T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2023/611
KARAR NO : 2024/195
KARAR TR : 03/06/2024

ÖZET: 2247 sayılı Kanun'un 24. maddesinde öngörülen kararlar arasında *konu ve dava sebebinin aynı olması" ve "çelişki yüzünden hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması"* koşullarını 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.Güv. Hiz.Ltd. Şti.
Karşı Taraf Davacı : M.E
Vekilleri : Av. E.K - Av. S.A

I. ADLİ YARGIDA DAVA SÜRECİ

A. Dava Konusu Olay

1.Davacı M.E 'ün vekili, müvekkilinin 20/07/2017 tarihinde davalı şirkete bağlı ve davalı Üniversite bünyesinde güvenlik görevlisi olarak göreve başladığını, çalışmasını kesintisizşekilde devam ettirdiğini, hizmetiyle ilgili sicilinde herhangi bir olumsuz görüş bulunmadığını; taşeron işçilerin devlet kadrolarına alınması yönünde getirilen yasal düzenlemelerneticesinde 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; müvekkili hangi nedenle hakkında olumsuz bir değerlendirme yapıldığını öğrenmek istemiş ise de herhangi bir bilgi verilmediğini, bir yıla yakın bir süre zarfında davalılar bünyesinde çalışanve 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 T.Güv. Hiz.Ltd. Şti.'ne karşı 11/05/2018 tarihinde adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Yargılama Aşamaları

2. İstanbul Anadolu 6. İş Mahkemesi 21/12/2021 tarih ve E.2018/194, K.2021/1121 sayılı kararı ile, davanın kabulüne, işverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının davalı T.Güv.Hiz.Şirketinde işe iadesine, davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı T.Güv.Hiz.Şirketince süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının her iki davalının müştereken ve müteselsilen birlikte sorumlu olmaları kaydı ile,davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak 4 aylık brüt ücret tutarı olan Brüt 13.137,96 TL olarak belirlenmesine, davacı işçinin işe iade için davalı T.Güv.Hiz.Şirketine süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kesinleşmesi tarihine kadar gerçekleşen en çok dört aya kadar net 9.392,46 TL ye kadarboşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili gerektiğinin tespitine, davacının süresinde işe başlatılması durumunda varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulmuştur. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Yapılan yargılama sırasında taraflara usulüne uygun tebligat çıkartılmış, taraf teşkili sağlanmış, davacının SGK sicil dosyası iş yeri dosyası getirtilmiş, bilirkişi raporu aldırılmış ve tüm deliller toplanmıştır.*

Dosya bilirkişiye gönderilmiş olupdosyaya ibraz olunan bilirkişi raporu mahkememiz tarafından açık, anlaşılır ve hüküm kurmaya elverişli bulunmuştur.

Mahkememiz tarafından yapılan yargılama, toplanan deliller, müzekkere cevapları, bilirkişi raporu ve tüm dosyanın münderacatı birlikte değerlendirildiğinde aşağıdaki tespitve gerekçelere ulaşılmıştır.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davalı işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı yada 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, süresinde arabuluculuğa başvurulduğu, nihai tutanağın tanziminden itibaren yasal 1 aylık süre içerisinde davaaçıldığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Davalı tarafından davacıya yapılan 28/03/2018 tarihli fesih bildiriminde özetle 696 sayılı KHK nın 127. Maddesi uyarınca sürekli işçi kadrolarında istihdam edilme talebine istinaden ilgili mevzuata göre yaptırılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucuna göre talebin uygun görülmediği belirtilmiştir.

İstanbul Emniyet Müdürlüğüne müzekkere yazılarak davacı hakkında düzenlenen güvenlik soruşturma raporu ve arşiv araştırma raporları istenilmiştir. Emniyet Müdürlüğünden gelen cevap yazısından davacının şahsına yönelik olarak düzenlenmiş olumsuz bir rapor bulunmadığı anlaşılmıştır.

