

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İKİNCİ BÖLÜM
KARAR
MEHMET KANAR BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : 2017/33904
Karar Tarihi : 13/10/2020

Başkan : Kadir ÖZKAYA
Üyeler : M.Emin KUZ
Rıdvan GÜLEÇ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Basri BAĞCI
Raportör : Tuğba TUNA IŞIK
Başvurucu : Mehmet KANAR
Vekili : Av. Ali TOPÇU

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; iş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın tazmini istemi ile açılan davanın Yargıtay daireleri arasındaki görüş farklılıkları ortadan kaldırılmadan aleyhe sonuçlandırılması nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkının, yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 5/9/2017 tarihinde yapılmıştır.
3. Başvuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur.
4. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.
5. Bölüm Başkanı tarafından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.
6. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüş bildirmemiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

7. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

A. Başvurucu Hakkındaki Yargılamaya İlişkin Süreç

8. Başvurucu 1/9/2010 tarihinde imzalanan hizmet sözleşmesi ile bir tarım kredi kooperatifinde (işveren) çalışmaya başlamıştır.

9. Başvurucu ile işveren arasında imzalanan hizmet sözleşmesinde, sözleşmenin süresinin ilk iki ayı deneme süresi olmak üzere üç yıl olduğu, sözleşme tarihinden itibaren üç yıllık asgari çalışma süresi dolmadan taraflardan birinin sözleşmeyi haksız ve geçersiz olarak feshetmesi durumunda karşı tarafa cezai şart ödeyeceği hususlarına yer verilmiştir.

10. Sözleşme ekinde yer alan ve taraflarca imzalanan 1/9/2010 tarihli "Taahhütname" başlıklı belgede, sözleşme süresinin bitiminden önce haklı ve geçerli neden olmadan sözleşmeyi fesheden tarafın diğer tarafa fesih tarihindeki ihbar tazminatına esas giydirilmiş aylık brüt ücretinin 5 katı tutarında cezai şart ödeyeceği kararlaştırılmıştır.

11. Başvurucu, işverene sunduğu 4/3/2011 tarihli istifa dilekçesinde, Maliye Bakanlığı gelir uzman yardımcılığı sınavını kazanması sebebiyle 7/3/2011 tarihinde işinden istifa etmek istediğini bildirmiş; bu şekilde iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshetmiştir.

12. İşveren 1/6/2011 tarihinde başvurucu aleyhine açtığı davada feshin haksız olduğunu iddia etmiş ve hizmet sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın tazminini talep etmiştir.

13. Uşak İş Mahkemesi (Mahkeme), 9/11/2012 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Mahkeme karar gerekçesinde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirtilen şartlar bulunmadığından taraflar arasında düzenlenen hizmet sözleşmesinin belirsiz süreli sözleşme niteliğinde olduğunun kabulü gerektiği, sözleşmede düzenlenen cezai şartın işçi aleyhine olduğu, davalıya cezai şart uygulanmasının hakkaniyete ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin hükümlerine uygun olmadığı ifade edilmiştir.

14. Davalının temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin (Daire) 27/12/2013 tarihli kararı ile mahkeme kararı bozulmuştur. Bozma kararı gerekçesinde, taraflar arasında düzenlenen hizmet sözleşmesinde her iki taraf yönünden de cezai şart düzenlendiği, davacı işçinin resmî kuruma atanma gerekçesi ile yaptığı tek taraflı feshin haklı nedene dayanmadığı, dolayısıyla iş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın koşullarının oluştuğu belirtilmiş; cezai şarta ilişkin talebin olay tarihinde yürürlükte bulunan 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu'nun 161. maddesinin üçüncü fıkrasının dikkate alınarak çalışılan süre de gözönünde bulundurulmak suretiyle hüküm altına alınması gerektiği ifade edilmiştir.

15. Mahkeme, bozma kararına uymak suretiyle 14/5/2014 tarihinde davanın kabulüne, bilirkişi raporu ile hesaplanan 8.250,85 TL cezai şartın istifa tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte başvurucudan tahsiline karar vermiştir.

16. Anılan karar başvurusunun temyizi üzerine Dairenin 31/10/2014 tarihli kararıyla bozulmuştur. Karar gerekçesinde, başvurusunun sorumlu olacağı cezai şart miktarının hesabında 818 sayılı mülga Kanun'un 161. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca çalışılan sürenin de gözönünde bulundurulması gerektiği, bu bağlamda hükmüne uyulan bozma ilamının gereğinin tam olarak yerine getirilmediği belirtilmiştir.

