T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2023/118
KARAR NO : 2023/613
KARAR TR : 16/10/2023

ÖZET: 2247 sayılı Kanun'un 24. maddesinde öngörülen koşulları taşımayan BAŞVURUNUN REDDİ gerektiği hk.

K A R A R

Hüküm Uyuşmazlığının Giderilmesi İsteminde Bulunan Davalı :Marmara Üniversitesi Rektörlüğü
Vekili : Av. H.A
Adli Yargı Yerinde Diğer Davalı : T.G.H. Ltd. Şti.
Karşı Taraf Davacı : M.K
Vekilleri : Av. E.K - Av. S.A

I. ADLİ YARGIDA DAVA SÜRECİ

A. Dava Konusu Olay

1.Davacı M.K'ın vekili müvekkilinin 26/04/2010 tarihinde davalı şirkete bağlı olarak davalı Üniversite bünyesinde güvenlik görevlisi olarak göreve başladığını, çalışmasını kesintisiz şekilde devam ettirdiğini, hizmetiyle ilgili sicilinde herhangi bir olumsuz görüş bulunmadığını; taşeron işçilerin devlet kadrolarına alınması yönünde getirilen yasal düzenlemeler neticesinde müvekkilinin devlet güvencesinde bir işte çalışmak için umutlandığını ancak davalı şirket ve Üniversitenin 28/03/2018 tarihli fesih bildirgesi ile "*güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmanızın sonucuna istinaden Üniversitemize atanmanız uygun görülmemiştir*" gerekçesiyle müvekkilinin iş akdini sonlandırdığını; müvekkilinin hangi nedenle hakkında olumsuz bir değerlendirme yapıldığını öğrenmek istemiş ise de herhangi bir bilgi verilmediğini, 8 yılı aşkın bir süre zarfında davalılar bünyesinde çalışan ve herhangi bir olumsuz davranışı görülmeyen, adli sicil ve arşiv kayıtlarına yansımış bir olaya karışmayan, içeriğinin ne olduğu bilinmeyen, hatta gerçekte var olup olmadığı bile bilinmeyen bir rapora istinaden müvekkilinin işten çıkarıldığını, bu durumun her şeyden önce müvekkilinin anayasal haklarını ihlal ettiğini; güvenlik soruşturması raporunun içeriği henüz bilinmediğinden bu rapora karşı itiraz ve savunma haklarını saklı tuttuklarını, müvekkilinin iş akdinin feshini geçerli kılan bir durum ve haklı bir neden bulunmadığını ifade ederek; iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespitine ve müvekkilinin eski işine iadesine, mahkemece verilecek işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için 4 aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesine, mahkemece verilecek işe iade kararına davalı tarafından uyulmaması halinde feshin kötü niyetli olması dikkate alınarak 8 aya kadar ücreti tutarında tazminatın ödenmesine karar verilmesi istemiyle, Marmara Üniversitesi Rektörlüğü ve … Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti.'ne karşı 11/05/2018 tarihinde adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Yargılama Aşamaları

2. İstanbul Anadolu 6. İş Mahkemesi 08/05/2018 tarih ve E.2018/195, K.2019/268 sayı ile, davacı her ne kadar işe iade davası açmışsa da işlemin dayanağı olarak 696 sayılı KHK kapsamında yürütülen idarenin işlem ve eylemleri gösterildiğinden bu davanın idari yargıda açılmasının gerektiği gerekçesiyle, 6100 Sayılı HMK.'nın 114/1-b-c ve 115/2 maddeleri uyarınca dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf yoluna başvurulmuştur.

3. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi 27/11/2019 tarih ve E.2019/2125, K.2019/3067 sayı ile, davada 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesi gereğince İş Mahkemelerinin görevli olduğu, ilk derece mahkemesince davanın esasına girilerek taraf delilleri toplanmak suretiyle, tüm deliller değerlendirilerek karar verilmesinin gerektiği gerekçesiyle, HMK'nın 353/1-a/4 maddesi gereğince ilk derece mahkemesinin kararının esası incelenmeden kaldırılmasına, taraflar arasındaki çekişmeli hususlar ile ilgili delillerin toplanmasından sonra karar verilmek üzere dosyanın mahkemesine iadesine kesin olarak karar vermiştir.

4. İstanbul Anadolu 6. İş Mahkemesi 22/10/2020 tarih ve E.2020/81,K.2020/618 sayı ile, tesis edilen dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı, davalının asgari şüphe ile davacının iş akdini sonlandırabileceği gerekçesiyle davanın reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf yoluna başvurulmuştur.

