Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu B. No: 2021/29752 (2.7.2026)

Karar metni resmî kaynaktan aktarılmıştır; heyet, raportör ve vekil adları derlemeye alınmamıştır.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANAYASA MAHKEMESİ

GENEL KURUL

KARAR

BAŞVURU NUMARASI: 2021/29752

Karar Tarihi: 2/7/2026

R.G. Tarih ve Sayı: 6/10/2026 - 33392

(Heyet, raportör, başvurucu ve vekil adları derlemeye alınmamıştır.)

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, güvenlik görevlisi olarak çalışan kişinin güvenlik kartının iptali nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açtığı işe iade davasında hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ve masumiyet karinesinin ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 7/6/2021 tarihinde yapılmıştır. Komisyon, başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı beyanda bulunmamıştır.

4. Bölüm, başvurunun Genel Kurul tarafından incelenmesine karar vermiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

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

6. Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki Kredi ve Yurtlar Kurumu Bitlis İl Müdürlüğü (işveren) nezdinde özel güvenlik personeli olarak çalışmakta iken başvurucu hakkında ceza soruşturması başlatılmış, iddianame düzenlenerek dava açılmıştır. Adilcevaz Asliye Ceza Mahkemesi (Ceza Mahkemesi) tarafından yürütülen yargılama neticesinde 7/12/2017 tarihli kararla, bina içinde muhafaza altına alınan eşya hakkında hırsızlık suçlamasıyla başvurucunun 1 yıl 13 ay hapis cezasıyla cezalandırılmasına karar verilmiştir. Karara karşı yapılan istinaf başvurusu Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi 4. Ceza Dairesince (Ceza Dairesi) 9/4/2018 tarihinde kesin olarak reddedilmiştir. Karar 28/6/2018 tarihinde kesinleşmiştir.

7. Hapis cezasının kesinleşmesi üzerine Bitlis Valiliğinin (Valilik) 23/10/2018 tarihli işlemiyle başvurucunun özel güvenlik görevlisi olma şartlarını kaybettiği gerekçesiyle kimlik belgesi ve çalışma izni iptal edilmiş, buna istinaden işveren tarafından da iş akdi feshedilmiştir.

8. Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi Cumhuriyet Başsavcılığı (Başsavcılık) kesinleşen Ceza Dairesinin 9/4/2018 tarihli kararına karşı 9/1/2019 tarihinde, 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 308/A maddesi uyarınca itiraz etmiştir. Ceza Dairesi 9/1/2019 tarihinde yeniden incelemeye karar vermiştir.

9. Bunun üzerine başvurucu, işçi alacaklarının tahsili ile birlikte işe iadesine karar verilmesi istemiyle 19/3/2019 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde, Asliye Ceza Mahkemesince

verilen mahkûmiyet kararı uyarınca özel güvenlik kartının iptal edildiğini, buna bağlı olarak da iş akdinin feshedildiğini ancak söz konusu karara karşı Başsavcılık tarafından itiraz edilmesi üzerine yeniden incelemeye karar verildiğini ifade etmiştir. Bu nedenle Ceza Dairesince gerçekleştirilecek yeniden incelemenin bekletici mesele yapılarak işe iadesinin sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. Alacakları konusunda ise bilirkişi incelemesi yaptırılmasını talep ederek belirlenecek alacakların tarafına ödenmesini talep etmiştir.

10. Bitlis Asliye Hukuk Mahkemesi (Mahkeme) iş mahkemesi sıfatıyla 27/3/2019 tarihinde davanın hak düşürücü sürenin geçmesi nedeniyle reddine karar vermiştir. Kararda, davacının 3/12/2018 tarihli başvurusu üzerine başlayan arabuluculuk sürecinin 21/12/2018 tarihinde anlaşmaya varılamaması nedeniyle sona erdiği ve son tutanağın da bu tarihte düzenlendiği belirtilmiştir. Davacı tarafından işe iade talepli davanın arabuluculuk tutanağının düzenlenmesinden iki hafta geçtikten sonra 19/3/2019 tarihinde açıldığı ifade edilmiştir. Bu bağlamda davacının iki haftalık hak düşürücü süreyi geçirdiği anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

11. Ceza Dairesince 3/5/2019 tarihinde -her ne kadar başvurucu hakkında hırsızlık suçundan cezalandırılması için kamu davası açılmışsa da- değişen suç vasfına göre başvurucunun suç eşyasını satın alma veya kabul etme suçundan 5 ay hapis ve 4 gün adli para cezasıyla cezalandırılmasına ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına (HAGB) karar verilmiştir. Kararda, sanığın suç vaktinden kısa bir süre sonra suça konu telefonu kullanmış olmasının bu suçtan cezalandırılması için yeterli delil olamayacağı belirtilmiştir; ancak suça konu telefonu piyasa değerinin altında ve herhangi bir fatura veya belge karşılığında almayarak suç eşyası olabileceği öngörüsü ile hareket ettiği kanaatine varılmıştır.

12. Başvurucu, Mahkemenin 27/3/2019 tarihli kararına karşı 10/7/2019 tarihinde istinaf kanun yoluna başvurmuştur. İstinaf dilekçesinde, arabuluculuk tutanağının kendisine gönderilmesinden itibaren iki haftalık süre içinde davasını açtığını, Ceza Dairesince hakkında HAGB kararı verilmesi nedeniyle özel güvenlik kartını yenilediğini, bu nedenle iş akdinin feshedilmesini gerektiren durumun ortadan kalktığını ifade etmiştir.

13. Bu arada Ceza Dairesinin 3/5/2019 tarihli kararına istinaden başvurucunun özel güvenlik görevlisi kimlik kartı 27/6/2019 tarihinde yeniden düzenlenmiştir.

14. Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesince (Hukuk Dairesi) 30/1/2020 tarihinde mahkeme kararı kaldırılarak yeniden karar verilmek üzere dosyanın Mahkemeye gönderilmesine karar verilmiştir. Kararda, hak düşürücü sürelerin tereddüt olması durumunda aleyhine bu süre konulan kişi lehine yorumlanması gerektiği dikkate alındığında tutanağın düzenleme tarihinin davalı temsilcilerinin imzaladığı tarih olarak kabul edilmesi gerektiği, imza tarihinin ise yer almaması nedeniyle arabulucuya son tutanağın ulaşıp davacıya tebliğ edildiği tarih olduğu, buna göre de davanın süresinde açıldığının kabulünün zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Bu itibarla Mahkemece davanın süresinde açılmadığı gerekçesiyle reddine karar verilmesi hatalı kabul edilmiştir.

15. Mahkeme 6/8/2020 tarihinde işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ve başvurucunun işe iadesi ile başvurucunun süresi içinde davalıya başvurması hâlinde mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının davalı tarafından başvurucuya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar vermiştir. Kararda, ortada kesinleşmemiş bir mahkeme hükmüne göre işlem tesis edildiği ve yapılan istinaf incelemesi neticesinde başvurucunun 6 ay hapis cezası aldığı ve hakkında HAGB kararı verildiği, buna göre Valilikçe güvenlik sertifikasının tekrar verildiği ifade edilmiştir. Davacının karar kesinleşinceye kadar başka hizmetlerde çalıştırılmasının değerlendirilmemesi ve feshin son çare olması ilkesinin

uygulanmaması dolayısıyla feshin geçerli bir nedene dayanmadığı vurgulanmıştır.

16. Davalı işveren 9/11/2020 tarihinde istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Dilekçesinde, başvurucunun özel güvenlik görevlisi kimlik kartı ve çalışma izninin 23/10/2018 tarihinde iptal edildiğini, bunun üzerine özel güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için zorunlu kanuni şartlardan olan özel güvenlik kimlik kartı sahibi olma koşulunu sağlamayan başvurucunun iş akdinin sonlandırılarak kendisine çıkış verildiğini, özel güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için getirilen şartları taşımadığı anlaşılan başvurucunun iş akdine haklı sebeple son verildiğini ifade etmiştir. Özel güvenlik izni ve özel güvenlik kimlik kartı iptal edilen başvurucunun 20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (696 sayılı KHK) uyarınca başka bir iş pozisyonunda çalıştırılmasının mümkün olmadığını açıklamıştır.

17. Hukuk Dairesi 26/3/2021 tarihinde mahkeme kararını kaldırarak feshin geçerli nedene dayanması dolayısıyla davanın reddine karar vermiştir. Karar gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir: "Dosya içeriğine göre, davacının özel güvenlik kartının kurum tarafından iptal edilmesi üzerine iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacı özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olup bu çalışması idarenin vereceği izin belgesine bağlıdır. Fesih tarihi itibarıyla davacının özel güvenlik kartı idare tarafından iptal edilmekle davacının icra ettiği iş bakımından yeterlilik şartı ortadan kalkmıştır. Fesih olgusu fesih tarihindeki koşullara göre değerlendirilmesi gerekir. Fesih tarihi itibarıyla işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşulları oluşmuştur. İleri sürülen fesih sebebine göre işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur. İşverence fesih usulüne uygun olarak yapılmıştır. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı bulunmuştur."

18. Nihai karar başvurucuya 11/5/2021 tarihinde tebliğ edilmiştir.

IV. İLGİLİ HUKUK

1. Mevzuat Hükümleri

19. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. ... Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması, b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamaz."

