T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/606
KARAR NO : 2025/675
KARAR TR : 24/11/2025

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 Giderilmesini İsteyen (Adli ve İdari Yargıda Davacı) : S. S. E.
Karşı Taraf (Adli ve İdari Yargıda Davalı) : Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü
Vekili : Av. L. İ. B.

I. İDARİ YARGIDA DAVA SÜRECİ

A. Dava Konusu Olay

1. Davacı S. S. E. tarafından, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğünde 28/02/2008 tarihinde Uzman Yardımcısı olarak göreve başladığını, kurumun personel yönetmeliğinde öngörülen altı yıllık asgari hizmet süresini doldurması üzerine, 27/06/2014 tarihli dilekçesiyle terfi ve unvan değişikliği talebinde bulunduğunu, bu dilekçenin İş Geliştirme Daire Başkanlığınca 07/07/2014 tarih ve 624 sayılı yazı ile İnsan Kaynakları Daire Başkanlığına iletildiğini, ancak idare tarafından süresi içinde herhangi bir yanıt verilmemesi nedeniyle başvurunun zımnen reddedilmiş sayıldığını, TPAO Personel Yönetmeliği'nin 6., 25., 26. ve 27. maddeleri uyarınca terfi/unvan değişikliği için sınav veya tez şartı bulunmadığını, yalnızca asgari hizmet süresi ile yeterli performans değerlendirme puanlarının aranmakta olduğunu, 2008–2013 yıllarına ait performans belgelerinin bu koşulları karşıladığını, benzer durumda bulunan diğer personelin üst unvanlara terfi ettirildiğini, buna karşın kendisine ilişkin işlemin yapılmamasının eşitlik ilkesine ve mevzuata aykırılık teşkil ettiğini ileri sürerek, davalı idarenin 27/06/2014 tarihli terfi/unvan değişikliği talebine yönelik dilekçeye cevap verilmemek suretiyle, zımni ret işleminin öncelikle yürütmesinin durdurulması ve iptali ile terfi/unvan değişikliği işleminin yapılmamasından kaynaklanan özlük ve parasal haklarının terfiye/ünvan değişikliğine hak kazandığı 28/02/2014 tarihinden başlayacak yasal faiziyIe birlikte ödenmesi istemiyle 01/09/2014 tarihinde idari yargı yerinde dava açılmıştır.

B. Yargılama Aşamaları

2. **Ankara 15. İdare Mahkemesi 27/11/2015 tarih ve E.2014/1536, K.2015/1958 sayılı kararı** ile, dava konusu işlemin iptaline, davacının mahrum kaldığı özlük haklarının dava tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar vermiş, davalı idare vekilinin kararı temyiz etmesi üzerine, Danıştay İkinci Dairesi 29/05/2019 tarih ve

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

E.2016/14333, K.2019/3461 sayılı karar ile, davalı idarenin temyiz isteminin reddine, kararın onanmasına karar vermiş ve karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"Karar veren Ankara 15. İdare Mahkemesi'nce davalı idarenin usul yönünden itirazı yerinde görülmeyerek dava dosyası incelenerek işin esası için gereği görüşüldü;

Dava, TPAO Genel Müdürlüğünde Uzman Yardımcısı olarak görev yapan davacının asgari hizmet süresi dolmasına rağmen terfi/unvan değişikliği yapılması talebinin zımni reddine yönelik işlemin iptali ile mahrum kaldığı özlük haklarının yasal faiziyle birlikte tahsili istemiyle açılmıştır.

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin 3. maddesi, "Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür……. (b) bendi dışında kalan sözleşmeli personel, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir. (Bunlar bu Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personel olarak geçecektir.) Sözleşmeli personel işin niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilir.",

TPAO Personel Yönetmeliği'nin 1. maddesi, "Bu Yönetmelik, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı daimî kadrolarında toplu-iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan personelin; tayin, nakil, terfi, kadro, çalışma esasları, sosyal, idarî, malî ve diğer özlük hakları ile disiplin yönünden tâbî olacakları hükümleri kapsar.", 6/3 maddesi, "Birinci fıkrada sayılanlar dışında kalan diğer personelin tayin, nakil, terfi devir ve her türlü sözleşme feshi işlemlerinde Genel Müdür ya da yetki vereceği amir yetkilidir.", 25/1-a maddesi, "İtibarî hizmet süresinin tespitinde dikkate alınacak kıdemler aşağıda gösterilmiştir: a) İç Hizmet Kıdemi: Ortaklıkta geçmiş bulunan hizmetlerin toplamıdır……", 26. maddesi, "Personelin; bulunduğu dereceden bir üst dereceye geçişi unvan değişikliği ile olur. Ancak; bulunduğu derecede üst üste 3 yıl olumlu sicil alarak kademe terfiine hak kazanan personel, üçüncü yılını doldurmasını müteakip, 4 üncü yıldan itibaren, unvan değişikliği yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, bir üst dereceye yükselmeye hak kazanır. Bu yükselme; 4 üncü yıl için hak kazanılan kademenin paralelindeki üst derece kademesine intibak ettirilmek suretiyle olur. Hak kazanılan kademenin paralelindeki üst derecede, ücret kademesi yoksa, üst derecedeki ücret kademesine ulaşıncaya kadar, kademe ilerlemesini bulunduğu dereceden almaya devam eder. Bu şekilde intibakı yapılan personel bundan sonraki terfilerini yeni derecesinden alır. Bulunduğu derecenin son kademesine geçmiş olması nedeniyle kademe ilerlemesi yapması imkânı ortadan kalkan personel olumlu sicil alması halinde, yıl faktörü göz önünde tutulmaksızın, bir üst dereceye yükseltilir……Unvan değişikliğine bağlı olmaksızın yapılacak derece ilerlemesi, münhasıran ücret artışını ilgilendirdiğinden meslek tazminatı ödemesinde değişiklik yapılması sonucunu doğurmaz.", 27. maddesi, "Âmirlerince, hakkında her yıl düzenlenen performans değerlendirme puan durumu uygun seviyede olan personele kademe ilerlemesi verilir……Performans yönetim sistemi uygulama usul ve esasları Genel Müdürlükçe belirlenir. Performans değerlendirme sonucu; kademe ilerlemesinin yanında, personelin terfii, görev yerinin, bazı durumlarda işinin değiştirilmesi, eğitim ihtiyacının tespiti veya yetersizlik nedeniyle hizmet akdinin feshinde dikkate alınacaktır.", 33/1 maddesi, "Yönetim unvanı taşıyan personele, bulundukları makam ve yüklendikleri mes'uliyet dikkate alınarak, meslek unvanı taşıyan personele ise bulundukları derece-mesleki sorumluluk göz önünde bulundurularak, Yönetmeliğin ekinde yer alan (Ek-5)'e göre "Makam ve Mesleki Sorumluluk Tazminatı" ödenir. Bu tazminatların hangi makamlarda bulunan personele, ne oranda verileceği, Genel Müdürün teklifi üzerine yönetim kurulunca tespit edilir.", 34. maddesi ," Personele, aşağıda belirtilen esaslar dahilinde ve Yönetmeliğin ekinde yer alan (Ek-6) ya göre meslek tazminatı ödenir.