Davalı Üniversite tarafından yapılan güvenlik soruşturması arşiv araştırması gerekçesine dayandırılmış ise de dosyaya davacının kamuda çalışmasının sakıncalı olduğuna dair resmi hiçbir belge sunulmamıştır. Davacının şahsı ile ilgili güvenlik yönünden sakıncalı olduğuna dair olumsuz bilgi belge ibraz edilmemiştir. Bu durumda davalı tarafından belirtilen fesih gerekçesi geçersizdir.

Davalı tarafından yapılan feshin gerekçesi değerlendirilemediğinden soyut varsayımsal iddialar ile yapılan fesih işleminin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Feshin geçersizliğine karar verildiğinden İş Kanununun 21. Maddesi uyarınca davacının 4 aya kadar boşta geçen süreye ait giydirilmiş brüt ücrete göre hak ettiği ücret alacağı hesaplatılmıştır.

Ayrıca işverenceişçinin yasal süresinde yaptığı başvuruya rağmen işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken iş güvencesi tazminat miktarı, Yargıtay Yerleşik kararlarına uygun olarak davacı işçinin hizmet süresinin 5 yılın altında olması nedeniyle 4 aylık ücret üzerinden kabul edilmiştir.

Bilirkişi raporunda davacının aylık brüt ücreti üzerinden yapılan hesaplamaya itibar edilerek davacının 4 aya kadar olan ücret alacağı 9.392,46 TL, davalı iş yerinde çalıştığı süreye göre 4 aylık işe başlatmama tazminatı 13.137,96 TL olarak belirlenmiş..."

3. **İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi 14/09/2022 tarih ve E.2022/491, K.2022/1116sayılı kararı** ile, davalı Marmara Üniversitesi Rektörlüğünün sair istinaf sebeplerinin yerinde görülmemesine, harçtan muaf olanbu davalıya harç yükletilmesi yönü ile bu davalı istinaf başvurusunun kabulüne, İstanbul Anadolu 6. İş Mahkemesinin 21/02/2021tarih ve E.2018/194, K.2021/1121 sayılı kararının 6100 sayılı HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince kaldırılmasına, davanın kabulüne, davalıT.Güv. Hiz.Ltd. Şti.nce yapılan feshin geçersizliğine ve davacının davalı T.Güv.Hiz.Ltd. Şti'deki işine iadesine, davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı alt işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olmaları kaydıyla davacının kıdemidikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık ücret tutarı brüt 13.137,96TLolarak belirlenmesine, davacınınişe iadesi için süresi içinde davalı alt işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylıkBrüt13.137,96 TL ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğinin tespitine, yasal kesintilerin infaz aşamasında gözetilmesine, davacının süresinde işe başlatılması durumunda varsa bu alacaktan peşin ödenen kıdem ve ihbar tazminatının mahsubuna karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

" ...6100sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355 maddesi gereğince istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak ve kamu düzenine aykırılık bulunup bulunmadığı incelenerekaynı Kanunun 353. maddesi gereğinceduruşma yapılmaksızın yapılan inceleme sonunda;

Somut uyuşmazlıkta davacınındavalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğü'ne ait işyerinde diğer davalı T.Güv. Hizm. Ltd. Şt. özel güvenlik görevlisi olarak davalılar arasında mevcut özel güvenlik hizmet alımı sözleşmesi kapsamındaişçi olarak çalışmakta iken iş akdinindavalıT.Güv. Hizm. Ltd. Şt. tarafından sürekli işçi kadrosu için öngörülen şartlara haiz olmadığı gerekçesiyle iş akdiningeçersiz olarak sonlandırıldığı iddiası ile4857 sayılı İş Kanunu kaynaklıfeshin geçersizliğine ve işe iadesi ile mali haklardan davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması gerektiğinin tespitine yönelik İş Mahkemesinde dava açmış olup davanın davalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğü'nün idari işlemininiptaline ilişkin bir dava olmadığı gözetildiğinde hukuki ihtilafın 4857 sayılıİş Kanunu hükümleri çerçevesinde çözümlenmesi gereken bir uyuşmazlık olduğunun anlaşılması karşısında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesi gereğince İş Mahkemesinin davaya bakmaya görevli ve yetkili olduğu gözetildiğinde yargılamaya devam ile esas hakkında bir hüküm kurulmasında bir isabetsizlik bulunmadığındanyargı yolunun caiz olmadığından bahisle davanın usulden reddi gerektiğine yönelikdavalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğü istinaf sebepleri yerinde görülmemiştir.