5. **İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi 03/06/2021 tarih ve E.2021/316, K.2021/1362sayı** ile, davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile, İstanbul Anadolu 6. İş Mahkemesinin 22/10/2020 tarih E.2020/81, K.2020/618 sayılı kararının kaldırılmasına; davanın kabulü ile, davalı T.G.H. Ltd. Şti. tarafından feshin geçersizliğine ve davacının T.G.H. Ltd. Şti. nezdindeki işine iadesine; davacının yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren davacının 5 aylık brüt ücret tutarı olan (5x3.284,49)16.422,45 TL olarak belirlenmesine vesüresi içerisinde işe başlatılmaması halinde davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine; davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aya kadarki ücret ve diğer hakları tutarı olan brüt (4x3.284,49) 13.137,96 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine kesin olmak üzere karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Taraflar arasındaki uyuşmazlık davalı işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı ya da geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı üzerinde toplanmaktadır.*
>
> *4857 sayılı İş Kanunu 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününü sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı; davanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesine göre yasal 1 aylık süre içerisinde açıldığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır.*
>
> *İlk derece mahkemesince "Mahkememizin 2018/195 Esas 2019/268 Karar sayılı kararı Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesinin 2019/2125 Esas 2019/3067 Karar sayılı ilamı ile "ilk derece aşamasında en azından hüküm kurmaya yetecek kadar delillerin toplanmış olması ve bu delillerin hükümle bağlantısının kurulmuş olması gerekir.... tarafların davanın esasıyla ilgili olarak gösterdikleri delillerin hiç biri toplanmadan veya gösterilen deliller hiç değerlendirilmeden karar verilmiş olması durumunda ilk derece mahkeme kararı esası incelenmeden kararın kaldırılmasına" şeklinde kaldırılarak mahkememize gönderilmiş, usul ve yasaya uygun kaldırma ilamı doğrultusunda dosya mündericatı birlikte değerlendirildiğinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ilgili maddede "Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak" devlet memurluğuna alınmada aranılacak genel şartlar arasında sayılmıştır. Davacının güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlandığı ve davalı idarece değerlendirilmesi sonucunda davacının kurum kadrosuna geçirilmesinin uygun görülmediği anlaşılmış olup kamu görevine atama yapmak konusunda idarenin taktir yetkisinin bulunduğu, söz konusu bu yetkinin kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun kullanılması ile sınırlı olduğu, taktir yetkisinin kullanılması hususunda idarenin yargı kararı ile zorlanamayacağı, dosyada mübrez arşiv araştırması evraklarından ilgili mevzuat hükümlerinin aradığı Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak hükmünü karşılamadığı ve davacının güvenlik elemanı olarak da yaptığı işin mahiyeti dikkate alınarak tesis edilen dava konusu işleminde hukuka aykırılık bulunmadığı davalının bu yönde asgari şüphe feshi ile davacının iş akdini sonlandırabileceği anlaşılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur." gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ise de; Yargılama konusu somut uyuşmazlıkta davacının davalılardan Tempo Güvenlik Hizmetleri Ltd.'nde kayıtlı olarak diğer davalı Marmara Üniversitesi Rektörlüğü nezdinde güvenlik görevlisi olarak dava dosyası içerisinde yer alan kayıtlara göre 26/04/2010- 28/03/2018 tarihleri arasında dava dosyası içerisinde yer alan SGK ücret bilgilerine göre en son 3.284,49TL brüt ücretle çalıştığının anlaşıldığı, davacının iş akdinin sona erdirilmesine ilişkin40 kodu ile696 sayılı KHK ile kamu işçiliğine geçilememesi sebebiyle çıkış şeklinde bildirildiği, dava dosyası içerisinde yer alan 14/09/2020 tarihli Batman Valiliği İl Emniyet Müdürlüğünün davacı hakkında yapmış olduğu güvenlik soruşturma ve arşiv araştırması sonuçlarının yer aldığı belgenin incelenmesinde davacının herhangi bir şekilde FETÖ/PDY terör örgütü ya da başka bir terör örgütü ile irtibatının, bağlantısının bulunmadığının tespit edildiğinin anlaşıldığı, davacının davalılardan Üniversite nezdinde kadrolu memur olarak atanmamış olmasının sadece bu nedenle asgari şüphe feshinin oluştuğundan bahisle davanın reddine karar verilmesinin isabetli olmadığı, davacının iş akdinin feshinin haklı ya da geçerli bir nedene dayanmadığının kabulünün gerektiği, buna göre yapılan feshin geçersiz olduğu, vicdani kanaatine varılarak..."*

II. İDARİ YARGIDA DAVA SÜRECİ

A. Dava Konusu Olay

6. Davacı vekili, müvekkilinin 26/04/2010 tarihinde Marmara Üniversitesine bağlı olarak güvenlik görevlisi sıfatıyla taşeron işçi olarak çalışmaya başladığını, 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi kapsamında taşeron işçilikten sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere kadrolu işçiliğe geçiş için Marmara Üniversitesine başvuru yaptığını ancak anılan Üniversitenin 28/03/2018 tarihinde müvekkiline vermiş olduğu cevapta, "*güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucuna istinaden üniversitemize atanmanız uygun görülmemiştir*" diyerek başvurusunu reddettiğini, bunun üzerine müvekkilinin 06/04/2018 tarihli dilekçesi ile başvurunun reddine ilişkin karara itiraz ettiğini, itiraz neticesinde anılan Üniversitenin 25/04/2018 tarihli ve 65541554-622.03-1800118428 sayılı işlem ile "*Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması*" nın olumsuz sonuçlandığı gerekçesiyle itirazın reddine karar verdiğini, sonuç olarak müvekkilinin sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere kadrolu işçiliğe geçemediğini ve söz konusu idari işlem neticesinde hak kaybına uğradığını;

