T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2026/11
KARAR NO : 2026/195
KARAR TR : 13/04/2026

ÖZET: 2247 sayılı Kanun'un 24. maddesinde hüküm uyuşmazlığı için öngörülen *"konu ve dava sebebinin aynı olması"* ve *"kararlar arasındaki çelişki yüzünden hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması"* koşullarını taşımayan BAŞVURUNUN REDDİ gerektiği hk.

K A R A R

Hüküm Uyuşmazlığının Giderilmesini İsteyen
Davacı: S. S. E.
Adli Yargıda Vekili : Av. M. U.
Karşı Taraf (Davalı) :Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü
Vekili : Av. P. E.

I. İDARİ YARGIDA DAVA SÜRECİ

A. Dava Konusu Olay

1. Davacı tarafından, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, İş Geliştirme Dairesi Başkanlığında uzman yardımcısı olarak görev yapmakta iken, Trakya Bölge Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Performans ve Eğitim Şefliğine aynı unvanla atanmasına ilişkin 10/09/2014 tarih ve 6263 sayılı işlemin; atanmış olduğu birimde almış olduğu eğitim ve uzmanlık alanı dikkate alındığında hizmetine ihtiyaç duyulmadığı, idarenin kendisine karşı hasmane tutum izlediği, hakkında tesis edilen işlemlere karşı açmış olduğu davaların bir kısmının lehine sonuçlandığı, bir kısmının devam ettiği ileri sürülerek, iptali ile işlem nedeniyle yoksun kalmış olduğu parasal ve özlük haklarının yasal faizi ile birlikte tazminine karar verilmesi istemiyle, 30/09/2014 tarihinde idari yargı yerinde Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğüne karşı dava açılmıştır.

B. Yargılama Aşamaları

2. **Ankara 10. İdare Mahkemesi 14/07/2015 tarih ve E.2014/1803, K.2015/1073 sayılı kararı** ile, davanın reddine karar vermiş; bu karara karşı davacı tarafça yapılan temyiz başvurusu Danıştay İkinci Dairesinin 22/02/2018 tarih ve E.2016/8853, K.2018/1106 sayılı karar ile reddedilerek karar onanmış; bu karara karşı yapılan karar düzeltme başvurusu da Danıştay İkinci Dairesinin 06/11/2018 tarih ve E.2018/2828, K.2018/6118 sayılı kesin kararı ile reddedilmiş ve ilk derece mahkemesi kararı kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Uyuşmazlıkta, yasalarla kendisine verilen görevleri etkin, süratli ve verimli bir biçimde yürütme ve bu amaçla gereken önlemleri almakla yükümlü olan idarenin, elindeki mevcut kadrolardaki personelin hizmetinden en iyi verim alınması ve faydalanılmasını teminen atama yapmasının tabii olduğu, personelin görevle ilgili zorunlu sebepler nedeniyle atanmasında idarenin hizmet dışı nedenlere dayandığı hususunda herhangi bir bilgi ve belge ortaya konulamadığı, yasalarla kendisine verilen görevleri zamanında ve etkin bir biçimde yapmak ve bu sebeple kadroları uygun elemanlarla doldurmakla yükümlü idarenin 657 sayılı Yasanın 76. maddesinde tanınan takdir yetkisine dayanılarak hizmetinden daha iyi faydalanmak için gerekli gördüğü (rusça dil bilen personel ihtiyacı dikkate alınarak) ihtiyaç*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden KlzsjmB - k3O69Wg - Z7J+Qjx - nHj7Vo= ile erişebilirsin

nedeniyle kadro ve ünvan durumu gözetilerek (Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, İş Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nda uzman yardımcısı olarak görev yapmakta iken Trakya Bölge Müdürlüğü, İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Performans ve Eğitim Şefliği'ne aynı unvanla atanması yolunda) tesis edilen dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, davanın reddine..."

