

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/18508

Karar No. 2023/611

Tarihi: 17.01.2023

● SÜREKLİ İŞÇİ KADROSUNA GEÇMESİNE
KARŞIN DAVALARINDAN FERAGAT ETMEDİK-
LERİ- İŞÇİLERİN İŞ SÖZLEŞMELERİNİN
İDARECE HAKLI NEDENLE FESİH EDİLEBİLE-
CEĞİ

ÖZETİ: Uyuşmazlığın giderilmesi istemine konu davalarda, davalı İdarece yapılan soruşturma sonucunda davacıların sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce açıklanan şekilde davalarının bulunduğu tespit edilmesi üzerine iş sözleşmeleri, *İlgili Hukuk* kısmının (4) numaralı paragrafında yer verilen düzenlemenin "*Şartları taşımadığı halde bu madde hükümlerinden yararlandırıldıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istihdamına son verilir.*" hükmüne göre feshedilmiştir. Davacıların, sürekli işçi kadrosuna geçmeleri için gerekli olan şartlara ilişkin ilgili düzenlemelere göre, en son çalıştıkları idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalarının olmaması ya da olması durumunda feragat etmeleri gerektiği açıktır. Davacıların sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce açtıkları ve kadroya geçtikten sonra da devam eden davaları bulunduğu sürekli işçi kadrosuna geçmek için baştan itibaren şartları taşımadıkları anlaşılmaktadır. Şu hâlde iş sözleşmelerinin davalı İdare tarafından feshedilmesi haklı nedene dayalıdır.

I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde; İlk Derece Mahkemesi tarafından Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kadroya alınmasından önce davacının İdareye karşı açtığı davalardan feragat etmediği gerekçesiyle işe iade davasının reddine karar verildiğini, aynı gerekçe ile Bölge Adliye Mahkemesi tarafından da istinaf talebinin reddedildiğini, İlk Derece Mahkemesinin davacının davalarından feragat etmediği yönündeki gerekçesinin dosya kapsamında uygun olmadığını, davacının kadroya alınma şartlarından olan feragat şartını sulh sözleşmesinde yazılı olan feragat beyanı ile yerine getirdiğini, davalı İdarenin davacı tarafından imzalanan işbu sulh/feragat beyanını ilgili her dosyaya sunarak dosyanın kapatılmasını talep etme imkânı bulunduğunu, aynı gerekçe ile işten çıkarılan başka bir işçinin açtığı davada "*iş akdinin feshedilmesinin eşitlik ve ölçülülük ilkelerine de aykırı olduğu*" ifade edilerek işçinin işe iadesine karar verildiğini, davalı tarafın istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilerek işe iade kararının kesinleştiğini, olaylar aynı olmasına rağmen farklı Daireler tarafından aksi yönde kararlar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu belirterek İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesinin 28.09.2022 tarihli ve 2022/1097 Esas 2022/1380 Karar sayılı kararı ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesinin 03.03.2022 tarihli ve 2022/316 Esas 2022/315 Karar sayılı kararı ile arasındaki uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

II.BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 02.12.2022 tarihli ve 2022/73 Esas, 2022/73 Karar sayılı kararı ile her iki davada da fesihlerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (375 sayılı KHK) 23 üncü maddesinin "*..şartları taşımadığı halde bu madde hükümlerinden yararlandıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istibdamına son verilir..*" hükmü uyarınca açtıkları davadan feragat etmediklerinin tespit edildiği gerekçe gösterilerek yapıldığı, Dairelerin 375 sayılı KHK'nın 23 üncü maddesi hükmü gereği yapılan fesihlere ilişkin değerlendirmelerinin ve ulaştıkları sonuçların farklı olduğu, dava konuları ve davaların niteliği birlikte değerlendirildiğinde belirtilen Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasında uyuşmazlık bulunduğu gerekçesiyle söz konusu uyuşmazlığın İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesi kararı doğrultusunda giderilmesine oy çokluğu ile karar verilmiştir.