SGK kayıtlarından da anlaşılacağı üzere davacının20/07/2017 ila 31/03/2018 tarihleriarasındadavalı T.Güv. Hiz.Ltd. Şti.özel güvenlik görevlisi olarak Göztepe Kampüsü Göztepe-İstanbul adresinde bulunan diğer davalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğü'ne ait işyerinde çalıştığı, davalı

asıl işveren Marmara Üniversitesi tarafından özel güvenlik işinin uzmanlık gerektiren bir iş olması nedeniyle ihale ile alt işveren olandiğer davalı T.Güv. Hiz.Ltd. Şti.neihale edildiği, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu, asıl işverenin alt işverenle birlikte işe iadenin mali sonuçlarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu açık olduğundan davalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğü'ne işe iade davası ile ilgili olarak husumet yöneltilmesinde vealt işveren diğer davalı ile birlikte işe iadeninmali sonuçlarından müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmasında bir isabetsizlik bulunmadığındandavalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğünün bu yönlere ilişkinistinaf sebepleri yerinde görülmemiştir.

Yine SGK işten ayrılış bildirgesinde alt işveren davalı T.Güv. Hiz.Ltd. Şti.tarafından davacının işten ayrılış kodu olarak-4- kod(696 sayılı KHK ile kamu işçiliğine geçilememesi sebebiyle fesih) bildirilmiş olup gerek asıl davalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğünce gerek alt işveren davalı tarafındandavacının 696 sayılı KHK ile kamu işçiliğine geçirilmemesinin dayanağı olan soruşturma bilgi ve belgelerinin dava dosyasına sunulmadığı yine davacınınsürekli işçi kadrosuna geçirilmemesi idari işlemi ile ilgili olarak asıl işveren davalı Marmara Üniversitesi Rektörlüğü aleyhine açtığı idari işlemin iptali davasında İstanbul 11.İdare Mahkemesinin 27/03/2015 tarihli ve 2018/55 Esas No-2018/55 KararNo sayılı ilamı ile ve "..idareye tanınan takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun kullanıldığından davanın reddine karar verilmiştir.."şeklindeki gerekçesinin de İş Hukuku mevzuatı ve uygulaması yönünden davacının iş akdinin haklı veya geçerli nedenle feshedildiği sonucu doğurmayacağından ve yine davacının asıl işveren davalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğü nezdinde 696 s. K.H.K. gereğince kadroya geçirilmemesiningeçerli birfesih sebebi olarak da kabul edilemeyeceği, davacının iş akdinin haklı veya geçerli nedenle veyahut kendisinden duyulan şüphe sebebiylefeshedildiği hususunda ispatyükü kendilerinde olan davalı işverenliklerinmevcut delil durumu ileispatyükünü yerine getiremedikleri bu durumdadavanın kabulüne ilişkin İlk Derece Mahkemesi kararında bir isabetsizlik bulunmadığından, yine boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatına esas davacının aylık çıplak brüt ücretinin SGK kayıtlarındaki brüt aylık ücrete göre belirlendiğinin de anlaşılması ve dosya kapsamına uygun olması da dikkate alındığındadavalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğünün bu yönlere ilişkin istinaf sebepleri yerinde görülmemiştir.

Ancak 2547 sayılı Yasanın 56/b maddesi delaletiyle Harçlar Kanunu'nun 13/j maddesi uyarınca harçtan muaf olmasına rağmen davalı Marmara Üniversitesi aleyhine harca hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olup ayrıca kamu düzenine aykırılık oluşturmuştur.DavalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğünün bu yönlere ilişkinistinaf sebepleri yerinde görülmüştür.