20. 4857 sayılı Kanun'un "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz: a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak. b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak. c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren

aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak. d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler. e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek. f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık. İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. ..."

21. 4857 sayılı Kanun'un "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19. maddesi şöyledir: "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır."

22. 4857 sayılı Kanun'un "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. ... İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur."

23. 4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: ... e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması..."

2. Yargıtay Kararları

24. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15/11/2018 tarihli ve E.2015/2715, K.2018/1720 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesihtir. Fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır (doktrindeki bir esere atıf). İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu nedenle işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu, yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız fesih hakkı tanımıştır. Hukukumuzda 'olağanüstü fesih', 'bildirimsiz fesih', 'süresiz fesih', 'önelsiz fesih', 'derhal fesih', 'muhik sebeple fesih' gibi terimlerle ifade edilen haklı nedenle fesih Türk Borçlar Kanunu md. 435, İş K. md. 24 ve 25; Deniz İş K. md. 14, 16; Basın İş K. md. 11'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, haklı nedenle fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın işte bu haklı nedenle fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine

geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı nedenle fesih olarak tanımlanmaktadır. Bu itibarla İş Kanunu, haklı nedenle fesih hakkını 'Haklı nedenle derhal fesih' başlığı altında düzenlemektedir (doktrindeki bir esere atıf)."

25. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 4/4/2019 tarihli ve E.2015/3294, K.2019/400 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "Asıl-alt işverenlik ilişkisi 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun/Kanun/İK/İş Kanunu) 'Tanımlar' başlıklı 2'nci maddesinde düzenlenmiştir. ... Bu hükme göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir. Kanuna uygun biçimde bir asıl-alt işveren ilişkisi kurulmuş ise, asıl işveren, alt işveren işçilerinin Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi bulunması hâlinde bundan doğan yükümlüklerden işçilere karşı alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır."

26. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5/4/2012 tarihli ve E.2011/13689, K.2012/6441 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "Davacının iş sözleşmesinin feshinin ekonomik krizden kaynaklandığı, sözleşmenin işverence işletmesel kararla feshedildiği savunulmaktadır. Feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığının tespitinde fesih tarihindeki koşulların incelemede esas alınması gerektiği gözönünde bulundurulmalıdır. Fesih tarihinden çok sonra işçi alınmış olması tek başına işverenin tutarlı davranmadığını göstermez. Ayrıca alınan işçilerin çalıştırılacağı iş ile davacının çalıştığı işin aynı nitelikte olup olmadığı tespit edilmiş değildir. Mahkemece feshe gerekçe gösterilen ekonomik sebeplerle ilgili olarak bilirkişi incelemesi yaptırılmış, iki ayrı heyetten rapor alınmıştır. Dosya içerisindeki bilirkişi raporları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bilirkişi raporları arasındaki çelişki giderilmeden karar verilmiştir. Bu sebeple üniversitelerden dava konusunda uzman bilim adamları arasından seçilecek üç kişilik bilirkişi kurulu marifeti ile mahallinde keşif yapılarak inceleme gerçekleştirilmeli, bundan sonra alınacak raporla birlikte deliller yeniden değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır."

27. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 1/11/2017 tarihli ve E.2017/41932, K.2017/23822 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "Taraflar arasında, iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı

Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar. 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Somut olayda, davacı vekilinin feshe konu paylaşımların davacı tarafından yapılmadığını beyan ettiği, davacının itirazları doğrultusunda bir araştırma yapılmadan davanın reddine karar verilmesinin dosyanın kapsamına uygun düşmediği görüldüğünden, söz konusu paylaşımların davacı tarafça yapılıp yapılmadığına dair bilirkişi incelemesi yaptırılıp sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."

28. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18/11/2021 tarihli ve E.2019/(22)9-266, K.2021/1462 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "12. İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesihtir. Fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır (doktrindeki bir esere atıf). 13. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İş Kanunu) 18. maddesinin 1. fıkrasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshinde işverenin geçerli bir nedene dayanması gerektiği öngörülmüş ve bu nedenlerin neler olduğu açıklanmıştır. Anılan düzenlemeye göre işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. 14. Diğer taraftan iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratması nedeniyle sözleşmenin taraflarından birinin davranışları ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız fesih hakkı tanımıştır. 15. Hukukumuzda 'olağanüstü fesih', 'bildirimsiz fesih', 'süresiz fesih', 'önelsiz fesih', 'derhal fesih', 'muhik sebeple fesih' gibi terimlerle ifade edilen haklı nedenle fesih 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 435, 4857 sayılı İş Kanunu m. 24 ve 25; 854 sayılı Deniz İş Kanunu m. 14, 16; Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun m. 11'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, haklı nedenle fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın işte bu haklı nedenle fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı nedenle fesih olarak tanımlanmaktadır. Bu itibarla İş Kanunu, haklı nedenle fesih hakkını 'Haklı nedenle derhal fesih' başlığı altında düzenlemektedir (doktrindeki bir esere atıf). ... 25. Davalı işveren vekilinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde verilen ifadesinin yer aldığı ve Kurum yetkilisi ile işveren vekilinin imzasını taşıyan tutanağın içeriğine itiraz edilmemiştir. Bu itibarla taraf beyanları bu konuda birbiriyle tutarlı olmakla işveren tarafından işçiye kıdem tazminatı ödemesinin gerçekleşen fesih üzerine yapılacağı konusunda davalı işverenin kabulünün olduğu anlaşılmaktadır. Sonuç itibariyle, davacının kıdem tazminatına hak kazanmayacağı şekilde işveren tarafından gerçekleşmiş bir feshin söz konusu olduğu işverence savunulmadığı gibi ispatlanamamıştır. 26. Bu durumda feshin geçerli nedene dayandığı ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği işverence ispat edilemediğinden davacı işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. ..."

29. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30/6/2022 tarihli ve E.2022/7365, K.2022/8554 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "Bilindiği üzere iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayalı olarak yapıldığını iddia eden davalı bu yöndeki iddiasını ispat ile mükelleftir. Dosya içeriğine göre davalı Bankanın, iddiasını ispat için tanık deliline dayandığı ancak bildirdiği adreste tebligat yapılamadığından davalı tanıkları dinlenilemedikleri görülmektedir. Davalı

tarafça bu hususta eksiklik giderilip yeni adres bildirilmesi yerine, vekilinin duruşmadaki beyanı ve talebi üzerine dosyanın davalı tanıkları dinlenilmeden bilirkişiye gönderildiği anlaşılmaktadır. Davalı tarafça dosyaya ibraz olunan Soruşturma Raporunda ve dosya münderecatında iddia olunduğu gibi davacının yönetimi altında bulunup davacı yönlendirmesi ile rapor aldığı savunulan personel ve/veya personellerin ifadelerine ilişkin herhangi bir tutanak veya başkaca sair bilgi veya belge de bulunmamaktadır. Dosya kapsamında dinlenilen davacı tanıkları da konuya ilişkin görgüye dayalı bilgilerinin olmadıklarını ifade etmişler ve sadece duyum olarak edindikleri bilgileri aktarmışlardır. Davacı tanıkların beyanlarının bu hali ile davalı iddiasını doğruladığı söylenemez. Bu durumda Mahkemece tanık beyanlarının davalının feshe ilişkin iddiasını teyit ettiği yönündeki gerekçesi dosya kapsamına, tanık anlatımlarına ve mevcut delil durumuna uygun düşmemektedir. Bu durumda davalı tarafından yöntemince ispat edilmeyen savunmasına itibar edilerek dosya kapsamına uygun olmayan yazılı gerekçeyle davanın reddine dair hüküm tesis edilmesi hatalı olup 4857 sayılı Kanun'un 20 nci maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir."

3. Bölge Adliye Mahkemesi Kararları

30. Van Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 11/3/2026 tarihli ve E.2026/156, K.2026/566 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "İşe iade davalarında yapılan fesih, feshin yapıldığı dönemdeki şartlara göre değerlendirilir. Dosya içeriğine göre, davacının özel güvenlik kartının kurum tarafından yenilenmemesi üzerine iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacı özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olup bu çalışması idarenin vereceği izin belgesine bağlıdır. Fesih tarihi itibariyle davacının özel güvenlik kartı idare tarafından süre dolduktan sonra yenilenmemekle davacının icra ettiği iş bakımından yeterlilik şartı ortadan kalkmıştır. Fesih olgusu fesih tarihindeki koşullara göre değerlendirilmesi gerekir. Fesih tarihi işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşulları oluşmuştur. İşe iade davasında verilen hükmün yargı yolundan geçerek kesinleştiği ve davalı tarafça; başlangıçta var olan şüphe nedeniyle geçerli nedenle fesih yapıldığı anlaşılmıştır. Diğer bir deyişle, davacı hakkında yürütülen soruşturma dosyasında takipsizlik kararı verilmesi, feshin yapıldığı dönemdeki fesih şartlarını değiştirmemekte, fesih anında işveren açısından varlığı istenen özel güvenlik kartının yokluğu hususunu ortadan kaldırmamaktadır. Kaldı ki davacının yargılamanın yenilenmesi olarak ileri sürdüğü sebepler (takipsizlik kararı verilmesi ve feshin süresi içerisinde yapılmaması) hususları yargılamanın yenilenmesine dayanak işe iade davasının yargılaması sırasında var olan hususlar olup sonradan ortaya çıkan vakıalar da değildir."

31. Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 10/12/2025 tarihli ve E.2025/1614, K.2025/2791 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "Dosya içeriğine göre, davacının özel güvenlik kartının valilik tarafından iptal edilmesi üzerine iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacı özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olup bu çalışması idarenin vereceği izin belgesine bağlıdır. Fesih tarihi itibariyle davacının özel güvenlik kartı idare tarafından iptal edilmekle davacının icra ettiği iş bakımından yeterlilik şartı ortadan kalkmıştır. Fesih olgusu fesih tarihindeki koşullara göre değerlendirilmesi gerekir. Fesih tarihi itibariyle işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşulları oluşmuştur. İleri sürülen fesih sebebine göre işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur. İşverence fesih usulüne uygun olarak yapılmıştır."

32. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 20/12/2024 tarihli ve E.2024/1718, K.2024/1827 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "Dosya içeriğine göre, davacının özel

güvenlik kartının kurum tarafından iptal edilmesi üzerine iş sözleşmesinin fesih edildiği anlaşılmıştır. Davacı özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olup bu çalışması idarenin vereceği izin belgesine bağlıdır. Fesih tarihi itibariyle davacının özel güvenlik kartı idare tarafından iptal edilmekle davacının icra ettiği iş bakımından yeterlilik şartı ortadan kalkmıştır. Fesih olgusu fesih tarihindeki koşullara göre değerlendirilmesi gerekir. Fesih tarihi itibariyle işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşulları oluşmuştur. İşverence fesih usulüne uygun olarak yapılmıştır."

33. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 30/1/2024 tarihli ve E.2023/1562, K.2024/202 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir: "Davacının özel güvenlik kartının kurum tarafından iptal edilmesi üzerine iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacı özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olup bu çalışması idarenin vereceği izin belgesine bağlıdır. Fesih tarihi itibariyle davacının özel güvenlik kartı idare tarafından iptal edilmekle davacının icra ettiği iş bakımından yeterlilik şartı ortadan kalkmıştır. Fesih olgusu fesih tarihindeki koşullara göre değerlendirilmesi gerekir. Fesih tarihi itibariyle işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşulları oluşmuştur. İşverence fesih usulüne uygun olarak yapılmıştır. Davacının kanun yararına bozma talebinin sonucunun beklenmesi talebi varsa da, açıklanan nedenlerle sonucunun beklenmesi davanın esasına etkili değildir."

4. Anayasa Mahkemesi Kararları

34. Anayasa Mahkemesinin (emsal başvuru) ([2. B.] B. No: 2019/39177, 11/1/2023) kararına konu olayda başvurucu, özel güvenlik görevlisi olarak işçi statüsünde çalışmakta iken başvurucunun özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni iptal edilmiş; daha sonra buna istinaden iş sözleşmesi feshedilmiştir. Başvurucu, özel güvenlik kimlik kartının iptal edilmesine karşı iptal davası açmıştır. İdare mahkemesi öncelikle işlemin yürütmesinin durdurulmasına, daha sonra ise iptaline karar vermiştir. Başvurucu, aynı zamanda idari yargı süreci devam ederken işveren aleyhine ayrıca tespit ve işe iade davası açmıştır. İş mahkemesi başvurucunun işe iadesine karar vermesine rağmen bölge adliye mahkemesi davayı reddetmiştir. Kararda, özel güvenlik kartının iptal edilmesine dair işlemin yürütmesi durdurulmuş olsa dahi işverence fesih işleminin yapıldığı tarih itibarıyla başvurucunun silahlı-silahsız özel güvenlik belgesi iptal edildiğinden şirketten başvurucuyu güvenlik görevlisi olarak istihdam etmesinin beklenemeyeceği ifade edilmiştir (§§ 6-21). Anayasa Mahkemesi iptal davası ile işe iade davası arasında doğal ve rasyonel bir bağlantının bulunduğunu, söz konusu yargılamalardan çıkacak kararların uyumlu olmasının icrai noktada önem arz ettiğini vurgulamıştır. İdare mahkemesince verilen iptal kararı ile geriye dönük olarak hukuka aykırı işlem ortadan kalkmasına rağmen Bölge Adliye Mahkemesi söz konusu idari işlemi feshin yapıldığı tarih itibarıyla geçerli kabul ederek hukuk âleminde birbirinden farklı kararlar ortaya çıktığını söylemiştir. Farklı kararlar çıkmasına bağlı olarak da yargılamanın hakkaniyetinin zedelendiği kanaatine varmış, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir (§ 55).

35. Anayasa Mahkemesinin (emsal başvuru) ([2. B.], B. No: 2018/20020, 11/5/2023) kararına konu olayda başvurucu, özel güvenlik görevlisi olarak çalışmaktayken telefonunda ByLock programının yüklü olması nedeniyle Fetullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet Yapılanması ile irtibatı olduğu tespit edildiğinden bahisle başvurucunun özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni iptal edilmiş; sonrasında işveren tarafından iş akdi feshedilmiştir. Başvurucu öncelikle işe iade davası açmıştır. İş mahkemesi davayı reddetmiştir. Kararda, kimlik kartı ve dolayısıyla çalışma izni olmayan kişinin özel güvenlik görevlisi olarak

çalışmasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Karara karşı yapılan istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir. Başvurucu hakkında başlatılan ceza soruşturması takipsizlikle sonuçlanmıştır. Kararda, başvurucunun adına kayıtlı telefon numarasını başkasının kullandığı, kullanan kişi hakkında başlatılan ceza yargılamasında söz konusu hususu itiraf ettiği ifade edilmiştir. Başvurucu, işe iade davasından sonra güvenlik kartının iptal edilmesine yönelik işleme karşı iptal davası açmıştır. İdare mahkemesi davayı reddetse de bölge idare mahkemesi işlemin iptaline karar vermiştir. Kararda başvurucu hakkında yürütülen ceza soruşturmasının takipsizlik ile sonuçlandığı bilgisine yer verilmiştir. Başvurucunun üzerine kayıtlı telefon numarasını başka bir şahsın kullandığı söylenmiştir (§§ 5-23). Anayasa Mahkemesi başvurucu hakkında işvereni şüphe feshine götüren olgunun ByLock tespiti olduğunu ifade etmiştir. Başvurucunun işe iade davası görülmekte iken telefon hattını başkasının kullandığı, ByLock uygulamasını aynı kişinin indirdiğine dair mahkeme huzurunda verdiği beyanını iş mahkemesine ibraz etmiş ve idari yargı sürecinin bekletici mesele yapılmasını talep ettiği bilgisine yer vermiştir. Buna rağmen mahkemeler tarafından başvurucunun ByLock kullanmadığı yönündeki somut birtakım verilerle desteklenen iddia ve itirazlarının incelenmediği, diğer yargısal süreçlerin bekletici mesele yapılmasına dair taleplerinin karşılanmaması nedeniyle gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir (§§ 50-57).

36. Bir başka karar olan (emsal başvuru) ([1. B.], B. No: 2019/29610, 9/1/2024) kararına konu olayda, başvurucunun iş sözleşmesi, özel güvenlik görevlisi kimlik kartının ilgili kurum tarafından iptal edilmesi ve işveren kurumda çalışmasının uygun bulunmadığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Başvurucu, feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle dava açmıştır. Mahkeme, başvurucunun özel güvenlik kimlik kartının Bank Asya hesabında para artışının olması nedeniyle iptal edildiğini belirttikten sonra başvurucunun güvenlik kimlik kartı olmadan çalışmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Bu nedenle fesih işleminin fesih tarihi itibarıyla geçerli olarak kabul edilmesi gerektiğini söylemiştir (§ 35). Anayasa Mahkemesi başvuruya konu olayda Mahkemenin başvurucunun iş akdinin feshedilmesini Bank Asya hesabında para artışının olması nedeniyle özel güvenlik kartının iptal edilmesi olgusuna dayandırdığını ifade etmiştir. İdare Mahkemesinin de özel güvenlik kartının iptal edilmesini Bank Asya hesabında para artışının olması nedeniyle hukuka uygun bulduğunu ifade etmiştir. Ancak her iki Mahkeme de başvurucunun Bank Asya hesabına ilişkin herhangi bir bilgi verilmediğinin altını çizmiştir. Söz konusu hesabın ne zaman açıldığının, hangi tarihlerde hesapta ne kadar bir artış olduğunun ve bu artışların makul bir açıklamasının olup olmadığının kararlarda tartışılmadığı vurgulamıştır. Öte yandan idari yargıda açılan dava kesinleşmediğinden ve Mahkeme tarafından da bu husus bekletici mesele yapılmaksızın karar verildiğinden gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir (§§ 45-47).

V. İNCELEME VE GEREKÇE

37. Anayasa Mahkemesinin 2/7/2026 tarihinde yaptığı toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Hakkaniyete Uygun Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

38. Başvurucu; fesih koşullarını oluşturan durumun değişmesine rağmen bunun dikkate alınmadığını, hakkında verilen mahkûmiyet hükmü bulunmadığını, HAGB kararının mahkûmiyet kararı şeklinde değerlendirilemeyeceğini, özel güvenlik kimlik kartı için başvuru yaparak kartını geri aldığını, bu durumun dahi iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini gösterdiğini belirtmiştir. Buna rağmen Bölge Adliye Mahkemesince verilen hukuka aykırı karar nedeniyle davasının reddedilmesine bağlı olarak adil yargılanma

hakkının ve hukuki güvenlik ilkesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

39. Bakanlık görüşünde; başvurucunun kimlik kartının ve çalışma izninin kesinleşmiş mahkûmiyet hükmüne istinaden iptal edildiği, bu kapsamda özel güvenlik görevlisi olarak çalıştırılması mümkün olmadığı için işe iade davasının reddedildiği, fesih tarihi itibarıyla mevcut durumun işveren açısından geçerli bir fesih nedeni oluşturduğu, istinaf incelemesinde de bu husus gözetilerek ilgili mevzuat çerçevesinde davanın reddedildiği, ayrıca mahkeme kararında bariz takdir hatası yahut açık bir keyfîlik bulunmadığı hususunda mevcut tespitlerin dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.

2. Değerlendirme

40. Anayasa'nın "Hak arama hürriyeti" 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."

41. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder. Başvurunun bu kısmı hakkaniyete uygun yargılanma hakkı kapsamında değerlendirilmiştir.

a. Genel İlkeler

42. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı maddi adaleti değil şeklî adaleti temin etmeye yönelik güvenceler içermektedir. Bu bakımdan adil yargılanma hakkı davanın taraflardan biri lehine sonuçlanmasını garanti etmemektedir. Adil yargılanma hakkı temel olarak yargılama sürecinin ve usulünün hakkaniyete uygun olarak yürütülmesini teminat altına almaktadır ((emsal başvuru) [GK], B. No: 2018/37392, 23/7/2020, § 80).

43. Anayasa'nın 148. maddesinin dördüncü fıkrasında kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlara ilişkin şikâyetlerin bireysel başvuruda incelenemeyeceği belirtilmiştir. Bu kapsamda ilke olarak mahkemeler önünde dava konusu yapılmış maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması ile uyuşmazlık konusunda varılan sonucun adil olup olmaması bireysel başvuru konusu olamaz. Ancak bireysel başvuru kapsamındaki hak ve özgürlüklere müdahale teşkil eden, bariz takdir hatası veya açık bir keyfîlik içeren tespit ve sonuçlar bu kapsamda değildir (konuya ilişkin birçok karar arasından bkz. (emsal başvuru) [2. B.], B. No: 2013/3351, 18/9/2013).

44. Temel hak ve özgürlüklere müdahalenin söz konusu olduğu durumlarda mahkemelerin takdir ve değerlendirmelerinin Anayasa'daki güvencelere etkisini nihai olarak değerlendirecek merci Anayasa Mahkemesidir. Bu itibarla Anayasa'da öngörülen güvenceler dikkate alınarak bireysel başvuru kapsamındaki temel hak ve özgürlüklerin ihlal edilip edilmediğine ilişkin herhangi bir inceleme kanun yolunda gözetilmesi gereken hususun incelenmesi olarak nitelendirilemez ((emsal başvuru) [GK], B. No: 2018/3007, 15/3/2018, § 53).

45. Diğer taraftan Anayasa Mahkemesi çok istisnai durumlarda temel hak ve özgürlüklerden biri ile doğrudan ilgili olmayan bir şikâyeti kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlara ilişkin yasak kapsamına girmeden inceleyebilir. Açık bir keyfîlik nedeniyle yargılamanın hakkaniyetinin temelden sarsıldığı ve adil yargılama hakkı kapsamındaki usule ilişkin güvencelerin anlamsız hâle geldiği çok istisnai hâllerde aslında yargılamanın sonucuna ilişkin olan bu durumun bizatihi kendisi usule ilişkin bir güvenceye dönüşmüş olur. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesinin mahkemelerin değerlendirmelerinin usule ilişkin güvenceleri anlamsız hâle getirip getirmediğini ve açık bir keyfîlik nedeniyle yargılamanın hakkaniyetinin temelden sarsılıp sarsılmadığını incelemesi yargılamanın sonucunu

değerlendirdiği anlamına gelmez. Sonuç olarak Anayasa Mahkemesi mahkemelerin delillerle ilgili değerlendirmelerine ancak açık bir keyfîlik ve adil yargılanma hakkı kapsamındaki usule ilişkin güvenceleri anlamsız hâle getiren bir uygulama varsa müdahale edebilecektir ((emsal başvuru) [GK], B. No: 2018/15231, 4/6/2020, § 149; B. No: 2018/37392, § 83).

46. Adil yargılanma hakkı hukuk kuralının davanın başvurucu lehine sonuçlanmasını temin eden yorumunun esas alınmasını güvence altına almamaktadır. Uyuşmazlığa uygulanacak hukuk kurallarının yorumlanması -yukarıda belirtildiği gibi- mahkemelerin takdirindedir. Bununla birlikte mahkemelerin hukuk kurallarını yorumlarken Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenen ve Cumhuriyet'in nitelikleri arasında sayılan hukuk devleti ilkesini gözönünde bulundurmaları gerekir. Esasen hukuk devleti ilkesi Anayasa'nın tüm maddelerinin yorumlanmasında dikkate alınması zorunlu olan bir ilkedir. Bu bağlamda Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkının kapsam ve içeriğinin yorumlanmasında da hukuk devletinin gerekleri gözetilmelidir (B. No: 2018/37392, § 84).

47. Bu noktada hukuk devletinin gereklerinden birini de hukuk güvenliği ilkesi oluşturmaktadır (AYM, E.2008/50, K.2010/84, 24/6/2010 ve 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 keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013).

48. Başvuruculaın medeni haklarıyla ilgili uyuşmazlıklarda uygulanan hukuk kurallarının açıkça keyfî veya hakkın tesliminden kaçınacak (adaleti hiçe sayacak) biçimde yorumlanması usule ilişkin güvenceleri anlamsız hâle getireceğinden adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden söz edilebilir. Zira bu hâlde, mahkemenin yorumunun başvurucu tarafından öngörülmesi mümkün olmayıp hukuk kurallarının öngörülemez biçimde yorumlanması hukuk devleti ilkesini örseler. Özellikle hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı hükümlerin geniş yoruma tabi tutulması keyfîliğe ve bireylerin kendilerini hukuk karşısında güvensiz hissetmelerine yol açar (B. No: 2018/37392, § 86).

b. İlkelerin Olaya Uygulanması

49. Somut olayda başvurucunun hırsızlık suçundan 1 yıl 13 ay hapis cezası alması ve bu kararın kesinleşmesi üzerine özel güvenlik kartı iptal edilmiştir. Bunun üzerine başvurucunun iş sözleşmesi, özel güvenlik görevlisi kimlik kartının ilgili kurum tarafından iptal edildiği ve işveren kurumda çalışmasının uygun bulunmadığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Bu arada ceza kararına yapılan yeniden inceleme talebi kabul edilmiş ve yeniden inceleme neticesinde başvurucunun 5 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına ve HAGB'ye karar verilmiştir.

50. Başvurucu, feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle dava açmıştır. Mahkeme davayı kabul etmiştir. Kararda, fesih koşullarının değiştiği ve başvurucunun almış olduğu hapis cezası hakkında HAGB kararı verildiğini belirtmiştir. Valilik tarafından başvurucunun özel güvenlik kartının geri verilmesi karşısında iş akdinin feshedilmesini gerektiren durum bulunmadığını belirtmiştir. Buna karşılık Bölge Adliye Mahkemesi, mahkeme kararını kaldırmış ve davayı reddetmiştir. Kararda, fesih tarihi itibarıyla işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşullarının oluştuğunu ifade etmiştir.

51. 4857 sayılı Kanun ve bu Kanun'u yorumlayan Yargıtay içtihatlarına göre asıl işverenin alt işverenden sözleşmenin feshini istemesi feshi kendiliğinden tek başına geçerli hâle getirmemektedir ((emsal başvuru) [GK], B. No: 2018/23568, 2/7/2020, § 70). Yargıtayın belirttiği üzere belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi hâlinde işveren tarafından geçerli bir neden gösterilmesi yasal bir zorunluluktur. İşveren, işçinin şahsına dayalı bir sebep gösterebileceği gibi işyeri ya da işin koşullarından kaynaklanan geçerli bir sebep ortaya koymalıdır. Başka bir deyişle iş sözleşmesinin fesih türlerinden biri olan geçerli sebebin söz konusu olabilmesi için işveren tarafından; işçinin şahsından kaynaklanan ya da işe ait bir koşula bağlı objektif bir neden fesih anında ortaya konulmalıdır (bkz. §§ 27-29).