II. ADLİ YARGIDA DAVA SÜRECİ

A. Dava Konusu Olay

3. Davacı vekili, davalı kurumun müvekkili hakkında tesis ettiği 27/09/2019 tarih ve e.65558 sayılı fesih işlemiyle yapmış olduğu feshin ve işten çıkarmanın geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesi, haksız feshin geçersizliğinin tespiti kararı ile birlikte İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince özlük ve mali haklarının ödenmesi istemiyle 22/11/2019 tarihinde adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Yargılama Aşamaları

4. Ankara 26. İş Mahkemesi 24/06/2025 tarih ve E.2019/542, K.2024/556 sayılı kararı ile davanın kabulüne ve iş akdinin feshi işleminin iptaline karar vermiş; bu karara karşı davalı tarafça yapılan istinaf başvurusu Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 13/05/2025 tarih ve E.2024/2975, K.2025/1305 sayılı kararı ile eksik inceleme gerekçesiyle esastan kabul edilmiş ve istinafa konu karar kaldırılarak dosya mahkemesine gönderilmiş; Ankara 26. İş Mahkemesi 24/06/2025 tarih ve E.2025/193, K.2025/181 sayılı kararı ile, davanın kabulü ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermiş; taraflarca bu karara karşı da istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

5. **Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi 07/10/2025 tarih ve E.2025/2389, K.2025/2456 sayılı kararı** ile, istinaf başvurusunun esastan kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırarak davanın reddine kesin olarak karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şu şekildedir:

*"...**Taraflar arasında uyuşmazlık,** feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, disiplin cezasının iptali gerekip gerekmediği, boşta geçen süre ve işe başlatmama tazminatının hesap yöntemi konularındadır.*

Dava işe iade davasıdır. Bu husus kaldırma kararında ayrıntılı şekilde irdelenmiştir. Bu nedenle davacının disiplin cezasının iptali talebi bu davada değerlendirilemez, ayrıca 4857 sayılı İş Yasasının 17-21 maddelerinde işe iade davasının yargılama şekli, işe başlatamam tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin hesap yöntemi açıklanmış olup davacının buna dair itirazları da yerinde görülmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden KlzsjmB - k3O69Wg - Z7J+Qjx - nHj7Vo= ile erişebilirsin

nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25 inci maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II'nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, anayasanın 25 ve 26 ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir

İş Kanunu'nun 25 inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 10/12/2019 gün 2019/7908 E.-2019/22799 K. sayılı Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Dair kararı bu yöndedir.

Dosya içeriğine göre davacı işçinin işyerindeki amiri hakkında zimmetine para geçirdiği gerekçesiyle Cumhuriyet Başsavcılığına şikayetçi olduğu sabittir. (emsal davada jandarmaya şikayet etti sonra vazgeçti) Davacının bu tutumunun işvereni şüphe altında bırakmış olduğu kuşkusuzdur. Hal böyle olunca iş sözleşmesi karşılıklı güvene dayalı olduğundan ve işçinin sadakat ve özen yükümlülüğü bulunduğundan davacının davranışları işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediği gibi işverence iş ilişkisinin devamını sürdürülemez hale getirdiği açık olup, fesih cezasının orantılı olmadığına dair mahkeme kararının isabetsiz olduğu, davacının eylemleri haklı fesih boyutunda olmasa da geçerli neden teşkil edecek boyutta olup, sözleşmenin devamı işveren yönünden çekilmez hal almıştır. Kaldı ki davacının açtığı davalar ile kuruma büyük bir iş yükü çıkardığı, personel ve muhasebe servisinin iş yükünün arttığını, şirketin normal işleyişinin bozulduğunu da açıktır. Bu nedenle davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında, ***davacının istinaf talebinin reddine, davalının istinaf talebinin kabulü ile,*** *mahkemenin kararının kaldırılarak aşağıdaki gibi hüküm kurmak gerekmiştir...."*

III. UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNDEN İSTEK

6. Davacı vekili tarafından, aynı konu ve sebebe ilişkin idari ve adli yargı mercilerinde verilmiş iki farklı çelişik kararın bulunduğu, tarafların aynı olduğu, hakkın yerine getirilmesini olanaksız kılması nedeniyle işçi-memur statüsü hakkında davalı kurum tarafından yanlış ve hatalı uygulamalar nedeniyle davacının mağduriyet yaşadığı ileri sürülerek, ihtilafın hüküm uyuşmazlığı yolu ile giderilmesi ve hakkın yerine getirilmesi için Ankara Bölge Adliye

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden KlzsjmB - k3O69Wg - Z7J+Qjx - nHj7Vo= ile erişebilirsin

Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi 07/10/2025 tarih ve E.2025/2389, K.2025/2456 sayılı kararının kaldırılması isteminde bulunulmuştur.

