|  |
| --- |
| **TÜRKİYE CUMHURİYETİ** |
| **ANAYASA MAHKEMESİ** |
|  |
|  |
| **BİRİNCİ BÖLÜM** |
|  |
| **KARAR** |
|  |
| **ADEM BEKTAŞ BAŞVURUSU** |
| (Başvuru Numarası: 2018/35591) |
|  |
| Karar Tarihi: 21/9/2023 |
| R.G. Tarih ve Sayı: 9/1/2024-32424 |
|  |
|  |
|  |
|  |

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**KARAR**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Başkan** | **:** | Hasan Tahsin GÖKCAN |
| **Üyeler** | **:** | Muammer TOPAL |
|  |  | Yusuf Şevki HAKYEMEZ |
|  |  | İrfan FİDAN |
|  |  | Muhterem İNCE |
| **Raportör** | **:** | Murat AZAKLI |
| **Başvurucu** | **:** | Adem BEKTAŞ |
| **Vekili** | **:** | Av. Hicran İLHAN |

**I.** **BAŞVURUNUN ÖZETİ**

1. Başvuru, işe iade talebiyle açılan davanın Yargıtayın içtihat değişikliğine gitmesinden dolayı reddedilmesi nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

2. Ankara Büyükşehir Belediyesi Su ve Kanalizasyon İdaresi (ASKİ) ihale sonucunda bir kısım güvenlik işiniÇ.G.H. A.Ş.ye (Şirket) devretmiştir.

3. Başvurucu, alt işveren Şirketin çalışanı olarak ASKİ'ye ait işyerinde güvenlik görevlisi sıfatıyla hizmet sözleşmesi uyarınca çalışmaya başlamıştır.

4. Başvurucunun iş akdi aynı işi yapan çok sayıda kişi ile birlikte 6/5/2016 tarihinde feshedilmiştir. Fesih gerekçesinde; davalı Şirketin ASKİ'nin güvenlik işlerini ihaleyle aldığı, üst işveren ASKİ tarafından ihale sözleşmesinin feshedildiği, başvurucunun davalı ASKİ'nin belirlediği işyerinde güvenlik personeli olarak çalıştığı, ASKİ'nin hizmet sözleşmesini sona erdirmesi nedeniyle başvurucunun iş akdinin feshedildiği belirtilmiştir.

5. Aralarında başvurucunun da olduğu iş akdi feshedilen işçiler, feshinhaksızve geçersiz olduğunu belirterek Şirket ve ASKİ aleyhine işe iade talebiyle dava açmıştır.

6. Bu davalar Ankara İş Mahkemeleri arasında tevzi edilmiştir.

7. İş akdi feshedilen işçilerin açtığı davaların bir kısmı iş mahkemelerince kabul edilmiş ve Yargıtay tarafından kararlar onanmıştır.

8. Başvurucunun açtığı davada da Ankara 30. İş Mahkemesi (Mahkeme) 13/12/2016 tarihli kararla davayı kabul etmiştir. Söz konusu kararda başvurucunun iş akdinin geçerli bir sebebe dayanılarak feshedildiğinin ve feshe son çare olarak başvurulduğunun işveren tarafından ispatlanamadığını belirtmiş, ayrıca ASKİ'ye ait işyerinde güvenlik işinin devam ettiğine işaret etmiştir.

9. İstinaf talebi, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi tarafından 22/2/2017 tarihinde reddedilmiştir.

10. Bu arada Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, emsal dosyaların temyiz incelemesi üzerine 2/3/2017 tarihinde verdiği kararla başka bir çalışanın açtığı işe iade davasının kabulüne dair kararı kaldırmıştır. Kararda "*Bölge Adliye Mahkemesi karar gerekçesinde emsal kabul edilen, Dairemizin 09.06.2016 tarihli ve 2016/13729 esas 2016/17170 karar sayılı onama kararında fesih gerekçesi farklı olduğundan emsal nitelikte kabul edilmesi doğru değildir. Yine Dairemizin 06.10.2016 tarihli 2016/25510 esas 2016/22639 karar sayılı ve 2016/25507 esas 2016 /22636 karar sayılı kararları açısından ise, gerek emsal nitelikte belirtilen kararların gerekse dosya içeriğinin Dairemizce yeniden değerlendirilmesi neticesinde davalılar arasındaki hizmet alım sözleşmesinin sona erdirilmesinin işletmesel karar niteliğinde olduğu kararın yerindelik denetimine tabi olmaması nedeniyle sadece feshin son çare olması ilkesi kapsamında araştırma ve inceleme yapılması gerekliliği karşısında görüş değişikliği yoluna gidilmiştir."* şeklinde gerekçe belirtilmiştir.