III.UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesinin 28.09.2022 Tarihli ve 2022/1097 Esas, 2022/1380 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile dosya kapsamına göre davacıya gönderilen fesih ihtarnamesinde "*06/02/2020 tarih ve 4419 sayılı inceleme emri gereğince başlatılan inceleme neticesinde kadroya geçiş süresinde 'şartları taşımadığı tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istibdamına son verilir.'*"

hükümüne istinaden tazminat ödenmeden iş akdiniize son verilmesi kanaati bildirilmiş olup, söz konusu kanaate istinaden 14/10/2020 tarihi itibarı ile iş akdiniizin sona erdiği bususunda bilgilerinizi rica ederim" denildiği, kadroya geçişine ilişkin tebliğ tebellüğ belgesinde el yazısı ile ataması sonrasında mevzuatta belirlenen şartları taşımaması hâlinde tazminatsız iş sözleşmesinin sona ermesini kabul ve taahhüt edeceğini belirttiği, davacının 02.04.2018 tarihinde kadrolu işçi statüsüne geçirildiği, Bakırköy 24. İş Mahkemesinin 2017/647 Esas ve 2019/268 Karar sayılı ilâmının incelenmesinde; davacının davalısı Sağlık Bakanlığı olan işçilik alacakları talepli bir dava olduğu, 12.07.2019 tarihinde karar verildiği, dosyanın kesinleşme tarihinin ise 18.06.2019 tarihi olduğu, yine Bakırköy 12. İş Mahkemesinin 2013/610 Esas ve 2015/403 Karar sayılı ilâmının incelenmesinde; davacının davalısı Sağlık Bakanlığı olan işçilik alacakları talepli bir dava olduğu, dosyanın Yargıtay incelemesinden geçerek 21.01.2019 tarihinde kesinleştiği, bu dosyaya istinaden karar tarihinden sonra Bakırköy 32. İcra Müdürlüğünün 2019/14991 Esas (eski numarası 2015/29377 Esas) sayılı dosyasında davalı Bakanlık aleyhine ilâmlı icra takibi başlatıldığı, borçlu adına henüz kesinleşme olmadığı, Bakırköy 24. İş Mahkemesinin 2017/647 Esas ve 2019/268 Karar sayılı dosyasında davacının kadroya geçiş tarihinde İlk Derece Mahkemesi nezdinde yargılamaya devam edilmekte olduğu, sulh sözleşmesi incelendiğinde; sözleşmede davacının kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren olarak çalıştığı dönemlere ilişkin olarak iş sözleşmelerinden dolayı hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklardan feragat ettiğini kabul ve beyan ettiği, İdarenin de 375 sayılı KHK'nın geçici 23 ve 24 üncü maddelerinde aranan şartları taşıması kaydı ile işçiyi sürekli işçi kadrosuna geçirmeyi kabul ve beyan ettiği, sulh sözleşmesinin hak ve alacak talebinde bulunmama yönünden düzenlendiği, devam eden davalardan feragat etmenin ayrıca istendiğinin açık olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

B. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesinin 03.03.2022 Tarihli ve 2022/316 Esas, 2022/315 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından kadroya geçiş aşamasında İdare aleyhine açmış olduğu davadan feragat etmemiş olduğu gerekçesiyle feshedilmiş ise de kadroya geçiş sırasında davacı tarafından davalı İdare aleyhine açılmış herhangi bir davanın mevcut olmadığı, dava dışı İstanbul Üniversitesi aleyhine açmış olduğu ve İstanbul 33. İş Mahkemesinin 2017/297 Esas sayılı dosyası üzerinden görünen alacak davasının bulunduğu, davacı asılın bu durumla ilgili olarak davalı işverene sunduğu yazılı savunmasında ilgili davanın çalışmış olduğu Hastane ile herhangi bir bağlantısının olmadığını avukatı tarafından kendisine bildirildiğini, tarafına yazılı olarak bildirilmesi hâlinde davadan vazgeçeceğini ancak feragat nedeniyle ek ödemeler yapmak zorunda kalacağı için tarafına ek süre verilmesini talep ettiğinin görüldüğü, davalı işveren tarafından feshe konu edilen inceleme raporu incelendiğinde; kadroya geçiş işlemi gerçekleştirildikten sonra fakat ilgili mahkemelerce

karar verilmeden önce mahkemeye feragat başvurusu yapan personeller hakkında ihtar cezası verildiği, daha sonra feragat başvurusu yapan personellerin ise iş sözleşmelerinin feshedildiği, davacı asılın davalı işverene sunmuş olduğu yazılı savunmasında talep ettiği hususlarla ilgili olarak davacı işçiye herhangi bir bilgilendirme yapıldığının iddia ve ispat olunamadığı, davacının fesih tarihi itibarıyla derdest olan davasının davalı İdare aleyhine olmadığı, kaldı ki ilgili tarih itibarıyla davacı tarafından dava dışı İstanbul Üniversitesinden derdest davası ile ilgili olarak herhangi bir tahsilat yapılmadığı, davalı işveren tarafından kadroya geçişleri sonrasında mahkemelerce karar verilmeden önce feragat beyanı veren işçilere ihtar cezası verilmişken, davacı işçinin mahkeme kararı sonrasında ancak dosya henüz istinaf incelemesindeyken feragat beyanı vermesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinin eşitlik ve ölçülülük ilkelerine de aykırı olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

A. Uyuşmazlık

Uyuşmazlık, 375 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin, daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı dönemlere ilişkin olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşuna yönelik davalarının bulunmadığı ya da mevcut davalarından feragat edeceklerine ilişkin beyanlarına rağmen kadroya geçtikten sonra devam eden ya da kesinleşen davalarının bulunduğu tespit edildiği gerekçesiyle iş sözleşmelerinin feshedilmesinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

B. İlgili Hukuk

1. Bölge adliye mahkemelerinin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi isteminin hukuki dayanağı, 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35 inci maddesinde yer alan düzenlemedir.

2. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde yer alan düzenlemeye göre; *“Re'sen veya bölge adliye mahkemesinin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da Cumhuriyet başsavcısının, Hukuk Mubakemeleri Kanunu veya Ceza Mubakemesi Kanununa göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması hâlinde bu uyuşmazlığın giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini istemek”* bölge adliye mahkemesi ceza daireleri başkanlar kurulu ve hukuk daireleri başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmıştır.

3. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin ikinci fıkrası ise şöyledir:

“(3) numaralı bende göre yapılacak istemler, ceza davalarında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına, hukuk davalarında ise ilgili hukuk dairesine iletilir. Yargıtay Cumhuriyet

Başsavcılığın uyuşmazlık bulunduğu kanaat getirmesi durumunda ilgili ceza dairesinden bir karar verilmesini talep eder. Uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak dairece bu fıkra uyarınca verilen kararlar kesindir.”

4. 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23 üncü maddenin ilgili kısımları şu şekildedir:

” 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a) 657 sayılı Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımamak,

b) Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tamnan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek,

kayıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine ilişkin süreç bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde idarelerince sonuçlandırılır. Sınavlarda başarılı olanlar, varsa bu fıkranın (c) bendinde öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacakları feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek, bu fıkranın (ç) bendinde öngörülen sulh sözleşmesini ibraz etmek ve öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödediği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir. Bu fıkra kapsamında feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekalet ücretine hükümlenmez, hükmedilenler tahsil edilmez ve bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihe kadar tahsil edilenler ise iade edilmez. Bu fıkra kapsamında yapılacak sulh sözleşmelerinden damga vergisi alınmaz.

Şartları taşımadığı halde bu madde hükümlerinden yararlandırıldıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istibdamına son verilir. Yanıltıcı bilgi ve belge sunmak suretiyle bu madde hükümlerinden yararlandığı tespit edilenlere istibdam süresince yapılan ödemeler genel hükümlere göre tahsil edilir. Şartları taşımayanları, bu madde hükümlerinden yararlandırılanların sorumlulukları saklıdır. ..."

5. 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 24 üncü maddenin ilgili kısımları ise şöyledir:

"İl özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu maballi idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerde 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a)657 sayılı Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

b)Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c)Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanıyan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek,

kayıyla bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde hizmet alım sözleşmesini yapan idareye veya şirkete, ek 20 nci madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde çalıştırılmak üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin süreç bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde sonuçlandırılır. Sınavlarda başarılı olanlar, varsa bu fıkranın (c) bendinde öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacakdan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek, bu fıkranın (ç) bendinde öngörülen sulh sözleşmesini ibraz etmek ve aynı fıkrada öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, ek 20 nci madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde topluca işe başlatılır. Bunların istibdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez. Bu fıkra kapsamında feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekalet ücretine hükümlenmez, hükmedilenler tahsil edilmez ve bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar tahsil edilenler ise iade edilmez. Bu fıkra kapsamında yapılacak sulh sözleşmelerinden damga vergisi alınmaz.

Geçici 23 üncü maddenin ikinci, üçüncü, yedinci, sekizinci, dokuzuncu, onuncu, onikinci ve onaltıncı fıkraları hüükümleri bu madde kapsamında yer alanlar hakeında da kıyasen uygulanır.

..."

C. Deęerlendirme

1. 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23 ve 24 üncü maddelerde özetle; KHK'da belirtilen kurum, kuruluş ve şirketlerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 04.12.2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlardan diğer koşullara ek olarak, bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunanların ve en son çalıştığı idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan edenlerin, sürekli işçi kadrosuna geçirilecekleri hükme bağlanmıştır.

2. Bu kapsamda davacılar, sürekli işçi kadrosuna geçerken davalı Kurum ile imzalanan sulh sözleşmesi ile daha önce çalıştıkları dönemlere ilişkin olarak herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacaklarını ve bu haklarından feragat ettiklerini kabul ve beyan etmişlerdir.

3. Yine sürekli işçi kadrosuna geçmek için işçilerin; en son çalıştığı idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat ettiklerine dair yazılı beyanda bulunmaları ve sınavda başarılı olduktan sonra buna göre öngörülen davalardan feragat ettiklerini içeren belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiklerine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmeleri gerekmektedir.

4. Uyuşmazlığın giderilmesi istemine konu davalarda, davalı İdarece yapılan soruşturma sonucunda davacıların sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce açıklanan şekilde davalarının bulunduğu tespit edilmesi üzerine iş sözleşmeleri, *İlgili Hukuk* kısmının (4) numaralı paragrafında yer verilen düzenlemenin "*Şartları taşımadığı halde bu madde hüükümlerinden yararlandırıldıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istihdamına son verilir.*" hüükümüne göre feshedilmiştir.

5. Davacıların, sürekli işçi kadrosuna geçmeleri için gerekli olan şartlara ilişkin ilgili düzenlemelere göre, en son çalıştıkları idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalarının olmaması ya da olması durumunda feragat etmeleri gerektiği açıktır. Davacıların sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce açtıkları ve kadroya geçtikten sonra da devam eden davaları bulunduğundan sürekli işçi kadrosuna geçmek için baştan itibaren şartları taşımadıkları anlaşılmaktadır. Şu hâlde iş sözleşmelerinin davalı İdare tarafından feshedilmesi haklı nedene dayalıdır.

6. Açıklanan sebeplerle uyumsuzluğun İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesinin 28.09.2022 tarihli ve 2022/1097 Esas, 2022/1380 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

1. Uyumsuzluğun sürekli işçi kadrosuna geçiş sırasında şartları taşımayan işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı yönündeki İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesinin 28.09.2022 tarihli ve 2022/1097 Esas, 2022/1380 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesine,

2. Dosyanın talepte bulunan İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,
17.01.2023 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.