7. Müvekkilinin söz konusu KHK' da belirtilen bütün şartları taşımasına rağmen 657 sayılı Kanun'un 48. maddesinin 8. bendine dayanarak hiçbir gerekçe gösterilmeden Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması olumsuz sonuçlandığı için hak ettiği kadrolu işçiliğe geçemediğini, bunun sonucunda ise kadrolu işçiliğe geçemediği için taşeron tarafından işten çıkartılmak zorunda kaldığını, idari işlemin hukuka aykırı olarak tesis edildiğini ve iptal edilmesi gerektiğini; davalı idarenin güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının neden olumsuz sonuçlandığı ile ilgili tek bir gerekçe göstermediğini, kaldı ki Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğinin "*araştırılacak hususlar*" başlıklı 11. maddesine bakıldığında, müvekkilinin hiçbir olumsuz koşula sahip olmadığını;

8. Müvekkilinin davalı idare yanında çalıştığı 6 yıllık süre boyunca herhangi bir disiplin soruşturması dahi geçirmediğini, hocalarıyla ve diğer meslektaşlarıyla son derece iyi ve samimi diyalog kurduğunu, herhangi bir siyasi tartışmaya girmediğini, işini en iyi şekilde yapmaya çalıştığını, adli sicilinin temiz olduğunu, çevresi ve yakın akrabalarının siyasi herhangi bir mensubiyeti yahut açılmış bir davası, başlatılmış bir soruşturması bulunmadığını, Danıştay 5. Dairesinin E.1987/406, K.1988/704 sayılı kararında, bilgilerin gerçeklik değerlendirilmesi yapılması ve şüpheye yer verilmemesi gerektiğinin belirtildiğini ifade ederek;

9. Müvekkilinin uğramış olduğu maddi ve manevi zarara karşılık her türlü dava ve talep hakları saklı tutulmak kaydı ile; 25/04/2018 tarihinde tebliğ edilen, 696 Sayılı KHK kapsamında taşeron işçilikten sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere kadrolu işçiliğe geçiş için başvuru yapan müvekkilinin, yapmış olduğu başvurunun davalı idare tarafından reddedilmesine ilişkin idari işlemin iptali istemiyle Marmara Üniversitesi Rektörlüğü'ne karşı 16/05/2018 tarihinde idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. Yargılama Aşamaları

10. Davalı idare vekilinin savunma dilekçesinde uyuşmazlığın adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle yaptığı itiraz üzerine İstanbul 7. İdareMahkemesi19/07/2018 tarih ve E.2018/999 sayı ile, iş akdinden kaynaklanmayan uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerektiği gerekçesiyle görev itirazını reddederek görevlilik kararı vermiş, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması istemiyle yapılan başvuru üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, 2577 sayılı Kanun'da sayılan iptal davaları kapsamında, davanın idari yargı yerinin görevinde bulunduğu gerekçesiyle, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına yer olmadığına karar vermiştir.

11. İstanbul 7. İdareMahkemesi30/04/2019 tarih ve E.2018/999, K.2019/1113 sayı ile, "*..güvenlik soruşturmasında elde edilen bilgiler ve kişilerin atanmak istediği görevin nitelikleri göz önüne alındığında, kamu görevine atama yapmak konusunda idarenin takdir yetkisinin bulunduğu, söz konusu bu yetkinin kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun kullanılması ile sınırlı olduğu, takdir yetkisini kullanması hususunda idarenin yargı kararı ile zorlanamayacağı, uyuşmazlıkta takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun kullanıldığı ve davacının, dosyada mevcut "gizli" ibareli zarf içerisinde bulunan arşiv araştırması evraklarından da anlaşıldığı üzere, yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerinin aradığı "Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak" hükmünü karşılamadığı ve tesis edilen dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı...*" gerekçesiyle davanın reddine karar vermiş, istinaf yoluna başvurulması üzerine İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi26/09/2019 tarih ve E.2019/1297, K.2019/947 sayı ile, istinaf başvurusunun reddine kesin olarak karar vermiş ve karar kesinleşmiştir.

12. Davacı tarafından Anayasa Mahkemesine yapılan bireysel başvuru neticesinde, Anayasa Mahkemesi İkinci Bölümü 19/01/2022 tarih ve 2019/27140 başvuru numaralı kararı ile, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki "*silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama*" ilkelerinin ihlal edildiğine ve ihlalin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere dosyanın (ekli liste gereğince) Mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir. İdare Mahkemesince 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesi hükmü uyarınca dava dosyası kayda alınmış ve yeniden incelenmiştir.