11. Başvurucunun açtığı davada davalılar temyiz talebinde bulunmuştur. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 23/6/2017 tarihinde hükmü bozmuştur. Yargıtaya göre 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca işletmenin işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle işveren işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işletme, işyeri ve işin düzenlenmesi konusunda işletmesel kararlar alabilecek olup alınan bu kararlar yerindelik denetimine tabi olmayıp yargı makamlarının denetimi işverenin fesihte keyfî davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığıyla (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) sınırlıdır. Bu kapsamda yapılan incelemede güvenlik hizmetlerinin davalı Şirket tarafından yerine getirilmesine ilişkin davalılar arasındaki sözleşmenin feshinin işletmesel bir karar olduğu, bu fesih sonucunda alt işveren şirkette istihdam fazlalığının kaçınılmaz olduğu belirtilmiştir. Yargıtay bu saptamalardan hareketle davalı Şirketin işçilerini çalıştırabileceği başka bir işyeri olup olmadığı ve aynı vasıftaki kişilerin yakın bir tarihte işe alınıp alınmadığı gibi hususların araştırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir.

12. Mahkeme, bozma ilamına uyarak yaptığı yargılama sonucunda 19/10/2017 tarihli kararla dosya kapsamına ve Yargıtay ilamındaki nedenlere dayanarak davanın reddine karar vermiştir.

13. Başvurucu, hükmü temyiz etmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 15/2/2018 tarihinde mahkeme kararını onamıştır.

14. Nihai karar 21/3/2018 tarihinde tebliğ edilmiş, başvurucu 17/4/2018 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

15. Başvuru formundaki aynı konu ve aynı ihlal iddiasıyla başvurucu ile birlikte 19 başvurucu adına bireysel başvuruda bulunulmuş, diğer başvurularda kabul edilemezlik kararları verilmiştir.

16. Öte yandan başvurucu, makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir. Anılan ihlal iddiasına yönelik olarak başvurucunun Adalet Bakanlığı Tazminat Komisyonuna başvurabileceği gerekçesiyle 8/2/2019 tarihinde başvuru ayrı bir başvuru numarasına kaydedilmiş ve başvuruda başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemezlik kararı verilmiştir.

17. Komisyon başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.

**II.** **İLGİLİ HUKUK**

18. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

*“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. ”*

19. *Yasemin Bodur,* B. No: 2017/29896, 25/12/2018, §§ 24-32; *Selahattin Bayri*, B. No: 2018/32374, 15/9/2021, §§ 32-54; *Nuran Erdoğan*, B. No: 2018/36613, 17/11/2021, §§ 54-60.

**III.** **DEĞERLENDİRME**

20. Başvurucu, aynı işyerinde benzer şartlarda çalışan ve aynı tarihte iş akdi feshedilen çok sayıda işçi tarafından işe iade talebiyle açılan davaların ilk derece mahkemelerince işçiler lehine karara bağlandığını ve davalıların temyizi sonucunda Yargıtayın yaklaşık 200-300 dosyada işçiler lehine verilen kararları onadıktan sonra aralarında kendisinin de olduğu çok sayıda işçinin davasını farklı bir gerekçe ile bozduğunu belirtmiştir. Başvurucu bu aşamadan sonra ilk derece mahkemesinin bozma kararı doğrultusunda davanın reddine karar vermesinden yakınmış ve açtığı davanın Yargıtayın görüş değiştirmesi nedeniyle önceki kararlarla çelişen şekilde sonuçlanmasının eşitlik ilkesi ile adil yargılanma hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

21. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Bu kapsamda başvurucunun şikâyetlerinin özü açtığı davanın Yargıtayın içtihat değişikliği neticesinde aleyhine sonuçlanmasına ilişkin olup şikâyetlerin bir bütün olarak adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkına yönelik olduğu değerlendirilmiştir.

22. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun’un 48. maddesinin (2) numaralı fıkrasında açıkça dayanaktan yoksun başvuruların Anayasa Mahkemesince kabul edilemezliğine karar verilebileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda başvurucunun ihlal iddialarını temellendiremediği, temel haklara yönelik bir müdahalenin olmadığı veya müdahalenin meşru olduğu açık olan başvurular ile karmaşık veya zorlama şikâyetlerden ibaret başvurular açıkça dayanaktan yoksun kabul edilebilir (*Hikmet Balabanoğlu*, B. No: 2012/1334, 17/9/2013, § 24).

23. Anayasa Mahkemesi derece mahkemelerinin ve Yargıtayın hukuk kurallarını yorumlamasından kaynaklanan içtihat farkının süregelen bir hâl aldığı, başka bir anlatımla kısa sayılamayacak bir zaman diliminde uygulamada birliğin sağlanamadığı durumlarda uygulamadaki tutarsızlıkları ortadan kaldıracak nitelikteki tedbirlerin önemine işaret etmektedir.

