir nedenle de olsa orantısız bir farklı muamelelerin getirilmesine yol açmaktadır. Bu itibarla kuralla gazeteciler lehine kabul edilen farklı muamelelerin ölçülü olduğu söylenemeyeceğinden kural eşitlik ilkesiyle de bağdaşmamaktadır. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 2., 10., 13. ve 48. maddelerine aykırı bulunarak iptal edilmiştir..."

gerekçesi ile fazla mesai çalışmalarında Basın Kanununa tabi işçilere % 5 oranında günlük faiz uygulanacağı maddesinin iptaline karar verilmiştir. Bu kararın derdest davaları nasıl etkileyeceği sorunu gündeme gelmektedir.

1-Anayasa Mahkemesi Kararıyla İptal Edilen Basın İş Kanundaki Faiz Düzenlemesi

İş Kanununda çalışma süreleri haftalık belirlerken Basın İş Kanununda günlük belirlenmiştir. Tüm bu sebepler ile de, Basın İş Kanununa göre çalışma süresi günlük 8 saattir. Bu nedenle işçinin günde 8 saati aşan çalışmaları fazla mesai olarak kabul edilmiştir.

Yine gazetecilere özel bir düzenleme olarak; süresine bakılmaksızın gazetecinin ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatilinde yaptığı çalışmalar da fazla mesai

olarak kabul edilmektedir. Ayrıca gazetecinin fazla çalışma ücreti, bir saatlik ücretinin % 50 fazlasıdır. Eğer fazla mesai yapılan saat 24:00'dan sonraya rast gelmişse, % 100 zamlı olarak hesaplanmalıdır. Fazla mesai saatleri hesaplanırken yarım saatten az süreler yarım saat kabul edilir ve yarım saati geçen süreler de bir saat kabul edilir.

Ayrıca fazla mesai ücreti, maaş günüyle birlikte ödenir. Ödenmezse, her geçen gün için %5 zamlı ödeme yapılmalıdır.

"...5953 sayılı Kanunda bazı alacakların gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödenmesi gerektiği yönündeki düzenlemenin amacı, gazetecinin ücret ve diğer bazı işçilik alacaklarını güvence altına almak ve kitleleri doğru bilgilendirme gibi önemli bir görevi de olan gazeteciye belli bir oranda iş güvenliği sağlamaktır. Gerçekten gazetecinin emeğinin karşılığı olan hakları yeterince güvence altına alınmadığı takdirde, göreviyle ilgili konularda bağımsızlığı ve hatta tarafsızlığından söz edilemez. Bu nedenle yasa koyucu gazeteciler yönünden ücret ve bazı diğer hakları koruma çabası içine girmiştir. Düzenleme ile hedeflenen amaç, gazetecinin ücret ve diğer işçilik haklarının gününde ödenmesini sağlamaktır. İşverenin yasa hükmüne uyması durumunda günlük yüzde beş fazla ödeme bakımından bir yaptırım gündeme gelmez. Buna karşın ödemelerin gecikmesi halinde günlük yüzde beş fazla ödeme kuralı yıllık % 1825 oranına karşılık geldiğinden, kısa süre içinde önemli miktara ulaşabilmektedir. Söz konusu hüküm gazeteci yönünden de bir zenginleşme aracı olarak kullanılmamalıdır.

»

5953 sayılı Kanunda öngörülen bazı alacakların gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceğine dair kuralın Anayasa'ya aykırılığı itiraz olarak ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesinin 12.8.2008 gün ve 2005/28 E, 2008/122 K. sayılı kararında, ücret ve fazla çalışma ücretlerin gününde ödenmeme koşuluna bağlı olan söz konusu yaptırımın, kamuoyunu doğru bilgilendirme görevi olan gazetecileri işverene karşı koruma amacını taşıdığı ve gazetecilerin basın özgürlüğünün sağlanması noktasında önemli bir işlev gördüğü açıklanmış ve aykırılık istemi oybirliği ile reddedilmiştir. Fazla saatlerde çalışma karşılığı olan asıl alacaklardan yapılan indirim oranında günlük yüzde beş fazla ödeme miktarlarının da indirilmesi gerektiği açıktır. Günlük yüzde beş fazla ödeme miktarları, gerçekleşen ve kabulü gereken asıl alacak miktarlarının gününde ödenmemesinden kaynaklanmış olmakla, günlük yüzde beş fazlasının da doğrudan hüküm altına alınan asıl alacak miktarlarına göre tespiti gerekir. Bundan başka yukarıda sözü edilen gerekçelerle günlük yüzde beş fazla ödeme tutarlarından oransal indirime gidilmelidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yüzde beş fazla ödeme tutarlarından yapılan indirim sonucu reddine karar verilen miktar bakımından davalının kendisini vekille temsil ettirmesi durumunda davalı yararına vekalet ücretine hükmedilmemelidir..." (Yargıtay 18.11. 2008 gün 2007/32530 E, 2008/31205 K.)