a) Meslek tazminatı, ek ödeme niteliğindedir, müktesep hak teşkil etmez.

b) Personelin başarılı olma şartına bağlı olarak, görev unvanı ve itibari hizmet süresi

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

dikkate alınmak suretiyle hesaplanır. Performans değerlendirme sonucuna göre olumlu sicil almadığı belirlenen personele, intisap tarihi göz önünde bulundurularak, bir yıl süre ile bu ödeme yapılmaz.

c) Brüt tutarına esas olacak meblağ, ödemeye esas alınan puanın, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personelin yan ödeme katsayısı ile çarpılması sonucu bulunur……", Ek-2 Personelin Görev Dereceleri, " Uzman (İdari) 5. derece, Uzman Yardımcısı 6. derece", Ek-3 Asgari Tahsil Şartı ve Hizmet Süresi, " Uzman (İdari), 4 yıllık yüksek tahsil, 6 yıl iç hizmet, NOT 1) Yukarıda belirtilen asgari tahsil şartı ve hizmet sürelerinin dışında uygulama yapılması, Yönetim Kurulu Kararı ile mümkündür.", Ek-5 Makam ve Mesleki Sorumluluk Tazminatı, " Ödenecek Tazminat Oranı: Uzman (İdari) % 15, Uzman Yardımcısı % 10", Ek-6 Meslek Tazminatı Tablosu, "Teminindeki Güçlük Tazminatı : Personele, aşağıda belirtilen hizmet sürelerine göre karşılarında gösterilen puanlar üzerinden "Teminindeki Güçlük Tazminatı" ödenir. 6-10 (dahil) yıl -------2000, İş Güçlüğü Tazminatı: Personele; yukarıdakilere ilaveten aşağıda belirtilen görevler karşısında yer alan puanlar üzerinden "İş Güçlüğü Tazminatı" ödenir. 5. dereceli Uzman (İdari) 3500, 6. dereceli Uzman Yardımcısı 2500" hükmüne haizdir.

Dava dosyasının incelenmesinden, asgari hizmet süresi dolduğu için terfi/unvan değişikliği yapılmasını isteyen davacının, söz konusu talebinin zımnen reddine yönelik işlemin iptali ile mahrum kaldığı özlük haklarının yasal faiziyle birlikte tahsili istemiyle iş bu davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Olayda, davacının terfi/unvan değişikliği için müteaddit defa İş Geliştirme Daire Başkanlığına başvurduğu, konunun Genel Müdürlük ile İnsan Kaynakları Daire Başkanlığına bildirildiği, terfi/unvan değişikliğinin asgari çalışma süresi dikkate alınarak gerçekleştirilmediği, davacının emir ve talimatlara aykırı hareket ederek verilen görevi zamanında ve istenen şekilde yapmadığı gerekçesiyle disiplin cezalarıyla tecziye edildiği, Ankara 8. İdare Mahkemesi'nin E.2012/787, K.2013/875 sayılı kararıyla verilen kınama cezasının iptal edildiği, diğer kınama cezasının iptali için açılan davada Ankara 18. İdare Mahkemesi'nin E.2013/1348, K.2014/1288 sayılı kararıyla davanın reddedildiği, Yönetmelik Ek-3'te Uzman (İdari) görevine atanmak için 4 yıllık fakülte mezunu olmak ile 6 yıllık iç hizmetin zorunlu olduğu, bunun dışında bir uygulama yapılmasının ancak Yönetim Kurulu Kararıyla mümkün olduğu, ancak dosyadaki bilgi-belgelerin incelenmesinde bu yönde bir karara rastlanılmadığı, İdare Hukukunda idarenin takdir yetkisinin sınırsız olmadığı, hukuki sınırlar içerisinde mer'i mevzuat çerçevesinde kullanılageldği, kaldı ki dava konusu uyuşmazlıkla ilgili idareye takdir yetkisi tanınmadığı,

Öte yandan, terfi/unvan değişikliği yapılmamasının mali sonuçlarıyla ilgili olarak davacının Genel Müdürlüğün 10/09/2014 tarih, 6263 sayılı oluruyla Trakya Bölge Müdürlüğüne 6. dereceli kadroda 5/7'sinden atandığı, dava dosyasında Yönetmelik Ek-5'te yer alan Makam ve Mesleki Sorumluluk Tazminatının hangi personele ne oranda verileceğine dair Yönetim Kurulu Kararı bulunmadığı, dolayısıyla Ek-5'te yer alan görev unvanları için belirlenen tazminat oranlarının uygulandığı, Meslek Tazminatının ise başarı şartına bağlanarak görev unvanı ve itibari hizmet süresi dikkate alınarak ödendiği, davacının başarısızlığının tespitine yönelik objektif ve somut bir değerlendirmenin yapılmadığı, aksine davacının performans değerlendirme puanı yeterli görüldüğünden kademe ilerlemesinin uygulandığı, zira kademe ilerlemesinin performans değerlendirme puanına bağlı olduğu dikkate alındığında davacının terfi/unvan değişikliği yapılmamasının ve buna bağlı olarak özlük haklarının ödenmemesinin hukuka uyarlılığı bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin iptaline, davacının mahrum kaldığı özlük haklarının dava tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte ödenmesine..."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

II. ADLİ YARGIDA DAVA SÜRECİ

A. Dava Konusu Olay

3. Davacı, 28/02/2008 tarihinde TPAO Genel Müdürlüğü'nde "Uzman Yardımcısı" unvanı ile göreve başladığını, 25/09/2014 tarihinde TPAO Trakya Bölge Müdürlüğü'ne aynı unvanla atandığını, halen bu görevde bulunduğunu, 399 ve 233 sayılı KHK'lar ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi *"ortaklık kapsam dışı personel"* statüsünde çalıştığını, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kariyer ilkesine dayanarak, 10 yıllık hizmet süresini doldurduktan sonra *"Baş Uzman"* unvanına yükselme hakkı kazandığını, 02/03/2018 tarihinde yaptığı unvan değişikliği başvurusuna davalı idarece herhangi bir cevap verilmemesi nedeniyle talebinin zımnen reddedildiğini, benzer durumda bulunan diğer personelin terfilerinin kabul edilmesine rağmen kendisinin terfisinin yapılmamasının Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesindeki eşit davranma ilkesi ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 10. maddesindeki amirlerin eşitlik yükümlülüğü hükümlerine aykırı olduğunu, davalı idarenin takdir yetkisini keyfi biçimde kullandığını, performans değerlendirmelerinde düzenli olarak başarılı puanlar almasına rağmen terfi hakkının gasp edildiğini, geçmişte aynı konuda açılan davalarda idare aleyhine verilen mahkeme kararlarına rağmen benzer uygulamaların sürdüğünü beyan ederek; derece ilerlemesinin verilerek unvanının *"baş uzman"* olarak değiştirilmesi, bu değişiklik ile özlük haklarında meydana gelecek parasal hakların hak ediş tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte tahsili ve dava konusu işlemin idari işlem olması, bahse konu zımnen ret işlemine ilişkin evrakların idarinin uhdesinde olması nedeniyle öncelikle resen araştırma ilkesine dayanarak davalıdan istenilmesi, davaya konu işlem 5327 sayılı TCK madde 257'de sayılan unsurlara teşkil ettiği ve Ortaklık Personeli 4483 sayılı Kanuna tabi olmadığı için ilgili şahıs hakkında Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulunulması istemiyle 29/05/2018 tarihinde adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Yargılama Aşaması