52. Uyuşmazlıkta uygulanacak hukuk kurallarının yorumlanmasında öncelikli yetkinin mahkemelere ait olduğunun altı bir kez daha çizilmelidir. Anayasa Mahkemesinin kendi yorumunu derece mahkemelerininkinin yerine kaim etmesi söz konusu olamaz. Bununla birlikte mahkemelerin yorumlarının etkilerinin adil yargılanma hakkıyla çelişip çelişmediğini incelemek Anayasa Mahkemesinin görevindedir.

53. Öte yandan somut olayın yukarıda değinilen Anayasa Mahkemesi kararlarından farklı olduğunun altı çizilmelidir (bkz. §§ 34-36). Başvurucu, güvenlik kartının iptal edilmesi işlemine karşı idari yargıda dava açmamıştır. Yani idari yargı tarafından verilebilecek kararın adli yargı üzerinde etkili olabileceği bir durum söz konusu değildir. Anayasa Mahkemesinin başvuru konusuna benzer konuları değerlendirdiği kararlarda idari yargıda geçen süreç söz konusudur. İptal davasına gerek olmaksızın ceza yargılamasında değişen koşullar sonrasında başvurucunun özel güvenlik kimlik kartı 27/6/2019 tarihinde yenilenmiştir.

54. Uyuşmazlıkta başvurucu hakkında ceza yargılamasında verilen mahkûmiyet kararı uyarınca başvurucunun özel güvenlik kartı iptal edilmiştir. Buna bağlı olarak iş akdi feshedilmiştir. Daha sonra kesinleşen mahkûmiyet kararına karşı Başsavcılık tarafından yapılan itiraz kabul edilerek başvurucu hakkında verilen mahkûmiyet kararı değişmiş ve başvurucu hakkında HAGB kararı verilmiştir. Akabinde başvurucu, özel güvenlik kartını yeniden almıştır. Başvurucu söz konusu durumu işe iade davasında ileri sürmüş ve Mahkeme bu durumu gözönünde tutarak başvurucunun işe iadesine karar vermiştir.

55. Bölge Adliye Mahkemesi ise fesih tarihi itibarıyla fesih olgusunun koşullarının değerlendirilmesi gerektiğini, fesih tarihi itibariyle işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşulları oluştuğunu belirterek davayı kesin olarak reddetmiştir.

56. Yukarıda yer verilen Bölge Adliye Mahkemeleri (bkz. §§ 30-33) ile Yargıtay (bkz. § 26) kararları gözönüne alındığında fesih olgusunun koşullarının değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varmak bariz takdir hatası veya açık bir keyfîlik şeklinde değerlendirilemez. Zira ceza yargılamasında hırsızlık suçundan verilen mahkûmiyet kararının kesinleşmesi üzerine başvurucunun özel güvenlik kimlik kartı 2018 yılında iptal edilmiştir. İşveren tarafından işçinin görevini yapabilmesi gerekli olan kimlik kartının iptal edilmiş olması bu bağlamda işçinin yeterlilik koşulunu artık bulundurmadığı gerekçesiyle iş akdi feshedilmiştir. Başka bir deyişle fesih tarihi itibarıyla yeterlilik şartı ortadan kalkan başvurucunun özel güvenlik personeli olarak çalıştırılması yasal olarak mümkün değildir. Bu halde geçerli fesih koşulunun mevcut olduğu yadsınamaz.

57. Tüm bu hususlar gözetildiğinde fesih tarihi itibarıyla fesih olgusunun koşullarının değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin olarak Mahkemenin yorumunun keyfî ve temelsiz olmadığı, bu nedenle başvurucunun iddialarının kanun yolu şikâyeti niteliğinde olduğu değerlendirilmiştir. Dolayısıyla başvurucunun şikâyetinin açıkça dayanaktan yoksun olduğu kanaatine varılmıştır.

58. Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

Üç üye bu sonuca katılmamıştır.

B. Masumiyet Karinesinin İhlal Edildiğine İlişkin İddia

59. Başvurucu özel güvenlik kimlik kartının iptal edilmesine neden olan ceza sonradan değişmesine rağmen bu durumun Bölge Adliye Mahkemesi tarafından değerlendirilmemesi nedeniyle masumiyet karinesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

60. Bakanlık görüşünde, Bölge Adliye Mahkemesinin gerekçesinde ceza davasını tartışmadığı, daha ziyade özel güvenlik kartının iptal edilmesi nedeniyle ilgili mevzuat kapsamında başvurucunun çalışma yeterlilik şartlarının oluşmadığına vurgu yaptığı, belirtilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesinin haklı fesihten ziyade geçerli fesih kavramı üzerinden konuyu ele aldığı ifade edilmiştir.

61. Masumiyet karinesi, kişinin suç işlediğine dair kesinleşmiş bir yargı kararı olmadan suçlu olarak kabul edilmemesini güvence altına alır. Bunun sonucu olarak kişinin masumiyeti asıl olduğundan suçluluğu ispat külfeti iddia makamına ait olup kimseye suçsuzluğunu ispat mükellefiyeti yüklenemez. Ayrıca hiç kimse, suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar yargılama makamları ve kamu otoriteleri tarafından suçlu olarak nitelendirilemez ve suçlu muamelesine tabi tutulamaz ((emsal başvuru) [2. B.], B. No: 2012/665, 13/6/2013, § 26). Masumiyet karinesi bakımından önemli olan husus kamu makamlarının işlem ya da kararlarında belirttikleri gerekçeler veya kullandıkları dil nedeniyle bireye cezai sorumluluk yüklememeleri, ceza mahkemeleri tarafından henüz suçlu bulunmamış bireyin masumiyeti üzerine gölge düşürülmesine sebebiyet vermemeleridir ((emsal başvuru) [1. B.], B. No: 2015/6075, 11/6/2018, § 47).

62. Başvuruya konu olayda nihai kararı veren Bölge Adliye Mahkemesince, başvurucu hakkında verilen hapis cezası hükmünün açıklanması geri bırakılsa da fesih tarihi itibarıyla fesih koşullarının oluştuğu değerlendirilmiştir. Kararda başvurucu hakkında herhangi bir suça ilişkin saptamada bulunulmadığı görülmüştür. Bölge Adliye Mahkemesi olgusal olarak değerlendirme yapmış ve mevzuat hükümlerini gözönünde bulundurarak sonuca ulaşmıştır. Buna göre mevzuat ve somut olayın koşulları değerlendirilmek suretiyle feshin geçerli olduğu tespit edildiğinden masumiyet karinesinin ihlal edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

63. Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA üç üyenin karşıoyu ve OYÇOKLUĞUYLA,

2. Masumiyet karinesinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,

B. Yargılama giderlerinin başvurucunun üzerinde BIRAKILMASINA 2/7/2026 tarihinde karar verildi.

KARŞIOY GEREKÇESİ (1)

1. Başvurucu, iş sözleşmesinin feshine dayanak olguların fesih tarihinden sonra esaslı biçimde değiştiğini, ancak derece mahkemelerinin bu hususu dikkate almadığını ileri sürmüştür. Hakkında kesinleşmiş bir mahkûmiyet hükmü bulunmadığını, ceza

yargılamasında verilen hükmün açıklanmasının geri bırakılması (HAGB) kararının hukuki niteliği gereği mahkûmiyet hükmü sayılamayacağını, buna rağmen işveren ve derece mahkemelerince HAGB kararına mahkûmiyet hükmü gibi sonuç bağlanmasının hukuka aykırı olduğunu belirtmiştir.

2. Açıkça dayanaktan yoksun olmayan başvurunun esastan incelenmesi gerekmektedir.

3. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkı, kişilerin hakkaniyete uygun bir şekilde yargılanmalarını sağlamayı ve bu amaca uygunluk yönünden yargılamanın denetlenmesini amaçlamaktadır. Mahkeme kararlarının, davanın temel maddi ve hukuki sorunları ile taraflarca ileri sürülen ve davanın sonucunu etkileyen iddia ve itirazlar hakkında delillerle bağ kurulmak suretiyle yeterli gerekçe içermesi zorunludur. Uyuşmazlığın hukuki ve maddi sorunlarıyla ilgisiz değerlendirmelere kararda yer verilmesi de gerekçeli karar hakkıyla bağdaşmamaktadır. Karar gerekçesinin belirtilen unsurları taşıması, yargılamanın adil yargılanma hakkı güvencelerine uygun şekilde yürütülüp yürütülmediğinin taraflarca öğrenilmesini sağladığı gibi ayrıca demokratik bir toplumda kendi adlarına verilen yargı kararlarının sebeplerini toplumun öğrenmesinin sağlanması için de gereklidir (bazı eklemeler ve farklılıklarla birlikte bkz. (emsal başvuru) [GK], B. No: 2013/7800, 18/6/2014, §§ 31, 34).

4. Önümüzdeki uyuşmazlıkta başvurucu hakkında ceza yargılamasında verilen mahkumiyet kararı uyarınca özel güvenlik kartı iptal edilmiştir. Buna bağlı olarak iş akdi feshedilmiştir. Yani ceza yargılamasının belirleyici unsur olduğunu söylemek mümkündür. Daha sonra kesinleşen mahkumiyet kararına karşı Başsavcılık tarafından yapılan itiraz kabul edilerek başvurucu hakkında verilen mahkumiyet kararı değişmiş ve başvurucu hakkında HAGB kararı verilmiştir. Akabinde başvurucu özel güvenlik kartını yeniden almıştır. Başvurucu söz konusu durumu işe iade davasında ileri sürmüş ve Mahkeme bu durumu gözönünde tutarak başvurucunun işe iadesine karar vermiştir.

5. Bölge Adliye Mahkemesi ise bu durum hakkında ilgili ve yeterli gerekçeler içeren bir değerlendirme yapmamıştır. Fesih tarihi itibarıyla fesih koşulları sağlandığı gerekçesine dayanılarak fesih hukuka uygun kabul edilmiştir. Lakin ceza yargılamasına ilişkin yaşanılan değişim ve başvurucunun özel güvenlik kartına tekrar sahip olmasının irdelenmesi önem arz etmektedir. Güncel koşullarda başvurucunun fesih tarihi itibarıyla hakkında mahkumiyet hükmü bulunmadığı gibi özel güvenlik kartına da sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durumun Bölge Adliye Mahkemesi tarafından değerlendirilmesi ve kabul edilmemesi halinde neden kabul edilmediğinin kararda açıklanması gerekir.

6. Sonuç olarak başvurucu hakkında elde edilen bilginin neden iş akdinin feshedilmesini gerektirdiği hususunun Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinde yer almadığı görülmektedir. Bölge Adliye Mahkemesi başvurucunun mahkumiyet hükmünün değişmesi ve özel güvenlik kartına sahip olması hususlarının iş akdini feshetmedeki hukuki etkisi ve benzeri boyutları ile işin esasıyla ilgili kendi değerlendirmesini ortaya koyması gerekir. Diğer bir ifadeyle iş akdinin haksız olarak feshedildiğine ilişkin başvurucunun iddiaları yargılama sonunda yeterli bir şekilde açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu nedenle yargılama süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

7. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

Üye

KARŞIOY GEREKÇESİ (2)

1. Güvenlik görevlisi olarak çalışan kişinin güvenlik kartının iptali nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açtığı işe iade davasında hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasıyla yapılan bireysel başvuruda Mahkememiz çoğunluğunun ulaştığı açıkça dayanaktan yoksunluk nedeniyle kabul edilemezlik sonucuna katılmamaktayım.

2. Başvurucu hakkında Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki Kredi ve Yurtlar Kurumu Bitlis İl Müdürlüğü nezdinde özel güvenlik personeli olarak çalışmakta iken ceza soruşturması başlatılmış, yürütülen yargılama sonucunda ise bina içinde muhafaza altına alınmış olan eşya hakkında hırsızlık suçlamasıyla başvurucu 1 yıl 13 ay hapis cezasıyla cezalandırılmış ve bu mahkumiyet kesinleşmiştir.

3. Cezanın kesinleşmesi üzerine ise Bitlis Valiliği başvurucunun özel güvenlik görevlisi olma şartlarını kaybettiği gerekçesiyle kimlik belgesi ve çalışma iznini iptal etmiş ve buna istinaden işveren tarafından da başvurucunun iş akdi feshedilmiştir.

4. Ancak Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi Cumhuriyet Başsavcılığı kesinleşen cezai mahkumiyete karşı 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 308/A maddesine göre itiraz etmiş ve Bölge Adliye Mahkemesi Ceza Dairesi de yeniden incelemeye karar vermiştir. Akabinde gerçekleşen yargılamada Ceza Dairesince 3/5/2019 tarihinde değişen suç vasfına göre başvurucunun suç eşyasını satın alma veya kabul etme suçundan 5 ay hapis ve 4 gün adli para cezasıyla cezalandırılmasına ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına (HAGB) karar verilmiştir. Ceza Dairesinin bu kararına dayanarak başvurucunun özel güvenlik görevlisi kimlik kartı da yeniden düzenlenmiştir.

5. Bu arada başvurucu, Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi Cumhuriyet Başsavcılığının Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 308/A maddesine göre yaptığı itiraz üzerine Ceza Dairesinin verdiği yeniden inceleme kararı sonrasında işçi alacaklarının tahsili ile birlikte işe iadesine karar verilmesi talebiyle açılan davada bir yargılama gerçekleşmiştir. Bu yargılama süreci ise başvurucunun aldığı HAGB kararı sonrasına kadar devam ederek kesinleşmiş ve başvurucunun davası reddedilmiştir.

6. Başvurucunun bu konuya ilişkin gerçekleştirdiği bireysel başvurudaki temel iddiası fesih koşullarını oluşturan durum değişmesine rağmen bunun dikkate alınmaması, hakkında verilen mahkûmiyet hükmü bulunmaması, HAGB kararının mahkûmiyet kararı şeklinde değerlendirilemeyeceği ile ilgilidir.

7. Mahkememiz çoğunluğu ise fesih tarihi itibarıyla fesih olgusunun koşullarının değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin derece mahkemesinin yorumunun keyfî ve temelsiz olmadığını bu nedenle başvurucunun iddialarının kanun yolu şikâyeti niteliğinde olduğunu belirterek başvurucunun şikâyetinin açıkça dayanaktan yoksun olduğu kanaatine ulaşmıştır (§ 57).

8. Kanaatimizce başvurucunun açmış olduğu işe iade davasının sonucuna etkili ve fesih sonrasında gerçekleşen birtakım yargısal gelişmelerle ilgili hususları ileri sürdüğü dikkate alındığında burada mahkemenin gerekçeli kararında bu hususların karşılanması önem arz etmektedir.

9. Gerçekleştirilen yargılamada davanın esasına etki edebilecek nitelikteki bu iddiaların karşılanması zorunludur. Zira somut olayda başvurucu ile ilgili mahkumiyet hükmünün değişmesi ve buna bağlı olarak yeniden özel güvenlik kartına sahip olmasına rağmen bu yeni gelişmelerin fesih olgusuna etkisinin derece mahkemesince değerlendirilip yeterli ölçüde karşılanması adil yargılanma hakkının bir gereği olarak görülmelidir.

10. Görüldüğü üzere başvurucunun bu iddiası doğrudan davanın esası ile ilgili olup davanın sonucunu etkileyebilecek niteliktedir. Dolayısıyla başvurucunun bu iddiasının ilgili ve yeterli bir gerekçe ile karşılanması gerekmektedir.

11. Bilindiği üzere Anayasa'nın 141. maddesinde de ifade edildiği gibi bütün mahkemelerin her türlü kararları gerekçeli olarak yazılır. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesi kararlarında da vurgulandığı üzere gerekçeli karar hakkı kişilerin adil bir şekilde yargılanmalarını sağlamayı ve denetlemeyi amaçlamaktadır. Gerekçeli karar hakkı, yargılamada ileri sürülen tüm iddialara ayrıntılı şekilde yanıt verilmesi gerektiği şeklinde anlaşılamaz. Bu nedenle, gerekçe gösterme zorunluluğunun kapsamı kararın niteliğine göre değişebilir. Tarafların uyuşmazlığın sonucuna etkili nitelikteki iddia ve itirazlarının mahkemesince ilgili ve yeterli bir gerekçe ile karşılanması gerekir. Diğer taraftan kanun yolu incelemesi yapan merciin, yargılamayı yapan mahkemeyle aynı sonuca ulaşması ve bunu aynı gerekçeyi kullanarak veya aynı atıfla kararına yansıtması, kararın gerekçelendirilmiş olması bakımından yeterlidir. Bununla birlikte ilk derece mahkemesince karşılanmayan iddia ve itirazların bu defa kanun yolu merciince de değerlendirilmemesi gerekçeli karar hakkının ihlaline yol açar (bkz.: (emsal başvuru) [GK], B. No: 2013/7800, 18/6/2014, §§ 35-39; (emsal başvuru) [1. B.], B. No: 2013/5486, 4/12/2013, §§ 56, 57; (emsal başvuru) [2. B.], B. No: 2013/7847, 9/3/2016, §§ 36-48).

12. Bu yönü ile eldeki başvuruya bakıldığında burada başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşmak gerekir.

13. Sonuç olarak yukarıda sıralanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle Mahkememiz çoğunluğunun aksi yöndeki kararına katılmamaktayım.

Üye

KARŞIOY GEREKÇESİ (3)

1. Mahkemenin sayın çoğunluğu tarafından başvurucunun hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmiştir.

2. Aşağıda belirteceğim gerekçelerle sayın çoğunluğun görüşüne katılmadım.

3. Olay ve olgular mahkememizin gerekçeli kararında ayrıntılı olarak özetlenmiştir.

4. Başvurucu, özel güvenlik görevlisi olarak çalışmaktayken hırsızlık suçundan mahkumiyet hükmü olduğu gerekçesiyle iptal edilmiş iş akdi de fesih edilmiştir.

5. Başvurucu, işe iade davası açmış ilk derece mahkemesince yapılan incelemede başvurucuya isnat edilen suçun niteliğinin kanun yolu aşamasında değiştiği suç eşyasının satın alınması suçunu işlediğinden bahisle verilen hapis cezasının HAGB'ye çevrildiği kararın kesinleştiği, Valilik tarafından güvenlik görevlisi kartının tekrar verildiği gözetilerek davanın kabulüne karar verilmiştir. İdarenin karara itiraz etmesi üzerine istinaf mercii tarafından fesih olgusunun, fesih tarihi itibarıyla değerlendirilmesi gerektiği, fesih tarihi itibariyle işveren yönünden yeterlilik şartının ortadan kalktığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

6. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı maddi adaleti değil şeklî adaleti temin etmeye yönelik güvenceler içermektedir. Bu bakımdan adil yargılanma hakkı davanın taraflardan biri lehine sonuçlanmasını garanti etmemektedir. Adil yargılanma hakkı temel olarak yargılama sürecinin ve usulünün hakkaniyete uygun olarak yürütülmesini teminat altına almaktadır ((emsal başvuru) [GK], B. No: 2018/37392, 23/7/2020, § 80).

7. 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. Anılan maddeyle güvence altına alınan hak arama özgürlüğü, kendisi bir temel hak niteliği taşımasının ötesinde, diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biridir. Bu bağlamda Anayasa'nın, bütün mahkemelerin her türlü kararlarının gerekçeli olarak yazılmasını ifade eden 141. maddesinin de, hak arama hürriyetinin kapsamının belirlenmesinde gözetilmesi gerektiği açıktır ((emsal başvuru) [2. B.], B. No: 2013/307, 16/5/2013, § 30).

8. Anılan kurallar uyarınca, ilke olarak mahkeme kararlarının gerekçeli olması, adil yargılanma hakkının bir gereğidir. Mahkemeler, dava konusu maddi olay ve olguların kanıtlanmasını, delillerin değerlendirilmesini, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanmasını, uyuşmazlıkla ilgili vardığı sonucu, sonuca varılmasında kullandığı takdir yetkisinin sebeplerini makul bir şekilde gerekçelendirmek zorundadır. Bu gerekçelerin oluşturulmasında açıkça bir keyfilik görüntüsünün olmaması ve makul bir biçimde gerekçe gösterilmesi hâlinde adil yargılanma hakkının ihlalinden söz edilemez ((emsal başvuru) [1. B.], B. No: 2013/1235, 13/6/2013, § 23).

9. Makul gerekçe; davaya konu olay ve olguların mahkemece nasıl nitelendirildiğini, kurulan hükmün hangi nedenlere ve hukuksal düzenlemelere dayandırıldığını ortaya koyacak, olay ve olgular ile hüküm arasındaki bağlantıyı gösterecek nitelikte olmalıdır. Zira tarafların o dava yönünden, hukuk düzenince hangi nedenle haklı veya haksız görüldüklerini anlayıp değerlendirebilmeleri için ortada usulüne uygun şekilde oluşturulmuş, hükmün hangi nedenle o içerik ve kapsamda verildiğini gösteren, ifadeleri özenle seçilmiş ve kuşkuya yer vermeyecek açıklıktaki bir gerekçe bölümünün ve buna uyumlu hüküm fıkralarının bulunması zorunludur (B. No: 2013/1235, § 24).

10. Kararların gerekçeli olması, davanın taraflarının mahkeme kararının dayanağını öğrenerek mahkemelere ve genel olarak yargıya güven duymalarını sağladığı gibi, tarafların kanun yoluna etkili başvuru yapmalarını mümkün hale getiren en önemli faktörlerdendir. Gerekçesi bilinmeyen bir karara karşı gidilecek kanun yolunun etkin kullanılması mümkün olmayacağı gibi bahsedilen kanun yolunda yapılacak incelemenin de etkin olması beklenemez ((emsal başvuru) [2. B.], B. No: 2012/1034, 20/3/2014, § 34).

11. Somut olayda başvurucu hırsızlık suçundan 1 yıl 13 ay hapis cezası alması ve bu kararın kesinleşmesi üzerine özel güvenlik kartı iptal edilmiştir. Bunun üzerine başvurucunun iş sözleşmesi, özel güvenlik görevlisi kimlik kartının ilgili kurum tarafından iptal edilmesi ve işveren kurumda çalışmasının uygun bulunmadığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Bu arada ceza kararına yapılan yeniden inceleme talebi kabul edilmiş ve yeniden inceleme neticesinde başvurucunun 5 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiştir.

12. Başvurucu, feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle dava açmıştır. Mahkeme davayı kabul etmiştir. Kararda, fesih koşullarının değiştiği ve başvurucunun almış olduğu hapis cezası hakkında HAGB verildiğini belirtmiştir. Valilik tarafından başvurucunun özel güvenlik kartının geri verilmesi karşısında iş akdinin feshedilmesini gerektiren durum bulunmadığını belirtmiştir. Buna karşılık Bölge Adliye Mahkemesi, Mahkeme kararını kaldırmış ve davayı reddetmiştir. Kararda, fesih tarihi itibarıyla işveren yönünden yeterlilik şartı ortadan kalkan davacıyı özel güvenlik personeli olarak çalıştırması yasal olarak mümkün olmadığından geçerli fesih koşulları oluştuğu ifade edilmiştir.

13. Benzer uyuşmazlıklar yönünden Yargıtay içtihadında, şüphenin işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir sebebe dayanması, bu sebebin de ciddi, önemli ve somut nitelikte objektif olay ve vakıalar ile desteklenmesi gerektiği açıklamıştır. Aksine bir yorum, hukuk devletinin bir gereği olan hukuki güvenlik ilkesine aykırı şekilde keyfî uygulamalara sebebiyet

verebileceği için bu içtihadın göz önünde bulundurulması gerekir ((emsal başvuru) [2. B.], B. No: 2019/1419, 18/1/2023, § 32).

14. 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 keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013). Bu noktada gerekçeli karar hakkının hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin tesisinde önemli bir araç olarak işlev gördüğünü söylemek gerekir. Zira kişiler ancak gerekçeli karar vasıtasıyla somut olayın hukuk kuralları karşısında nasıl konumlandırıldığını öğrenebilmekte ve buna karşı etkili bir savunma geliştirme imkânı bulabilmektedir (B. No: 2019/1419, § 33).

15. Mahkemelerce gerçekleştirilen araştırma ve incelemeler neticesinde tespit edilen hususların hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerini temin edecek ve keyfî uygulamaların önüne geçecek şekilde somut olayın özelliği dikkate alınarak gerekçeli kararda ortaya konulması gerekir. Bu kapsamda sadece şeklî anlamda bir gerekçenin varlığı yeterli değildir; aynı zamanda gerekçenin ilgili ve yeterli olması şartı aranmaktadır. Buna göre mahkemelerin dava konusu maddi olay ve olguların kanıtlanmasını, delillerin değerlendirilmesini, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanmasını, uyuşmazlıkla ilgili vardığı sonucu, sonuca varmasında kullandığı takdir yetkisinin sebeplerini ortaya koyması zorunludur (B. No: 2019/1419, § 34).

16. Yargıtay, şüphe feshi kapsamında açılan davalarda taraflarca hazırlama ilkesine üstünlük tanınamayacağını belirtmiştir. Bu kapsamda mahkemelerden beklenen, öncelikle işveren kurumun niteliği ile sözleşmesi feshedilen işçinin burada hangi pozisyonda çalıştığı, işinin mahiyeti ve öneminin ne olduğu hususlarının belirlenmesidir. Zira şüpheyi doğuran olay yahut durum, farklı pozisyonlarda çalışan kişiler yönünden farklı değerlendirme yapmayı gerektirebilmektedir. Bunun yanı sıra şüphe feshini doğuran durum veya olayın/vakıa -Yargıtay içtihadında da değinildiği gibi- doğrudan işçinin şahsından kaynaklanmalı, millî güvenliği tehdit eden yapı veya oluşum ile işçi arasında güncel ve kişisel bir bağlantıyı ortaya koyabilecek nitelikte olmalıdır. Yine bu noktada mahkemelerce söz konusu bağlantının nasıl kurulduğunun detaylı bir şekilde gerekçelendirilmesi, keyfîliğin önüne geçilebilmesi adına önemlidir. Söz konusu kriterlerin -özellikle millî güvenlik ile ilgili hususlarda- esnek değerlendirilebileceği düşünülse dahi bu durumda da makul ve hakkaniyetli bir şekilde mevzu ele alınmalı, hem işçi yönünden hem işveren yönünden adil bir denge kurulmalıdır (B. No: 2019/1419, § 35).

17. Anayasa Mahkemesinin (emsal başvuru) [2. B.] (B. No: 2019/39177, 11/1/2023) kararına konu olayda başvurucu, özel güvenlik görevlisi olarak işçi statüsünde çalışmakta iken başvurucunun özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni iptal edilmiş; daha sonra buna istinaden iş sözleşmesi feshedilmiştir. Başvurucu, özel güvenlik kimlik kartının iptal edilmesine karşı iptal davası açmıştır. İdare mahkemesi öncelikle işlemin yürütmesinin durdurulmasına, daha sonra ise iptaline karar vermiştir. Başvurucu, aynı zamanda idari yargı süreci devam ederken işveren aleyhine ayrıca tespit ve işe iade davası açmıştır. İş mahkemesi başvurucunun işe iadesine karar vermesine rağmen Bölge Adliye Mahkemesi davayı reddetmiştir. Kararda, özel güvenlik kartının iptal edilmesine dair işlemin yürütmesi durdurulmuş olsa dahi işverence fesih işleminin yapıldığı tarih itibarıyla başvurucunun silahlı-silahsız özel güvenlik belgesi iptal edildiğinden şirketten başvurucuyu güvenlikçi olarak istihdam etmesinin beklenemeyeceği ifade edilmiştir (§§ 6-21). Anayasa Mahkemesi iptal davası ile işe iade davası arasında doğal ve rasyonel bir bağlantının bulunduğunu, söz

konusu yargılamalardan çıkacak kararların uyumlu olmasının icrai noktada önem arz ettiğini vurgulamıştır. İdare mahkemesince verilen iptal kararı ile geriye dönük olarak hukuka aykırı işlem ortadan kalkmasına rağmen Bölge Adliye Mahkemesi söz konusu idari işlemi feshin yapıldığı tarih itibarıyla geçerli kabul ederek hukuk âleminde birbirinden farklı kararlar ortaya çıktığını söylemiştir. Farklı kararlar çıkmasına bağlı olarak da yargılamanın hakkaniyetinin zedelendiği kanaatine varmış, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir (§ 55).

18. Anayasa Mahkemesinin (emsal başvuru) [2. B.] (B. No: 2018/20020, 11/5/2023) kararına konu olayda başvurucu, özel güvenlik görevlisi olarak çalışmaktayken telefonunda Bylock programının yüklü olması nedeniyle FETÖ/PDY ile irtibatı olduğu tespit edildiğinden bahisle başvurucunun özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni iptali edilmiş; sonrasında işveren tarafından iş akdi feshedilmiştir. Başvurucu öncelikle işe iade davası açmıştır. İş mahkemesi davayı reddetmiştir. Kararda, kimlik kartı ve dolayısıyla çalışma izni olmayan kişinin özel güvenlik görevlisi olarak çalışmasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Karara karşı yapılan istinaf başvurusu esastan reddedilmiştir. Başvurucu hakkında başlatılan ceza soruşturması takipsizlikle sonuçlanmıştır. Kararda, başvurucunun adına kayıtlı telefon numarasını başkasının kullandığı, kullanan kişi hakkında başlatılan ceza yargılamasında söz konusu hususu itiraf ettiği ifade edilmiştir. Başvurucu, işe iade davasından sonra güvenlik kartının iptal edilmesine yönelik işleme karşı iptal davası açmıştır. İdare mahkemesi davayı reddetse de bölge idare mahkemesi işlemin iptaline karar vermiştir. Kararda başvurucu hakkında yürütülen ceza soruşturmasının takipsizlik ile sonuçlandığı bilgisine yer verilmiştir. Başvurucunun üzerine kayıtlı telefon numarasını başka bir şahsın kullandığı söylenmiştir (§§ 5-23). Anayasa Mahkemesi başvurucu hakkında işvereni şüphe feshine götüren olgunun ByLock tespiti olduğunu ifade etmiştir. Başvurucunun işe iade davası görülmekte iken telefon hattını başkasının kullanıldığına, ByLock uygulamasını aynı kişinin indirdiğine dair mahkeme huzurunda verdiği beyanını iş mahkemesine ibraz etmiş ve idari yargı sürecinin bekletici mesele yapılmasını talep ettiği bilgisine yer vermiştir. Buna rağmen mahkemeler tarafından başvurucunun ByLock kullanmadığı yönündeki somut birtakım verilerle desteklenen iddia ve itirazlarının incelenmediği, diğer yargısal süreçlerin bekletici mesele yapılmasına dair taleplerinin karşılanmaması nedeniyle gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir (§§ 50-57).

19. Bir başka karar olan (emsal başvuru) [1. B.] (B. No: 2019/29610, 9/1/2024) kararına konu olayda, başvurucunun iş sözleşmesi, özel güvenlik görevlisi kimlik kartının ilgili kurum tarafından iptal edilmesi ve işveren kurumda çalışmasının uygun bulunmadığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Başvurucu, feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle dava açmıştır. Mahkeme, başvurucunun özel güvenlik kimlik kartının artan Bank Asya hesabının bulunması nedeniyle iptal edildiğini belirttikten sonra başvurucunun güvenlik kimlik kartı olmadan çalışmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Bu nedenle fesih işleminin fesih tarihi itibarıyla geçerli olarak kabul edilmesi gerektiğini söylemiştir (§ 35). Anayasa Mahkemesi başvuruya konu olayda Mahkemenin, başvurucunun iş akdinin feshedilmesini artan Bank Asya hesabının bulunması nedeniyle özel güvenlik kartının iptal edilmesi olgusuna dayandırdığını ifade etmiştir. İdare Mahkemesinin de özel güvenlik kartının iptal edilmesini artan Bank Asya hesabı bulunması nedeniyle hukuka uygun bulduğunu ifade etmiştir. Ancak her iki Mahkeme de başvurucunun Bank Asya hesabına ilişkin herhangi bir bilgi verilmediğinin altını çizmiştir. Söz konusu hesabın ne zaman açıldığının, hangi tarihlerde hesapta ne kadar bir artış olduğunun ve bu artışların makul bir açıklamasının olup olmadığının kararlarda tartışılmadığı vurgulamıştır. Öte yandan idari yargıda açılan dava kesinleşmediğinden ve Mahkeme tarafından da bu husus bekletici mesele yapılmaksızın karar verildiğinden gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir (§§ 45-47).

20. Farklı yargı kollarında yer alan mahkemelerin verdiği kararların birbirleri yönünden mutlak surette bağlayıcı olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira her bir yargı kolunda mahkemeler, önlerine gelen uyuşmazlığı kendi açılarından ele almakta; ilgili mevzuat kapsamında farklı hukuki değerlendirme ve nitelendirmelere tabi tutmaktadır. Buna mukabil bazı durumlarda da aynı somut olaya ilişkin hususlar yönünden farklı yargı kollarından farklı kararlar çıkması hukuki uyuşmazlığın çözümü noktasında tereddütlere sebep olabilmekte, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkesini zedeleyebilmektedir. Bu gibi durumlarda mahkemeler, diğer yargı kolunda görülen uyuşmazlığı bekletici mesele yapabilmekte; buradan çıkan sonucu referans alarak çelişkili kararların ortaya çıkmasına engel olabilmektedir (B. No: 2019/39177, § 53).

21. Somut olayın ise bu durumdan ve yukarıda değinilen Anayasa Mahkemesi kararlarından farklı olduğunun altı çizilmelidir. Başvurucu güvenlik kartının iptal edilmesi işlemine karşı idari yargıda dava açmamıştır. Ancak sonrasında Valilik tarafından güvenlik kartı yenilenmiştir.

22. Uyuşmazlıkta başvurucu hakkında ceza yargılamasında verilen mahkûmiyet kararı uyarınca başvurucunun özel güvenlik kartı iptal edilmiştir. Buna bağlı olarak iş akdi feshedilmiştir. Yani ceza yargılamasının belirleyici unsur olduğunu söylemek mümkündür. Daha sonra kesinleşen mahkûmiyet kararına karşı Başsavcılık tarafından yapılan itiraz kabul edilerek başvurucu hakkında verilen mahkûmiyet kararı değişmiş ve başvurucu hakkında HAGB kararı verilmiştir. Akabinde başvurucu, özel güvenlik kartını yeniden almıştır. Başvurucu söz konusu durumu işe iade davasında ileri sürmüş ve Mahkeme bu durumu gözönünde tutarak başvurucunun işe iadesine karar vermiştir.

23. Bölge Adliye Mahkemesi ise bu durum hakkında herhangi bir değerlendirme yapmamıştır. Fesih tarihi itibarıyla fesih koşullarının sağlandığı gerekçesine dayanılarak fesih hukuka uygun kabul edilmiştir. Lakin ceza yargılamasına ilişkin yaşanan değişim ve başvurucunun özel güvenlik kartına tekrar sahip olmasının irdelenmesi önem arz etmektedir. Güncel koşullarda başvurucunun fesih tarihi itibarıyla hakkında mahkûmiyet hükmü bulunmadığı gibi özel güvenlik kartına da sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durumun Bölge Adliye Mahkemesi tarafından değerlendirilmesi ve kabul edilmemesi hâlinde bunun nedeninin kararda açıklanması gerekir.

24. Sonuç olarak başvurucu hakkında elde edilen bilginin neden iş akdinin feshedilmesini gerektirdiği hususunun Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinde yer almadığı görülmektedir. Bölge Adliye Mahkemesinin başvurucunun mahkûmiyet hükmünün değişmesi ve özel güvenlik kartına sahip olması hususlarının iş akdini feshetmedeki hukuki etkisi ve benzeri boyutları ile işin esasıyla ilgili değerlendirmesini ortaya koyması gerekir. Diğer bir ifadeyle iş akdinin haksız olarak feshedildiğine ilişkin başvurucunun iddiaları yargılama sonunda yeterli bir şekilde açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu nedenle yargılama süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmalıdır.

25. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

26. Başvurucunun masumiyet karinesinin ihlal edildiğini ileri sürdüğü görülmekte ise de gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verildiğinden diğer ihlal iddiası hakkında kabul edilebilirlik ve esas yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

27. Yukarıda belirttiğim gerekçelerle sayın çoğunluğun görüşüne katılmadım.

Üye