17. Mahkeme, bozma ilamına uyarak yaptığı yargılamada yeniden bilirkişi raporu almıştır. Bilirkişi, başvuru davalı işyerinde çalıştığı ve çalışmayı taahhüt ettiği süreleri oranlamak suretiyle cezai şart miktarını hesaplamıştır. Mahkeme, bu bilirkişi raporunu esas alarak 1/9/2015 tarihinde davanın kısmen kabulü ile 6.810,96 TL cezai şartın istifa tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile başvurucudan tahsiline karar vermiştir.

18. Söz konusu karar, başvuru ve davacı tarafından temyiz edilmiştir. Daire 17/2/2016 tarihli kararıyla, davalının işçi olduğu ve aldığı ücret miktarı dikkate alındığında hükmedilen cezai şart miktarının fahiş olduğu, Mahkemece belirlenen cezai şart miktarından dava tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 818 sayılı mülga Kanun'un 161. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince makul bir indirim yapılarak hüküm kurulmasının hakkaniyete uygun olacağı gerekçeleriyle bozma kararı vermiştir.

19. Mahkeme, anılan bozma kararına uyarak 25/1/2017 tarihinde davanın kısmen kabulü ile 5.775,59 TL cezai şartın istifa tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile başvurucudan tahsiline karar vermiştir. Kararın gerekçesinde 818 sayılı mülga Kanun'un 161. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince çalışılan süre de gözönünde bulundurulmak suretiyle tespit edilen cezai şart miktarından taktiren %30 oranında hakkaniyet indirimi yapıldığı ifade edilmiştir.

20. Başvuru ve davacı tarafından temyiz edilen karar Dairenin 20/6/2017 tarihli kararı ile onanarak kesinleşmiş ve nihai karar 11/8/2017 tarihinde tebliğ edilmiştir.

21. Başvuru 5/9/2017 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

B. Üçüncü Kişi F.U. Hakkındaki Yargılamaya İlişkin Süreç

22. F.U. 1/9/2010 tarihinde bir tarım kredi kooperatifi (kooperatif) ile 3 yıllık hizmet sözleşmesi imzalamıştır.

23. Anılan sözleşme devam ederken F.U. 8/3/2011 tarihinde Maliye Bakanlığı gelir uzmanı yardımcılığı sınavını kazandığı gerekçesiyle istifa dilekçesi vermiştir.

24. Kooperatif tarafından hizmet sözleşmesi kapsamında cezai şart düzenlemesinin bulunduğu, sözleşmenin haksız yere feshedildiği gerekçesiyle F.U. aleyhine Uşak İş Mahkemesinde dava açılmıştır.

25. Mahkeme 3/11/2011 tarihinde başvuru açtığı davada vermiş olduğu aynı gerekçeyle (bkz. § 13) davanın reddine karar vermiştir.

26. Söz konusu karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13/3/2014 tarihli kararı ile onanmıştır.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

1. İlgili Mevzuat

27. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir."

28. 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."

29. 818 sayılı mülga Kanun'un 158. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Akdin icra edilmemesi veya natamam olarak icrası halinde tediye edilmek üzere cezai şartı kabul edilmiş ise, hilafına mukavele olmadıkça, alacaklı ancak ya akdin icrasını veya cezanın tediyesini isteyebilir."

30. 818 sayılı mülga Kanun'un 161. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Akütler, cezanın miktarını tayinde serbestirler.

...

(3) Hakim, fahiş gördüğü cezaları tenkis ile mükelleftir."

31. 1/7/2012 tarihinde yürürlüğe giren 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 179. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

"Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir."

32. 6098 sayılı Kanun'un 182. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

"Taraflar, cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler."

33. 6098 sayılı Kanun'un "Ceza koşulu ve ibra" kenar başlıklı 420. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

"Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir."

2. Yargıtay Kararları

34. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 5/5/2009 tarihli ve E.2008/31149, K.2009/12756 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

...

