

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

**GENEL KURUL
KARAR****KENAN KALKAN BAŞVURUSU**

Başvuru Numarası :2018/36174
Karar Tarihi :15/2/2023

Başkan : Zühtü ARSLAN
Başkanvekili : Hasan Tahsin GÖKCAN
Başkanvekili : Kadir ÖZKAYA
Üyeler : Engin YILDIRIM
Muammer TOPAL
M. Emin KUZ
Rıdvan GÜLEÇ
Recai AKYEL
Yusuf Şevki HAKYEMEZ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Selahaddin MENTEŞ
Basri BAĞCI
İrfan FİDAN
Kenan YAŞAR
Muhterem İNCE
Raportör : Eren Can BENAKAY
Başvurucu : Kenan KALKAN
Vekili : Av. Mehmet Fatih KERİMOĞLU

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; işe iade davasının davalı sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfında fesih sırasında çalışan işçi sayısının otuzun altında olduğu gerekçesiyle reddedilmesi ve söz konusu işçi sayısının tespiti konusunda Yargıtay daireleri arasında süregelen görüş ayrılığının giderilmemesi nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkı ile özel hayata saygı hakkının, başvuruçunun hakkında yapılan isnatlarla iş akdinin feshedilmesi nedeniyle de masumiyet karinesinin ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 6/12/2018 tarihinde yapılmıştır.
3. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.
4. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanda bulunmuştur.
5. İkinci Bölüm, başvurunun Genel Kurul tarafından incelenmesine karar vermiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

6. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:
7. Battalgazi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında (Vakıf) hizmet akdine dayalı olarak 11 yıl 6 ay çalıştıktan sonra başvurusunun iş akdi 6/6/2017 tarihinde Vakıf tarafından tek taraflı olarak feshedilmiştir.
8. Başvurucu, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadesine karar verilmesi istemiyle 12/7/2017 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde, yapılan feshin hiçbir geçerli nedene dayanılmaksızın keyfi bir şekilde gerçekleştirildiğini ve bu durumun 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. ve devamı maddelerine aykırı olduğunu belirtilmiştir.
9. Malatya 2. İş Mahkemesi (Mahkeme) 20/9/2017 tarihinde davayı reddetmiştir. Kararda 22/7/2016 tarihli ve 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname (667 sayılı KHK) kapsamında davacının iş sözleşmesine son verildiği, bu sebeple 667 sayılı KHK uyarınca yapılan işlemin denetiminin yapılmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir.
10. İstinaf yoluna başvurulması üzerine Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi (Daire) 11/1/2018 tarihinde mahkeme kararının kaldırılmasına karar vermiştir. Kararda; davacının iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığı, iş akdinin feshine dayanak varsa adli ve idari soruşturma dosyalarının, mahallinde yapılmış emniyet, jandarma ve ilgili kurumlardan güvenlik araştırma raporunun temin edilmesi, yoksa bu yönde araştırma yapılarak terör örgütlerine veya Millî Güvenlik Kurulunca devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya bunlarla iltisaklı yahut irtibatlı olması yönünden değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.
11. Mahkeme, bozma kararına uyarak yaptığı yargılama neticesinde 23/5/2018 tarihinde davayı kabul etmiştir. Kararda başvurucuyla ilgili herhangi bir istihbari bilgiye rastlanmadığı, Vakıf tarafından başlatılan herhangi bir soruşturma olmadığı gibi başvurucu hakkında terör örgütü ile ilgili kovuşturma ya da soruşturmanın bulunmadığı belirtilmiştir. Bu sebeple davalı Vakıf tarafından başvurusunun iş akdinin feshedilmesinin geçerli bir nedene dayandığını ispat edilemediği ifade edilmiştir.

12. Davalı işveren 25/6/2018 tarihinde mahkeme kararına karşı istinaf yoluna başvurmuştur. Dilekçede, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiği ifade edildikten sonra Vakıfta çalışan sayısının otuz kişiden az olduğu, bu sebeple de işe iade şartlarının oluşmadığı belirtilmiştir.

13. Başvurucu 16/7/2018 tarihinde istinaf başvurusuna karşı cevap vermiştir. Başvurucu dilekçede, hakkında herhangi bir soruşturma ya da kovuşturma olmadığı gibi herhangi bir terör örgütüyle de bağlantısının bulunmadığını ifade etmiştir. Öte yandan davalı Vakıf tarafından her ne kadar otuzdan az işçi çalıştırıldığı için işe iade kararı verilmemesi gerektiği ifade edilmiş ise de son dönemde yapılan yasal düzenleme ile otuz işçi sınırının altında kalan işyerlerindeki işçilerin bu kapsamda iş güvencesine dâhil edildiği belirtilmiştir.

14. Daire 26/9/2018 tarihinde mahkeme kararını kaldırarak davayı kesin olarak reddetmiştir. Kararda, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun (İBK) 9/6/2017 tarihli kararı uyarınca 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her bir sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınacağı belirtildikten sonra davalı Vakıfta çalışan işçilerin sayısının otuzdan az olması nedeniyle başvurusunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı ifade edilmiştir.

15. Nihai karar başvurusuya 6/11/2018 tarihinde tebliğ edilmiştir. Başvurucu 6/12/2018 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

1. İlgili Mevzuat

16. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"...

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslek eğitimi ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."

17. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemli 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..."

18. 29/5/1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 7. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdi ve ayni yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulur.

Mülki idare amirleri vakfın tabii başkanı olup, illerde belediye başkanı, deşterdar, il milli eğitim müdürü, il sağlık müdürü, il tarım müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu müdürü ve il müfşüsü; ilçelerde belediye başkanı, mal müdürü, ilçe milli eğitim müdürü, Sağlık Bakanlığının ilçe üst görevlisi, varsa ilçe tarım müdürü ve ilçe müfşüsü vakfın mütevellî heyetini oluşturur...

...

Vakıf senetleri mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanundaki hükümlere göre tescil ettirilir."

19. 3294 sayılı Kanun'un 7. maddesine 6/5/2018 tarihli ve 7144 sayılı Kanun'un 7. maddesiyle eklenen ve 25/5/2018 tarihinden itibaren yürürlüğe giren fıkra şöyledir:

"Vakıflar, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce imzalanacak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerleridir."

2. Yargıtay Kararları

20. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun 9/6/2017 tarihli ve E.2016/3, K.2017/4 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"İçtihadı birleştirmenin konusu; il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının her birinin ayrı işyeri ve bağımsız işveren olup olmadığına ya da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının işverenine bağlı işletme kapsamında sayılıp sayılmayacağı; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak bağlamında her bir sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfında 30 işçi çalışıp çalışmadığının araştırılmasının gerekip gerekmediği hususundadır.

Öncelikle üzerinde durulması gereken Fon Kurulunun ve sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının yukarıda belirtilen nitelikleri itibarıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının idari ve hiyerarşik yapılanmasındaki yeri ile hukuki statüsünün tespitidir.

...

Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün görevlerine ilişkin 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 inci maddesinin (h) bendinde yer alan, Genel Müdürlük ve sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının 'işbirliği' yapmasına dair açık ifade de, anılan vakıfların tüzel kişiliğe haiz ve bağımsız işveren sıfatına sahip olduğunu aralarında idari yönden hiyerarşik bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede 3294 sayılı Kanun ile il ve ilçelerde kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları, Bakanlığın denetim yetkisi nedeniyle işveren sıfatının Bakanlığa ait olduğunun ileri sürülemeyeceği; anılan vakıfların ayrı tüzel kişiliğe sahip olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin iş yeri düzeyinde bağlanabileceği, işletme düzeyinde bağlanmasının mümkün olmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır.

...

Ayrıca her vakfın ayrı tüzel kişiliğe sahip ayrı işveren kabul edilmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Başka bir deyişle Türkiye'de kurulu bulunan tüm vakıf işçi sayısı toplamı esas alınarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanılması da artık mümkün değildir.

SONUÇ : 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları, bu nedenle her vakıf için işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi verilebileceği; iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınacağı, 09.06.2017 günlü üçüncü oturumda esas hakkında oy çokluğu ile karar verilmiştir."

21. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22/11/2017 tarihli ve E.2017/692, K.2017/18815 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Yargıtay Kanunu' nun 45/5. maddesi de dikkate alınarak, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu'nun 'Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nın her birinin ayrı işyeri oldukları ve iş güvencesi bakımından otuz işçi sayısının her bir vakıf işyeri için ayrı ayrı aranması gerektiği' şeklindeki kararı Dairemizi de bağladığından dava şartlarının bu karara uygun şekilde değerlendirilmesi gerekmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan gelen yazı cevaplarına göre davalı Vakıf işyerinde fesih tarihinde davacı ile birlikte onyedi işçi çalıştığı, vakıf olarak çalışan davalı işyerindeki işçi sayısının belirlenmesinde Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün tüm çalışanlarının hesaba katılmayacağı, dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için 'otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri' koşulunun somut olayda bulunmadığı ve davacının işe iade davası açamayacağı anlaşılmaktadır."

22. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 22/5/2018 tarihli ve E.2018/5497, K.2018/12731 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun 9/6/2017 gün ve 2016/3 esas 2017/4 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları bu nedenle her vakıf için işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi verilebileceği; iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre, davalı Malatya Valiliği Malatya İli Sosyal Yardımlaşma Vakfı işyerinde 30'dan az işçinin çalıştığına göre davanın reddine karar vermek gerekmiştir."

23. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9/10/2019 tarihli ve E.2019/6194, K.2019/17631 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"7144 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile yapılan düzenleme sonucunda 09/06/2017 gün ve 2016/3 Esas 2017/4 Karar sayılı İçtihadî Birleştirme Kararı hükümsüz kalmıştır.

...

Dolayısıyla hüküm uyumsuzluğuna konu davaların açılış tarihi itibarıyla 30 işçi sayısının tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfında çalışan sayısına göre belirlenmesine engel hukukî bir düzenleme veyahut bağlayıcı bir yargısal içtihat bulunmadığı gibi, daha sonra yürürlüğe giren 7144 sayılı Kanun ile de açıkça işletme düzeyinde Toplu İş Sözleşmesinin bağitlanmasının kabul edilmesi ve kanun gerekçesinde de düzenlemenin kamu işyeri olması nedeni ile getirildiğinin belirtilmesi karşısında 09/06/2017 tarihli İçtihadî Birleştirme Kararının da hükümsüz kaldığı gözetildiğinde, mahkemelerin karar tarihleri itibarıyla de iş güvencesi açısından 30 işçi sayısının belirlenmesinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında çalışan işçilerin tamamının dikkate alınması gereklidir."

24. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1/7/2019 tarihli ve E.2019/1437, K.2019/14670 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"7144 sayılı kanunun 7. maddesi ile yapılan düzenleme sonucunda 09/06/2017 gün ve 2016/3 Esas 2017/4 Karar sayılı İçtihadî Birleştirme Kararı hükümsüz kaldığı gibi yapılan düzenleme ile Vakıf işyerlerinin özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olmakla birlikte başından beri kamu işyerleri olduğu vurgulanmıştır. Kaldı ki davacının iş sözleşmesinin feshi İçtihadî Birleştirme Kararından öncedir.

..., tüm Türkiye'deki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarındaki çalışan işçi sayısı dikkate alındığında 30 işçi şartının somut uyumsuzlukta gerçekleştiği sabittir. Bu nedenle işyerinde 30 işçi çalışma koşulunu da gerçekleştirdiğinden davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerekmektedir..."

25. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 11/7/2018 tarihli ve E.2018/8259, K.2018/17481 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle, özellikle, dosya içeriğine göre davalı vakıf bünyesinde fesih tarihinde çalışan işçi sayısı otuzun altında olup, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununu ile kurulan özel hukuk tüzel kişiliğine sahip Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulunun 09.06.2017 tarih 2016/3 esas 2017/4 karar sayılı ilamında belirtildiği üzere; her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınacak olmasına, anılan kanunun yedinci maddesinde 7144 Sayılı Kanunla yapılan değişikliğin geriye yürütülemeyecek olmasına göre sonucu itibarı ile doğru olan ret kararının bu ilave gerekçe ile onanmasına..."

B. Uluslararası Hukuk

26. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (Sözleşme) 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

"Herkes davasının medeni hak ve yükümlülükleri ile ilgili uyumsuzluklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, kanunla kurulmuş bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde, görülmesini isteme hakkına sahiptir..."

27. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) adil yargılanma hakkının hukukun üstünlüğünün Sözleşmecî devletlerin ortak mirası olduğunu belirten Sözleşme'nin ön sözüyle birlikte yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Hukukun üstünlüğünün temel unsurlarından biri, hukuki durumlarda belirli bir istikrarı garanti altına alan ve kamuoyunun mahkemelere olan güvenine katkıda bulunan hukuki güvenlik ilkesidir. Toplumun yargısal sisteme olan güveni hukuk devletinin esaslı unsurlarından biri olmasına rağmen birbirinden farklı yargı kararlarının devamlılık arz etmesi, bu güveni azaltacak nitelikte bir hukuki belirsizlik durumu yaratabilecektir (*Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye* [BD], B. No: 13279/05, 20/10/2011, § 57).

28. Diğer yandan hukuki güvenlik ilkesinin gerekleri ve bireylerin meşru beklentilerinin korunması içtihadın değişmezliği şeklinde bir hak bahsetmemektedir (*Unédic/Fransa*, B. No: 20153/04, 18/12/2008, § 74; *Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye*, § 58). Mahkemelerin yorumlarında dinamik ve evrilen bir yaklaşımın sürdürülmemesi reform ya da gelişimi engelleyeceğinden kararlardaki değişim, adaletin iyi idaresine aykırılık teşkil etmez (*Atanasovski/Makedonya Eski Yugoslav Cumhuriyeti*, B. No: 36815/03, 14/1/2010, § 38).

29. Yüksek mahkemelerin oynaması gereken rol, tam da yargı kararları arasında doğabilecek içtihat farklılıklarına bir çözüm getirmektir. Bununla birlikte yeni kabul edilmiş bir kanunun yorumlanmasında olduğu gibi bazı hâllerde içtihadın müstakar hâle gelmesinin belirli bir zamana ihtiyaç duyacağı açıktır (*Zielinski ve Pradal ve Gonzalez ve diğerleri/Fransa* [BD], B. No: 24846/94..., 28/10/1999, § 59; *Schwarzkopf ve Taussik/Çek Cumhuriyeti* (k.k.), B. No: 42162/02, 2/12/2008).