13. **İstanbul 7. İdareMahkemesi31/05/2022 tarih ve E.2022/684, K.2022/1155 sayı** ile, davacının sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi talebinin reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar vermiş, istinaf yoluna başvurulması üzerine İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi12/10/2022 tarih ve E.2022/1052, K.2022/1312 sayı ile, istinaf başvurusunun reddine kesin olarak karar vermiş ve karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48/A maddesinin 8. fıkrasında: Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak, Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel şartlar arasında sayılmış; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen Geçici 23 ve 24. maddelerde de; 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı kuruluşlarda (...) il özel idareleri ve belediyeleri ile bağlı kuruluşlarında ve bu kuruluşlara ait şirketlerde 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında 04.12.2017 tarihi itibariyle çalıştırılmakta olanların, 657 sayılı Kanunun 48. maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları ve diğer şartları taşımak kaydıyla sürekli işçi kadrolarına geçirilecekleri hükme bağlanmıştır.*
>
> *7070 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun'un 60. maddesiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinin 1. fıkrasının (A) bendine eklenen (8)*

numaralı alt bendin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvuru sonucunda, Anayasa Mahkemesi'nin 29/11/2019 tarihli 30963 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 24/0772019 tarihli E:2018/73, K:2019/65 sayılı kararı ile; "(...) Bu bağlamda güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasıyla elde edilen veriler kişisel veri niteliğindedir. Kuralla güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması kapsamında kamu mercileri tarafından özel yaşamı ile ilgili sorular sorulması da dahil olmak üzere bir bireyin özel hayatı, iş ve sosyal yaşamıyla ilgili bilgilerinin alınması, kaydedilmesi ve kullanılması özel hayata saygı hakkına sınırlama niteliğindedir. Anayasa'nın 129. maddesinin birinci fıkrasında memurlar ve kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunma yükümlülükleri düzenlenmiştir. Belirtilen hususlar gözetilerek kamu görevlerine atanacak kişiler bakımından birtakım şartlar getirilmesi doğaldır. Bu şekilde aranan nitelikler kamu hizmetinin etkin ve sağlıklı bir biçimde yürütülmesi amacına yöneliktir. Dolaylıyla kamu görevine atanmadan önce kişilerin güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının yapılmasını öngören kural kanun koyucunun takdir yetkisindedir. Ancak bu alanda düzenleme getiren kuralların kamu makamlarına hangi koşullarda ve hangi sınırlar içinde tedbirler uygulama ve özel hayatın gizliliğine yönelik müdahalelerde bulunma yetkisi verildiğini yeterince açık olarak göstermesi ve olası kötüye kullanmalara karşı yeterli güvenceleri sağlaması gerekir. Kuralda güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılması memurluğa alımlarda genel şartlar arasında sayılmasına karşın güvenlik soruşturmasına ve arşiv araştırmasına konu edilecek bilgi ve belgelerin neler olduğuna, bu bilgilerin ne şekilde kullanılacağına, hangi mercilerin soruşturma ve araştırmayı yapacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Diğer bir ifadeyle güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının yapılmasına ve elde edilecek verilerin kullanılmasına ilişkin temel ilkeler belirlenmeksizin kuralla sadece güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılması Devlet memurluğuna alımlarda aranacak şartlar arasında sayılmıştır. Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunda Devlet memurluğuna atanmada esas alınacak kişisel veri niteliğindeki bilgilerin alınmasına, kullanılmasına ve işlenmesine yönelik güvenceler ve temel ilkeler kanunla belirlenmeksizin bunların alınmasına ve kullanılmasına izin verilmesi Anayasa'nın 13., 20. ve 128. maddeleriyle bağdaşmamaktadır. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 13., 20. ve 128. maddelerine aykırıdır, iptali gerekir... " gerekçesiyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinin 1. fıkrasının (A) bendine eklenen (8) numaralı alt bendin iptaline hükmedilmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Marmara Üniversitesi bünyesinde taşeron şirkette güvenlik görevlisi olarak çalıştığı, 375 sayılı KHK uyarınca personel çalıştırılmasına dair hizmet sözleşmesi kapsamında çalıştırılan sürekli işçi kadrolarına atanmak için başvuruda bulunduğu, yapmış olduğu başvurunun güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlandığından bahisle 28.03.2018 tarih ve 1000094688 sayılı işlemle reddedildiği, ret işlemine karşı davacı tarafından yapılan itirazın da 25.04.2018 tarih ve 1800118428 sayılı işlemle reddedilmesi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinde; 375 sayılı KHK'nın geçici 23. ve 24. maddeleri kapsamında işçi statüsüne geçirilecekler hakkında arşiv araştırması yapılması gerektiği, ilgili mercilerden intikal eden arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesinin tespit komisyonunca yapılacağı, sınav sonuçlarında başarılı olanların işçi statüsüne geçirilebilmesi için mevzuatta belirtilen şartları taşımaya devam etmeleri gerektiği belirtilmiştir.

Uyuşmazlıkta, 696 sayılı KHK'nin 127. maddesiyle 375. sayılı KHK'ye eklenen geçici 23 ve 24. maddeye göre sürekli işçi kadrosuna geçiş için aranan Devlet Memurları Kanunu'nun 48/A-8 maddesindeki "Güvenlik Soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak" hükmü gereğince davacı hakkında İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü (Güvenlik Şube Müdürlüğü) tarafından yapılan güvenlik ve arşiv araştırması sonucunda "mevcut veri kaynaklarında şahsın kendisi hakkında talebe esas teşkil edebilecek herhangi bir bilgiye rastlanılmamak ile birlikte; babası; B.K.: pkk/kck terör örgütünün siyasi legal alan yapılanmasının organizesinde düzenlenen etkinliklere katıldığı/2001" yönünde tespitlere yer verildiği, söz konusu tespite istinaden, davacının durumunun, davalı idare bünyesinde oluşturulan tespit komisyonunca değerlendirilmesi sonucu, davacının sürekli işçi kadrosuna geçiş şartlarına haiz olmadığına ilişkin dava konusu işlemin tesis edildiği görülmektedir.