Somut olayda, davalı işçi acil durum tıbbi teknisyeni olup, davalıya ait hastanede süreklilik gösteren bir işte görev yapmıştır. Bu itibarla taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenler bulunmadığı gibi, 1.12.2006 tarihinde

yenilenmesi yönünde de yasanın aradığı anlamda esaslı neden söz konusu değildir. Bu itibarla iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi gerekir. Böyle olunca süreye bağlı olarak öngörülen cezai şart yönünden yasal koşullar oluşmamıştır.

..."

35. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22/6/2010 tarihli ve E.2008/35227, K.2010/21068 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"... Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.

...

Somut olayda, davalı işçi hemşire olup, davacıya ait hastanede süreklilik gösteren bir işte görev yapmıştır. Bu itibarla taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenler bulunmadığı gibi, 05.06.2006 tarihinde yenilenmesi yönünde de yasanın aradığı anlamda esaslı neden söz konusu değildir. Bu itibarla iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi gerekir. Böyle olunca süreye bağlı olarak öngörülen cezai şart yönünden yasal koşullar oluşmamıştır. Davalı işçinin sözleşme süresinden önce bir feshi söz konusu olmadığına göre cezai şart öngören kural geçersizdir. Böyle olunca davacı işverenin açmış olduğu cezai şart ödenmesi isteğinin reddi yerine kısmen kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

..."

36. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 6/12/2012 tarihli ve E.2012/7662, K.2012/27350 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...

Cezai şart mevzuatımızda 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, 4857 sayılı İş Kanununda konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. Belirsiz süreli sözleşmelerde cezai şart konulamayacağı yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Belirsiz süreli bir iş sözleşmesinde asgari çalışma süresi kararlaştırılabilir ve bu asgari süreye riayeti sağlama amacına yönelik cezai şart kararlaştırılabilir. Dolayısıyla gerek belirli gerekse belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, karşılıklılık prensibinin bulunması halinde kural olarak geçerlidir. Ancak, belirli süreli olduğu iddia edilen iş sözleşmesinin süresinden önce feshi şartına bağlı cezai şartın sonuç doğurabilmesi için, öncelikle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olup olmadığının tespiti gerekir. 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesindeki düzenleme karşısında, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli nitelikte değerlendirilmesi dosya içeriğine uygundur.

Somut olayda, belirsiz süreli iş sözleşmesi işverence haklı sebebe dayanılmaksızın feshedilen davacının sözleşmede kararlaştırılmış olan cezai şartı talep etme hakkı bulunmaktadır. Mahkemece cezai şart talebi kabul edilmeli, ancak bu alacaktan 818 sayılı Kanun'un 161/son maddesi gereği ve dosya içeriğine göre kademi itibariyle işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanamadığı dikkate alınarak, dört aylık iş güvencesi tazminatını aşmayacak şekilde bir indirime gidilmelidir. Yazılı gerekçeyle cezai şart alacağının reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

..."

37. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 29/5/2014 tarihli ve E.2013/12632, K.2014/15162 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla, her ne kadar sözleşme süreli olarak yapılmış ise de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca sözleşmenin belirli süreli olmasını gerektiren objektif şartlar bulunmadığından sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olarak kabulü gerekir. Ancak, sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi, öngörülen cezai şartın geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır. Aksi durumda sözleşmede kararlaştırılan tüm hususların geçersiz olması gibi bir sonuç ortaya çıkar. Objektif şartların bulunmaması sadece tarafların belirli süreli sözleşme yapma haklarını ortadan kaldırır ve sözleşme belirsiz hale dönmüşür. Sözleşmenin belirsiz süreli olması cezai şart kararlaştırılmasına engel değildir. Bu sebeple objektif şartların yokluğu nedeniyle belirsiz süreli sayılan sözleşmedeki cezai şartın geçersiz olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Başka bir anlatımla belirli süreli olarak yapılan sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilse bile sözleşmede öngörülen süre bitmeden haksız olarak sözleşmeyi fesheden taraftan diğer tarafın cezai şart talep hakkı korunmalıdır. Mahkemece aksi düşünce ile, davacının cezai şartta ilişkin talehinin reddine karar verilmesi hatalı olup, hozmayı gerektirmiştir.

..."

38. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun 8/3/2019 tarihli ve E.2017/10, K.2019/1 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...Taraflarca sözleşmede kararlaştırılan süre boyunca sözleşmenin yalnızca haklı nedente fesh edilebileceği; haklı neden oluşturmayan diğer hallerde sözleşmeye devam edilmesi kabul edilmiştir. Taraflar, bu husustaki taahhütlerini yerine getirmek amacıyla sözleşmede baskı aracı niteliğinde olan cezai şartta ilişkin düzenlemeye yer vermişlerdir. Belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulları bulunmaması nedeniyle belirsiz süreli olarak nitelendirilmesi, tarafların cezai şartta ilişkin sözleşme iradelerinin geçersizliği sonucunu doğurmamalıdır.

Yapılan açıklamalar ışığında, işçi ve işverenin belirli süreli iş sözleşmesinde belirledikleri süre boyunca haklı neden olmaksızın sözleşmenin fesh edilmemesini garanti altına almak amacıyla sözleşmede öngördükleri cezai şart hükmü, sözleşmenin, belirli süreli iş sözleşmesinin objektif koşulları taşımadığından belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi halinde, kararlaştırılmış olan süre ile sınırlı olmak üzere geçerliliğini koruyacaktır.

Hal böyle olunca belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli olarak kabul edilen iş sözleşmesinde kararlaştırılan "süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart" hükmünün, kararlaştırılmış olan süre ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇ

Belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli olarak kabul eden iş sözleşmesinde kararlaştırılan "süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart" hükmünün, belirlenen süre ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğuna, 08.03.2019 tarihli ikinci oturumda üçte ikiyi aşan oy çokluğu ile karar verilmiştir."

B. Uluslararası Hukuk

39. Konu hakkındaki ilgili uluslararası hukuk için bkz. Yasemin Bodur [GK], B. No: 2017/29896, 25/12/2018, §§ 24-32.

V. İNCELEME VE GEREKÇE

40. Mahkemenin 13/10/2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Hakkaniyete Uygun Yargılama Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

41. Başvurucu, kendisi ile benzer durumda olan F.U. aleyhine açılan dava ile kendi aleyhine açılan davanın aynı ilk derece mahkemesince aynı gerekçe ile reddedildiğini, ancak dava dosyalarının temyiz incelemesi için Yargıtayın farklı dairelerine tevzi edilmesi sebebiyle F.U. hakkında verilen ret kararının Yargıtay 9. Hukuk Dairesince onandığını, kendi davasında verilen ret kararının Yargıtay 22. Hukuk Dairesince bozulduğunu ve sonuçta davanın aleyhine sonuçlandığını bildirmiştir. Başvurucu, Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasındaki yorum farklılıklarının benzer nitelikteki davaların karara bağlanması sürecinde hukuki belirsizliğe yol açtığını, benzer durumda bulunan kişiler arasında yargısal sistemin işleyişinden kaynaklanan nedenlerle farklı hukuki statüler meydana getirilmesinin öngörülebilirlik sınırları içinde değerlendirilemeyeceğini, söz konusu durumun hukuka ve yargıya olan güveni zedelediğini iddia etmiş; daha iyi şartlarda bir iş geçmesinin kendisine cezai şart ödetilmek suretiyle engellenmeye çalışıldığını belirterek adil yargılanma hakkının, eşitlik ilkesinin, zorla çalıştırma yasağının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

2. Değerlendirme

42. Anayasa'nın "*Hak arama hürriyeti*" kanar başlıklı 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."

43. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru 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). Başvurucunun şikâyetlerinin özünün hakkında açılan davanın Yargıtay daireleri arasındaki görüş aykırılığı giderilmeden aleyhine sonuçlandırılmasına yönelik olduğu değerlendirilmiş, ihlal iddiaları adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkı kapsamında incelenmiştir.

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

44. 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

45. 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. maddesine herkesin adil yargılanma hakkına sahip olduğu ibaresinin eklenmesinin amacının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde düzenlenen adil yargılanma hakkının anayasal güvence altına alınması olduğu anlaşılmaktadır (Yaşar Çoban [GK], B. No: 2014/6673, 25/7/2017, § 54).

46. 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 olan bir ilkedir.

47. 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).

48. 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 yerine 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).

49. Yargısal kararlardaki değişiklikler, hukukun dinamizmini ve mahkemelerin yaklaşımlarını yaşanan gelişmelere uyarlama kabiliyetlerini yansıtmaları 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).

50. Anayasa Mahkemesi bu noktada derece mahkemelerinin hukuk kurallarını yorumlamasından kaynaklanan içtihat farkının sürçelen 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.

51. Yüksek mahkemelerin ya da nihai merci olarak bir uyumsuzluğu çözüme bağlayan mahkemelerin aynı konuya ilişkin kararlarında davaların içeriğinden kaynaklanmayan farklı kabullerin bulunması hâlinde ise hareket noktası, derece mahkemelerinin değerlendirme veya yorumlarından hangisinin doğru olduğu ve tercih edilmesi gerektiğinin tespit edilmesi olmayacaktır. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, kararlarda yaşanan değişimin hukuki bir belirsizliğe yol açıp açmadığına ve başvuru bakımından öngörülebilir olup olmadığına yönelik bir inceleme yapabilir (*Türkan Bal*, § 58).

52. 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).

ii. İlkelerin Olaya Uygulanması

53. Somut olayda başvuru ile işveren arasında imzalanan 1/9/2010 tarihli iş sözleşmesinde sözleşmenin süresi üç yıl olarak belirlenmiş ve taraflardan birinin süresinden önce haksız veya geçersiz olarak sözleşmeyi feshetmesi durumunda sözleşme ekindeki taahhünameye göre karşı tarafa cezai şart ödeyeceği kararlaştırılmıştır. Başvuru, Maliye Bakanlığı gelir uzman yardımcılığı sınavını kazandığı gerekçesiyle 7/3/2011 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiştir.

54. Başvurucunun başvuru formunda yer verdiği F.U. da başvurucunun işvereni kooperatif ile aynı kooperatifler birliği çatısında yer alan başka bir kooperatifte ve başvuru ile aynı tarihte, aynı şartları haiz iş sözleşmesi ile işe başlamıştır. F.U. da başvuru gibi Maliye Bakanlığının gelir uzman yardımcılığı sınavını kazanması nedeniyle kooperatifteki işinden 8/3/2011 tarihinde istifa etmiş, bu şekilde iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshetmiştir.

55. Başvuru ve F.U. aleyhine işverenleri tarafından feshin haksız olduğu ve sözleşmede kararlaştırılan cezai şartın tazmini istemi ile açılan davalar Uşak İş Mahkemesinde görülmüş, Mahkeme aynı gerekçe ile davaların reddine karar vermiştir. Bu kararlar davacı işverenlerce temyiz edilmiştir.

56. Bahsedilen uyumsuzlukların çözümünde görevli Yargıtay Daireleri 9. ve 22. Hukuk Daireleri olup F.U. hakkında görülen davada verilen ret kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13/3/2014 tarihli kararı ile onanmış iken başvuru hakkında görülen davada verilen ret kararı Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 27/12/2013 tarihli kararı ile bozulmuştur. Neticede başvuru hakkında açılan dava başvurucunun aleyhine sonuçlanmıştır.

57. Başvuru, hakkında açılan davanın Yargıtay daireleri arasındaki görüş farklılıkları ortadan kaldırılmadan aleyhine sonuçlanmasından şikâyet etmektedir.

58. Uygulamadaki birlikteliği sağlaması beklenen yüksek mahkemelerin aynı olay ve hukuksal sorunlar anlamında birbirinden farklı karar vermesi durumunda çelişkinin adil yargılanma hakkına aykırılık teşkil edip etmediğinin ölçülebilmesi için içtihat farklılığının *derin ve süregelen* bir nitelik taşıyıp taşımadığının, kararlar arasındaki çelişkiyi çözecek bir mekanizmanın bulunup bulunmadığının, varsa somut olayda uygulanıp uygulanmadığının

öncelikle belirlenmesi, bu bağlamda Yargıtay daireleri arasındaki yorum farklılıklarının başvuru yönünden hukuki belirlilik ve öngörülebilirliği etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

(1) Kararlar Arasında Çelişkinin Varlığı

59. Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daireleri, somut olayda yaptıkları temyiz incelemelerinde davaların tarafları arasında belirli süreli olarak imzalanan iş sözleşmelerinin 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde öngörülen objektif koşulları sağlamaması nedeni ile belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirmesi konusunda hemfikir olmakla birlikte sözleşmelerde yer alan süreye bağlı cezai şart hükmünün geçerliliği konusundaki görüş ayrılıkları nedeni ile farklı sonuçlara ulaşmışlardır.

60. Her iki Daire arasındaki görüş ayrılığının Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunca verilen 8/3/2019 tarihli içtihadı birleştirme kararı ile giderildiği anlaşılmakla birlikte içtihadı birleştirme kararı öncesinde Yargıtay dairelerinin uygulamalarının ne yönde olduğunun ortaya konulması gerekmektedir.

61. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bahsedilen içtihadı birleştirme kararının verildiği tarihe kadar geçen süredeki uygulamaları incelendiğinde belirli süreli yapılmış olmasına rağmen kanunda öngörülen objektif şartları sağlamaması nedeniyle belirsiz süreli olarak nitelendirilen iş sözleşmelerinde yer alan süreye bağlı cezai şart hükmünün geçersiz olacağı yönündeki içtihadını istikrarlı bir şekilde uyguladığı görülmektedir.

62. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, dava tarihinden sonraki sürede 14/2/2011 tarihli ve 6110 sayılı Kanun ile 4/2/1983 tarihli ve 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 7. maddesinde yapılan değişiklik ile kurulmuş ve ardından Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 12/5/2011 tarihli kararı ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile benzer uyumsuzlukların çözümünde görev almaya başlamıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi görev başladığı tarihten bu yana objektif şartlar bulunmadığı için belirsiz hâle gelen iş sözleşmelerindeki süreye bağlı cezai şart hükümlerinin karşılıklılık ve denklik unsurlarını sağlaması durumunda geçerli sayılması gerektiği görüşünde olmuştur. 22. Hukuk Dairesi verdiği kararlarda 9. Hukuk Dairesinin uygulamalarından hangi nedenlerle ayrıldığının gerekçelerini başvuru ve üçüncü kişiler tarafından objektif olarak anlaşılmasına imkân verecek şekilde açıklamıştır.

63. Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 21/1/2013 tarihli kararı ile dava konusu ile benzer uyumsuzlukların çözümünde Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin yanı sıra görev almaya başlayan Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de bir süre Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin savunduğu görüşü benimsemiş iken (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 13/3/2014, E.2013/9069, K.2014/6022) daha sonra somut olaya benzer uyumsuzluklarda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi gibi süreye bağlı cezai şart hükmünün geçerli olacağı sonucuna varmıştır (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 30/6/2015, E.2015/19958, K.2015/13335). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunun 22/12/2016 tarihli kararıyla 1/1/2017 tarihi itibarıyla kapatılmıştır.

(2) İchtihat Uyumunu Sağlayan Mekanizmanın İşletilmesi Süreci

64. Başvurucunun davasının kesinleştiği 20/6/2017 tarihinden sonraki sürede Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu 28/9/2017 tarihli kararı ile Yargıtay 9. ve 22. Hukuk

Daireleri arasında oluşan görüş ayrılığının Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunca içtihatların birleştirilmesi yoluyla giderilebileceğine karar vermiştir.

65. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu 8/3/2019 tarihli içtihadı birleştirme kararı ile belirli süreli olarak yapılmış ancak objektif şartları taşımadığı için belirsiz süreli olarak kabul edilen iş sözleşmesinde kararlaştırılan *süreden önce haksız feshe bağlı cezai şart* hükmünün belirlenen süre ile sınırlı olmak üzere geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

(3) Hukuki Belirlilik ve Öngörülebilirlik İlkesi Yönünden Yapılan Değerlendirme

66. Başvurucunun davasının yargılama sürecinin yapıldığı tarihlerde dava konusu uyuşmazlık ile benzer uyuşmazlıkların çözümünde görev alan Yargıtay daireleri arasında aynı hukuki olgu ile ilgili olarak birbirinden farklı iki yorum benimsenmiş durumdadır. Başvurucunun davası ise Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kendi içinde istikrarlı olarak uyguladığı içtihadı doğrultusunda çözümlenmiştir. Yargısal makamların aynı hukuki olgu ile ilgili farklı yorumlar benimsemesinin tek başına hukuki güvenlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağı, yargısal kararlardaki değişikliklerin hukukun dinamizmini ve mahkemelerin yaklaşımlarını yaşanan gelişmelere uyarlama kabiliyetlerini yansıtmaları açısından pek çok zaman olumlu görülebileceği, başvurucunun davasının kesin olarak karara bağlandığı tarihten sonra da olsa Yargıtay daireleri arasındaki içtihat farklılığını giderecek mekanizmaların etkili olarak işletildiği ve içtihat birliğinin sağlandığı, üstelik başvurucunun davasında uygulanan Yargıtay 22. Hukuk Dairesince getirilen yaklaşımın içtihadı birleştirme kararında da benimsenmiş olduğu hususları gözönünde bulundurulduğunda başvurucunun davasında varılan sonucun başvuru için öngörülemez olduğunu ve yargılamanın bütünü içinde hakkaniyeti zedelediğini söylemek mümkün değildir.

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

B. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

68. Başvurucu, davanın açıldığı 1/6/2011 tarihinden Yargıtayın nihai kararını verdiği 20/6/2017 tarihine kadar devam eden yargılama süresi nedeniyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmektedir.

2. Değerlendirme

69. Bireysel başvuru yapıldıktan sonra yürürlüğe giren 25/7/2018 tarihli ve 7145 sayılı Kanun'un 20. maddesiyle 9/1/2013 tarihli ve 6384 sayılı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine Yapılmış Bazı Başvuruların Tazminat Ödenmek Suretiyle Çözümüne Dair Kanun'a geçici madde eklenmiştir.

70. 6384 sayılı Kanun'a eklenen geçici maddeye göre yargılamaların uzun sürmesi ve yargı kararlarının geç veya eksik icra edilmesi ya da icra edilmemesi şikâyetiyle Anayasa Mahkemesine yapılan ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla Anayasa Mahkemesi

önünde derdest olan bireysel başvuruların başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle verilen kabul edilemezlik kararının tebliğinden itibaren üç ay içinde yapılacak müracaat üzerine Bakanlık İnsan Hakları Tazminat Komisyonu Başkanlığı (Tazminat Komisyonu) tarafından incelenmesi öngörülmüştür.

71. *Ferat Yüksel* (B. No: 2014/13828, 12/9/2018, § 26) kararında Anayasa Mahkemesi yargılamaların makul sürede sonuçlandırılmadığı ya da yargı kararlarının geç veya eksik icra edildiği ya da hiç icra edilmediği iddiasıyla 31/7/2018 tarihinden önce gerçekleştirilen bireysel başvurulara ilişkin olarak Tazminat Komisyonuna başvuru imkânının getirilmesine ilişkin yolu ulaşılabılır olma, başarı şansı sunma ve yeterli giderim sağlama kapasitesinin bulunup bulunmadığı yönlerinden inceleyerek bu yolun etkililiğini tartışmıştır.

72. *Ferat Yüksel* kararında özetle anılan başvuru yolunun kişileri mali külfet altına sokmaması ve başvuruda kolaylık sağlaması nedenleriyle ulaşılabılır olduğu, düzenleniş şekli itibarıyla ihlal iddialarına makul bir başarı şansı sunma kapasitesinden mahrum olmadığı ve tazminat ödenmesine imkân tanınması ve/veya bu mümkün olmadığında başka türlü telafi olanakları sunması nedenleriyle potansiyel olarak yeterli giderim sağlama imkânına sahip olduğu hususunda değerlendirmelerde bulunulmuştur (*Ferat Yüksel*, §§ 27-34). Bu gerekçeler doğrultusunda Anayasa Mahkemesi, ilk bakışta ulaşılabılır olan ve ihlal iddialarıyla ilgili başarı şansı sunma ve yeterli giderim sağlama kapasitesi olduğu görülen Tazminat Komisyonuna başvuru yolu tüketilmeden yapılan başvurunun incelenmesinin bireysel başvurunun *ikincil niteliği* ile bağdaşmayacağı sonucuna vararak başvuru yollarının tüketilmemiş olması nedeniyle kabul edilemezlik kararı vermiştir (*Ferat Yüksel*, §§ 35, 36).

73. Mevcut başvurunun bu kısmı yönünden söz konusu karardan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır.

74. Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının diğer kabul edilebilirlik koşulları yönünden incelenmeksizin *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın **KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,**

2. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle **KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA,**

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamında hakkaniyete uygun yargılanma hakkının **İHLAL EDİLMEDİĞİNE,**

C. Yargılama giderlerinin başvuru üzerinde **BIRAKILMASINA,**

D. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 13/10/2020 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Başkan
Kadir ÖZKAYA

Üye
M.Emin KUZ

Üye
Rıdvan GÜLEÇ

Üye
Yıldız SEFERİNOĞLU

Üye
Basri BAĞCI