30. AİHM, açık bir keyfilik bulunan durumlar hariç ulusal mahkemelerin iç hukuku yorumlama şeklini sorgulamanın kendi görevi olmadığına dikkat çekmektedir. Benzer şekilde bu konuda -görünüşe göre benzer davalarda verilmiş olsalar bile- ulusal mahkemelerin farklı kararlarını karşılaştırmak da prensipte AİHM'in görevi değildir. AİHM, söz konusu mahkemelerin bağımsızlığına saygı göstermek durumundadır (*Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye*, § 50).

31. AİHM, iki ihtilafa farklı muamele yapılmasının incelenen gerçek olayların farklılığından kaynaklanmış olması hâlinde çelişkili içtihatlardan bahsedilmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir (*Ucar/Türkiye* (k.k.), B. No: 12960/05, 29/9/2009).

32. AİHM, mahkeme kararlarının çatışma ihtimalinin her biri kendi yargı alanında yetkili olan yargılama ve temyiz mahkemeleri ağına dayalı yargı sistemlerinin doğal bir özelliği olduğunu kabul etmiştir. Bu tip uyumsuzluklar aynı mahkeme içinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, kendi içinde Sözleşme'ye aykırı olarak değerlendirilemez (*Santos Pinto/Portekiz*, B. No: 39005/04, 20/5/2008, § 41; *Tudor Tudor/Romanya*, B. No: 21911/03, 24/3/2009, § 29; *Remuszko/Polonya*, B. No: 1562/10, 16/7/2013, § 92; *Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye*, § 51).

33. AİHM, bu konuda hüküm verirken değerlendirmesinin dayandığı kriterleri açıklamıştır. Söz konusu kriterler yüksek mahkemenin içtihadında *derin ve süregelen farklılıklar* olup olmadığı, iç hukukta bu tutarsızlıkların üstesinden gelmek için bir mekanizma bulunup bulunmadığı, bu mekanizmanın uygulanıp uygulanmadığı, uygulandıysa ne ile sonuçlandırıldığına tespitine dayanmaktadır (*Beian/Romanya*, B. No: 30658/05, 6/12/2007, §§ 37, 39; *Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye*, § 53).

34. AİHM, bu bağlamda mahkemelerin uygulamalarında tutarlılığın ve içtihatlarında yeknesaklığın sağlanması için mekanizmalar oluşturulmasının önemini birçok defa hatırlatmış; yargı sistemlerini birbirine zıt kararlar verilmesini önleyecek şekilde yapılandırmanın devletlerin sorumluluğunda olduğunu ifade etmiştir. Ne var ki bu ilkelerin AİHM'in incelemek durumunda kaldığı çelişen yorumların bir yüksek mahkemenin birleştirici yetkisini uygulayabileceği yasal hükümlerle bağlantılı olarak yargı sisteminin aynı dalında meydana gelen davalar için öngörüldüğü belirtilmelidir (*Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye*, §§ 55, 80).

V. İNCELEME VE GEREKÇE

35. Anayasa Mahkemesinin 15/2/2023 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Adli Yardım Talebi Yönünden

36. Başvurucu, bireysel başvuru harç ve giderlerini ödeme gücünden yoksun olduğunu belirterek adli yardım talebinde bulunmuştur.

37. Anayasa Mahkemesinin *Mehmet Şerif Ay* (B. No: 2012/1181, 17/9/2013) kararında belirtilen ilkeler dikkate alınarak geçimini önemli ölçüde güçleştirmeksizin yargılama giderlerini ödeme gücünden yoksun olduğu anlaşılan başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olmayan adli yardım talebinin kabulüne karar verilmesi gerekir.

B. Hakkaniyete Uygun Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

38. Başvurucu; davalı Vakıfta çalışan işçi sayısı belirlenirken Türkiye'deki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı çalışanlarının temel alınmasının icap ettiğini, bu belirleme uyarınca da davalı Vakıfta çalışan işçilerin sayısının otuzdan fazla olması nedeniyle 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiğini belirtmiştir.

39. Bakanlık görüşünde, 7144 sayılı Kanun'da derdest dava dosyalarıyla ilgili bir düzenleme yapılmadığı ve eklenen fıkranın maddi hukuka dair bir düzenleme olması ve derdest davalara uygulanacağına dair bir yürürlük maddesi bulunmaması nedeniyle yürürlük tarihinden sonraki uyumsuzluklara uygulanması gerekeceğine dikkat çekilmiş; ayrıca bu hususta Yargıtay daireleri arasında uygulama birliği olmadığı belirtilmiştir.

40. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanında davalı Vakıfta çalışan işçi sayısının Türkiye'deki vakıflarda çalışan kişi sayısına göre belirlenmesi gerektiğini tekrar etmiş ve Bakanlığın da bu görüşte olduğunu ileri sürmüştür.

2. Değerlendirme

41. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."

42. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından biri, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde çalışıyor olmaktır. Dolayısıyla davalı işverende çalışan işçi sayısının tespiti iş güvencelerinden biri olan işe iade davasının da incelenmesi için oldukça önemlidir. Fesih tarihinde otuz işçinin çalışmadığının tespiti hâlinde işçi iş güvencesinden yararlanamayacağından işe iade davası reddedilmektedir.

43. Somut olayda başvurucu, Vakıfta çalışmakta iken iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. Başvurucunun işe iade davası; Vakıfta çalışan işçilerin sayısının otuzdan az olduğu, dolayısıyla başvurucunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle reddedilmiştir.

44. Başvurucu, bireysel başvurusunda otuz işçi sayısının tespitinde sadece Vakıfta çalışan işçilerin sayısının değil 3294 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre kurularak faaliyet gösteren tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin sayısının dikkate alınması gerektiğini iddia etmiştir.

45. 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). Somut başvuruda başvurucunun şikâyeti derece mahkemesinin otuz işçinin belirlenmesine dair yorumuna ilişkin olduğundan başvurunun bu kısmının adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkı yönünden incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir (benzer yöndeki karar için bkz. *Nuran Erdoğan*, B. No: 2018/36613, 17/11/2021).

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

46. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

b. Esas Yönünden

i. Genel İlkeler

47. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında; herkesin yargı organlarına davacı ve davalı olarak başvurabilme ve bunun doğal sonucu olarak da iddia, savunma ve adil yargılanma hakkı güvence altına alınmıştır. 3/10/2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanun'un Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasına "*adil yargılanma*" ibaresinin eklenmesine ilişkin 14. maddesinin gerekçesine göre "*değişiklikle Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde de güvence altına alınmış olan adil yargılama hakkı metne dahil*" edilmiştir. Dolayısıyla Anayasa'nın 36. maddesinde herkesin adil yargılanma hakkına sahip olduğu ibaresinin eklenmesinin amacının Sözleşme'de düzenlenen adil yargılanma hakkını anayasal güvence altına almak olduğu anlaşılmaktadır (*Yaşar Çoban* [GK], B. No: 2014/6673, 25/7/2017, § 54).