Olayda, her ne kadar dava konusu işlemin dayanağı niteliğindeki yasa maddesinin ilgili hükümleri Anayasa Mahkemesi'nin yukarıda anılan kararı ile iptal edilmiş ve yasama organınca bu yönde yeni bir düzenleme yapılmış olmakla birlikte, dosyanın geldiği aşama da göz önünde bulundurularak yapılan değerlendirmede; davacı hakkında yapılan güvenlik soruşturması ve araştırması sonucunda, davacının kendisi hakkında talebe esas teşkil edebilecek herhangi bir bilgiye rastlanılmadığı, ancak babasının 2001 yılında katıldığı belirtilen bir faaliyet nedeniyle davacının güvenlik soruşturması ve araştırması sonucu olumsuz değerlendirilmiş ise de, davacının şahsı ile ilgili olarak, hakkında olumsuz değerlendirme yapılmasını gerektirecek herhangi bir bilgi veya belge dosyaya sunulmadığı gibi, Mahkememizce UYAP üzerinden yapılan araştırmada da, davacı hakkında devam etmekte olan veya sonuçlanmış bulunan herhangi bir soruşturma veya kovuşturmanın olmadığı, dolayısıyla suçta ve cezada şahsilik ilkesi gereğince, davacının babasıyla ilgili hususta sorumlu tutulmasının mümkün olmadığı ve bu hususun tek başına davacının güvenlik ve arşiv araştırmasının olumsuz olması sonucunu doğurabilecek nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda, UYAP sistemi üzerinden yapılan araştırmada, davacının herhangi bir soruşturma veya kovuşturma kaydına rastlanılmadığı, davalı idarece davacının güvenlik ve arşiv araştırmasının olumsuz olması sonucunu doğurabilecek hukuken kabul edilebilir başkaca bir bilgi veya belgenin de dosyaya sunulamadığı, suçta ve cezada şahsilik ilkesi gereğince davacının babasıyla ilgili tespitin, davacıyı doğrudan etkileyen bir durum olmadığı ve bu hususun tek başına güvenlik ve arşiv araştırmasının

olumsuz olması sonucunu doğurabilecek nitelikte olmadığı anlaşıldığından, davalı idarece, söz konusu tespitler esas alınarak davacının güvenlik soruşturması ve araştırması sonucun olumsuz olarak değerlendirilmesinde ve buna istinaden davacının sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi talebinin reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır."

III. UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNDEN İSTEK

14. Adli ve idari yargı yerlerinde ortak davalı olan Marmara Üniversitesi Rektörlüğü vekili, Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına sunulmak üzere verdiği ve 08/12/2022 tarihinde İstanbul Bölge İdare Mahkemesi Ön Büro Havale kayıtlarına giren dilekçesinde, adli yargı yerinde sadece mali sonuçlar yönünden Üniversiteleriyle birlikte diğer davalı Tempo Güvenlik Şirketinin de sorumlu olacağının hüküm altına alındığını, işe iade hususunda Üniversite aleyhine bir hüküm kurulmadığını, davacının karara istinaden başvuruda bulunduğunu, Üniversitelerin cemali sonuçlar yönünden sorumluluğu nedeni ile hükmedilen tazminatların ödendiğini; davacının işe iade davası ile eş zamanlı olarak komisyon kararının iptali istemiyle idari yargıda dava açtığını, süreç sonunda işlemin iptaline karar verildiğini, karar kapsamında davacının kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmek üzere atama işlemlerinin yapılması zorunluluğunun doğduğunu; aynı konudaki kararlardaki hüküm fıkralarının birbiri ile çeliştiğini, adli yargıdaki kararda Üniversitenin işe iade yükümlülüğü doğmazken, idari yargı kararı ile işe başlatma zorunluluğu getirildiğini; İdarelerinin her iki mahkemenin kararını da uygulamak zorunda bırakıldığını, adli yargı kararının sonuçları itibarıyla davacının işe başlatmama tazminatlarının ödendiğini, idari yargı kararının sonuçları itibarıyla da sürekli işçi kadrosunda istihdam edildiğini, İdare açısından davacının asıl işvereni olmadıklarından, adli yargıda verilen kararın tazminatlar ödenerek uygulandığını ve ortadan kaldırıldığını, buna karşılık, işe iade zorunluluğu bulunmadığı halde idari yargı kararı ile davacının göreve başladığını, kararın uygulanması noktasında idare açısından idari yargıda verilen karar ile adli yargıda verilen kararın gerekçesinin birbiri ile çelişik hale geldiğini, Üniversitelerinin hem tazminat ödemek hem de işe başlatmak zorunda bırakıldığını ifade ederek, Uyuşmazlık Mahkemesi Kanununun 25. maddesi uyarınca, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesinin 03/06/2021 tarih ve E.2021/316, K.2021/1362 sayılı kararı ile İstanbul 7. İdare Mahkemesinin 31/05/2022 tarihli ve E.2022/684, K.2022/1155 sayılı kararı arasındaki hüküm uyuşmazlığının giderilmesini talep etmiştir.