Haftalık 48 saat üzeri fazla çalışma niteliğindedir. Haftalık 48 saat geçilmese de günlük 8 saati geçen çalışma fazla sürelerle çalışma niteliğindedir. Basın Kanununda en yüksek mevduat faizi düzenlenmediğinden bu tür alacaklara yasal faiz yürütülmelidir.

"...Somut olayda davacının haftada 62.5 saat çalışma yaparak haftada 45 saati aşan 12.5 saat fazla mesai yaptığı tespit edilerek alacak hüküm altına alınmıştır. Ancak Basın İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 48 saattir. Bu nedenle yasal haftalık çalışma süresinin 48 saat olduğu ve bu saatin üzerinde yapılan çalışmaların fazla mesai olarak kabul edilmesi gerekirken hatalı gerekçe ile haftalık çalışmasının yasal sınırının 45 saat olarak kabulü isabetsiz olmuştur. 7.HD.



2013/2208 E. 2013/7634 K. 25.04.2013 ...Dosyadaki bilgi, belge ve tanık anlatımlarından davacının genelde 09.00-20.0 saatleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının günlük çalışma süresi 11 saat olup 1 saat ara dinlenmesi düşüldüğünde fiili çalışma süresi 10 saattir. Dolayısıyla haftalık çalışma süresi 60 saat olup 5953 sayılı kanunun ek 1. maddesi gereği 48 saatlik haftalık çalışma süresi düşüldüğünde fazla sürelerle çalışma haftada 12 saat olmaktadır. Davacının hakettiği fazla çalışma ve %5 fazla ücreti alacağı buna göre hesaplanmalıdır..." (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2011/10238 E. 2013/14016 K. 09.05.2013 tarihli ilamı)

2-Anayasa Mahkemesinin İptal Kararının Kazanılmış Haklar Bakımından Değerlendirilmesi

2.1-Yapılan fazla mesai çalışmasını söz konusu kanun yürürlükte iken yapılmış ise, işçinin geçmişteki çalışması sırasında var olan kazanılmış hakka dayanarak talep edilen alacaklar bakımından, Anayasa Mahkemesinin kanunun maddesinin iptali kararının geçmişte etkileyecek şekilde uygulanması mümkün değildir.

İşçinin söz konusu çalışmayı böyle bir yasa olduğu için günlük % 5 oranında faiz talep edeceğini bilerek ve düşünerek çalışmıştır.

2.2-Bilindiği gibi özel hukuk alanında, Türkiye'de, kanunların zaman bakımından uygulanması bakımından klasik teorinin başka bir ifadeyle kazanılmış hak teorisinin öğretide hakim görüş olduğu bilinmektedir. Bunun nedeni, Tatbikat Kanunlarının kaynağı olan İsviçre Medeni Kanunun hazırladığı 20.

Yüzyılın başında, kanunların zaman bakımından yürürlüğüne ilişkin sadece klasik teorisinin olmasıyla açıklanmıştır. İptal kararlarının geriye yürütmesi yasaklanırken, bu hükmün bir amacı da iptal kararlarından önce yapılan işlem ve eylemlerle kişilerin elde ettiği kazanılmış hakların ve bu yolla kamu düzeninin korunmasıdır.

2.3-Kazanılmış hak, objektif ve genel hukuki durumun kişisel bir işlemle özel hukuki duruma dönüşmesi olarak tanımlanmaktadır. Ancak, yine kamu düzeni, genel ahlak gibi nedenlerle kazanılmış hak oluşabileceği de kabul edilmektedir.