Açıklanan nedenlerle davalıMarmara Üniversitesi Rektörlüğünün sair istinaf sebeplerinin yerinde görülmemesine,harçtan muaf olanbu davalıya harç yükletilmesi yönü ile bu davalı istinaf başvurusunun kabulüne,6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355,353/1-b-2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak, 20/05/2017 ila 31/03/2018 tarihleri arasında asıl işveren davalı Marmara Üniversitesi'ne ait işyerinde davalılar arasındaki özel güvenlik hizmet alımı ihalesi kapsamında alt işveren davalı T.Güv. Hiz.Ltd. Şti.özel güvenlik görevlisi olarak çıplak aylık brüt 3.284,49 TL ücret ile çalıştığı ve iş akdi izah edildiği üzere haklı veya geçerli neden olmaksızın alt işveren davalı tarafından feshedildiği anlaşılan davacının açtığı işe iade davasının kabulüne, davalı alt işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davasının alt işverendeki işine iadesine,boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatından davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu olmaları gerektiğine dair aşağıdaki karar verilmiştir..."

II. İDARİ YARGIDA DAVA SÜRECİ

A. Dava Konusu Olay

4. Davacıvekili, müvekkilinin 20/07/2017 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*" diyerekbaşvurusunu 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 65541554-622.03-1800118443 sayılı işlemi 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;

5. Müvekkilinin söz konusu KHK'da belirtilen bütün şartları taşımasınarağmen 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, müvekkilininhiçbir olumsuz koşula sahip olmadığını;

6. Müvekkilinin davalı idare yanında çalıştığı bir yıla yakınsüre boyunca herhangi bir disiplin soruşturması dahi geçirmediğini,hocalarıyla ve diğer meslektaşlarıyla son derece iyi ve samimi diyalog kurduğunu, herhangi bir siyasi

tartışmayagirmediğini,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 yapılmasıve şüpheye yer verilmemesi gerektiğinin belirtildiğini ifade ederek;

7. Müvekkilinin uğramış olduğu maddi ve manevi zarara karşılık her türlü dava ve talep haklarısaklı 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 Rektörlüğüne karşı 16/05/2018 tarihinde idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. Yargılama Aşamaları

8. Davalı idare vekilinin savunma dilekçesinde uyuşmazlığın adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle yaptığı itiraz üzerine, İstanbul 11. İdareMahkemesi11/07/2018 tarih ve E.2018/855 sayı ile, iş akdinden kaynaklanmayan uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerektiği gerekçesiylegörev itirazını reddederekgörevlilik kararı vermiştir.

9. İstanbul 11. İdareMahkemesi27/03/2019 tarih ve E.2018/855, K.2019/475 sayılı kararı ile, davanın reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulmuş, İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi26/09/2019 tarih ve E.2019/1189, K.2019/953 sayılı kararı ile, istinaf başvurusunun reddine kesin olarak karar vermiş ve karar kesinleşmiştir. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dava dosyasının incelenmesinden; Marmara Üniversitesi Rektörlüğü nezdinde güvenlik görevlisi sıfatıyla taşeron firma elemanı olarak görev yapan davacının, 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi kapsamında kadroya geçmek için davalı idareye yaptığı başvurunun hakkında yapılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunun olumsuz çıktığından bahisle reddineilişkin25.04.2018 tarih ve 1800118443 sayılı işlemin iptali istemiyle bakılmaktaolan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Uyuşmazlık konusu olayda, davacının 29/10/2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 676 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 74. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48. maddesinin birinci fıkrasına eklenen A/8 bendi uyarınca İstanbul Valiliği Emniyet Müdürlüğünce yapılan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması sonucunda ilgili müdürlük tarafından Marmara Üniversitesi Rektörlüğüne gönderilen bilgi ve belgelerin 2000/284 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğinin 15. maddesi doğrultusunda değerlendirilmesi sonucunda davacının kurum kadrosuna geçirilmesinin uygun görülmediği anlaşılmıştır.*
>
> *Bu durumda; yapılan güvenlik ve arşiv araştırması neticesinde davacı hakkında tesis edilen dava konusu işlemde idareye tanınan takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanıldığı sonucuna ulaşılmış olup hukuka ve mevzuata aykırılık bulunmamıştır..."*

10. Davacı tarafından Anayasa Mahkemesine yapılan bireysel başvuru neticesinde, Anayasa Mahkemesi İkinci Bölümü 19/01/2022 tarih ve 2019/27140 başvuru numaralı kararı ile, Anayasanın 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 uyarıncadava dosyası kayda alınmış ve yeniden incelenmiştir.