V. İLGİLİ HUKUK

7. 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, idari ve askeri yargı mercileri arasındaki görev ve hüküm uyuşmazlıklarını kesin olarak çözmeye yetkili ve bu kanunla kurulup görev yapan bağımsız bir yüksek mahkemedir."*

8. 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 (…)[12] 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."*

9. 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."*

10. 2247 sayılı Kanun'un 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."*

VI. İNCELEME VE GEREKÇE

11. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Eyüp SARICALAR, Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Mahmut BALLI, Bilal ÇALIŞKAN, Yüksel NAVDAR'ın katımlarıyla yapılan 13/04/2026 tarihli toplantısında; Raportör-Hâkim Murat UÇUR'un 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 KlzsjmB - k3O69Wg - Z7J+Qjx - nHj7Vo= ile erişebilirsin

12. 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) Kararlarda arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız olması koşullarının birlikte gerçekleşmesi aranmaktadır.

13. İdari yargı yerinde açılan davada, Ankara 10. İdare Mahkemesi nezdinde; Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, İş Geliştirme Dairesi Başkanlığında uzman yardımcısı olarak görev yapmakta olan davacı tarafından, Trakya Bölge Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Performans ve Eğitim Şefliğine aynı unvanla atanmasına ilişkin 10/09/2014 tarihli ve 6263 sayılı işlemin iptali ile işlem nedeniyle yoksun kalmış olduğu parasal ve özlük haklarının yasal faiziyle birlikte tazminine karar verilmesi istemiyle dava açılmıştır.

14. Adli yargı yerinde açılan davada, Ankara 26. İş Mahkemesi nezdinde; davalı kurumun 27/09/2019 tarih ve e.65558 sayılı fesih işlemiyle yapmış olduğu feshin ve işten çıkarmanın geçersizliğinin tespiti ile işe iade, haksız feshin geçersizliğinin tespiti kararı ile birlikte İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince özlük ve mali haklarının ödenmesi istemiyle dava açılmıştır.

15. Hüküm uyuşmazlığı bulunduğu ileri sürülen adli ve idari yargı kararlarının incelenmesinden, adli ve idari yargı yerlerince verilmiş ve yasa yollarına başvurularak kesinleşmiş kararlar oldukları ve davaların taraflarından en az birinin aynı olduğu anlaşılmıştır.

16. İdari yargı yerinde açılan davanın konusu davacının Kurum içerisinde aynı unvanla naklen atanmasına ilişkin işlem iken, adli yargıda açılan davanın konusu davacının iş akdinin feshine ilişkin işlem olması ve buna göre, bahsi geçen davaların konularının aynı olmaması nedeniyle, anılan kararlar arasında bir hüküm uyuşmazlığı bulunduğundan söz edilemeyecektir.

17. Bu durumda, İdare Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi kararları arasında hüküm uyuşmazlığı bulunduğunun kabulü için gerekli olan koşullardan, *"konu ve dava sebebinin aynı olması"* ve *"kararlar arasındaki çelişki nedeniyle hakkın yerine getirilmesinin olanaksız bulunması"* koşullarının gerçekleşmediği anlaşılmıştır.

18. 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.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden KlzsjmB - k3O69Wg - Z7J+Qjx - nHj7Vo= ile erişebilirsin

VII. HÜKÜM

Açıklanan nedenlerle,

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,

13/04/2026 tarihinde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Rıdvan	Eyüp	Bayram	Döndü Deniz
GÜLEÇ	SARICALAR	ŞEN	BİLİR

Üye	Üye	Üye
Mahmut	Bilal	Yüksel
BALLI	ÇALIŞKAN	NAVDAR

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden KlzsjmB - k3O69Wg - Z7J+Qjx - nHj7Vo= ile erişebilirsin