Danıştay 1. Dairesi'nin 10.12.1988 tarihli ve 1988/336 E., 1988/355 K. Sayısı kararında, kazanılmış hakların korunmasının hukuk devleti ilkesinin gereği olduğu belirtilmiştir. Ancak bu kararda kazanılmış hakların sınırı belirlenmemiştir.

2.4-Ayrıca Anayasanın 17.03.2011 tarihli 2010/106 E., 2011/55 K. Sayılı kararın da kazanılmış haklara saygı ilkesi tanımlanmıştır. Kararda aynen, "...Kazanılmış haklara saygı ilkesi, hukukun genel ilkelerinden birisini oluşturmaktadır. Kazanılmış hak, özel hukuk ve kamu hukuku alanlarında genel olarak, bir hak sağlamaya elverişli nesnel yasa kurallarının bireylere uygulanması ile onlar için doğan öznel hakkın korunmasıdır.

Kazanılmış bir haktan söz edilebilmesi için bu hakkın, yeni yasadaki yürürlükte olan kurallara göre bütün sonuçlarıyla fiilen elde edilmiş olması gerekir. Kazanılmış hak, kişinin bulunduğu statüden doğan, kendisi yönünden kesinleşmiş ve kişisel niteliğe dönüşmüş haktır..." şeklinde tanımlanmıştır.

Kazanılmış haklara müdahale eden kanunu geriye etkili kabul eden klasik teori anlayışını eleştiren modern teori, GERİYE ETKİLİ KAZANILMIŞ HAKKI DEĞİL, TAMAMLANMIŞ HUKUKİ DURUMLARA MÜDAHALE EDİLMESİ olarak tanımlanmaktadır.

Bu nedenle Anayasa Mahkemesinin iptal kararı derhal etki doğurduğu kabul edildiğinde, kazanılmış hakların bundan nasıl etkileneceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Burada maddi hak ile usuli hak ayrımının yapılması zorunluluk arz etmektedir.

3- Maddi Anlamda Kazanılmış Hak Kavramı 3.1-Maddi anlamda kazanılmış hak, yine her hukuk dalının ve her somut olayın özelliklerine göre ilgili yargı yeri tarafından belirlenmelidir. »

Danıştay 11. Dairesi'nin 17.02.2016 tarihli ve 2016/223 E., 2016/583 K. Sayılı kararında *"...Anayasa'nın 153. maddesinde yer alan, Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararlarının geriye yürümeyeceği kuralı, iptal edilen hükümlere göre kazanılmış olan, doğumu anında hukuka uygun olarak tamamlanmış ve böylece kişiye özgü, lehe sonuçlar doğurmuş, daha sonra mevzuat değişikliği veya işlemin geri alınması gibi nedenlere rağmen, hukuk düzenince korunması gereken haklara yönelik olup, Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiş bir düzenlemeyle ilgili uyumsuzlukların, Anayasaya aykırılığı saptanmış hükümler dikkate alınarak çözümlenmeleri Anayasa'nın üstünlüğü ve hukuk devleti ilkesine aykırılık teşkil edecektir..."* şeklinde tespitte bulunulmuştur.

Yargıtay kararlarında da, benzer bir yaklaşım söz konusudur. Örneğin hizmet birleşmesi yapıldıktan sonra dayanağı olana maddeye ilişkin iptal kararı, sigortalı için kazanılmış hak oluşturduğu dikkate alınarak uygulanmamıştır.

3.2-Aynı şekilde mülkiyet hakkıyla ilgili yakın tarihlerde bir karar verilmiştir. Buna göre Medeni Kanunun olağanüstü zamanasını yoluyla taşınmaz kazanımını düzenleyen 713. Maddesinde yer alan "ölmüş" ifadesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ve iptal kararı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

Bu madde yürürlükteyken belirli koşullar altında yirmi yıl önce ölen bir kimse adına kayıtlı bulunan taşınmazın zilyedi, o taşınmaz üzerindeki mülkiyet hakkının tapu kütüğüne tescilini isteyebilmektedir.