48. Adil yargılanma hakkı, uyumsuzlukların çözümlenmesinde hukuk devleti ilkesinin gözetilmesini gerektirmektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde Cumhuriyet'in nitelikleri arasında sayılan hukuk devleti ilkesi, Anayasa'nın tüm maddelerinin yorumlanması ve uygulanmasında gözönünde bulundurulması zorunlu bir ilkedir.

49. Bu noktada hukuk devletinin gereklerinden birini de hukuk güvenliği ilkesi oluşturmaktadır (AYM, E.2008/50, K.2010/84, 24/6/2010; E.2012/65, K.2012/128, 20/9/2012). Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013).

50. Hukuk kurallarının ne şekilde yorumlanacağı veya birden fazla yorumunun mümkün olduğu durumlarda bu yorumlardan hangisinin benimseneceği derece mahkemelerinin yetkisinde olan bir husustur. Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuruda derece mahkemelerince benimsenen yorumlardan birine üstünlük tanınması veya derece mahkemelerinin yerince geçerek hukuk kurallarını yorumlaması bireysel başvurunun amacıyla bağdaşmaz. Anayasa Mahkemesinin kanunilik ilkesi bağlamındaki görevi, hukuk kurallarının birden fazla yorumunun varlığının hukuki belirlilik ve öngörülebilirliği etkileyip etkilemediğini tespit etmektir (*Mehmet Arif Madenci*, B. No: 2014/13916, 12/1/2017, § 81).

51. Yargısal kararlardaki değişiklikler, hukukun dinamizmini ve mahkemelerin yaklaşımlarını yaşanan gelişmelere uyarlama kabiliyetlerini yansıması yönüyle olumludur. Ancak uygulamadaki birlikteliği sağlaması beklenen yüksek mahkemeler içinde yer alan dairelerin benzer davalarda tatmin edici bir gerekçe göstermeksizin farklı sonuçlara ulaşması, bir kararın belirli bir daireye düştüğü takdirde onanacağı, başka bir daire tarafından ele alındığı takdirde bozulacağı gibi ihtimale dayalı ve birbirine zıt sonuçları ortaya çıkarır. Bu ise hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerine ters düşecektir. Ayrıca böyle bir algının toplumda yerleşmesi hâlinde bireylerin yargı sistemine ve mahkeme kararlarına duymaları beklenen güven zarar görebilir (*Türkan Bal* [GK], B. No: 2013/6932, 6/1/2015, § 64).

52. Anayasa Mahkemesi bu noktada derece mahkemelerinin hukuk kurallarını yorumlamasından kaynaklanan içtihat farkının süregelen bir hâl aldığı, başka bir anlatımla kısa sayılmayacak bir zaman dilimi içinde uygulamada birliğin sağlanmadığı durumlarda uygulamadaki tutarsızlıkları ortadan kaldıracak nitelikteki tedbirlerin önemine işaret etmektedir.

53. 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 kaldıracabilecek 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).

54. Öte yandan Anayasa Mahkemesi, içtihat farklılığını değerlendirdiği bir kararında Yargıtayın istikrarlı olarak uygulanan içtihattan ayrılarak yeni bir yaklaşımı benimsemesi hâlinde kamuoyu nezdinde yargıya olan güvenin muhafaza edilmesi bakımından yeni yaklaşımın istikrarlı bir şekilde uygulanması gerektiğine dikkat 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 Altınca* [GK], B. No: 2016/13021, 17/5/2018, § 48).

55. Anayasa Mahkemesi sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı çalışanlarının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmayacağı hususunda süregelen içtihat farklılığını değerlendirdiği *Yasemin Bodur* (B. No: 2017/29896, 25/12/2018) kararında içtihat farklılığının derinleşmiş ve sürekli bir nitelik kazanmış olduğu, bu durumun davaların somut özelliğinden kaynaklanmadığı ve bu durumun ortadan kaldırılmasını sağlayacak içtihadı birleştirme kararı gibi elverişli bir mekanizma işletilmemesi nedeniyle varılan sonucun başvuru için öngörülemez olduğu ve yargılamanın hakkaniyetini zedelediği sonucuna ulaşmıştır (*Yasemin Bodur* § 52).

ii. İlkelerin Olaya Uygulanması

56. Başvuruya konu davada temel mesele, fesih tarihi itibarıyla davalı işverence otuz veya daha fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığının tespitine ilişkindir. Somut başvuruda derece mahkemeleri anılan hususu tespit ederken Türkiye'de 3294 sayılı Kanun'a göre kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfında çalışan işçilerin sayısını değil yalnızca davalı Vakıfta çalışan işçilerin sayısını dikkate almıştır.

57. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin sayısının nasıl belirleneceği Yargıtay kararlarına da konu olmuştur. 9. Hukuk Dairesi tüm ülkedeki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin sayısı dikkate alınarak bu vakıflarda çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanması gerektiği görüşünde iken 22. Hukuk Dairesi her bir vakfın özel hukuk tüzel kişiliğine sahip ve ayrı işyeri olan bağımsız işveren olduğundan hareketle her bir vakıftaki işçilerin sayısının ayrı ayrı tespit edilerek buna göre işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağına belirlenmesi gerektiği görüşünü savunmuştur (*Nuran Erdoğan*, § 52). Bu arada Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 1/10/2020 tarihi itibarıyla kapatılmış ve görevleri büyük oranda Yargıtay 9. Hukuk Dairesine devredilmiştir.

58. Yukarıda değinildiği üzere bir hukuk sisteminde çeşitli sebeplerle yargı içtihatlarında farklılıkların oluşabilmesi doğaldır. Esas itibarıyla hukuk kurallarını yorumlama ve uygulama yetkisine sahip olan derece mahkemelerinin içtihat değişikliğine gitmiş olması da -bunu yeterince gerekçelendirdikleri sürece- tek başına adil yargılanma hakkının ihlali olarak kabul edilemez. Ancak bu yargısal içtihat farklılıklarının hukuk güvenliği ve hukuki belirlilik ilkelerini zedelememesi için en önemli görev yüksek mahkemelere düşmektedir. Yüksek mahkemeler, yargı sistemine olan güveni sağlamak amacıyla aynı yargı koluna dâhil mahkemeler arasındaki derin ve süregelen içtihat farklılıklarını ortadan kaldıracak nitelikteki mekanizmaları çalıştırarak söz konusu içtihat farklılıklarını ortadan kaldırmalıdır. Yargılamanın hakkaniyeti bağlamında hukuk devleti ile hukuk güvenliği ilkelerine uyulduğundan söz edilebilmesi için öncelikli olan, ilgili yargısal süreçte oluşabilecek içtihat farklılığının giderilmesidir (*Nuran Erdoğan*, § 53).

59. Nitekim somut olayda söz konusu farklılık Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kuruluna intikal etmiş ve Kurul 9/6/2017 tarihli kararıyla içtihadı "*iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınması*" gerektiği yönünde birleştirmiştir. Kurul, başka bir deyişle sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin sayısını tespit ederken Türkiye'de kurulu tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarındaki işçilerin sayılarının toplamının dikkate alınamayacağına karar vermiştir (bkz. § 20). Bu kararın ardından Yargıtay daireleri de anılan kararlarla uyumlu olarak çalışan işçilerin sayısının yalnızca davalı vakıfta çalışan işçilerin sayısına göre belirlenmesi görüşünü benimsemiştir (bkz. §§ 21,22).

60. İctihadın anılan yönde birleştirilmesinin ardından 3294 sayılı Kanun'un 7. maddesinde 25/5/2018 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde değişiklik yapılmış ve bu yasal değişiklikle birlikte Yargıtay daireleri, anılan içtihadı birleştirme kararının yürürlükten kalktığını değerlendirmiştir. Daireler, anılan değişiklikle birlikte ülkenin tümündeki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçi sayısının dikkate alınması gerektiği ve böylece anılan vakıflarda çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağı görüşünü benimsemiştir (bkz. §§ 23,24). Yargıtay daireleri yasal değişiklikten sonra açılan davalarda anılan vakıflardaki işçilerin iş güvencesinden yararlanabilmesi için işçi sayısı yönünden sorun görmemiştir.

61. Diğer taraftan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin İctihat Birleştirme Kurulu (İBK) kararından önce yapılan fesihlerde -söz konusu yargılama İBK kararından sonra olsa dahi- işçi sayısının belirlenmesinde tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının gözetilmesine alınması gerektiğini kabul ettiği görülmektedir. Bununla birlikte Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise 7144 sayılı Kanun'la yapılan değişikliğin geriye yürütülemeyeceğine dikkat çekerek anılan yasal değişiklikten önce yapılan fesihlerde -yargılama anılan yasal değişiklikten sonra olsa dahi- işçi sayısının tespitinde her bir vakfın tek tek dikkate alınması gerektiğini kabul etmektedir.

62. Diğer bir deyişle Yargıtayın -eldeki başvuruya konu yargılama sırasında faaliyette olan- iki dairesinin iş akdinin fesih tarihinin İBK tarihinden (9/6/2017) ve yasal değişiklik tarihinden (25/5/2018) önce olan uyumsuzluklarda eski içtihatları doğrultusunda karar verdiği görülmüştür. Bu itibarla derece mahkemelerinin ve dairelerin İBK kararının ve yasal değişikliğin söz konusu değişikliklerden önceki fesihlerde uygulanamayacağına ilişkin kabullerinin yeterli gerekçe içerdiği ve bu gerekçede bariz takdir hatası veya keyfilik bulunmadığı ifade edilmelidir.

63. Tüm bu açıklamalar ışığında sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacaklarının belirlenmesi noktasında önem arz eden işçi sayısının nasıl belirleneceği hususunda başvurucunun iş akdinin feshi sırasında var olan içtihat farklılığının ilgili hukuki mekanizma olan içtihadı birleştirme yoluyla, ancak başvurucunun aleyhine olan yorumun benimsenmesi suretiyle giderildiği, daha sonra yapılan yasal değişiklik ile işçiler açısından lehe düzenleme yapılmakla birlikte iş akdinin fesih tarihi dikkate alınarak başvurucunun bu düzenlemeden yararlandırılmadığı ancak yürürlüğe ilişkin aleyhe yorumun bariz takdir hatası veya keyfilik içerdiğinin söylenemeyeceği, diğer taraftan Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılmasının ardından içtihat farklılığının sürdüğünün ortaya konulmadığı hususları hep birlikte değerlendirildiğinde yargılamanın hakkaniyetinin zedelenmediği sonucuna varılmaktadır.

64. Açıklanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

Engin YILDIRIM, Muammer TOPAL, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, Basri BAĞCI ve Kenan YAŞAR bu görüşe katılmamıştır.

C. Masumiyet Karinesinin İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

65. Başvurucu; hakkında herhangi bir idari ya da cezai soruşturma olmadığını, kendisi hakkındaki Fetullahçı Terör Örgütü (FETÖ) ile iltisaklı olduğuna dair suçlamaların

asılsız olduğunu, bu nedenle haksız bir şekilde iş akdinin feshedildiğini ileri sürerek masumiyet karanesinin ihlal edildiğini iddia etmiştir.

2. Değerlendirme

66. Masumiyet karanesi, Anayasa'nın 38. maddesinin dördüncü fıkrasında "*Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz.*" şeklinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın 36. maddesinde ise herkesin iddia ve savunma ile *adil yargılanma* hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Anılan maddeye *adil yargılanma* ibaresinin eklenmesine ilişkin gerekçede, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde de güvence altına alınan adil yargılama hakkının madde metnine dâhil edildiği vurgulanmıştır. Nitekim Sözleşme'nin 6. maddesinin (2) numaralı fıkrasında, kendisine bir suç isnat edilen herkesin suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar suçsuz sayılacağı düzenlenmiştir. Bu itibarla masumiyet karanesi, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkının bir unsuru olmakla beraber suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar kimsenin suçlu sayılamayacağına dair 38. maddesinin dördüncü fıkrasında ayrıca düzenlenmiştir (*Fameka İnş. Plastik San ve Tic. Ltd. Şirketi*, B. No: 2014/3905, 19/4/2017, § 27).

67. Masumiyet karanesi, hakkında suç isnadı bulunan bir kişinin adil bir yargılama sonunda suçlu olduğuna dair kesin hüküm tesis edilene kadar masum sayılması gerektiğini ifade etmekte ve hukuk devleti ilkesinin de bir gereğini oluşturmaktadır (AYM, E.2013/133, K.2013/169, 26/12/2013). Anılan karine, kişinin suç işlediğine dair kesinleşmiş bir yargı kararı olmadan suçlu olarak kabul edilmemesini güvence altına almaktadır. Ayrıca hiç kimse, suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar yargılama makamları ve kamu otoriteleri tarafından suçlu olarak nitelendirilemez ve suçlu muamelesine tabi tutulamaz (*Kürşat Eyol*, B. No: 2012/665, 13/6/2013, § 26).

68. Adil yargılanma hakkının bir unsuru olan masumiyet karanesinin sağladığı güvencenin iki yönü bulunmaktadır. Güvencenin ilk yönü, kişi hakkındaki ceza yargılaması sonuçlanıncaya kadar geçen, bir başka ifadeyle kişinin ceza gerektiren bir suçla itham edildiği (suç isnadı altında olduğu) sürece ilişkin olup suçlu olduğuna dair hüküm tesis edilene kadar kişinin suçluluğu ve eylemleri hakkında erken açıklamalarda bulunulmasını yasaklar. Güvencenin bu yönünün kapsamı sadece ceza yargılamasını yürüten mahkemeye sınırlı değildir. Güvence aynı zamanda diğer tüm idari ve adli makamların da işlem ve kararlarında, suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar kişinin suçlu olduğu yönünde ima ya da açıklamalarda bulunmamasını gerekli kılar. Dolayısıyla sadece suç isnadına konu ceza yargılaması kapsamında değil ceza yargılaması ile eş zamanlı olarak yürütülen diğer hukuki süreç ve yargılamalarda da (idari, hukuk, disiplin gibi) masumiyet karanesinin ihlali söz konusu olabilir (*Galip Şahin*, B. No: 2015/6075, 11/6/2018, § 39).

69. Güvencenin ikinci yönü ise ceza yargılaması sonucunda mahkûmiyet dışında bir hüküm kurulduğunda devreye girer ve daha sonraki yargılamalarda ceza gerektiren suçla ilgili olarak kişinin masumiyetinden şüphe duyulmamasını, kamu makamlarının toplum nezdinde kişinin suçlu olduğu izlenimini uyandıracak işlem ve uygulamalardan kaçınmasını gerektirir (*Galip Şahin*, § 40).

70. Diğer taraftan masumiyet karanesinin medeni hak ve yükümlülükler kapsamında kalan bir yargılamada uygulanabilmesi için başvurunun söz konusu medeni yargılama ile hakkında yürütülen veya sona eren ceza yargılaması arasında bağlantı bulunduğunu göstermesi gerekmektedir. Medeni hak yargılamasında, ceza yargılamasında verilen kararın

sonucunun dikkate alındığı ve değerlendirildiği veya ceza dosyasında yer alan delillerin irdelendiği ya da başvuru hakkındaki suçlamayı doğuran olaylara dahil ile ilgili irdelemelerde bulunulduğu veyahut başvuru hakkındaki muhtemel suçluluğuyla ilgili yorum yapıldığı hâllerde söz konusu bağlantının var olduğu kabul edilebilir. Bununla birlikte hukuk yargılaması ile ceza yargılaması arasındaki bağlantının varlığına işaret eden olguların tüketme yoluyla sayılmasının mümkün olmadığı, bunların kararların verildiği yargılamaların türüne ve içeriğine göre değişebileceği kabul edilmelidir. Ancak bağlantının varlığı değerlendirilirken kararda kullanılan dilin kritik önemi olacağı vurgulanmalıdır (*S.M. [GK]*, B. No: 2016/6038, 20/6/2019, § 38).

71. Masumiyet karinesinin sağladığı ve yukarıda anılan güvencenin dışında kalan, ayrıca suç isnadına ve suç ithamına ilişkin olmayan durumlara yönelik ihlal iddiaları ise masumiyet karinesinin kapsamında yer almamaktadır (*İdris Ertay [GK]*, B. No: 2018/21949, 20/5/2021, § 74).

72. Somut olayda başvuru hakkında herhangi bir ceza yargılamasının bulunmadığı açıktır. Bireysel başvuruya konu yargılamada ilk derece mahkemesi tarafından başvuru hakkında yapılan araştırma neticesinde başvuru hakkındaki terör örgütü ile iltisaklı olduğunu gösteren herhangi bir bilgiye ulaşılamaması nedeniyle feshin geçersizliğine karar verilmiştir. Buna karşın istinaf aşamasında ise İBK kararına atıfta bulunularak sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarındaki işçi sayısının tespitine ilişkin değerlendirme yapılmış ve davanın reddine karar verilmiştir. Söz konusu mahkeme kararlarında başvuru hakkındaki herhangi bir suçla bağlantılı olduğuna dair saptamada bulunulmadığı görülmüştür. Derece mahkemesindeki yargılamanın bir ceza yargılaması niteliği taşımadığı ve kararda kullanılan dilin başvuru hakkındaki masumiyetini sorgulamadığı açıktır.

73. Buna göre hakkında ceza yargılaması ve suç isnadı bulunmayan, herhangi bir suçla itham da edilmeyen başvuru hakkındaki ihlal iddialarının masumiyet karinesi kapsamına girmediği anlaşılmıştır.

74. Açıklanan gerekçelerle başvuru hakkındaki bu kısmının *konu bakımından yetkisizlik* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

D. Özel Hayata Saygı Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvuru hakkındaki İddiaları

75. Başvuru, davalı işveren tarafından çalışma hakkına engel olduğunu belirtmiştir. Çalışma hakkının hayata geçirilmesinde devletin Anayasa ile kendisine verilmiş olan; çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları desteklemek, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının korunması gibi görevlerini yerine getirebilmesi için çıkarmış olduğu 4857 sayılı Kanun hükümlerinin ihlal edildiğini iddia etmiştir. Söz konusu durumun devlete olan güvene, devletin manevi varlığına da zarar verdiğini ifade etmiştir.

2. Değerlendirme

76. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, § 16). Başvuru hakkındaki olgusal olarak ileri sürdüğü hususların özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

77. Bireysel başvuru yolunun ikincil niteliği gereği, Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunulabilmesi için öncelikle olağan kanun yollarının tüketilmesi zorunludur. Başvurucunun bireysel başvuru konusu şikâyetini öncelikle ve süresinde yetkili idari ve yargısal mercilere usulüne uygun olarak iletmesi, bu konuda sahip olduğu bilgi ve delilleri zamanında bu makamlara sunması, bu süreçte dava ve başvurusunu takip etmek için gerekli özeni göstermiş olması gerekir (*İsmail Buğra İşlek*, B. No: 2013/1177, 26/3/2013, § 17).

78. Somut olayda başvurucu; iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra işe iade istemli dava açmış ve işe iadesini, haksız ve geçersiz fesihden kaynaklı tazminatların ve çalışmadığı dönem için aylık maaşlarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir. Daire kararında ise başvurucunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle davanın dava şartı yokluğu nedeniyle reddine karar verilmiştir.

79. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin gerekçesinde şu ifadeler yer verilmiştir: *"...Bu düzenleme ile küçük iş yerleri ve henüz iş yerine yeni giren işçiler bakımından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması uygun görülmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesi de, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kategorinin iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceğini öngörmektedir"*. Bu gerekçeden hareketle objektif şekilde getirilen işçi sayısı kriterinin küçük işletmelerin korunması amacını taşıdığı, bu işyerlerinde çalışan işçilere diğer işçilik haklarının verildiği hususları dikkate alındığında öngörülen iş güvencesine ilişkin istisnanın güdülen amaç doğrultusunda ilgililere aşırı bir külfet yüklediği söylenemez.

80. Somut başvurunun koşullarında başvurucuya hak ihlali iddialarını ileri sürebileceği yargısal yolların tanındığı, bu bağlamda başvurucuya iş güvencesi ve buna bağlı olarak işe iade davası açma hakkı tanınmamış ise de başvurucunun kıdem ve ihbar tazminatı gibi iş hukukundan kaynaklı alacaklarını dava yoluyla talep etmesine ilişkin bir engelin bulunmadığı açıktır.

81. Başvurucunun iş sözleşmesinin feshinden sonra işçilik alacaklarının tazminine yönelik bir dava açmadığı, iş sözleşmesinin feshinden sonra açtığı davada da işe iade edilmesi talebine bağlı çalışmadığı dönemlere ilişkin alacaklarının iadesini dava konusu ettiği görülmüştür. Bu nedenle başvurucunun talebinin olmaması nedeniyle işçilik alacaklarına yönelik herhangi bir yargılama yürütülmediği gözönüne alınarak özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine yönelik iddiasının bu aşamada Anayasa Mahkemesi tarafından incelenmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmiştir. Neticede başvurucunun hukuk sisteminde mevcut yargısal yolları tüketmeksizin bireysel başvuruda bulunduğu anlaşılmıştır.

82. Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

Engin YILDIRIM, Muammer TOPAL, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, Basri BAĞCI ve Kenan YAŞAR bu görüşe katılmamıştır.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Adli yardım talebinin KABULÜNE,

B. 1. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,

2. Masumiyet karinesinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın *konu bakımından yetkisizlik* nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,

3. Özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA Engin YILDIRIM, Muammer TOPAL, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, Basri BAĞCI ve Kenan YAŞAR'ın karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA,

C. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının İHLAL EDİLMEDİĞİNE Engin YILDIRIM, Muammer TOPAL, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, Basri BAĞCI ve Kenan YAŞAR'ın karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA,

D. 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 339. maddesinin (2) numaralı fıkrası uyarınca tahsil edilmesi mağduriyetine neden olacağından adli yardım talebi kabul edilen başvurusunun yargılama giderlerini ödemekten TAMAMEN MUAFA TUTULMASINA,

E. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 15/2/2023 tarihinde karar verildi.

Başvuru Numarası : 2018/36174

Karar Tarihi : 15/2/2023

KARŞIOY GEREKÇESİ

1. Başvurucu, Battalgazi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında (SYDV) hizmet akdine dayalı olarak çalışırken, iş akdi 6/6/2017 tarihinde Vakıf tarafından tek taraflı olarak feshedilmiştir.

2. Başvurucu açtığı işe iade davasında işçi sayısının sadece çalıştığı ilçedeki vakıfta çalışan işçiler esas alınarak belirlenmesinin hukuka aykırı olduğunu, nitekim tüm ülke genelindeki SYDV'lerin işçi sayısının esas alınması yönünde Yargıtay kararları bulunduğunu belirterek adil yargılanma hakkının, eşitlik ilkesinin ve çalışma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Somut başvuruda derece mahkemeleri tüm Türkiye'deki 3294 sayılı Kanun'a göre kurulan SYDV'lerde çalışan işçilerin sayısını değil yalnızca davalı Battalgazi SYDV'de çalışan işçi sayısını dikkate almıştır.

3. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından biri, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde çalışıyor olmaktır. Fesih tarihinde otuz işçinin çalışmadığını tespiti halinde işçi iş güvencesinden yararlanamayacağından işe iade davası reddedilmektedir.

4. Başvuruya konu davada temel mesele fesih tarihi itibarıyla davalı işverence otuz veya daha fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığının tespitine ilişkindir. SYDV'lerde çalışan işçilerin sayısının nasıl belirleneceği Yargıtay kararlarına da konu olmuştur. 9. Hukuk Dairesi tüm ülkedeki SYDV'lerde çalışan işçilerin sayısı dikkate alınarak bu vakıflarda çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği görüşünde iken 22. Hukuk Dairesi (1710/2020 de kapatıldı) ise her bir vakfın özel hukuk tüzel kişiliğine sahip ve ayrı işyeri olan bağımsız işveren olduklarından hareketle her bir vakıftaki işçilerin sayısının ayrı ayrı tespit edilerek buna göre işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağına belirlenmesi gerektiği görüşünü savunmuştur.

5. Yargıtay İçtihatları Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun (İBK) 9/6/2017 tarihli kararında SYDV'lerin her birinin ayrı işyeri olduğu, her vakıf için iş güvencesi bakımından otuz işçi sayısının her vakıf işyeri için aranması gerektiği görüşü kabul edilmiştir.

6. 6/5/2018 tarihli 7144 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 7. maddesiyle 29/5/1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 7. maddesine eklenen fıkrayla Vakıflar, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34. maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne imzalanacak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyeri olarak kabul edilmiştir. Buna göre artık SYDV'ler işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmıştır. Bununla birlikte Kanun'un geçmişe yönelik bir düzenleme içermemesi başvurusunun mağduriyetine yol açmıştır.

7. Başvurucunun davası bu Kanun çıktıktan sonra sonuçlanmıştır. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi 26/9/2018 de davayı kesin olarak reddetmiştir. Derece Mahkemesi burada başvurucu lehine olan Kanun değişikliğini uygulamayarak, başvurusunun iş sözleşmesinin fesih tarihinden hareketle Yargıtay İBK kararına itibar etmiştir. Bu durum bariz takdir hatası veya keyfilik içermemektedir.

8. Başvurucunun sözleşmesi 667 sayılı OHAL KHK'sı kapsamında bazı isnatlarla terör örgütü mensubiyeti, iltisaklı yahut bunlarla irtibatı olduğu kanaatiyle fesih edilmiştir. Başvurucunun iddialarının mesleki hayatına yönelik bir tedbir uygulanmasına, bu doğrultuda iş sözleşmesinin feshedilmesine ve açtığı işe iade davasının reddedilmesine ilişkin işlemlerle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, başvuru KHK ile işten atılmış, ismi resmî gazetede yayınlanmamıştır. İsmi yayınlansaydı OHAL Komisyonuna başvurma hakkını elde edecek ve belki de işe iade edilecekti.

9. Mahkememize göre, "...özel hayata ilişkin herhangi bir nedene dayanılmaksızın mesleki hayata yönelen müdahalelerin ya da tedbirlerin özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilebilmesi için muhataplarının özel hayatları üzerine ciddi etkide bulunması veya bu düzeyde bir etkinin doğmasının muhtemel olması gerekir. Bu türden bir meselenin özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenmesini gerekli kılan asgari ağırlık düzeyinde olup olmadığının değerlendirilmesinde şu hususlar dikkate alınmalıdır." (C.A. (3) [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 94):

i. Kişinin iç dünyasında meydana gelen etkinin derecesi

ii. Kişinin sosyal çevresinde ve itibarında meydana gelen etkinin derecesi

iii. Kişinin mesleğine -ilişkin nesnel nitelikleri dikkate alındığında- muhatap olduğu müdahalenin ya da tedbirin neden olacağı etkinin ya da zararın derecesi

iv. Etkinin ya da zararın ne derecede ikna edici açıklamalarla ortaya konulduğu ve delillendirildiği

v. Mesleki hayata yönelik müdahalelerin ya da tedbirlerin nedenleri

10. "Söz konusu ağırlık düzeyi belirlenirken muhatap kişilerde meydana gelen veya gelebilecek olan üzüntü, endişe, gelecek kaygısı ya da korku gibi duyguların özel hayatlarına olan somut etkileri ve yansımaları dikkate alınacağından bu hususlarda yeterli, ikna edici açıklamalarda bulunulması ve iddiaların delillendirilmesi gerektiği hususu önemi dolayısıyla yeniden vurgulanmalıdır" (C.A. (3), § 104).

11. Başvurucu hakkında herhangi bir adli işlem yapılmamıştır. İş sözleşmesinin sonlandırılmasının başvurucuda üzüntü ve endişeye neden olduğu ve bunun iç ve dış dünyasında meydana getirdiği etkinin ciddi düzeye ulaştığı konusunda ileri sürdüğü iddiaların kabul edilmemesine neden olabilecek bir etmen bulunmamaktadır. Bu bağlamda başvuru mensleki hayatına yönelik müdahalenin başkaları ile ilişki kurabilme ve geliştirebilme imkânını önemli ölçüde zayıflatması ve sosyal ve mesleki itibarını koruyabilmesi açısından ciddi sonuçlar doğurması söz konusudur. Bu hususların başvuru mensleki hayatına önemli bir ağırlık derecesinde yansımaları ve etki doğurması kuvvetle muhtemeldir. Dolayısıyla mesleki hayata yönelik müdahalenin başvuru mensleki hayatına ciddi şekilde etki ettiği ve bu etkinin belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığının kabulü gerekir.

12. Başvurucu kendisi için etkili yol olacağını düşündüğü (lehindeki Yargıtay kararlarını dikkate alarak) işe iade dava yoluna kullanmış ancak başarılı olamamıştır. Dolayısıyla tüketmesi gereken başvuru yolunu tüketmiştir. Başvurucu, iş sözleşmesinin haklı feshe dayanmadığı iddiasıyla ilgili olarak etkili yol olan işe iade davasını açmıştır. Bu yolun

Yargıtay İBK kararı ile etkisiz olduğunun daha başta belli olduğu, bu nedenle başvurunun iddiasını inceletebileceği başka etkili yargı yollarının, örneğin 4857 sayılı Kanun'da yer alan kötü niyet tazminatı (17. madde) veya gerekli şartları sağlamışsa talep edebileceği ihbar tazminatı (25. madde), varlığından hareketle o yollardan birini tüketmesinin gerektiği şeklindeki yaklaşım başvurucuya ölçüsüz bir külfet yüklemek anlamına gelecektir. Başvurucunun temel derdi alacaklarına yönelik tazminat davası açmak değil, iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunu hukuken ortaya koyabilmektir.

13. Açıklanan gerekçelerle başvurunun özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilmesi için kabul edilebilir bulunması gerektiği kanaatiyle çoğunluk kararına katılmıyorum.

Üye
Engin YILDIRIM

Başvuru Numarası : 2018/36174

Karar Tarihi : 15/2/2023

KARŞIOY GEREKÇESİ

1. Bireysel başvuruya mevzu hadisede sorun, hizmet akdi sona erdirilen başvurucunun 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki güvencelerden yararlanabilmesi için çalışmakta olduğu Sosyal Yardımlaşma Vakfındaki işçi sayısının yerel düzeyde veya ülke genelinde mi hesaplanacağı konusudur.

2. Bu hususta Yargıtay'ın iki dairesi arasındaki görüş farklılıkları uzun süre devam etmiştir. Hukuk dairesinin biri işçi sayısının hesaplanmasında mahalde bulunan işçi rakamını dikkate alırken, diğer daire ülke genelindeki sayıyı dikkate almıştır.

3. Bu iki farklı kabul, işçilerin Kanunda yer alan güvencelerden yararlanıp yararlanmama noktasında birbiri ile taban tabana zıt sonuçlara ulaşılmasına neden olmuştur. Bu uygulama ve içtihat farklılıkları dava dosyasını inceleyen dairenin hangisi olduğuna göre öngörülmesi mümkün olmayan belirsizliklere de neden olmuştur.

4. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 09/06/2017 tarihli ve 2016/3 Esas, 2017/4 sayılı kararı ile görüşünü işçi sayısının hesaplanmasında mahalli rakamların dikkate alınması gerektiği şeklinde ve işçiler aleyhine olacak şekilde belirtmiştir.

5. 25/05/2018 tarihinde yürürlüğe giren 7144 sayılı Kanun'la 3294 sayılı Kanun'un 7. maddesinde yapılan değişiklik ile Sosyal Yardımlaşma Vakfı çalışanlarının toplu iş sözleşmesi uygulanmasında ülke genelindeki çalışan sayısının dikkate alınacağı hükmü getirilmek suretiyle sorun yasal olarak ve çalışanlar lehine olacak şekilde sonuçlandırılmıştır.

6. Somut olayımızda başvurucunun iş akdi 06/06/2017 tarihinde tek tarafı olarak sona erdirilmiştir. Üç gün sonra 09/06/2017 tarihinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı alınmıştır. Başvurucu davasını 12/07/2017 günü açmış, sorunu kesin olarak halleden kanuni düzenleme ise 25/05/2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

7. Bu bilgiler çerçevesinde işlemin yapıldığı tarihte iki farklı uygulama bulunduğu, davanın açıldığı tarihte Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının alınmış olduğu, davanın kesin olarak karara bağlandığı 29/09/2018 tarihinde ise konuya ilişkin farklı uygulamaları sona erdiren Kanun'un yürürlüğe girdiği görülmektedir.

8. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar mevzuatın yorumlanmasında gerek daireler arasında ve gerekse daireler ile Hukuk Genel Kurulu arasındaki görüş farklılıkları devam etmiştir. Hukuk Genel Kurulunun konuya ilişkin aldığı kararın daireler üzerinde mutlak bağlayıcılığı yoktur. Zira 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 16. maddesinin 1. fıkrasının 5. bendinde Hukuk Genel Kurulu ile daireler arasında içtihat farklılıklarının oluşabileceği bunu giderme görevinin de Yargıtay Büyük Genel Kurulunda bulunduğu açıkça ifade edilmiştir. Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu kararların bağlayıcılığı ilgili oldukları davalar ile sınırlı olup, diğer davalar açısından bir fikir vermekten öteye geçmemektedir.

9. Yargıtay Büyük Genel Kurulu tarafından verilen içtihadı birleştirme kararları ise 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/5 maddesi gereği Yargıtay genel kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar. Değerlendirme konusu olayda ise Yargıtay Büyük Genel Kurulu tarafından alınmış bir içtihadı birleştirme kararı bulunmamaktadır.

10. Şüphesiz ceza hukukunun temel prensiplerinden olan ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 7/2. maddesinde yer verilen lehe olan kanunun geçmişe yürütülmesi uygulamasının hukuk ihtilaflarında da tatbik edileceğine dair bir kaide bulunmamakla birlikte iş uyuşmazlıklarında işçi lehine yorum prensibi kabul gören ve yerleşik bir uygulamadır.

11. 7144 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme öncesinde aksi yönde kanuni bir düzenlemenin bulunduğunu iddia etmek mümkün değildir. Zira önceki dönemde daireler ve genel kurul konuyu farklı şekilde yorumlayabilmişlerdir. Bu durum da bize Hukuk Genel Kurulu kararına rağmen konunun hukuken işçi lehine yorumlanma imkânı bulunduğunu göstermektedir.

12. Kanuni düzenlemeden önceki dönemde açılan davalar açısından sonradan çıkan ve işçi lehine olan düzenlemenin uygulanması aslında tam olarak sonradan çıkan lehe kanunun geriye yürütülmesi anlamına da gelmeyecektir. Burada yapılacak olan Kanun öncesi dönemde var olan ve birbirine üstünlüğü bulunmayan farklı içtihatlardan işçi lehine olanı tercih edilmesi şeklinde olacaktır.

13. Bu tercihin önemli bir faydası da Kanun öncesi ve sonrası açılan davalar açısından uygulama birliğini sağlayarak eşit konumda bulunanlar açısından farklı tatbikatın yapılmasının önlenmesidir.

14. Çoğunluk görüşü uygulamada kanun öncesi ve sonrası farklı uygulamaları meşrulaştırarak aynı konumda bulunan kişilere kanuni dayanaktan yoksun olarak eşit muamele yapma yükümlülüğünü ortadan kaldıracaktır.

15. Bu gerekçelerle çoğunluğun ihlal olmadığı yönündeki görüşüne iştirak edilmemiştir.

Üye
Muammer TOPAL

Üye
Yıldız SEFERİNOĞLU

Üye
Selahaddin MENTEŞ

Üye
Basri BAĞCI

Üye
Kenan YAŞAR