IV. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCELERİ

15. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca, 2247 sayılı Kanun'un 24. ve 16. maddelerine göre ilgili Başsavcılıkların yazılı düşünceleri istenilmiştir.

A. Danıştay Başsavcılığının Yazılı Düşüncesi

16. Danıştay Başsavcısı; adlî ve idarî yargıda açılan davalar ile elde edilmek istenen sonucun aynı olmaması bakımından konusu farklı olan bu kararlar arasında hüküm uyuşmazlığı bulunmadığı gerekçesiyle, başvurunun reddi yönünde düşünce bildirmiştir. Başsavcılık düşüncesinin ilgili kısmı şöyledir:

"İdarî yargı yerinde görülen davanın konusu; personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi kapsamında, yüklenici firma olan Tempo Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketinin işçisi olarak Marmara Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde görev yapan davacının, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenleme uyarınca kamuda sürekli işçi kadrosuna atanmamasına ilişkin Marmara Üniversitesi Rektörlüğü işleminin iptaline karar verilmesi istemi olup, davacı bu dava ile kamuda sürekli işçi kadrosuna atanmayı amaçlamaktadır.

Hüküm uyuşmazlığına konu edilen İdare Mahkemesinin kesinleşen kararı ile dava konusu işlem iptal edilmiş olup, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "Kararların sonuçları" başlıklı 28. maddesinde yer alan, "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez." kuralı uyarınca, İdare Mahkemesi kararının yerine getirilebilmesi için davacının sürekli işçi kadrosuna atanmasının zorunlu olduğu açıktır.

Nitekim, Marmara Üniversitesi Rektörlüğü tarafından anılan yargı kararı gereği yerine getirilerek, davacının sürekli işçi kadrosuna ataması gerçekleştirilmiştir.

Adlî yargı yerinde görülen davanın konusu ise; davacının Rektörlük tarafından kamuda sürekli işçi kadrosuna atanmamasına ilişkin olan ve idarî yargıda dava konusu edilen işlem sonrasında yüklenici firma olan Tempo Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi tarafından hizmet sözleşmesinin feshedilmesi üzerine, iş akdinin haksız nedenle feshedildiğinin tespiti ile işe iadesine ve yapılan fesih nedeniyle yoksun kaldığı ücret ve diğer hakları ile tazminatının ödenmesine karar verilmesi istemi olup bu dava ile davacı, yüklenici şirketteki işine iadesini ve parasal haklarının tazmin edilmesini amaçlamıştır.

Hüküm uyuşmazlığına konu edilen ve idarî yargı kararının kesinleşmesinden önce kesinleşen Bölge Adliye Mahkemesi kararı ile, feshin geçersizliğine ve davacının Tempo Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi nezdindeki işine iadesine, yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarı ve çalıştırılmadığı süre içinde kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen ücret ve diğer hakları tutarı hüküm altına alınarak davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21. maddesi uyarınca, Mahkemece işveren tarafından gösterilen sebebin geçerli olmadığı yolunda karar verildiği

halde başvurusu üzerine işveren tarafından işçi bir ay içinde işe başlatılmadığı için, anılan Kanun maddesinde belirtilen tazminatın ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının, Mahkemece hüküm altına alınan tutarda davalılar tarafından davacıya ödendiği ve kararın bu şekilde uygunlandığı anlaşılmaktadır.

Bu itibarla; adlî ve idarî yargıda açılan davalar ile elde edilmek istenen sonucun aynı olmaması bakımından konusu farklı olan bu kararlar arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğundan söz edilmesi mümkün değildir. "

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının Yazılı Düşüncesi

17. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı; adli ve idari yargı mercileri tarafından esasa ilişkin olarak verilen ve kesinleşen mahkeme kararlarının dava konusunun aynı olmadığı ve kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması koşulunun da gerçekleşmediği gerekçesiyle, başvurunun reddi yönünde düşünce bildirmiştir. Başsavcılık düşüncesinin ilgili kısmı şöyledir:

"...İdare Mahkemesindeki davanın, sürekli işçi kadrosuna atanmama işleminin iptaline; Bölge Adliye Mahkemesindeki davanın ise bu işlem nedeniyle iş akdi feshedilen davacının işe iadesine ve parasal haklarının ödenmesine ilişkin olması karşısında, mahkeme kararları arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğunun kabulü için gerekli olan koşullardan, dava konusunun aynı olması koşulunun gerçekleşmediği sonucuna varılmıştır.

Öte yandan, davaların konusu aynı olsa ve kararlar arasında çelişki bulunsa bile hüküm uyuşmazlığının varlığı için bu çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması da gerekmektedir. Hüküm uyuşmazlığı bulunduğu ileri sürülen kararlar incelendiğinde; İdare Mahkemesinde görülen dava sonunda sürekli işçi kadrosuna atanmama işleminin iptaline karar verildiği, bu karar sonucunda davacının sürekli işçi kadrosuna atanmasının gerçekleştirildiği, Bölge Adliye Mahkemesinde görülen dava sonunda ise bu işlem nedeniyle sözleşmesi feshedilen davacının işe iadesine ve parasal haklarının ödenmesine karar verildiği, davacının sürekli işçi kadrosuna atamasının yapılmasıyla geçici işçi kadrosunda çalışmasına esas teşkil eden iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılan dava sonucu işe iadesine karar verilmesinin mahiyetleri itibarıyla farklı sonuçlar doğurduğu, bu itibarla, İdare Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğunun kabulü için gerekli olan koşullardan, "Kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması" koşulunun da gerçekleşmediği anlaşılmıştır. "

V. İLGİLİ HUKUK

18. 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un*"Mahkemenin görevi"* başlığını taşıyan 1. maddesinin ilk fıkrası şöyledir:

"Uyuşmazlık Mahkemesi; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile görevlendirilmiş, adli ve idari yargı mercileri arasındaki görev ve hüküm uyuşmazlıklarını kesin olarak çözmeye yetkili ve bu kanunla kurulup görev yapan bağımsız bir yüksek mahkemedir."

19.2247 sayılı Kanun'un 3. Bölümünde, *"Hüküm Uyuşmazlığı"* üst başlığı altındaki 24. maddesi şöyledir:

"(Değişik birinci fıkra: 21/1/1982 - 2592/7 md.) 1 nci maddede gösterilen yargı mercileri tarafından, görevle ilgili olmaksızın kesin olarak verilmiş veya kesinleşmiş, aynı konuya ve sebebe ilişkin, taraflarından en az biri aynı olan ve kararlar arasındaki çelişki yüzünden hakkın yerine getirilmesi olanaksız bulunan hallerde hüküm uyuşmazlığının varlığı kabul edilir.

(Mülga ikinci fıkra: 2/7/2018 – KHK-703/183 md.)

İlgili kişi veya makam Uyuşmazlık Mahkemesine başvurarak hüküm uyuşmazlığının giderilmesini istiyebilir. Bu halde olumsuz görev uyuşmazlığının çıkarılması ile ilgili 15 ve 16 ncı maddelerdeki usul kuralları uygulanır."

20. 2247 sayılı Kanun'un *"Yargı merciince yapılacak işlemler"* başlıklı 15. maddesi şöyledir:

"Olumsuz görev uyuşmazlıklarında dava dosyaları, son görevsizlik kararını veren yargı merciince, bu kararın kesinleşmesinden sonra taraflardan birinin istemi üzerine, ilk görevsizlik kararını veren yargı merciine ait dava dosyası da temin edilerek Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilir ve görevli yargı merciinin belirlenmesi istenir."

21. 2247 sayılı Kanun'un *"Uyuşmazlık Mahkemesince yapılacak işlemler "* başlıklı 16. maddesi şöyledir:

"Uyuşmazlık Mahkemesi, olumsuz görev uyuşmazlığı ile ilgili dosyaların ilk incelemesi sırasında ve gerekli gördüğü hallerde ilgili Başsavcıların görüşünü de alarak, görevli yargı merciini belirten kararını verir. "

22. 2247 sayılı Kanun'un "*Hüküm uyuşmazlıklarında uygulanacak inceleme kuralları"* başlıklı 25. maddesi şöyledir:

" Hüküm uyuşmazlıklarında Uyuşmazlık Mahkemesi, Danıştay Yargılama usulünün bu kanuna aykırı olmayan hükümlerini uygulamak suretiyle anlaşmazlığın esasını da karara bağlar.

(Mülga ikinci fıkra: 2/7/2018 – KHK-703/183 md.)

Uyuşmazlık Mahkemesi hüküm uyuşmazlıklarını dosya üzerinde inceleyerek karara bağlar. Gerekli gördüğü hallerde veya istek üzerine tarafları dinleyebilir."

23.2247 sayılı Kanun'un "*İncelemede izlenecek sıra "*başlıklı 27. maddesi şöyledir:

"Uyuşmazlık Mahkemesi, uyuşmazlık çıkarmaya veya görev uyuşmazlıklarına ilişkin istemleri önce şekil ve süre açısından inceler; yöntemine uymayan veya süresi içinde ileri sürülmemiş istemleri reddeder."

VI. İNCELEME VE GEREKÇE

24. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 16/10/2023 tarihli toplantısında; Raportör-Hakim Taşkın ÇELİK'in, 2247 sayılı Kanun'da öngörülen koşulları taşımayan başvurunun reddi gerektiği yolundaki raporu ve dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın başvurunun reddi gerektiği yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

25. 2247 sayılı Kanun'un 24. maddesinde anılan hükme göre, hüküm uyuşmazlığının ortaya çıkabilmesi için:

a) Uyuşmazlık doğuran hükümlerin, adli ve idari yargı mercileri tarafından verilmesi,
b) Konu, dava sebebi ve taraflardan en az birinin aynı olması,
c) Her iki kararın da kesinleşmiş olması,
d) Kararlarda davanın esasının hükme bağlanması,
e) Kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız olması koşullarının birlikte gerçekleşmesi aranmaktadır.

26.Hüküm uyuşmazlığı bulunduğu ileri sürülen adli ve idari yargı kararlarının incelenmesinden, ortada adlî ve idarî yargı yerlerince verilmiş ve kesinleşmiş kararların bulunduğu, taraflardan en az birinin aynı olduğu, her iki davanın esasının hükme bağlandığı ve kararların kesinleştiği anlaşılmaktadır.

27. Konu ve dava sebebinin aynı olup olmadığına gelince, yukarıda ayrıntılı olarak değinilen mahkeme kararları irdelendiğinde; adlî yargı yerinde görülen davanın konusunun, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi kapsamında, yüklenici şirket olan Tempo Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketinin işçisi olarak Marmara Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde görev yapan davacının, yüklenici şirket tarafından hizmet sözleşmesinin feshedilmesi üzerine, iş akdinin haksız nedenle feshedildiğinin tespiti ile işe iadesine ve yapılan fesih nedeniyle yoksun kaldığı ücret ve diğer hakları ile tazminatının ödenmesine karar verilmesi istemine ilişkin olduğu, davacının bu dava ile, yüklenici şirketteki işine iadesini ve parasal haklarının tazmin edilmesini amaçladığı; idarî yargı yerinde görülen davanın konusunun ise davacının, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenleme uyarınca kamuda sürekli işçi kadrosuna atanmamasına ilişkin Marmara Üniversitesi Rektörlüğü işleminin iptaline karar verilmesi istemi olduğu, davacının bu dava ile kamuda sürekli işçi kadrosuna atanmayı amaçladığı görülmektedir.

28. Hüküm uyuşmazlığına konu edilen Bölge Adliye Mahkemesi kararı ile, feshin geçersizliğine ve davacının Tempo Güvenlik Hizmetleri Limited Şirketi nezdindeki işine iadesine, yasal sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarı ve çalıştırılmadığı süre içinde kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar gerçekleşen ücret ve diğer hakları tutarı hüküm altına alınarak davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine; İdare Mahkemesinin kesinleşen kararı ile dava konusu işlemin iptaline karar verilmiştir.

29. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, adli yargı yerince, işveren tarafından gösterilen sebebin geçerli olmadığı yolunda karar verildiği halde başvurusu üzerine işveren tarafından işçi bir ay içinde işe başlatılmadığı için, anılan Kanun maddesinde belirtilen tazminatın ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının, Mahkemece hüküm altına alınan tutarda davalılar tarafından davacıya ödendiği ve adli yargı kararının bu şekilde uygulandığı görülmüş; İdare Mahkemesince işlemin iptal edilmesi üzerine de 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "*Kararların sonuçları*" başlıklı 28. maddesinde kural uyarınca, Marmara Üniversitesi Rektörlüğü tarafından anılan yargı kararı gereği yerine getirilerek, davacının sürekli işçi kadrosuna atanması gerçekleştirilmiştir.

30. Bu duruma göre, İdare Mahkemesindeki davanın, sürekli işçi kadrosuna atanmama işleminin iptaline; Bölge Adliye Mahkemesindeki davanın ise içeriği aynı işlem nedeniyle iş akdi feshedilen davacının işe iadesine ve parasal

haklarının ödenmesine ilişkin olması karşısında, mahkeme kararları arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğunun kabulü için gerekli olan koşullardan, dava konusunun aynı olması koşulunun gerçekleşmediği sonucuna varılmıştır.

31. Diğer taraftan, hüküm uyuşmazlığının varlığı için, kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması koşulu incelendiğinde; İdare Mahkemesinde görülen dava sonunda davacının sürekli işçi kadrosuna atanmasının gerçekleştirildiği, Bölge Adliye Mahkemesinde görülen dava sonunda ise sözleşmesi feshedilen davacının işe iadesine ve parasal haklarının ödenmesine karar verildiği, bu kararların nitelik itibariyle farklı sonuçlar doğurduğu, kararların sonuçlarının, davacı yönünden diğerinin uygulanmasına engel olmadığı, dolayısıyla hüküm uyuşmazlığı bulunduğunun kabulü için gerekli olan bu koşulunda gerçekleşmediği anlaşılmıştır.

32. Yukarıda belirtilen hususlar gözönünde bulundurularak, 2247 sayılı Kanun'un 24. maddesinde öngörülen *"konu ve dava sebebinin aynı olması"* ve *"kararlar arasındaki çelişki yüzünden hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması"* koşullarını taşımayan başvurunun reddi gerekmiştir.

VII. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle,

2247 sayılı Kanun'un 24. maddesinde öngörülen *"konu ve dava sebebinin aynı olması"* ve *"kararlar arasındaki çelişki yüzünden hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması"* koşullarını taşımayan BAŞVURUNUN REDDİNE,

16/10/2023 tarihinde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Muammer	Nilgün	Doğan	Eyüp
TOPAL	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN