

**YARGITAY KARARI**

Yargıtay Başkanlığından:

**YARGITAY İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME  
HUKUK GENEL KURULU KARARI**

**ESAS NO** : 2018/3  
**KARAR NO** : 2019/4  
**KARAR TARİHİ** : 28.06.2019

**ÖZET:** Vize alarak göreve başlayan, ancak takip eden yıllarda vize işlemi yapılmadığından 5620 sayılı Kanun kapsamı dışında tutularak işlerine son verilen belediye işçilerinin açtığı işe iade davaları hakkındaki içtihat aykırılığının giderilmesi konusunda içtihatların birleştirilmesi talep edilmiş ise de; içtihadı birleştirme kararlarında temel amacın ülkede hukuk birliğini sağlamak olduğu ve alındıkları andan itibaren uygulanmaya başlayacağı, geçmişe yürütmeyeceği ve kesinleşmiş kararları etkilemeyeceği, diğer taraftan Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulunun belli bir konuya ilişkin görüş ve kabullerinin kararlı ve sürekli biçimde içtihatlarını ortaya koymaları ve bu yöntemin uygulamada kesinlik kazanmasının ön koşul olduğu dikkate alındığında, içtihadı birleştirme konusunun bu özellikleri taşıması nedeniyle içtihatların birleştirilmesine yer olmadığı sonucuna varılmıştır.

**I.GİRİŞ****A. İÇTİHATLARI BİRLEŞTİRME KONUSUNDAKİ BAŞVURU**

Av. Yusuf Rıza Çolak tarafından sunulan 17.07.2017 havale tarihli ve Av. Cihan Kaplan tarafından verilen 25.12.2017 havale tarihli dilekçeler ile, vize alarak göreve başlayan ancak takip eden yıllarda vize işlemi yapılmadığından 5620 sayılı Kanun kapsamı dışında tutularak işlerine son verilen belediye işçilerinin açtığı işe iade davaları ile ilgili olarak Yargıtay 7., 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin kararları arasında meydana gelen içtihat aykırılığının içtihadı birleştirme yolu ile giderilmesi talep edilmiştir.

**B. YARGITAY BİRİNCİ BAŞKANLIK KURULUNUN KARARI VE İÇTİHADİ BİRLEŞTİRMENİN KONUSU**

Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunca 04.07.2018 tarihinde “Vize alarak göreve başlayan, ancak takip eden yıllarda vize işlemi yapılmadığından 5620 sayılı Kanun kapsamı dışında tutularak

işlerine son verilen belediye işçilerinin açtığı işe iade davaları konusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararları ile 22. Hukuk Dairesi kararları arasında görüş ayrılığı bulunduğu sonucuna varıldığından; aykırılığın İçtihatları Birleştirme Hukuk Genel Kurulunca giderilmesi gerektiğine” karar verilmiştir.

### **C. GÖRÜŞ AYKIRILIĞININ GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.06.2017 tarihli ve 2017/366 E.- 2017/9442 K., 01.06.2017 tarihli ve 2017/1119 E.-2017/9441 K., 01.06.2017 tarihli ve 2017/471 E.-2017/9444 K., 01.06.2017 tarihli ve 2017/383 E.-2017/9443 K. ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 15.12.2016 tarihli ve 2016/29399 E.-2016/27823 K., 20.10.2016 tarihli ve 2016/20997 E.-2016/23624 K., 20.10.2016 tarihli ve 2016/20999 E.-2016/23625 K., 20.10.2016 tarihli ve 2016/21000 E.-2016/23626 K., 12.12.2016 tarihli ve 2016/29884 E.-2016/26788 K., 12.12.2016 tarihli ve 2016/29880 E.-2016/26787 K. ile 15.12.2016 tarihli ve 2016/29399 E.-2016/27823 K. sayılı kararları.

### **D. GÖRÜŞ AYKIRILIĞININ GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU YARGITAY DAİRELERİNİN GÖRÜŞLERİNİN ÖZETLERİ**

#### **1. Dokuzuncu Hukuk Dairesinin Görüşü:**

İçtihadı birleştirme konusu yapılan kararlara konu uyumsuzlukta, davacı işçilerin vize alınmamış olsa bile belde belediyesinde aralıksız olarak çalıştıkları, 6360 sayılı Kanun kapsamında bu belediyenin kapatılmasından sonra devralan ilçe belediyesinde aynı şekilde çalışmaya devam ettikleri, istihdam fazlası olması nedeniyle de kesin olan komisyon kararı ile diğer kurumlara nakledildikleri, komisyon kararı ile devamlı surette çalıştıklarının kabulü gerektiğinden 6360 sayılı Kanun’un geçici maddesi uyarınca kadrosu vize edilmiş sayılacağı, davacı işçilerin nakledildikleri kurumlarda çalışırken devirden önce açılan idare mahkemesi kararına istinaden sözleşmelerinin feshedildiği, bu feshin 5620 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olduğu gibi 6360 sayılı Kanun’un geçici maddesi hükmüne de aykırı olduğu, zira norm kadro ve vize işleminin idari bir işlem olup, geçici ve devamlılığı etkileyen bir olgu olmadığı gibi iş sözleşmesinin kurucu unsuru sayılmadığı, davacı işçilerin komisyon kararı üzerine yasa gereği kadroya alındıkları, 5620 sayılı Kanun’un sadece emekliliği fesih sebebi olarak öngördüğü, bu nedenle nakledilen kurumlar tarafından gerçekleştirilen fesihler geçerli nedene dayanmadığından içtihadı birleştirme istenilen Daire kararları ile Yargıtay 7. ve 22. Hukuk Dairesi kararları arasında farklılık bulunduğu, açıklanan nedenlerle içtihatların Daire kararları doğrultusunda birleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

#### **2. Yirmiüçüncü Hukuk Dairesinin Görüşü:**

Somut olayda davacı işçilerin 1999 yılında vizeli geçici işçi olarak çalışmaya başladıkları, daha sonra mevcut statülerine ve 5620 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olarak ve bir yılda 5 ay 29 günden fazla çalıştırılmaları yasak olduğu halde aralıksız çalıştırıldıkları, bu şekilde 5620 sayılı Kanun’un emredici hükümlerine aykırı çalıştırılmış olmalarının, işçilerin sürekli işçi statüsüne geçirildikleri sonucunu doğurmayacağı gibi sürekli işçi kadrolarına geçirilme şartlarını taşımayan

davacı işçilerin devirden önce işlemin iptaline yönelik idare mahkemesinde açtıkları davada iptal kararının bozulması üzerine verilen ret kararı da göz önünde bulundurulduğunda nakledildikleri kurumlarca gerçekleştirilen fesihlerin geçerli nedene dayandığı, norm kadro ve vize alınması işlemi bir idari işlem olsa da 5620 sayılı Kanun, sürekli işçi kadrolarına geçirilme koşul ve yöntemini belirlerken vizeli çalışmayı zorunlu kıldığı, işverenlerden kanuna aykırı şekilde işçi çalıştırmalarının beklenemeyeceği, hâl böyle olunca içtihadı birleştirme istenilen Daire kararları ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararları arasında farklılık olduğu, açıklanan nedenlerle içtihatların Daire kararları doğrultusunda birleştirilmesi gerektiği yönünde görüş verilmiştir.

### **3. Hukuk Genel Kurulunun Görüşü:**

İçtihatların birleştirilmesi talebini içeren dilekçe içeriği ile Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin görüş yazıları ve ekli kararlardan, belde belediyesinde vizesi alınan işlerde geçici işçi olarak çalıştırılan davacı işçilerin 2006 yılında vize alınmadan çalıştırıldıkları, bu nedenle 5620 sayılı Kanun hükümlerine göre sürekli işçi kadrosuna geçirilmedikleri, bu işleme karşı idare mahkemesinde açılan davada verilen yürütmenin durdurulması ve akabinde işlemin iptali kararı nedeniyle işçilerin ara vermeden kesintisiz biçimde belediyede çalıştırıldıkları, bu arada belde belediyesinin 6360 sayılı Kanun'un 1'inci maddesi kapsamında tüzel kişiliği kaldırılarak çalışan personelin Devir Tasfiye ve Paylaşım Komisyonu kararı ile ilçe belediyesine devredildiği, ilçe belediyesi tarafından norm kadro ve ihtiyaç fazlası olarak 6360 sayılı Kanun'un Geçici 1'inci maddesinin dokuzuncu fıkrası hükümlerine göre Devlet Personel Başkanlığına isimleri bildirilen davacı işçilerin buradan çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atandıkları, nakledildikleri kurumda çalışmakta iken idare mahkemesinin işlemin iptaline dair kararının Danıştay tarafından bozulduğu, idare mahkemesince bozma doğrultusunda davanın reddine karar verilmesi üzerine işçilerin iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği, Yargıtay 9. Hukuk Dairesince söz konusu fesihlerin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilerek feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin mahkeme kararlarının onandığı buna karşılık Yargıtay 22. Hukuk Dairesince de fesihlerin geçerli nedene dayandığı belirtilerek, mahkemelerde açılan feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin kabul kararlarının bozulup ortadan kaldırılarak davanın reddine, davanın reddine ilişkin mahkeme kararlarının ise onanmasına karar verildiği, bu durumda içtihatların birleştirilmesine konu uyumsuzlukla ilgili olarak Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin aynı konu ile ilgili içtihatları arasında farklılık bulunduğu içtihatların birleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

### **II. ÖN SORUN**

İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu, Yargıtay Birinci Başkanlığınca belirlenen konuyu görüşmek üzere 28.06.2019 tarihinde toplanmış, raportör üye Birol SONER tarafından hazırlanan rapor okunduktan sonra işin esasına geçilmeden önce, Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin kararları arasında içtihat farklılıklarının bulunup bulunmadığı ve içtihatların birleştirilmesine yer olup

olmadığı ön sorun olarak tartışılmıştır.

### III. GEREKÇE

5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un (5620 sayılı Kanun/Kanun) kapsamını düzenleyen 1'inci maddesinde bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçilerin sözleşmeli personel pozisyonlarına veya sürekli işçi kadrolarına geçirilme koşul ve yöntemi düzenlenmiştir. Buna göre; bu kapsamdaki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçinin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi için 2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle geçici işçi olarak çalışmış olması gerekir. Bununla birlikte 2005 veya 2006 yıllarında aynı şartlarda çalışıp da askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalanların da bu düzenleme kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir.

5620 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin ikinci fıkrasında hangi hâllerde iş sözleşmesinin feshedileceği düzenlenmiş olup, Kanun kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda çalışan geçici işçilerden Kanun'un yayım tarihi itibarıyla bağlı buldukları sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık veya emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olanlardan bu tarih itibarıyla kadınlarda 56, erkeklerde 58 yaşını doldurmuş olanlar, sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilmezler, bunların iş sözleşmeleri tüm yasal hakları ödenmek suretiyle sona erdirilir.

5620 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesine göre, bu Kanun'un yayımı tarihinden itibaren 1'inci madde kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılmaz. Ancak mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılacak işçiler için her malî yılda maddede belirtilen mercilerden geçici iş pozisyon vizesi alınması zorunludur. Söz konusu vize işlemi yapılmaksızın geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz. İl özel idareleri ile bunların müessesesi ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) bu fıkra hükümlerine göre geçici işçi çalıştırılabilmesine ilişkin usul ve esaslar İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenir.

5620 sayılı Kanun'un Geçici Madde 1'e göre, Kanunda belirtilen şartları taşımadıkları için sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel statüsüne geçişi yapılamayan ve bu Kanun'un 3'üncü maddesi kapsamına girmeyen geçici işçiler, ilgili idare, kurum ve kuruluşlarda bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere bu Kanun'un 3'üncü maddesinde belirtilen usule göre vizesi yapılacak geçici iş pozisyonlarında çalıştırılmaya devam olunabilir.

5620 sayılı Kanun ile ilgili yukarıda genel açıklamalardan sonra içtihadı birleştirme kararlarının özelliklerine de değinmekte yarar bulunmaktadır.

Yargıtay içtihatları birleştirme kararları (İBK) kaynağını, Yargıtay Kanunu'nun 45'inci maddesinden almaktadır. Sadece Türk Hukukuna özgü olan ve ilk defa 834 sayılı Mahkemei Temyiz Kanununda yapılan değişiklikle, temyiz daireleri kararları arasında yeni kanunların uygulanması dolayısıyla çıkabilecek ihtilâfları çözmek üzere tevhide içtihat/içtihat birleştirme müessesesi kabul edilmiş ve sonraki değişikliklerde de hep muhafaza edilmiştir (Bilge, N.: Yargıtay Kurullarında Gelişme ve Reform, AÜHFD, s. 311, yönelik BMM Zabıt Ceridesi 1926, sıra:150).

İBK kararları kesin olup aleyhine yargı yoluna başvurulamaz (Yargıtay K. m. 16/son). Diğer yargı mercilerini bağlar (Yargıtay K. m. 45/5).

İçtihadı birleştirme kararları nitelik olarak, diğer yargı kararlarının üzerinde ve tüm yargı organlarını bağlayan özelliği itibariyle, yargısal kararlardan çok, yasama işlevine yakın ve bir kural koyucu işlem niteliğindedir (Gözler, K.: Hukuka Giriş, s.341).