24. Hukukun üstünlüğü ilkesi gereği yargı sistemine olan güveni sağlamak ve korumakla yükümlü olan devlet, aynı yargı koluna dâhil mahkemeler arasındaki derin ve süregelen içtihat farklılıklarını ortadan kaldırabilecek nitelikte bir mekanizmayı kurmak ve bu mekanizmanın etkin bir şekilde işleyişini sağlayacak düzenlemeler yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, adil yargılanma hakkının güvencelerinden biri olarak kabul edilmelidir (*Engin Selek*, B. No: 2015/19816, 8/11/2017, § 58).

25. Öte yandan Anayasa Mahkemesi, içtihat farklılığını değerlendirdiği bir kararında Yargıtayın istikrarlı olarak uygulanan içtihattan ayrılarak yeni bir yaklaşım benimsemesi hâlinde kamuoyu nezdinde yargıya olan güvenin muhafaza edilmesi bakımından yeni yaklaşımın istikrarlı şekilde uygulanması gerektiğine dikkati çekmiş ve içtihat değişikliği sonucunda benimsenen yaklaşımın uygulamada birliği sağlamakla görevli yüksek mahkemeler tarafından istikrarlı olarak uygulanmamasının adil yargılanma hakkını ihlal edebileceğine karar vermiştir (*Hakan Altıncan* [GK], B. No: 2016/13021, 17/5/2018, § 48).

26. Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi (UYAP) üzerinden temin edilen belge ve bilgilerden başvurucu ile aynı şartlar altında, aynı işyerinde çalışan çok sayıda işçinin benzer davalar açtığı saptanmıştır. Açılan davalar ilk derece mahkemelerince kabul edilmiş ve davalıların temyizi üzerine 200'ü aşkın dosya onanmışken Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017 yılından itibaren işletmesel karar doğrultusunda iş akdi feshedilen işçilerin açtığı işe iade davalarının kabulüne dair ilk derece mahkemelerinin kararlarını yeterli bir araştırma ve incelemeye dayanmadığı gerekçesiyle bozmuştur.

27. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2/3/2017 tarihli ve E.2017/4328, K.2017/4394 sayılı kararda daha önce yaptığı incelemeleri ve kararları da tartışarak somut olayın özelliklerini dikkate almış ve görüş değişikliği yoluna gidildiğini belirterek işveren tarafından işletmesel karar alındığına ve bu kararın yerindelik denetimine tabi olmadığına dikkati çekmiş ve kabul kararının bozulmasına hükmetmiştir. Bozma kararı doğrultusunda inceleme yapan ilk derece mahkemeleri bu kez çoğu davanın reddine karar vermiştir. Bir kısım ilk derece mahkemesinin aksine aldığı kararlar mevcutsa da bu hükümler Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından ortadan kaldırılarak davaların reddine kesin olarak karar verilmiştir.

28. Somut olayda aynı işyerinde benzer şartlar altında çalışan bir kısım işçinin davası lehe sonuçlanmış ise de Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2017 yılında verdiği kararla gerekçesini ortaya koyarak görüş değiştirdiği (bkz. § 10), işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı hususunda somut olayın özelliğinin araştırılması yönünde bozma kararları verdiği, bu tarihten sonra bu hususu önüne gelen bütün uyuşmazlıklarda gözönünde bulundurduğu saptanmıştır. Öte yandan başvurucunun açtığı davanın reddedilmesinden sonra Yargıtayın tekrar görüş değiştirdiğine veya 2017 yılında verdiği karardan farklı karar verdiğine dair bir bilgi ya da belge sunmadığı da not edilmelidir.

29. Hukuk kurallarını yorumlama ve uygulama yetkisine sahip Yargıtay, gerekçesini de açıklayarak görüş değiştirmiştir. Öte yandan Yargıtayın benimsediği yeni yaklaşımı istikrarlı olarak uyguladığı ve derinleşmiş, süreklilik kazanmış bir içtihat farkından söz etmenin mümkün olmadığı dikkate alındığında hakkaniyete uygun yargılanma hakkına yönelik bir ihlalin olmadığının açık olduğu anlaşılmıştır. Başka bir anlatımla somut olayda derin ve süregelen içtihat farklılığı bulunmadığı gibi Yargıtayın gerekçesini ortaya koyarak görüşünü değiştirdiği ve istikrarlı olarak bu görüş doğrultusunda kararlar verdiği, bu hâliyle vardığı sonucun anayasal olarak yargılamanın hakkaniyetini zedelemediği kanaatine ulaşılmıştır.

30. Açıklanan gerekçelerle başvurunun diğer kabul edilebilirlik koşulları yönünden incelenmeksizin *açıkça dayanaktan yoksun olması* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

**IV.** **HÜKÜM**

Açıklanan gerekçelerle;

A. Başvurunun *açıkça dayanaktan yoksun olması* nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA,

B. Yargılama giderlerinin başvurucu üzerinde BIRAKILMASINA 21/9/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.