4. Lüleburgaz İş Mahkemesi 18/09/2018 tarih ve E.2018/171, K.2018/382 sayılı kararı ile, davanın kabulü ile, davacının; davalı Kuruma yapmış olduğu derece ilerlemesi talebine ilişkin, davalı Kurumca zımni ret şeklinde tesis edilen işlemin iptali ile işbu işlem nedeniyle davacının mahrum kaldığı tüm özlük ve parasal hakların, davacının derece ilerlemesine hak kazandığı tarihten itibaren yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine karar vermiş, kararın istinaf edilmesi üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesi 23/06/2022 tarih ve E.2018/4662, K.2022/1715 sayılı kararı ile, Lüleburgaz İş Mahkemesinin 18/09/2018 tarih 2018/171 Esas, 2018/382 Karar sayılı kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan davalı vekilinin istinaf başvurusunun, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b/1 bendi uyarınca esastan reddine karar vermiş, kararın temyiz edilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 12/10/2022 tarih ve E.2022/10796, K.2022/12040 sayılı kararı ile temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar vermiştir.

5. **Lüleburgaz İş Mahkemesi 18/07/2024 tarih ve E.2023/2, K.2024/461 sayılı kararı** ile, davanın kısmen kabul kısmen reddi ile; davacının davalı Kuruma yapmış olduğu derece ilerlemesi talebine ilişkin davalı Kurum tarafından zımni red şeklinde tesis edilen işlemin hukuka aykırı olduğunun tespitine, davacının Kurumun hukuka aykırı işlemi nedeniyle uğramış olduğu net 1.993,75 TL'ye arabuluculuk son tutanağının düzenlenme tarihi olan 25/05/2018

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

tarihinden itibaren taleple bağlılık ilkesi nazara alınarak işleyecek yasal faiz oranı ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine karar vermiş, taraflar vekillerince kararın temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 02/10/2024 tarih ve E.2024/11916, K.2024/12901 sayılı kararı ile temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca onanmasına karar vermiş ve karar kesinleşmiştir. İş Mahkemesi kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...Davalı vekili cevap veren dilekçesinde özetle; dava konusu uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğunu, bu nedenle görev itirazında bulunarak dosyanın görevli yargı yerine gönderilmesini, Ortaklık çalışanlarının memur, sözleşmeli personel ve işçi statüsünde olduğunu, memur dışındaki kapsam dışı personele TPAO Personel Yönetmeliği'nin uygulandığını, işçilere uygulanmadığını, terfi ilerleme işleminin Ortaklık personel rejimi doğrultusunda liyakat ve takdir ilkeleri çerçevesinde değerlendirildiğini, davacının davranışlarından dolayı İdarenin takdir yetkisi çerçevesinde Baş Uzman görev unvanına terfien atanmasının uygun bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

GEREKÇE:

Dava, davalı Kurumun davacı hakkında zımnen tesis ettiği işlemin ile tesis edilen işlem nedeniyle yoksun kalınan hakların yasal faizi ile birlikte tahsili istemine ilişkindir.

Mahkememizce davanın kabulü ile; "Davacının; davalı Kuruma yapmış olduğu derece ilerlemesi talebine ilişkin, davalı Kurumca zımni ret şeklinde tesis edilen işlemin iptali ile işbu işlem nedeniyle davacının mahrum kaldığı tüm özlük ve parasal hakların, davacının derece ilerlemesine hak kazandığı tarihten itibaren yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine," dair verilen kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine İstanbul BAM 29. Hukuk Dairesinin 2018/46462 Esas 2022/1715 Karar sayılı ilamı ile davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir. İstanbul BAM 29. Hukuk Dairesi tarafından verilen kararın taraf vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/10796 Esas 2022/12040 Karar sayılı ilamı ile; "1.Somut uyuşmazlıkta davacı İdarenin zımnen tesis ettiği işlemin iptali ile yoksun kalınan haklarının yasal faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiş olup alacağının miktarına yönelik bir belirleme yapmamıştır.

2.Yukarıda İlgili hukuk bölümünde de yer verilen Hukuk Genel Kurulu Kararında da belirtildiği gibi 6100 sayılı Kanun'un 115 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre dava şartındaki eksikliğin giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için ilgilisine kesin süre verilir. Buradan anlaşılması gereken husus, Kanun'un 119 uncu maddesinin ikinci fıkrasının (a), (d), (e) ve (f) bentleri dışında kalan hususların eksik olması hâlinde taraflara bir haftalık kesin süre verileceği, diğer bentler kapsamındaki bir eksikliğin ise her zaman giderilebileceğidir.

3. 6100 sayılı Kanun'un 194 üncü maddesi gereğince tarafların, dayandıkları vakıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırmaları gerektiğinde tereddüt bulunmamaktadır. Dava dilekçesi talep sonucu kısmında ise talebin ne olduğu açık bir şekilde belirtilmelidir. Çünkü, taleple bağlılık ilkesi gereğince hâkim talep sonucuyla bağlı olup ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Bu ilke uyarınca davacının talep etmediği bir şey hakkında karar verilemez. Dava sonucunda kurulacak hükmün sınırını, tarafların karara bağlanmasını istediği talep sonucu belirler. Bu nedenle talep sonucu yeterince açık değilse hâkimin 6100 sayılı Kanun'un 31 inci maddesindeki davayı aydınlatma ödevi kapsamında açık olmayan talep sonucunu açıklatması gerekir.

4. Öncelikle belirtmek gerekir ki davacı, dava açarken dava dilekçesinde miktar belirtmemiş ise de başvurma ve peşin maktu harç ile peşin gider avansını yatırdığına göre asgari bir miktar üzerinden dava açtığının kabulü gerekir. Dolayısıyla Mahkemece bu eksiklik davacıya her zaman açıklattırılarak giderilebilecek mahiyettedir.