Ancak Anayasa Mahkemesi iptal kararından sonra, görülmekte olan davalarda, yirmi yıl önce ölen kişilerin taşınmazlarının bu yolla kazanılıp kazanılmayacağı tartışması ortaya çıkmıştır. Sonuç itibarıyla koşulları sağlanmışsa mülkiyet hakkının önce oluştuğuna ve bunun ilgililer için kazanılmış hak teşkil ettiğine, anayasa

Mahkemesi iptal kararından önce koşulları sağlayanlar bakımından iptal kararının uygulanamayacağına karar verilmiştir.

3.4-Görüldüğü Üzere, Yürürlüğü Durdurma Kararının Yürürlüğe Girdiği Tarihten Önce Taleplerle İlgili Koşulları Dolduran Taraflar Bakımından İptal Kararının Bir Etkisinin Olmayacağı, Üstelik Kazanılmış Hak Sadece Görülmekte Olan Davalarda Değil, İptal Kararı Yürürlüğe Girdikten Sonra Açılacak Davalarda Da Geçerli Olacağı Açıktır.

Aynı Şekilde Kesinleşmiş Yargı Kararı Ya Da Kesinleşmiş İdari İşlem Dışında Madde Anlamda Kazanılmış Hak Elde Edilmesi Kesinleşmiş Bir Hukuki Durum Olarak Kabul Edilmekte Ve Anayasa Mahkemesinin İptal Kararlarının Derhal Yürürlüğe Girmesinden Etkilenmemektedir. Bu nedenle de derhal etki kuralının haklar ve hukuki güven ilkesini ihlal etmeyerek Anayasa Mahkemesi iptal kararlarının geriye yürümemesi ilkesiyle de uyumludur.

3.5- Maddi kazanılmış hak halinde söz konusu Anayasa Mahkemesi kararının esas bakımından dikkate alınmaması gerektiği açıktır. Bu yönde verilen kararda aynen şu şekildedir;

"... Başka bir deyişle, mahkeme kararı mülkiyet yönünden 743 sayılı mülga Türk Kanunu Medenisinin 639/2 maddesinin aksine kurucu değil açıklayıcı nitelik arz edecektir. TMK'nun 713/2 maddesinde yer alan "...ölmüş..." ibaresinin Anayasa Mahkemesinin 17.03.2011 gün 2009/58 Esas, 2011/52 Karar sayılı kararıyla iptaline ilişkin verilen kararın kazanılmış haklar ve yukarıda açıklanan yasal durum ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bir başka deyişle, uyumsuzluğun diğer ayağını oluşturan Anayasa Mahkemesinin iptal hükmünün özelliği, geriye yürüme (extunc) etkisinin hukuki kapsam ve uygulama alanı üzerinde durdurulmasında yarar vardır. Hemen belirtelim ki, Anayasa Mahkemesinin iptal kararları resmi gazetede yayımlandıkları tarihten itibaren ve geleceğe dönük olarak hüküm ve sonuç doğuracağı belirtildikten sonra, kazanılmış hakların varlığı halinde iptal kararlarının geriye

yürümeyeceği ilkesi çoğunlukla kabul edilmiştir.

Gerçekte de, Anayasal yargıda; idari yargıdaki iptal kararının (extunc) geriye yürüme etkisi ilke olarak kabul edilmemiş ve iptal edilen kuralın baştan beri geçersiz duruma geldiği esası benimsenmemiştir.

Diğer bir anlatımla Anayasa Mahkemesinin iptal kararının geri yürümezliği kuralına öncelik tanınmıştır (Anayasa mad. 153).Anayasanın 153/V maddesine bakıldığında, iptal kararının geri yürümeyeceği ilkesine, yasa koyucu tarafından bir istisna tanınmadığı duraksamaya yer olmaksızın görülmektedir.

Ne var ki, bu anayasal hükmün salt lafzi yorumla uygulanması, zaman zaman hakaniyet, nesafet, eşitlik ve adalet ilkelerine aykırı sonuçlar yaratabilir (Bkz.N.Bilge Anayasa Mahkemesi Kararlarının geriye yürümezliği sorunu, Ankara Baro Dergisi 1990/3, sh.332). O nedenle Anayasanın 153/V maddesinin istisnalarının varlığı öğretide ve yargıda gündeme getirilmiş ve tartışılmıştır.

Türk Anayasal sisteminde benimsenen iptal kararının geriye yürümezliği kuralının getiriliş amacı, Devlete güven duygularını sarsmamak, Devlet yaşamında kargaşaya neden olmamak, toplum huzurunun sarsılmamasını sağlamak olarak özetlenebilir. Esasen bir hukuk kuralının yürürlüğü sırasında bu kurala uygun biçimde, tüm sonuçları ile kesin olarak edinilmiş hakların (kazanılmış haklar) korunması hukuk devletin gereğidir.

O nedenle hukuksal ve maddi alanda etkisini göstermiş hukuk kaideleri uyarınca tamamlanmış ve sonuçlarını doğurmuş bulunan kazanılmış haklara Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün geri yürümeyeceğinin kabulü kaçınılmazdır. Kazanılmış haklar Hukuk Devleti kavramının temelini oluşturan en önemli unsurlardandır.

Kazanılmış hakları ortadan kaldırıcı nitelikte sonuçlara yol açan yorumlar Anayasanın (2) nci maddesinde açıklanan "Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir" hükmüne aykırılık oluşturacağı gibi toplumsal kararlılığı, hukuksal güvenceyi ortadan kaldırır, belirsizlik ortamına neden olur ve kabul edilemez. Aynı hususlar Hukuk Genel Kurulunun 05.02.2003 gün 2003/21-30 E; 2003/57 K sayılı kararında da benimsenmiştir. »



Tüm bu bilgiler ışığında somut olaya bakıldığında; davacı tarafından Çiftlik Köyü 205 parselde tapu siciline kayıtlı taşınmazın, 30.07.1956 tarihinde tapulama çalışmaları sonucunda Ali kızı Emine Sindar adına tesbit ve tescil edildiği, 17.10.2010 tarihinde kayıt malikinin kimlik bilgilerinin düzeltildiği ve Mulla Ali kızı Emine Karademir adına tescil edildiği, Emine Karademir'in 12.05.1947 tarihinde öldüğü, yerel bilirkişi ve tanıklar ile bir kısım davalıların beyanlarına göre taşınmazın, mirasçılar tarafından önce ...'ya, ondan da davacıya satıldığı ve zilyetliğinin devir ve teslim edildiği, 20 yılı aşkın süredir de davacının zilyet ve tasarrufu altında olduğu, 20 yıllık sürenin ise 23.07.2011 gün 28003 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 17.03.2011 gün 2009/58 Esas; 2011/52 K sayılı iptal ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararının verildiği 17.03.2011 tarihinden çok önce dolduğu ve davacı yararına kazanılmış hak oluştuğu, Anayasa Mahkemesinin iptal kararının kazanılmış hakları etkilemeyeceği nazara alınmadan verilen direnme kararı yerinde görülmemiştir.

Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında bir kısım üyeler tarafından, Anayasa Mahkemesi iptal kararının derdest davalara uygulanacağı, tapulu taşınmazın iştirakçilerinden bir ya da birkaçının haricen satışının geçersiz olduğu gerekçeleriyle direnme kararının onanması gerektiği görüşü dile getirilmiş ise de, bu görüş yukarıda açıklanan nedenlerle Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

O halde, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve

kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 24.02.2016 gününde oyçokluğu ile karar verildi" (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 24.02.2016 tarihli ve 2014/1084 E. , 2016/158 K. Sayılı kararı)

Sonuç itibarıyla işçi fazla mesai, haftalık tatil ve resmi ve genel tatil çalışmalarını söz konusu kanun maddesi yürürlükteyken yapmış ise söz konusu iptal kararının bu kişiyi etkilememesi gerekmektedir.

Detaylı Bilgi İçin;
Avukat

Gülden Mehmed Altın
g.altin@ozgunlaw.com

Kaynakça

1. BAYSAL, Başak, "Kanunların Zaman Açısından Yürürlüğü", Kocayusufpaşaoğlu Armağanı, İstanbul, 2004,
2. ÜLGEN, Özen, Anayasa Yargısında İptal Kararlarının Etkileri, İstanbul, 2016.

3. OĞUZMAN, Kemal/BARLAS, Nami, Medeni Hukuk, İstanbul, 2008.

4. Anayasa Mahkemesi'nin 17.03.2011 tarihli 2010/106 E., 2011/55 K.

5. Anayasa Mahkemesi'nin 17.11.2011 tarihli ve 2009/58 E., 2011/52 K.

6. Danıştay 1. Dairesi'nin 10.12.1988 tarihli ve 1988/336 E., 1988/355 K.

7. Danıştay 11. Dairesi'nin 17.02.2016 tarihli ve 2016/223 E., 2016/583 K.

8. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.11.2008 tarihli ve 2007/32530 E., 2008/31205 K.

9. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 09.05.2013 tarihli ve 2011/10238 E., 2013/14016 K.

10. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 06.06.1975 tarihli ve 1975/10-48 E., 1975/728 K.

11. Yargıtay 8. Hukuk Dairesi'nin 22.12.2011 tarihli ve 2011/3109 E., 2011/7477 K.

12. Yargıtay 8. Hukuk Dairesi'nin 27.12.2011 tarihli ve 2011/6877 E., 2011/7730 K.

13. Yargıtay 8. Hukuk Dairesi'nin 15.10.2015 tarihli ve 2015/15851 E., 2015/18369 K.

14. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 24.02.2016 tarihli ve 2014/1084 E. , 2016/158 K.



Avukat Dr. Özgün Öztunç tarafından 2001 yılında kurulan ve 2015 yılında Legal500 listesinde yer alan Özgün Hukuk Bürosu'nun, 10 avukat, 3 stajyer avukat, 1 yeminli mütercim tercüman, 1 muhasebe, 1 yönetici asistanı ve 5 destek personel olmak üzere yirminin üzerinde personeli bulunmaktadır.

Alanında uzman avukatlardan oluşan ekibi ile faaliyet gösteren Özgün Hukuk Bürosu, ulusal ve çok uluslu şirketlere hizmet vermektedir. Bu kapsamda, müvekkillerin ihtiyaçlarına olabilecek en kısa zamanda cevap verebilecek organizasyon yapısı kurulmuş olup, temel prensip müvekkillerin kıdemli avukat kadrosuyla her zaman iletişim kurulabilmesi ve her konuda bilgi sahibi olmasının sağlanmasıdır.

Bankacılık ve finans, eğitim, sağlık, otomotiv, kimya ve savunma, teknoloji, enerji, maden, inşaat ve gayrimenkul sektörleri başta olmak üzere değişik iş ve ticaret sektörlerinde faaliyet gösteren kurumsal müvekkillere ve sivil toplum kuruluşlarına hizmet veren Özgün Hukuk, tüm müvekkilleri ile bir iş ortağı titizliği ile çalışmayı prensip edinmiştir.

Özgün Hukuk Bürosu, Türkiye'nin önde gelen finans kurum ve kuruluşlarına, şirketlere ve şahıslara Türkiye'de ve yurtdışında alacak tahsilatı konusunda hukuki hizmet sağlamaktadır. Bu kapsamda yurtdışına kaçırılan malvarlıklarının mal varlığı araştırması yapılarak tespit edilmesi ve alacağın bu yolla tahsil edilmesi hususunda hukuki hizmet verilmektedir.

Özgün Hukuk Bürosu alacak tahsilatı konusunda dünya çapında bir organizasyon olan "European Collectors Association (ECA)" üyesi olup, gerek Türkiye'de gerekse yurtdışında alacak tahsilatı konusunda müvekkillerine hukuki hizmet sunmaktadır. Ayrıca, İngiltere, Belçika, Fransa, İspanya ve İtalya'dan avukatlar tarafından Kasım, 1988'de kurulan ve Avrupa'nın ilk birleşik uluslararası hukuk uygulaması olan PLG International Lawyers'ın tek Türk üye hukuk bürosudur.

Sülün Sok. No:8 34330 1.Levent Beşiktaş / TURKEY
Phone : +90 212 356 3210(pbx) / +90 212 325 2307(pbx)
Fax : +90 212 356 3213
E-mail : info@ozgunlaw.com
İnternet sitesi: www.ozgunlaw.com

Bizi Takip Edin!