İBK, somut bir dava veya uyuşmazlıkla ilgili olmayıp, İBK ile aynı tür uyuşmazlıkların tümü için geçerli soyut ve genel nitelikte kurallar konulmalıdır. Zira, İBK'nın temel amacı hukukta birliği ve bütünlüğü sağlamaktır. Öte yandan İBK konularıyla sınırlı, gerekçeleriyle açıklayıcı ve sonuçları itibariyle bağlayıcı nitelikte kararlardır (YHGK, 20.02.1963 T. 4/71-21).

İçtihadı birleştirme kararı alındığı andan itibaren uygulanmaya başlayacağı gibi geçmiş yürütmeyeceği başka bir deyişle kesinleşmiş kararları etkilemeyeceği açıktır.

Ayrıca içtihatları birleştirme kararlarının alınmasının ön koşulu, Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulunun belli bir konuya ilişkin görüş ve kabullerinin kararlı ve sürekli biçimde içtihatlarını ortaya koymaları ve bu yönün uygulamada kesinlik kazanmasıdır. Bir başka anlatımla içtihatların birleştirilmesine konu Yargıtay Özel Daireleri ve Hukuk Genel Kurulu kararlarında istikrar kazanan bir uygulama bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla Yargıtay Özel Dairelerince ve Hukuk Genel Kurulunca salt somut uyuşmazlığa ilişkin verilen ve istikrar kazanmayan farklı kararların varlığı içtihatların birleştirilmesine gerekçe olamayacaktır.

İçtihadı birleştirme kararlarının niteliği belirtildikten sonra tespit edilen ön sorunun değerlendirilmesine geçilmelidir.

Bu kapsamda içtihat farklılığı olduğu belirtilen Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin kararları incelendiğinde, davacı işçilerin Evrenseki Belde Belediyesinde vizesi alınan işlerde geçici işçi olarak çalıştırıldıkları, daha sonraki yıllarda vize alınmadan çalıştırılmaları nedeniyle 5620 sayılı Kanun hükümlerine göre sürekli işçi kadrosuna geçirilmedikleri, bu işleme karşı Antalya 2. İdare Mahkemesine açılan davada verilen yürütmenin durdurulması ve müteakiben işlemin iptaline karar verilmesi nedeniyle işçilerin ara vermeden kesintisiz biçimde Belediyede çalışmaya devam ettikleri, akabinde Evrenseki Belde Belediyesinin 6360 sayılı Kanun'un 1'inci maddesi kapsamında tüzel kişiliği kaldırılarak çalışan personelin Devir, Tasfiye ve Paylaştırma Komisyonu kararı ile Manavgat Belediyesine devredildiği, Manavgat Belediyesi tarafından norm kadro ve ihtiyaç fazlası olarak 6360

sayılı Kanun'un Geçici 1'inci maddesinin dokuzuncu fıkrası hükümlerine göre Devlet Personel Başkanlığına isimlerinin bildirildiği, isimleri bildirilen bu işçilerin buradan çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atandıkları, nakledildikleri kurumda çalışmakta iken Antalya 2. İdare Mahkemesince verilen işlemin iptaline dair kararın Danıştay kararı ile davanın reddi gerektiği gerekçesi ile bozulması ve idare mahkemesince bozma kararı doğrultusunda davanın reddine karar verilmesi üzerine işçilerin iş sözleşmelerinin bu gerekçelerle feshedildiği anlaşılmıştır.

İş sözleşmeleri feshedilen bu işçilerin feshin geçersizliğinin tespitine ilişkin açtıkları davalar sonucunda verilen kararların temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesince, yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin verilen mahkeme kararlarının onandığı; buna karşılık Yargıtay 22. Hukuk Dairesince yapılan değerlendirme neticesinde feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna varılmakla mahkemelerce verilen feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkin davanın kabulüne dair kararlar bozularak ortadan kaldırılıp davanın reddine karar verildiği, mahkemelerce davanın reddine ilişkin verilen kararların ise onandığı görülmüştür.

İçtihadı birleştirmeye konu somut uyuşmazlık yukarıda belirtilen şekilde gerçekleşmele birlikte önemle belirtilmelidir ki; Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin birleştirilmesi istenen söz konusu kararlarında 5620 sayılı Kanun uygulaması yönünden bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla 5620 sayılı Kanun'un uygulanmasından kaynaklanan bir uyuşmazlık söz konusu değildir. Buna karşılık her iki Daire kararları arasında ortaya çıkan uyuşmazlık, aynı belediye bünyesinde çalışan davacı işçilerin açtıkları işe iade davalarında işveren tarafından yapılan iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. Başka bir deyişle uyuşmazlık, aynı belediye bünyesinde çalışan işçilerle sınırlı olarak ve işveren tarafından tamamen somut olayın özellikleri dikkate alınarak yapılan feshin işleminin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının tespiti ile ilgilidir.

Hâl böyle olunca, birleştirilmesi istenen içtihatların içeriği ile somut uyuşmazlığın niteliği dikkate alındığında; Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerince 5620 sayılı Kanun'un uygulaması noktasında uyuşmazlık bulunmadığı, uyuşmazlığın yukarıda ayrıntılı belirtilen somut olaya özgü olarak işveren tarafından yapılan feshin niteliğinin tespiti noktasında toplandığı, dolayısıyla aynı belediye bünyesinde çalışan ve dava açan işçiler ile ilgili bulunduğu, bu nedenlerle uyuşmazlığın soyut ve genel nitelikte olmayıp somut olaya ilişkin bulunduğu, ayrıca birleştirilmesi istenen içtihatların ilgili Dairelerce istikrar kazanmış uygulama hâlini almadığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan birleştirilmesi istenen bu kararların sınırlı sayıda işçi ile ilgili olduğu ve bu işçiler tarafından açılan işe iade davalarının da yapılan yargılama sonucunda kesinleştiği görülmüştür.

Bu tespitler karşısında içtihadı birleştirmeye konu uyuşmazlık sonucu verilecek kararın aynı tür uyuşmazlıkların tümü için geçerli soyut ve genel nitelikte kurallar içermeyeceği, temel amacı

hukukta birliği ve bütünlüğü sağlamak olan içtihadı birleştirme kararlarının bu amacı ile bağdaşmayacak şekilde salt somut uyuşmazlık ile ilgili olacağı, dolayısıyla içtihadı birleştirme talebi sonucunda aynı tür uyuşmazlıkların tümü için geçerli olacak şekilde bir karar verilmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmiştir.

Yukarıda yapılan tüm açıklamalar ışığında “vize olarak göreve başlayan, ancak takip eden yıllarda vize işlemi yapılmadığından 5620 sayılı Kanun kapsamı dışında tutularak işlerine son verilen belediye işçilerinin açtığı işe iade davaları hakkındaki içtihat aykırılığının giderilmesi” konusunda içtihatların birleştirilmesi talep edilmiş ise de; içtihadı birleştirme kararlarında temel amacın ülkede hukuk birliğini sağlamak olduğu ve alındıkları andan itibaren uygulanmaya başlayacağı, geçmişe yürümeyeceği ve kesinleşmiş kararları etkilemeyeceği, diğer taraftan Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulunun belli bir konuya ilişkin görüş ve kabullerinin kararlı ve sürekli biçimde içtihatlarını ortaya koymaları ve bu yönün uygulamada kesinlik kazanmasının ön koşul olduğu dikkate alındığında, içtihadı birleştirme konusunun bu özellikleri taşımaması nedeniyle içtihatların birleştirilmesine yer olmadığı sonucuna varılmıştır.

#### **IV. SONUÇ**

İçtihatları Birleştirme Hukuk Genel Kurulunda ön sorun hakkında yapılan görüşmeler sonunda, “Vize olarak göreve başlayan, ancak takip eden yıllarda vize işlemi yapılmadığından 5620 sayılı Kanun kapsamı dışında tutularak işlerine son verilen belediye işçilerinin açtığı işe iade davaları hakkındaki içtihat aykırılığının giderilmesi” konusunda içtihatların birleştirilmesi talep edilmiş ise de, içtihadı birleştirme kararlarında temel amacın ülkede hukuk birliğini sağlamak olduğu ve alındıkları andan itibaren uygulanmaya başlayacağı, geçmişe yürümeyeceği ve kesinleşmiş kararları etkilemeyeceği, diğer taraftan Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulunun belli bir konuya ilişkin görüş ve kabullerinin kararlı ve sürekli biçimde içtihatlarını ortaya koymaları ve bu yönün uygulamada kesinlik kazanmasının ön koşul olduğu dikkate alındığında içtihadı birleştirmeye yer olmadığına 28.06.2019 tarihinde birinci görüşmede oy birliğiyle karar verilmiştir.