6. Diğer taraftan somut olayda Mahkemece davalı Kurumca zımni ret şeklinde tesis edilen işlemin iptali ile işbu işlem nedeniyle davacının mahrum kaldığı tüm özlük ve parasal hakların, davacının derece ilerlemesine hak kazandığı tarihten itibaren yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine şeklinde hüküm kurulmuştur. Bu karar herşeyden önce infazı

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

kabil olmayan bir karardır.

7. Ayrıca gerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümlerinde gerekse 4857 sayılı Kanun'da, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin işyerini veya işini değiştirmesi durumunda, bu işlemin iptali için öngörülmüş bir dava türü bulunmamaktadır. Bu bakımdan Mahkemece işverenin yönetim yetkisine müdahale anlamına gelecek şekilde işlemin iptaline yönelik bir hüküm kurması yerinde değildir.

8. Açıklanan ilke ve esaslara göre değerlendirme yapılacak olursa Mahkemece öncelikle 6100 sayılı Kanun'un 194 üncü maddesi gereğince davacıya İdarenin hukuka aykırı işlemi nedeniyle uğradığı hak kaybının ne olduğu ve miktarı açıklattırılmalı, bu miktarın harcı tahsil edildikten sonra oluşacak sonucuna göre işin esasına yönelik değerlendirme yapılmalıdır. Mahkemece yapılacak yargılama sonucunda davanın kabulü gerektiği sonucuna ulaşıldığı takdirde, işverenin yerine geçecek şekilde işlemin iptaline yönelik hüküm kurulamayacağı, ancak işlemin hukuka aykırı olduğunun tespiti ile sınırlı olarak hüküm kurulabileceği gözden kaçırılmalıdır.

9. Belirtilen hususlar dikkate alınmadan yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir. " gerekçeleri ile BAM kararının ortadan kaldırılmasına ve mahkememiz kararının bozulmasına karar verilerek yeniden yargılama yapmak üzere dosya mahkememize gönderilmiştir.

Mahkememizce Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen karara itibar edildiğinden mahkememizin 28/03/2023 tarihli 1 nolu celsesinde Yargıtay bozma ilamına uyulmasına karar verilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2017/9-2840 Esas 2018/1422 Karar sayılı ilamında; "...Bir mahkemenin Yargıtay Dairesince verilen bozma kararına uyması sonunda, kendisi için o kararda gösterilen biçimde inceleme ve araştırma yapmak ve yine o kararda belirtilen hukuksal esaslar gereğince karar vermek yükümlülüğü oluşur. Bu itibarla mahkemenin sonraki hükmünün bozma kararında gösterilen ilkelere aykırı bulunması, usule uygun olmadığından bozma nedenidir. Bozma kararı ile dava, usul ve yasaya uygun bir hâle sokulmuş demektir. Bozma kararına uyulduktan sonra buna aykırı karar verilmesi usul ve yasaya uygunluktan uzaklaşılması anlamına gelir ki, böyle bir sonuç kamu düzenine açıkça aykırılık oluşturur. Buna göre Yargıtay'ın bozma kararına uymuş olan mahkeme bu uyma kararı ile bağlıdır. Daha sonra bu uyma kararından dönerek direnme kararı veremez; bozma kararında gösterilen biçimde inceleme yapmak ya da gösterilen biçimde yeni bir hüküm vermek zorundadır..." şeklindeki tespitler ile bozma ilamına uyan mahkemenin bozma ilamı ile sınırlı değerlendirme yapma mecburiyetinde olduğu, aksi durumun açıkça kamu düzenine aykırılık oluşturacağı tespit edildiğinden mahkememizce bozma ilamı doğrultusunda yargılama yapılmıştır.

İstanbul BAM 29. Hukuk Dairesinin 2018/46462 Esas 2022/1715 Karar sayılı ilamında da vurgulandığı üzere; 7036 sayılı Kanun m.37'nin gerekçesi ile Anayasa Mahkemesi 11/07/2018 tarih, 2017/178 E. ve 2018/82 K. sayılı kararı göz önüne alındığında, kapsam dışı personel olarak çalışan kişilerin kamu görevlisi olmadığı, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olduğu, Anayasa Mahkemesi kararında iş mahkemelerinin iş hukuku alanındaki uyuşmazlıkları çözmekle görevli olduğu, bu bakımdan iptali istenen maddede yer alan uyuşmazlıkların çözümünde görevli olarak kabul edilmelerinin Anayasa'ya aykırı olmadığının vurgulandığı, Kanun'un gerekçesinde ise bahsedilen teşebbüs ve bağlı ortaklıkların özel hukuk tüzel kişisi niteliğinde olduğu, bunların personelinin de işçi statüsünde özel hukuk hükümlerine tabi olması gerektiği, bu sebeple bunların kendi personeliyle yaptıkları sözleşmenin de özel hukuk hükümlerine tabi olması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca işçiler ile bu teşebbüs ve ortaklıklar arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde idare mahkemelerinin görevli olmasının idari yargı mekanizması ile uyuşmadığı belirtilmiş olup kapsam dışı personellerin kamu personeli olmadığı, davalının özel hukuk tüzel kişisi olduğu, özel hukuk tüzel kişisine ait personelin de işçi statüsünde olduğu belirlenmiştir.

Mahkememizce Yargıtay bozma ilamı doğrultusunda yargılama yapılarak davacı tarafa davalı Kurumun hukuka aykırı işlemi nedeniyle davacı asilin uğramış olduğu hak kaybının ne olduğu ve miktarını açıklamak üzere kesin süre verildiği, davacı vekili tarafından mahkememize

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

sunulan 02/02/2024 havale tarihli beyan dilekçesi ile davalı Kurumun işlemi nedeniyle davacının uğramış olduğu iddia olunan zarar miktarını fazlaya ilişkin haklarını mahfuz tutmak suretiyle açıkladığı ve açıklanan değer üzerinden harç yatırıldığı tespit edilmiştir.