11. **İstanbul 11. İdareMahkemesi21/10/2022 tarih ve E.2022/604, K.2022/1826 sayılı kararı** ile, davacının sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi talebinin reddedilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle dava konusu işlemin iptalinekarar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulmuştur. İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi28/02/2023 tarih ve E.2022/1850, K.2023/243 sayılı kararı ile, istinaf başvurusunun reddine kesin olarak karar vermiş ve karar kesinleşmiştir. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 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 24/07/2019 tarihli E:2018/73, K:2019/65 sayılı kararı ile;"(...). 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. Dolayısıyla 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 448. maddesinin 1. fıkrasının (A) bendine eklenen (8) numaralı alt bendin iptaline hükmedilmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; Marmara Üniversitesi Rektörlüğü nezdinde güvenlik görevlisi sıfatıyla taşeron firma elemanı olarak görev yapan davacının, 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi kapsamında kadroya geçmek için davalı idareye yaptığı başvurunun hakkında yapılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunun olumsuz çıktığından bahisle reddineilişkin25/04/2018 tarih ve 1800118443 sayılı işlemin iptali istemiyle bakılmaktaolan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Devletlerin milli güvenliğin korunması amacını gerçekleştirmede sahip oldukları takdir yetkisinin geniş olduğunu, Sözleşme'ye taraf devletin milli güvenliği korumak için yetkili ulusal makamlarına ilk olarak kişiler hakkında bilgi toplama ve halka açık olmayan siciller tutma, ikinci olarak milli güvenlik bakımından önemli kadrolarda çalışmak isteyen adayların bu işe uygunluğunu takdir ederken bu bilgiyi kullanma yetkisi veren kurallara sahip olmaları gerektiğinde kuşku bulunmadığını belirtmektedir. (Leander/İsveç, SB.No: 9248/81, 26/3/1987)

Anayasa Mahkemesinin kararına göre de; kamu görevine atanmadan önce kişilerin güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının yapılmasını öngören kural getirilmesi kanun koyucunun takdir yetkisindedir. Ancak, bu alanda düzenleme getiren kuralların kamu makamlarına hangi koşullarda ve hangi sınırlar içinde tedbir uygulamaya yönelik müdahalelerde bulunma yetkisi verildiğinin açıkça gösterilmesi ve olası kötüye kullanmalara (keyfiliğe) izin verilmeyecek şekilde yeterli güvencelerin sağlaması gerekmektedir.

Buna göre, Anayasa Mahkemesi'nin yukarıda bahsi geçen iptal kararının gerekçesi dikkate alındığında, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilecek personel hakkında güvenlik soruşturmasının hiç bir şekilde yapılmayacağını değil, aksine güvenlik soruşturması veya arşiv araştırmasına dair detaylarının kanunda gösterilmesi, kişisel verilerin güvenliğine,iddia, savunma veadli yargılanma hakkına ilişkin güvenceleri sağlayan kuralların kanunda yer alması koşuluyla güvenlik soruşturmasının veya arşiv araştırmasının yapılabileceğini ortaya koymuştur.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacının 29/10/2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 676 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 74. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48. maddesinin birinci fıkrasına eklenen A/8 bendi uyarınca İstanbul Valiliği Emniyet Müdürlüğünce yapılan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması sonucunda ilgili müdürlük tarafından Yıldız Teknik [doğrusu Marmara] Üniversitesi Rektörlüğüne gönderilen bilgi ve belgelerin 2000/284 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğinin 15. maddesi doğrultusunda değerlendirilmesi sonucunda davacının kurum kadrosuna geçirilmesinin uygun görülmediği anlaşılmıştır.

Somut olayda, davacının isminin 22/02/2018 tarih ve 211 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Üniversite Tespit Komisyonu tutanağının ekindeki listede yer alması hususunun tek başına dava konusu sürekli işçi kadrosuna atama işlemine engel bir durum olarak kabul edilmesinin adil yargılanma hakkının bir unsuru olan silahların eşitliği ilkesinin yok sayılması anlamına geleceği kuşkusuzdur.

Bu durumda dava konusu işlemin dayanağını oluşturduğu ileri sürülen ve Mahkememiz kayıtlarına 13/06/2022 havale tarihiyle giren İstanbul Valiliği İl Emniyet Müdürlüğü'nün 01/06/2022 tarih ve Z-0410048 sayılı işlemi ekinde yer alan, "davacının kendisinin PKK terör örgütünün kırsal alanında faaliyet yürütürken ölen teröristin kardeşi" olduğu yolundaki bilgi notu uyarınca, Mahkememizin 19/09/2022 tarihli ara kararıyla davalı idareden davacı hakkında adli ve idari makamlar nezdinde yürütülmekte olan herhangi bir soruşturma ve/veya kovuşturmanın bulunup bulunmadığının sorulduğu, gelen cevabi yazılar ve UYAP entegrasyon ekranlarının araştırılması sonucunda da davacı hakkında herhangi bir kayda rastlanılmadığı gibi, Anayasa Mahkemesinin mezkur iptal kararına binaen Anayasaya aykırılığı nedeniyle iptal edilmiş olan Kanun hükmüne göre elde edilen verilere dayanılarak güvenlik soruşturması olumsuz sonuçlandığından bahisle davacı hakkında tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Öte yandan, bu kararın, davacının hiç bir işleme gerek olmadan doğrudan kamu görevine atanması sonucunu doğurmayacağı, davalı idarece Anayasa Mahkemesi'nin anılan kararı ve gerekçesi dikkate alınarak getirilecek yeni yasal düzenlemeler uyarınca davacının durumunun makul süre içerisinde yeniden değerlendirme yapılarak sonucuna göre işlem tesis edileceği de açıktır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin iptaline..."

III. UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNDEN İSTEK

12. Adli ve idari yargı yerlerinde ortak davalı olan Marmara Üniversitesi Rektörlüğü vekili, Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına sunulmak üzere verdiği ve 17/08/2023 tarihinde İstanbul 11. İdare Mahkemesi Ön Büro Havale kayıtlarına giren dilekçesinde, adli yargı yerindesadece 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, Üniversitelerincemali 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 sonundaişlemin 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 Üniversiteninişe 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 Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin 14/09/2022 tarih ve E.2022/491, K.2022/1116 sayılı kararı ile İstanbul 11. İdare Mahkemesinin 21/10/2022 tarihli ve E.2022/604, K.2022/1826 sayılı kararı arasındaki hüküm uyuşmazlığının giderilmesini talep etmiştir.

IV. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCELERİ

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

A. Danıştay Başsavcılığının Yazılı Düşüncesi

14. 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 yazılı düşünce bildirmiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir:

"...Hüküm uyuşmazlığı bulunduğu ileri sürülen kararların incelenmesinden, ortada adlî ve İdarî yargı merciilerince verilmiş ve kesinleşmiş kararların bulunduğu, taraflardan en az birinin aynı olduğu, her iki davanın esasının hükme bağlandığı ve kararların kesinleştiği anlaşılmaktadır.

2247 sayılı Kanun uyarınca hüküm uyuşmazlığının var olduğunun kabul edilebilmesi için gereken şartlardan biri de aynı konuya ilişkin olmasıdır.

Aralarında uyuşmazlık (çelişki) bulunan hükümlerin (hukuk mahkemesi ve idare mahkemesi kararlarının) aynı dava hakkında verilmiş olması gerekir. Aynı davadan maksat, aynı konuya ve sebebe ilişkin, taraflardan en az biri aynı olan davalardır. (KURU Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 2001, Cilt I, s. 770)

Dava konusu (müddeabih) en kısa tanımıyla dava ile elde edilmek istenen sonuçtur. Davanın konusu kavramının kanunî olarak hiç bir yerde açık seçik bir tanımı yapılmamıştır. Doktrinde dava konusunun niteliği tartışmalıdır ve bu sebeple dava konusu kavramını açıklayabilmek amacıyla birçok teori ileri sürülmüştür. Türk hukuk doktrininde genel olarak dava konusunun "dava konusu yapılmış olan hak, yani dava ile elde edilmek istenen sonuç (netice)" olduğu konusunda görüş birliği olduğu söylenebilir. Yargıtay kararlarında dava konusu "dava ile elde edilmek istenen sonuç" şeklinde betimlenmesi ile yetinilmiştir. Dava konusu talep sonucundan oluşurken dava sebebi ise maddî vakıadan oluşur. Hukukî sebep ise bu kavramlar altında değerlendirilemez. Davacının talep sonucu ile mahkemeden istediği dava konusu iken bunu maddî vakıaya dayandırması ise dava sebebidir. Dava konusunu belirleyen tek ve asıl unsurun talep sonucu (usulî talep) olduğunu belirtebiliriz. Diğer bir deyişle talep sonucu (usulî talep) sağlanması mahkemeden istenilen hukukî korunma, dava konusunun bizatihi kendisidir. Usulî talebi genel hatlarıyla bir hukukî sonucun kesin bir şekilde belirlenmesini konu alan ve mahkemeye yöneltilmiş bulunan istek şeklinde tanımlayabiliriz. (Dr. Levent BÖRÜ, Dava Konusu Kavramı ve Teorileri 2012, BATİ DER, Cilt XXVIII, Sayı 21, Sayfa 258-287)

Mahkemelerce verilen hükümlerin aynı konuya ilişkin olup olmadığının incelenmesi:

İdarî yargı merciinde görülen davanın konusu; personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmesi kapsamında, yüklenici firma olan T.Güv.Hiz.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 merciinde görülen davanın konusu ise; davacının Rektörlük tarafından kamuda sürekli işçi kadrosuna atanmamasına ilişkin olan ve İdarî yargıda dava konusu edilen işlem sonrasında yüklenici firma olan T.Güv.Hiz.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 T.Güv.Hiz.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 fesih sebebi geçerli bulunmadığından davacının işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde kazanılacak olan 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..."

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının Yazılı Düşüncesi

15. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı;adli ve idari yargı mercileri tarafından esasa ilişkin olarak verilen ve kesinleşen mahkeme kararlarının dava konusunun aynı olmadığıve kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması koşulunun da gerçekleşmediği gerekçesiyle, başvurunun reddi yönünde yazılı düşünce bildirmiştir. Yazılı düşüncenin 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

16. 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."

17. 2247 sayılı Kanun'un *"Yargı merciince yapılacak işlemler"* başlıklı 15. maddesi şöyledir:

"(Değişik: 23/7/2008 – 5791/6 md.)

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."

18. 2247 sayılı Kanun'un *"Uyuşmazlık Mahkemesince yapılacak işlemler"* başlıklı 16. maddesi şöyledir:

"(Değişik: 21/1/1982 - 2592/5 md.)
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. "

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 mercileritarafından, 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 *"Hüküm uyuşmazlıklarında uygulanacak inceleme kuralları"* başlıklı 25. maddesi şöyledir:

" Hükümuyuşmazlıklarında 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."

21.2247 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

22. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 03/06/2024 tarihli toplantısında; Raportör-Hakim Gülşen AKAR PEHLİVAN'ın, 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:

23. 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.

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

25. 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 T.Güv.Hiz.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.

26. Hüküm uyuşmazlığına konu edilen Bölge Adliye Mahkemesi kararı ile, feshin geçersizliğine ve davacının T.Güv.Hiz.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 işleminiptaline karar verilmiştir.

27. 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 veadli yargı kararının bu şekilde uygunlandığı 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.

28. 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.

29. 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, dolayısıylahüküm uyuşmazlığı bulunduğunun kabulü için gerekli olanbu koşulunda gerçekleşmediği anlaşılmıştır.

30. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde 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,

03/06/2024 tarihinde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Kenan	Nilgün	Doğan	Eyüp
YAŞAR	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN