

**İlgili Kanun / Madde**  
**6356 S. STK/27**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2023/16087**  
**Karar No. 2024/698**  
**Tarihi: 18.01.2024**

- **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ**
- **İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN SENDİKA TÜZÜĞÜNDE SEÇİMLE BELİRLENECEĞİNİN ÖNGÖRÜLMESİ HALİNDE SEÇİM YAPILMASININ ZORUNLU OLDUĞU**
- **SENDİKA TEMSİLCİ SEÇİMİNİN İŞYERİNİN BÜTÜNÜ DİKKATE ALINARAK VE İŞYERİNİN BÜTÜNÜ İÇİN SEÇİLECEĞİ**
- **HER BİR ÜNİTE İÇİN AYRI İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ SEÇİMİ YAPILAMAYACAĞI**

**ÖZETİ:** Sendikaların en önemli faaliyetleri işyerine ilişkin olup, bu faaliyetlerin en iyi şekilde yapılabilmesi ancak işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla mümkündür. Temsilci, işyeriyle sınırlı kalmak koşuluyla sendikaya üye olsun ya da olmasın bütün işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli ve yetkilidir.

İşyeri sendika temsilcileri sendika tüzüğünde öngörülen yöntem ve yetki ile atanabilir. Bununla birlikte sendika tüzüğünde temsilcinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması durumunda, 6356 sayılı Kanun'un 27 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince seçilen kişinin temsilci olarak atanması bir zorunluluk hâline gelir (Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.256).

6356 sayılı Kanun'un 27 nci maddesi gereğince sendika temsilcisi işyeri esas alınarak atanacaktır.

Bu hususlara göre, işyeri sendika temsilcisi sadece işyerinin

bütünü gözetilerek atama yahut seçim yolu ile belirlenmelidir. İşyeri bir bütün olduğundan, varsayımsal birimler esas alınarak temsilci atama yoluna gidilemez. Bir başka ifadeyle işyerinin tanımı içinde kabul edilen "bölüm", "ünite" veya "atölye" için ayrıca temsilci atama yoluna gidilemez. Bununla birlikte atanan temsilcilere farklı birimlerde görev verilmesine bir engel yoktur (Şahlanan, s.255).

Taraflar arasındaki işyeri sendika temsilciliği seçiminin iptali ve tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın 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 yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.11.2023 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı vekili Avukat L. B. ile davalı vekili Avukat E. S. A. geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten ve bir kısım eksik belgeler getirildikten sonra dosyadaki belgeler incelendi gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Genel-İş Sendikasının belirlediği ve gerçekleştirdiği şekilde Buca İmar ve İnş. San. Tek. Hiz. AŞ (Buca İmar AŞ) işletmesinde 19.04.2022 tarihinde yapılan işyeri sendika temsilciliği seçiminin Sendika Tüzüğü'ne ve hukuka açıkça aykırı olduğunu, yetki tespit yazısında belirtilen işyerlerinde ayrı ayrı olmak üzere, yetki tespit tarihi esas alınarak, işyerinde çalışan işçi sayılarına göre kanunda belirtilen en çok sayıda işyeri sendika temsilcisi seçiminin yapılması gerekirken davalı Sendikanın hukuka aykırı olarak sadece dört işyerinde seçim yaptığını, seçim yapılan işyerlerindeki işçi sayıları dikkate alındığında temsilci sayılarının da kanuna ve usule aykırı tespit edildiğini, Bakanlığın yetki tespitinde altı işyeri numarası belirtilmiş olduğundan hukuken artık bu işyerlerinde tespit tarihi itibarıyla çalışan işçi sayıları esas alınarak seçimin yapılması gerekeceğini, davalı Sendikanın kendisinin uygun bulunduğu 4 (dört) işyerinde ve yine kendisinin uygun bulunduğu sayılarla (1+1+2+2) seçim yaptırdığını, oysa Sendika

Tüzüğü gereği 16 işyeri sendika temsilcisi için seçim yapılması gerektiğini, bir an için tek işyeri ve 1288 işçi sayısı esas alınarak 6 temsilci seçileceği kabul edilecek ise bu durumda bir (tek) işyeri olması nedeniyle 1288 işçinin tümünün bu 6 temsilcinin seçimine katılması ve oy kullanması gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı Genel-İş Sendikası tarafından Buca İmar AŞ işletmesi/işyerinde 19.04.2022 tarihinde gerçekleştirilen işyeri sendika temsilciliği seçiminin iptaline, seçimin Buca İmar AŞ işletmesi/işyeri ile ilgili sendika yetki tespitinin kesinleştiği tarihteki işyerlerinde çalışan işçi sayıları esas alınarak kanunda belirtilen en çok sayıda işyeri sendika temsilcisi için seçim yapılması gerektiğinin tespitine, eğer işyerlerinin birleştirilmesi kabul edilecek ise bu durumda bir (tek) işyeri için belirlenecek temsilcilerin seçiminde işyerindeki tüm işçilerin oy kullanarak seçimin yapılması gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

## **II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava dışı işverenliğin 2021 yılı sonlarından başlayarak bu 5 işyerinden sadece birinde yoğun olarak işçi bildirimini yaptığını, fiilî olarak birleştirme işlemini yetki tespitinden önce gerçekleştirdiğini, yetki tespitinden sonra da müvekkili Sendikanın bulunduğu işkolundaki işyerlerinin 1653642.035 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sicil numaralı tek işyerinde birleştirildiğini, fiilen ve hukuken tek bir işyeri numarası üzerinden temsilci belirleme zorunluluğunun söz konusu olduğunu, Delege Seçim Yönetmeliği'nin 5 inci maddesinde üyelerin çoğunluğunun seçime katılabilesini bir hedef olarak işaret ettiğini, özellikle metropollerde işyerlerinin dağınık olarak yapılması nedeniyle coğrafi koşullar, çalışma saatleri nedeniyle zamana ilişkin kısıtlar, seçimlerin hafta tatilinde yapılması hâlinde üyelerin dinlenme saatlerinde seçime iştirake yaşayacakları zorluklar dikkate alındığında işçilerin yoğun olduğu birimlerde sandıklar kurulmasının Tüzük'ün amaç ve ilkeleri ve sendikanın diğer iç mevzuatında belirlenen hedeflere daha uygun olduğunu, tek bir sandık kurulmasının üyelerin oy kullanma hakkını zorlaştıracaklarını, sandığa erişim olanağını kısıtlayacağını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini talep etmiştir.

## **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; mevzuatta sendika temsilcisi atama esaslarının seçim sonrasına ilişkin olup, kanunda sadece seçilecek veya seçim olmaksızın atanacak temsilci sayısının üst sınırının belirlendiği, bunun altındaki temsilci sayısını belirleme yetkisinin de sendikaya bırakıldığı, tek sicil numarasında toplanmış Buca İmar AŞ işyerinde yetkili sendika olduğu tespit edilen ve yetki belgesine sahip davalı Sendikanın tek işyeri itibarıyla toplam işçi sayısına göre seçilen işyeri temsilci sayısının yasal mevzuata uygun olduğu, seçimin 4 ayrı sandıkta yapılmasının seçime katılımı artırıcı ve demokratik katılımı sağlamak için olumlu ise de mevzuata göre olması gerekenin 4 sandıktaki oyların sonuçları toplanarak en çok oy alan 6 kişinin sendika işyeri

temsilcisi olarak seçilmiş kabul edilmesi gerektiği ancak aksine uygulama yapıldığı, daha fazla oy alanların seçilmediği, 130 oy alanın değil 56 oy ve 43 oy alanın seçilmiş kabul edilmesinin mevzuat ve uygulama yönetmeliklerine aykırı olduğu gerekçesiyle davalı sendikanın Buca İmar AŞ'nin 5 No.lu şubenin faaliyet gösterdiği SGK'nın 1.7010.01.01.1653642.035.21 No.lu işyerinde 19.04.2022 tarihinde gerçekleştirilen işyeri sendika temsilci sayısının usule uygun olduğu ancak seçimin Sendika Tüzüğüyle usul ve kanuna aykırı olduğunun tespitine karar verilmiştir.

#### **IV. İSTİNAF**

##### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

##### **B. İstinaf Sebepleri**

Davalı vekili, cevap dilekçesinde belirttiği sebeplerle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

##### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Genel İş Sendikasının Sendika Temsilcileri Yönetmeliği'nin 5 inci maddesine göre üyelerin seçim sonuçlarına seçim günü dâhil olmak üzere 3 gün içerisinde yazılı olarak itiraz edebilecekleri, davacının seçim sonuçlarına itiraz etmesi gerektiği ancak davacının herhangi bir itirazda bulunmadığı, sendika temsilcisinin Genel Yönetim Kurulu tarafından doğrudan atama yetkisinin de saklı olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak davanın reddine karar verilmiştir.

#### **V. TEMYİZ**

##### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

##### **B. Temyiz Sebepleri**

Davacı vekili; dava dilekçesinde belirttiği sebeplerle ve dava açılmadan önce sendikaya başvuru zorunluluğu olduğunun kabulünün adil yargılanma hakkı ile mahkemeye erişim hakkının ihlali niteliğinde olduğunu ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

##### **C. Gerekçe**

###### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Uyuşmazlık, işyeri sendika temsilciliği seçiminin iptali ve tespit istemine ilişkindir.

###### **2. İlgili Hukuk**

1. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) "İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri" kenar başlıklı 27 nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

(2) Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır."

2. Sendika Tüzüğü'nün "İşyeri Temsilciler Kurulu" kenar başlıklı 44 üncü maddesi şöyledir:

"İşyeri temsilciler kurulu, Yasada belirtilen en çok sayıda olmak üzere, işyerinde çalışan ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının öngördüğü niteliklere sahip olan üyeler arasından; ilgili işyerinde çalışan üyelerce seçilen işyeri Sendika temsilcilerinden oluşur. İşyeri Sendika temsilcilerinin kimlikleri on beş gün içinde işverene bildirilir.

Bunlar kendi aralarında bir baştemsilci seçerler. Baştemsilci ve temsilcilerin görev süresi en çok üç yıldır. İlgili işyerinde çalışan üyelerin salt çoğunluğunun istemi ya da ilgili şube yönetim kurulunun gerekli gördüğü durumlarda Genel Yönetim Kurulunca temsilciler görevden alınır. Ancak iki ay içinde seçimlerin yenilenmesi gereklidir.

İşyeri Sendika temsilciler kurulu üyelerinin seçimine, adaylarda aranacak niteliklere, gerektiğinde görevden alınmalarına, kurulun çalışma yöntemine, görev ve yetkilerine ilişkin esaslar bir Yönetmelik ile saptanır."

3. Sendika Tüzüğü, Sendika Yönetim Kurulu kararı ile ihdas edilen İşyeri Sendika Temsilcileri ve İşyeri Temsilciler Kurulu İle Şube Temsilciler Kurulu Yönetmeliği (Sendika Seçim Yönetmeliği).

4. Mahkemeye erişim hakkının açıklandığı, Anayasa Mahkemesinin 14.12.2023 tarihli ve B. No: 2019/15865 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

16. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddiada bulunma ve savunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla mahkemeye erişim hakkı, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak arama özgürlüğünün bir unsurudur. Diğer yandan Anayasa'nın 36. maddesine "adil yargılanma" ibaresinin eklenmesine ilişkin gerekçede, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde de güvence altına alınan adil yargılanma hakkının madde metnine dâhil edildiği vurgulanmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni (Sözleşme) yorumlayan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Sözleşme'nin 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının mahkemeye erişim hakkını içerdiğini belirtmektedir (Özbakım Özel Sağlık Hiz. İnş. Tur. San. ve Tic. Ltd. Şti., B. No: 2014/13156, 20/4/2017, § 34).

17. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak arama özgürlüğü, bir temel hak olmanın yanında diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanmayı ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biridir. Bu bakımdan davanın bir mahkeme tarafından görülebilmesi ve kişinin adil yargılanma hakkı kapsamına giren güvencelerden faydalanabilmesi için ilk olarak kişiye iddialarını ortaya koyma imkânının tanınması gerekir. Diğer bir ifadeyle dava yoksa adil yargılanma hakkının sağladığı güvencelerden yararlanmak mümkün olmaz (Mohammed Aynosah, B. No: 2013/8896, 23/2/2016, § 33).

18. Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kapsamında yaptığı değerlendirmelerde mahkemeye erişim hakkının bir uyumsuzluğu mahkeme önüne taşıyabilmek ve uyumsuzluğun etkili bir şekilde karara bağlanmasını isteyebilmek anlamına geldiğini ifade etmiştir (Özkan Şen, B. No: 2012/791, 7/11/2013, § 52)...."

### 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacının aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Öncelikle belirtmek gerekir ki, Bölge Adliye Mahkemesince Sendika Seçim Yönetmeliği'nin 5 inci maddesinde yer alan sendika içi itiraz yolu tüketilmeden dava açılmayacağı belirtilmiş ise de, bu gerekçe yukarıda ayrıntıları açıklandığı üzere mahkemeye erişim hakkına aykırıdır. Bu itibarla uyumsuzluğun esasının incelenmesi gerekmektedir.

3. Sendikaların en önemli faaliyetleri işyerine ilişkin olup, bu faaliyetlerin en iyi şekilde yapılabilmesi ancak işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla mümkündür. Temsilci, işyeriyle sınırlı kalmak koşuluyla sendikaya üye olsun ya da olmasın bütün işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli ve yetkilidir.

4. İşyeri sendika temsilcileri sendika tüzüğünde öngörülen yöntem ve yetki ile atanabilir. Bununla birlikte sendika tüzüğünde temsilcinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması durumunda, 6356 sayılı Kanun'un 27 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince seçilen kişinin temsilci olarak atanması bir zorunluluk hâline gelir (Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.256).

5. 6356 sayılı Kanun'un 27 nci maddesi gereğince sendika temsilcisi işyeri esas alınarak atanacaktır. Nitekim temsilci sayısı da işyerindeki işçi sayısına göre belirlenmelidir. Sendika Tüzüğü ile İşyeri Sendika Temsilcileri ve İşyeri Temsilciler Kurulu İle Şube Temsilciler Kurulu Yönetmeliği'nde yer alan düzenlemelerde de sendika temsilcisinin belirlenmesine ilişkin sürecin işyeri kavramı esas alınarak yürütüleceği görülmektedir.

6. 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. Diğer taraftan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşmıştır. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinde "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü düzenlenmiştir.

7. Bu hususlara göre, işyeri sendika temsilcisi sadece işyerinin bütünü gözetilerek atama yahut seçim yolu ile belirlenmelidir. İşyeri bir bütün olduğundan, varsayımsal birimler esas alınarak temsilci atama yoluna gidilemez. Bir başka ifadeyle işyerinin tanımı içinde kabul edilen "bölüm", "ünite" veya "atölye" için ayrıca temsilci atama yoluna gidilemez. Bununla birlikte atanan temsilcilere farklı birimlerde görev verilmesine bir engel yoktur (Şahlanan, s.255).

8. Temyiz itirazları bu genel açıklamalar ışığında değerlendirilmelidir. Bölge Adliye Mahkemesince, genel yönetim kurulunca sendika temsilcisinin doğrudan atama yetkisinin saklı olduğu gerekçesine de dayanılmış ise de, ayrıntılı olarak açıklandığı üzere sendika tüzüğünde temsilcinin seçimle belirlenmesi gerektiği düzenlenmiş ise seçim yönteminin uygulanması zorunludur.

9. Somut uyuşmazlıkta dava dışı Buca İmar AŞ'ye ait 4 farklı birimde kurulan ayrı sandıklarda, sandık sonuçlarının bağımsız değerlendirilmesi sonucunda işyeri sendika temsilcilik seçimleri sonuçlandırılmıştır. Buca İmar AŞ'nin genel işler işkolunda faaliyet yürüten birimindeki işçilerinin tamamının (1653642) sicil numaralı işyerinde istihdam edildiği görülmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, tek işyeri esas alınarak seçim yapılacağı ve 6 temsilci belirlenmesi gerektiği uyuşmazlık dışı kalmıştır.

10. Dava konusu seçimin tek işyeri esas alınarak yapılacağı kesinleşmesine göre, işyerinin bir bütün olduğu gözetildiğinde varsayımsal farklı birimler esas alınarak seçimin icrası ve sonuçlandırılması hukuka aykırıdır.

Sendikaların işleyişi demokrasi esaslarına uygun olması gerektiğinden, farklı birimlerde sandık kurulması hatalı bir uygulama değil ise de adaylar işyerinin bütünü bakımından seçime katılmalı, her işçi her adaya oy verebilmeli ve seçim sonuçları da tek birleştirme tutanağı ile işyerinin bütünü dikkate alınarak sonuçlandırılmalıdır. İlk Derece Mahkemesi kararına karşı davacının istinaf yoluna başvurmadığı da gözetildiğinde, bu açıklamalar çerçevesinde dava konusu işyeri sendika temsilciliği seçiminin hukuka aykırı olduğunun tespitine karar verilmelidir. Yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**VI. KARAR**

Açıklanan sebeplerle;  
Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,  
Davacı yararına takdir edilen 17.100,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davalı tarafa yükletilmesine,  
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,  
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,  
18.01.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.