Dosya kapsamında yer alan bilgi ve belgelerden davacının davalı TPAO Yurt Dışı Projeler Daire Başkanlığında 28/08/2008 tarihinde "Uzman Yardımcısı" unvanı ile çalışmaya başladığı, TPAO Genel Müdürlüğünün 09/05/2016 tarih ve 35314 sayılı olurları ile 28/02/2014 tarihinden itibaren "Uzman" olarak atandığı, 02/03/2018 tarihinde davacının davalı Kuruma unvanının "Baş Uzman" olarak değiştirilmesi talebinde bulunduğu, davalı Kurum tarafından davacının talebinin cevap verilmeyerek zımni olarak reddedildiği, TPAO Ortaklık Yönetmeliği EK- 3 "Asgari Hizmet Şartı ve Hizmet Süresi" tablosuna göre "Baş Uzman" görevi için asgari 4 yıl yüksek tahsil ve 10 yıl iç hizmet süresi gerektiği, aynı tablonun notlar bölümünde 5 nolu bentte; "görev unvanları için öngörülen asgari hizmet süresinin dolmasına 6 ay ve daha az süre kalması halinde, bu süre yıla tamamlanır" hükmünün bulunduğu, davacının TPAO Ortaklık Yönetmeliği gereğince aranılan şartları 28/08/2017 tarihinde yerine getirdiği, bunlar dışında bir uygulama yapılmasının ancak Yönetim Kurulu kararıyla mümkün olduğu, dosya içerisinde böyle bir karara rastlanmadığı, ayrıca bu hususta davalı Kuruma herhangi bir takdir yetkisinin tanınmadığı, ayrıca terfi/unvan değişikliği yapılmamasının mali sonuçlarıyla ilgi olarak Ortaklık Yönetmeliği EK- 5 Makam ve Mesleki Sorumluluk Tazminatı" tablosuna göre; davacının halihazırdaki görevi ile derece ilerlemesi talep ettiği görev arasında % 5'lik artış farkı bulunduğu, yine "Ortaklık Yönetmeliği EK- 6 Mesleki Tazminatı" tablosuna göre; davacının halihazırdaki görevi ile derece ilerlemesi talep ettiği görev arasında 500 puan iş güçlüğü tazminat puanı farkı bulunduğu, davacının işe girdiği tarihten itibaren düzenli olarak her yıl performans not karşılığında kademe ilerlemesi aldığı, davalı tarafından objektif ve somut bir değerlendirme yapılmadan davacının performans notlarının düşük gösterilmesine ilişkin işlemlerin mahkeme kararlarıyla iptal edildiği ve davacının performans notlarının yükseltildiği, bu bağlamda; davacının başvurusuna istinaden Kurum tarafından tesis edilen işlemin hukuka aykırı olduğu tespit edilmiştir. Mahkememizce davalı Kurum tarafından zımni red şekilde tesis edilen işlemin hukuka aykırı olduğu tespit edilmiş olmakla Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/10796 Esas 2022/12040 Karar sayılı ilamı göz önüne alınarak mahkememizce; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümlerinde gerekse 4857 sayılı Kanun'da, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin işyerini veya işini değiştirmesi durumunda, bu işlemin iptali için öngörülmüş bir dava türü bulunmadığından, işverenin yönetim yetkisine müdahale anlamına gelecek şekilde işlemin iptaline yönelik bir hüküm kurulmasının mümkün olmadığı anlaşıldığından yalnızca davalı Kurum tarafından tesis edilen zımni red işleminin hukuka aykırı olduğunun tespiti ile yetinilmiştir.

Mahkememizce Kurumun zımnen tesis ettiği ve mahkememizce hukuka aykırı olduğu tespit edilen işlem nedeniyle davacı asilin varsa hak kaybının tespit edilebilmesi amacı taraf vekillerine davacı işçi ile aynı yaşlarda, aynı kıdeme sahip ve aynı eğitim durumuna sahip emsal işçilerin bildirilmesi istenmiş ve davacı asil tarafından mahkememize bildirilen emsal işçilere ait ücret bordroları davalı Kurumdan celp edilerek dosya bilirkişiye tevdi edilmiştir. Mahkememizce bilirkişi tarafından hazırlanan 14/06/2024 havale tarihli bilirkişi raporunda yer alan tespit ve hesaplamaların dosya kapsamına uygun olması, bilirkişi raporunun açık, anlaşılır ve denetime elveriş olduğu tespit edildiğinden mahkememizce bilirkişi raporuna itibar edilmiştir.

Mahkememizce hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının 28/08/2017 tarihinde Baş Uzman olmuş olsaydı mahrum kaldığı parasal hakların davalı TPAO Personel Yönetmeliğine göre makam ve mesleki sorumluluk tazminatı ile meslek tazminatından oluşacağı, yapılacak belirlemenin davacının Baş Uzman olma şartlarını yerine getirdiği tarih olan 28/08/2017 tarihinde dava tarihine belirlenmesi gerektiği (davacının 27/09/2019 tarihinde davalı Kurumdan ayrıldığının anlaşıldığı, UYAP üzerinden yapılan sorgulama neticesinde davacı tarafından işe iade davasının açıldığı, mahkememizce davacının işe edilip edilmeyeceğinin bilinmediği, işe iade kararının verilmesi halinde dahi davacının işe başlatılıp başlatılmayacağının bilinmesinin mümkün olmadığı, işe başlatılması halinde davacının davalı Kurum nezdinde ne kadar daha çalışacağının bilinmesinin mümkün olmadığı, mahkememizce

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

davalı Kurumun işleminin iptalinin mümkün olmadığı, bu nedenle mahkememizce davacının uğramış olduğu zararın ancak dava tarihine kadar tespitinin mümkün olduğu anlaşılmıştır.) anlaşılmakla mahkememizce hükme esas alınan bilirkişi raporunda yer alan 1. Seçenek hesaplama doğrultusunda davacının davalı Kurumun zımni ret şeklinde tesis ettiği hukuka aykırı işlem nedeniyle uğramış olduğu parasal hakkın net 1.993,75 TL olduğu tespit edilmiştir.

Faiz türü hususunda mahkememizce yapılan değerlendirme; Davacı asilin 18/07/2024 tarihli celsedeki beyanı ile davacı vekili tarafından mahkememize sunulan 02/02/2024 havale tarihli beyan dilekçesi ile dava dilekçesinde talep edilen faiz türünün aksine mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Mahkememizin kanaati ve mahkememizce emsal olarak alınan Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin 2021/2832 Esas 2022/4795 Karar sayılı ilamında da; "...Ancak davacı dava dilekçesinde yasal faiz talep etmek suretiyle tercih hakkını kullanmış olup, yenilik doğurucu nitelikteki bu hakkın kullanılarak tüketilmesinden sonra artık ıslah dilekçesiyle faizin cinsinin değiştirilerek reeskont faizi talep edilmesi mümkün olmadığından..." şekliyle vurgulandığı üzere ıslah dilekçesi ile dahi dava dilekçesinde talep edilen faiz türünün değiştirilmesinin mümkün olmadığı anlaşılmakla; davacı vekili tarafından mahkememize ıslah dilekçesi dahi sunulmadan, sunulan 02/02/2024 havale tarihli beyan dilekçesi ile talep edilen faiz türüne mahkememizce itibar edilmemiştir.

Dava dilekçesinde davacı tarafından parasal hakların hak ediş tarihinden itibaren talep edildiği anlaşıldığından mahkememizce emsal olarak alınan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2024/3470 Esas 2024/6519 Karar ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/3222 Esas 2022/3813 Karar sayılı kararları uyarınca davacının hakkettiği alacak miktarına temerrüt tarihi olan arabuluculuk son tutanağının düzenlenme tarihinden itibaren faize hükmedilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda mahkememizce davacının davasının kısmen kabulü ile davacının davalı Kuruma yapmış olduğu derece ilerlemesi talebine ilişkin davalı Kurum tarafından zımni red şeklinde tesis edilen işlemin hukuka aykırı olduğunun tespitine ve davacının Kurumun hukuka aykırı işlemi nedeniyle uğramış olduğu net 1.993,75 TL'ye arabuluculuk son tutanağının düzenlenme tarihi olan 25/05/2018 tarihinden itibaren taleple bağlılık ilkesi nazara alınarak işleyecek yasal faiz oranı ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."

III. UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNDEN İSTEK

6. Başvurucu S. S. E., Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına sunulmak üzere verdiği ve 19/11/2024 tarihinde Lüleburgaz İş Mahkemesi kayıtlarına giren dilekçesinde, TPAO Genel Müdürlüğü kapsam dışı personeli olarak 2008 yılında başladığı görevinde derece ilerlemesi ve unvan değişikliği yapılmaması nedeniyle, Ankara 15. İdare Mahkemesinin E.2014/1536, K.2015/1958 sayılı kararıyla "kamu görevlisi" statüsü tespit edildiğini, ancak Lüleburgaz İş Mahkemesinin E.2018/171, K.2018/382, İstanbul BAM 29. Hukuk Dairesinin E.2018/4662, K.2022/1715 ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2022/10796, K.2022/12040 sayılı kararlarla *"işçi"* statüsü tespit edildiğini ve bazı kararların bozulduğunu, bunun sonucunda lehine özlük ve parasal haklar sağlanamadığını, adli ve idari yargı kararları arasındaki çelişki nedeniyle hüküm uyuşmazlığı oluştuğunu belirterek, ihtilafın hüküm uyuşmazlığı yolu ile giderilmesi ve hakkın yerine getirilmesi için öncelikle davalı kuruma ait işlemin yürütülmesinin durdurulması ve daha sonra Lüleburgaz İş Mahkemesinin E.2023/2, K.2024/461 sayılı kararının kaldırılmasına ve davalı Kuruma ait zımnen ret işleminin iptali ile yoksun kalınan özlük haklarının (mülkiyet hakkı kapsamında, maddi alacak için enflasyon farkı gözetilerek tutarın belirlenip/güncel maaş skalası olabilir, daha sonra yasal faiz uygulanması) iadesi yönünde yeniden hüküm kurulmasına, yargılama giderlerinin davalı tarafa yükletilmesine karar verilmesini istemiştir.

7. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca 2247 sayılı Kanunun 24 ve 16. Maddelerine göre ilgili Başsavcıların yazılı düşünceleri istenilmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

IV. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCELERİ

A. Danıştay Başsavcılığının Yazılı Düşüncesi

8. Danıştay Başsavcısı; *"Adlî ve idarî yargıda açılan davalar ile elde edilmek istenen sonucun aynı olmaması bakımından konuları farklı olan ve kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması söz konusu olmayan kararlar arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğundan söz edilmesi mümkün değildir."* gerekçesiyle başvurunun reddi gerektiği yönünde yazılı düşünce bildirmiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir:

"HUKUKİ SÜREÇ :

Dava 1 Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'nde uzman yardımcısı olarak görev yapan davacı tarafından, asgari hizmet süresi dolması sebebiyle terfi/unvan değişikliği yapılması talebinin zımni olarak reddine yönelik işlemin iptali ile mahrum kaldığı özlük ve parasal hakların terfi/unvan değişikliğine hak kazandığı 28/02/2014 tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğüne karşı idarî yargıda açılan davada, dava konusu işlemin iptali yolunda Ankara 15. İdare Mahkemesince verilen 27/11/2015 tarihli ve E:2014/1536, K:2015/1958 sayılı karara karşı davalı idare tarafından yapılan temyiz başvurusu Danıştay 2.Dairesinin 29/05/2019 tarihli ve E:2016/14333, K:2019/3461 sayılı kararı ile reddedilerek Mahkeme kararı kesinleşmiştir.

Dava 2: Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'nde uzman olarak görev yapan davacı tarafından,kadro derecesinin 4 ve unvanının Başuzman olarak değiştirilmesi talebiyle 02/03/2018 tarihinde yapılan başvurunun zımni olarak reddine yönelik işlemin iptali ile bu değişiklikle özlük haklarında meydana gelecek parasal haklarının hakediş tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğüne karşı adli yargıda açılan davada, Lüleburgaz İş Mahkemesinin 18/09/2018 tarihli ve E:2018/171, K:2018/382 sayılı kararı ile; dava konusu işlemin iptali ile bu işlem nedeniyle davacının mahrum kaldığı tüm özlük haklarının davacının derece ilerlemesine hak kazandığı tarihten itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmiş, bu karara karşı davalı tarafından istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 29. Hukuk Dairesinin 23/06/2022 tarihli ve E:2018/4662, K:2022/1715 sayılı kararıyla davalının istinaf başvurusunun reddine karar verilmiş, bu karara karşı her iki taraf vekillerince temyiz yoluna başvurulmuş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 12/10/2022 tarihli ve E.2022/10796, K.2022/12040 sayılı kararıyla istinaf başvurusunun reddine dair Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve ilk derece mahkemesi kararını bozulmasına karar vermiş, bozma kararına uyularak yapılan yargılama sonunda Lüleburgaz İş Mahkemesinin 18/07/2024 tarihli ve E:2023/2, K.2024/461 sayılı kararı ile davanın kısmen kabulü kısmen reddine, davacının davalı kuruma yapmış olduğu derece ilerlemesi talebine ilişkin zımni ret işleminin hukuka aykırı olduğunun tespitine, davacının hukuka aykırı işlem nedeniyle uğramış olduğu net 1993,75TL'ye arabuluculuk son tutanağının düzenlenme tarihi olan 25/05/2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine karar verilmiş,bu karara karşı taraf vekillerince temyiz yoluna başvurulması üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02/10/2024 tarihli ve E.2024/11916, K.2024/12901 sayılı kararıyla ilk derece mahkemesi kararının onanmasına karar verilmiş ve ilk derece mahkemesi kararı kesinleşmiştir.

Farklı yargı yerlerinde açılmış olan bu davaların tarafı olan davacı tarafından, söz konusu kararların birbiriyle çeliştiği ileri sürülerek hüküm uyuşmazlığının giderilmesi istenilmiştir.

İLGİLİ MEVZUAT :

2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluşu ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 24. maddesinde; adlî ve idarî yargı mercileri tarafından, görevle ilgili olmaksızın kesin olarak

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

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 varlığının kabul edileceği, ilgili kişi veya makamın Uyuşmazlık Mahkemesine başvurarak hüküm uyuşmazlığının giderilmesini isteyebileceği kurala bağlanmıştır.

Bu kanunî düzenlemeye göre hüküm uyuşmazlığının varlığı için;

a) Uyuşmazlık bulunduğu ileri sürülen hükümlerin, adlî ve idarî yargı mercilerince verilmesi,

b) Konusu, sebebi ve taraflarından en az birinin aynı olması,

c) Her iki kararın da kesinleşmiş olması,

d) Davaların esasının hükme bağlanmış bulunması,

e) Kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

HUKUKÎ SÜRECİN DEĞERLENDİRİLMESİ :

Hüküm uyuşmazlığı bulunduğu ileri sürülen kararların 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.

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, İstanbul, Altıncı Baskı, 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, BATİDER, Cilt XXVIII, Sayı 21, Sayfa 258-287)

Mahkemelerce verilen hükümlerin aynı konuya ilişkin olup olmadığının incelenmesi:

İdarî yargı yerinde görülen davanın konusu;Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'nde uzman yardımcısı olarak görev yapan davacı tarafından, asgari hizmet süresi dolması sebebiyle terfi/unvan değişikliği yapılması talebinin zımni olarak reddine yönelik işlemin iptali ile mahrum kaldığı özlük ve parasal hakların terfi/unvan değişikliğine hak kazandığı 28/02/2014 tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemine ilişkindir.

Adlî yargı yerinde görülen davanın konusu ise; Türkiye Petrolleri Genel Müdürlüğünün 09/05/2016 tarihli ve 35314 sayılı oluru ile 28/02/2014 tarihinden geçerli olmak üzere uzman olarak atanmış olan davacı tarafından, kadro derecesinin 4 ve unvanının Başuzman olarak değiştirilmesi talebiyle 02/03/2018 tarihinde yapılan başvurunun zımni olarak reddine yönelik işlemin iptali ile bu değişiklikle özlük haklarında meydana gelecek parasal haklarının hakediş tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemine ilişkindir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

Adlî ve idarî yargıda açılan davalar ile elde edilmek istenen sonucun aynı olmaması bakımından konuları farklı olan ve kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması söz konusu olmayan kararlar arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğundan söz edilmesi mümkün değildir.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle, Ankara 15.İdare Mahkemesinin 27/11/2015 tarihli ve E:2014/1536, K:2015/1958 sayılı kararı ile Lüleburgaz İş Mahkemesinin 18/07/2024 tarihli ve E:2023/2, K:2024/461 sayılı kararı arasında hüküm uyuşmazlığı bulunmadığından, başvurunun reddine karar verilmesi gerektiği düşünülmektedir."

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının Yazılı Düşüncesi

9. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı; adli ve idari yargı mercileri tarafından esasa ilişkin olarak verilen ve kesinleşen mahkeme kararlarının dava konusunun aynı olması koşulunun gerçekleşmemiş olması sebebiyle, 2247 sayılı Kanun'un 24. Maddesinde belirtilen koşulların birlikte gerçekleşmediği düşüncesiyle başvurunun reddi gerektiği yönünde yazılı düşünce bildirmiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir:

"HÜKÜMLERİN İNCELENMESİ:

TPAO Genel Müdürlüğü bünyesinde uzman yardımcısı olarak görev yapan davacı tarafından, asgari hizmet süresinin dolması nedeniyle terfi / iinvan değişikliği yapılması talebinin zımnen reddine ilişkin işlemin iptali ile işlem nedeniyle mahrum kalınan özlük ve parasal haklarının terfi / ünvan değişikliğine hak kazandığı 28.12.2014 tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle TPAO Genel Müdürlüğüne karşı açılan davada, Ankara 15. İdare Mahkemesinin 27.11.2015 tarihli ve 2014/1536 E., 2015/1958 K. sayılı kararıyla; dava konusu işlemin iptaliyle işlem nedeniyle mahrum kalman özlük haklarının dava tarihinden işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine karar verildiği, bu karara karşı davalı idarece yapılan temyiz başvurusunun reddedilmesi sebebiyle anılan kararın kesinleştiği anlaşılmıştır.

Diğer taraftan, davalı idare bünyesinde uzman olarak görev yapan davacı tarafından, kadro derecesinin 4, Unvanının ise baş uzman olarak değiştirilmesi talebiyle yapılan başvurunun zımnen reddine ilişkin işlemin iptali ile işlem nedeniyle mahrum kalınan özlük ve parasal haklarının hak ediş tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle TPAO Genel Müdürlüğüne karşı açılan davada, Lüleburgaz İş Mahkemesinin 18.09.2018 tarihli ve 2018/171 E., 2018/382 K. sayılı kararının istinaf ve temyiz başvurusu sonucu bozulması üzerine Lüleburgaz İş Mahkemesinin 18.07.2024 tarihli ve 2023/2 E., 2024/461 K. sayılı kararıyla; davanın kısmen kabulü ve kısmen reddine, davacının derece ve ünvan talebinin zımnen reddine ilişkin işlemin hukuka aykırı olduğunun tespitiyle hukuka aykırı işlem nedeniyle mahrum kalınan özlük hakkında karşılık 1.993,75t>'nin arabuluculuk son tutanağının düzenlenme tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine karar verildiği, bu karara karşı yapılan temyiz başvurularının reddedilmesi sebebiyle anılan kararın kesinleştiği anlaşılmıştır.

Davacı S. S. E. vekilince Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilen 19.11.2024 tarihli dilekçe ile Ankara 15. İdare Mahkemesinin 27.11.2015 tarihli ve 2014/1536 E., 2015/1958 K. sayılı kararı ile Lüleburgaz İş Mahkemesinin 18.07.2024 tarihli ve 2023/2 E., 2024/461 K. sayılı kararından hangisinin uygulanacağı konusunda tereddüt doğduğundan ve hakkın yerine getirilmesinin olanaksız hâle geldiğinden bahisle hüküm uyuşmazlığının Lüleburgaz İş Mahkemesi tarafından verilen kararın kaldırılması ve davalı kurumun zımnen ret işleminin iptaliyle yoksun kalman özlük haklarının iadesi yönünde karar verilmesi suretiyle giderilmesi talebinde bulunulmuştur.

MEVZUAT YÖNÜNDEN İNCELEME:

İdari ve adli yargı kararları arasında oluştuğu ileri sürülen hüküm uyuşmazlığının çözümü için; öncelikle hüküm uyuşmazlığının oluşup oluşmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 24.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

maddesinin birinci fıkrasında, '7 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." hükmü yer almaktadır.

Anılan hükme göre, hüküm uyuşmazlığının varlığı için:

a- Uyuşmazlık konusu 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 bulunması,

Koşullarının birlikte gerçekleşmesi aranmaktadır.

Hüküm uyuşmazlığı bulunduğu ileri sürülen kararların incelenmesinde; ortada, taraflardan en az birinin aynı olduğu, adli ve idari yargı yerlerince verilmiş ve kanun yollarına başvurularak şeklen kesinleşmiş kararların bulunduğu, tüm kararlarda davanın esasının hükme bağlandığı ve kanun yollarının tüketildiği anlaşılmıştır.

Ancak, anılan mahkemelerce verilen hükümlerin konu ve dava sebebinin aynı olup olmadığı ve kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunup bulunmadığı konusunun ayrıca incelenmesinde fayda bulunmaktadır.

Ankara 15. İdare Mahkemesindeki dava; davacının, uzman yardımcısı olarak asgari hizmet süresinin dolması nedeniyle terfi / ünvan değişikliği yapılması talebinin zımnen reddine ilişkin işlemin iptali ile işlem nedeniyle mahrum kalınan özlük ve parasal haklarının ödenmesi istemiyle açılmış ve Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

Lüleburgaz İş Mahkemesindeki dava ise; davacının kadro derecesinin 4. uzman olan ünvanmın ise baş uzman olarak değiştirilmesi talebiyle yapılan başvurunun zımnen reddine ilişkin işlemin iptali ile işlem nedeniyle mahrum kalınan özlük ve parasal haklarının ödenmesi istemiyle açılmış ve Mahkemece davanın kısmen kabulüne ve kısmen reddine karar verilmiştir.

Bu duruma göre. İdare Mahkemesindeki davanın, davacının uzman yardımcılığı kadrosundan uzman kadrosuna terfi ettirilmemesi işleminden; İş Mahkemesindeki davanın ise uzman kadrosundan baş uzman kadrosuna terfi ettirilmemesi işleminden kaynaklanması karşısında, mahkeme kararları arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğunun kabulü için gerekli olan koşullardan, dava konusunun aynı olması koşulunun gerçekleşmediği sonucuna varılmıştır.

SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle, adli ve idari yargı mercileri tarafından esasa ilişkin olarak verilen ve kesinleşen mahkeme kararlarının dava konusunun aynı olması koşulunun gerçekleşmemiş olması sebebiyle, 2247 sayılı Kanun'un 24. maddesinde belirtilen koşulların birlikte gerçekleşmediği düşüncesiyle söz konusu başvurunun reddi gerekmektedir.

Gereği takdirlerinize sunulur."

V. İLGİLİ HUKUK

10. 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un ***"Mahkemenin görevi"*** başlığını taşıyan 1. maddesinin birinci 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"

11. 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

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."

12. 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."

13. 2247 sayılı Kanun'un "*Hüküm Uyuşmazlığı*" başlıklı 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."

14. 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."

15. 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

16. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Eyüp SARICALAR, Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Recep KILIÇ'ın katılımlarıyla yapılan 24/11/2025 tarihli toplantısında; Raportör-Hâkim Süleyman ARIDURU'nun, 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:

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

17. 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.

18. Hüküm uyuşmazlığı bulunduğu ileri sürülen adli ve idari yargı kararlarının incelenmesinden; ortada adli ve idari yargı yerlerince verilmiş ve kesinleşmiş kararlar bulunduğu, her iki kararda işin esasının hükme bağlandığı; davaların taraflarının aynı olduğu anlaşılmaktadır.

19. Konu ve dava sebebinin aynı olup olmadığına gelince, yukarıda ayrıntılı olarak değinilen mahkeme kararları irdelendiğinde; Ankara 15. İdare Mahkemesindeki davanın, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'nde uzman yardımcısı olarak görev yapan davacı tarafından, asgari hizmet süresi dolması sebebiyle terfi/unvan değişikliği yapılması talebinin zımni olarak reddine yönelik işlemin iptali ile mahrum kaldığı özlük ve parasal hakların terfi/unvan değişikliğine hak kazandığı 28/02/2014 tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açıldığı ve mahkemece dava konusu işlemin iptaline, davacının mahrum kaldığı özlük haklarının dava tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verildiği; Lüleburgaz İş Mahkemesindeki davanın ise Türkiye Petrolleri Genel Müdürlüğünün 09/05/2016 tarihli ve 35314 sayılı oluru ile, 28/02/2014 tarihinden geçerli olmak üzere uzman olarak atanmış olan davacı tarafından, kadro derecesinin 4 ve unvanının Başuzman olarak değiştirilmesi talebiyle 02/03/2018 tarihinde yapılan başvurunun zımni olarak reddine yönelik işlemin iptali ile bu değişiklikle özlük haklarında meydana gelecek parasal haklarının hak ediş tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açıldığı ve mahkemece davanın kısmen kabul kısmen reddi ile; davacının davalı Kuruma yapmış olduğu derece ilerlemesi talebine ilişkin davalı Kurum tarafından zımni red şeklinde tesis edilen işlemin hukuka aykırı olduğunun tespitine, davacının Kurumun hukuka aykırı işlemi nedeniyle, uğramış olduğu net 1.993,75 TL'ye arabuluculuk son tutanağının düzenlenme tarihi olan 25/05/2018 tarihinden itibaren taleple bağlılık ilkesi nazara alınarak işleyecek yasal faiz oranı ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

20. Buna göre, İdare Mahkemesindeki davanın, davacının uzman yardımcılığı kadrosundan uzman kadrosuna terfi ettirilmemesi işleminden; İş Mahkemesindeki davanın ise uzman kadrosundan baş uzman kadrosuna terfi ettirilmemesi işleminden kaynaklanması karşısında, mahkeme kararları arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğunun kabulü için gerekli olan koşullardan, dava konusunun aynı olması koşulunun gerçekleşmediği sonucuna varılmıştır.

21. Diğer taraftan, hüküm uyuşmazlığının varlığı için, kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması koşulu incelendiğinde; hüküm uyuşmazlığına konu Ankara 15. İdare Mahkemesinin 27/11/2015 tarih ve E.2014/1536, K.2015/1958 sayılı kararına konu davanın, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'nde uzman yardımcısı olarak görev yapan davacı tarafından, asgari hizmet süresinin dolması sebebiyle terfi/unvan değişikliği yapılması talebinin zımni olarak reddine yönelik işlemin iptali ile bu kapsamda mahrum kaldığı özlük ve parasal haklarının 28/02/2014

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin

tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemine ilişkin olduğu, buna karşılık Lüleburgaz İş Mahkemesinin 18/07/2024 tarih ve E.2023/2, K.2024/461 sayılı kararına konu davanın ise, davacının Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğünde uzman olarak görev yapmakta iken, kadro derecesinin 4 ve unvanının Başuzman olarak değiştirilmesi talebiyle 02/03/2018 tarihinde yaptığı başvurunun zımni olarak reddine ilişkin işlemin iptali ile bu unvan değişikliği nedeniyle doğacak özlük ve parasal haklarının ödenmesi istemine dair bulunduğu, her iki davanın konusu ve elde edilmek istenen sonucun farklı olduğu, bu nedenle *"kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması"* koşulunun da gerçekleşmediği anlaşılmıştır.

22. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, adli ve idari yargı yerlerinde verilen kararlar arasında 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,

24/11/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Kenan	Eyüp	Bayram	Döndü Deniz
YAŞAR	SARICALAR	ŞEN	BİLİR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Recep
ARSLAN	BALLI	KILIÇ

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden Z1jyi6W - 78xakoZ - UXiR4u8 - 9NeXzk= ile erişebilirsin