D. 10/2024 Birleştirilmiş

Yargıtay/Hukuk 58/2017 ve 79/2018

(Gazimağusa Dava No: 2443/2014)

Yüksek Mahkeme Huzurunda.

Mahkeme Heyeti: Bertan Özerdağ, Beril Çağdal, Peri Hakkı

Yargıtay/Hukuk 58/2017

(Gazimağusa Dava No: 2443/2014)

İstinaf eden: 1. Kuzey Kıbrıs Eğitim Vakfı, DAÜ- Gazimağusa

2. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa

(Davalı No.1 ve No.2)

-ile-

Aleyhine istinaf edilen: Atiye Çırakoğlu, İskele

(Davacı)

A r a s ı n d a.

Yargıtay/Hukuk 79/2018

(Gazimağusa Dava No: 2443/2014)

İstinaf eden: 1. Kuzey Kıbrıs Eğitim Vakfı, DAÜ Gazimağusa

2. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa

(Davalı No. 1 ve No.2)

-ile-

Aleyhine istinaf edilen: Atiye Çırakoğlu, İskele

(Davacı)

A r a s ı n d a.

İstinaf edenler namına : Avukat Salih Can Doratlı

Aleyhine istinaf edilen namına: Avukat Hasan Esendağlı

Gazi Mağusa Kaza Mahkemesi Başkanı Füsun Cemaller’in, 2443/2014 sayılı davada, 30.1.2018 tarihinde verdiği karara karşı, Davalı No.1 ve No.2 tarafından yapılan istinaflardır.

---------------

K A R A R

Bertan Özerdağ: Bu istinafta Mahkemenin kararını Sayın Yargıç Peri Hakkı okuyacaktır.

Peri Hakkı: Davalı No.1 ve No.2 Gazimağusa Kaza Mahkemesinin 2443/2014 sayılı davada aleyhlerine verdiği hükümden 58/2017 ve 79/2018 sayılı istinafları dosyaladı. Bilahare İstinaflar birleştirilerek dinlendi.

Bu İstinafta İstinaf Eden/Davalılar kararda sadece “Davalılar” ve Aleyhine istinaf edilen/Davacı ise sadece “Davacı” olarak anılacaktır.

OLGULAR:

Davalı No.1, yasa ile kurulmuş bir vakıf olup Davalı No.2 Doğu Akdeniz Üniversitesinin en yüksek karar organı olan Vakıf Yöneticiler Kurulu tüzel kişiliğini bünyesinde barındırmaktadır. Davalı No.2, Davacının fiilen çalıştığı kurumdur ve tüzel kişiliği haiz bir üniversitedir.

Davacı, 1998 yılında Doğu Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesinde sözleşmeli statüde göreve başladı ve ilgili mevzuat uyarınca 20.4.2006 tarihinde Vakıf Yöneticiler Kurulu kararı ile “devamlı personel” statüsüne geçirildi.

“Devamlı personel”, mevzuat gereği Üniversite’de 6 yılını tamamlayan akademik personelin geçirildiği, sözleşmeye ve herhangi bir süre sınırlamasına tabi olmadığı bir statüdür.

Davacı görevine son verildiği 13.8.2010 tarihine değin “devamlı personel” statüsünde çalışmaya devam etti. Davacının son maaşı brüt 6,750 TL, net 4,700 TL idi.

1.7.2010 tarihinde Akademik İşler Rektör Yardımcısı tarafından Davacıya öğrenci sayısının azaldığı gerekçesi ile Vakıf Yöneticiler Kurulunun 30.6.2010 tarihli kararı uyarınca 13.8.2010 tarihinden itibaren işine son verilmesine karar verildiği bildirildi. Bu kararla Davacının 13.8.2010 tarihi itibarıyla Doğu Akdeniz Üniversitesi ile ilişiği kesildi.

Davacı bu karara karşı Yüksek İdare Mahkemesinde, YİM 101/2010 sayılı davayı dosyaladı.

Davalı No.1, YİM 101/2010 sayılı davanın devam ettiği esnada, Davacıya gönderdiği 4.1.2011 tarihli yazı ile Davacının devamlı personel kadrosuna geçirilmesine ilişkin 20.4.2006 tarih ve 5-6/21-18 sayılı kararın 30.12.2010 tarihli karar ile geri alındığını ve yine Davacının işine son verilmesi ile ilgili 30.6.2010 tarihli kararın iptal edildiğini bildirdi.

Davacı, Davalı No.1 tarafından devamlı personel statüsüne geçirilmesi ile ilgili 20.4.2006 tarihli kararın ve 30.6.2010 tarihli işine son verilmesi kararının geri alınmasına ilişkin 30.12.2010 tarihli karara karşı YİM 26/2011 sayılı davayı dosyaladı.

Yüksek İdare Mahkemesi 3.12.2012 tarihinde YİM 26/2011 sayılı davada Davalı No.1 tarafından alınan 30.12.2010 tarihli kararın etkisiz ve hükümsüz olduğuna karar verdi.

Davalı No.1, YİM 26/2011 sayılı davada verilen kararı İstinaf etmiş olmakla birlikte, 17.3.2014 tarihli ve YİM/İstinaf 1/2013 D.1/2014, sayılı kararla ret ve iptal edildi.

Davalılar YİM 26/2011 sayılı dava sonuçlandıktan sonra 22.2.2013 tarihli yazı ile Davacının işine son verilmesi ile ilgili 30.6.2010 tarihli kararın bir hükmü kalmadığına, bu kararı geri alan 30.12.2010 tarihli kararın iptal edildiğine ilişkin yeni bir karar alındığını bildirdi. Davacının bu yeni karara karşı dosyaladığı YİM 37/2013, D. 39/2013 sayılı karar da Yüksek İdare Mahkemesi Davalılar tarafından alınan 30.12.2010 tarihli kararın geçersiz kılınması ile ilgili şöyle demiştir;

“Davacının statüsü, YİM 26/2011 sayılı karardan sonra Sürekli Personele geri döndüğünden, yargı kararını ortadan kaldırmak maksadıyla, 10-11/9(a)-2 sayılı geri alma kararını geri almak veya ilga etmek suretiyle Davacının işine son verme yöntemi, hukuka aykırı, gecikmiş ve kişinin hukuki güvenliğini ortadan kaldıran, iptal edilmesi kaçınılmaz bir karar olup, iptali gerekir.”

Davacı, Davalıların kendini haksız olarak görevden almalarına binaen tazminat talebi ile huzurumuzdaki istinafa konu davayı dosyaladı.

Davalı No. 1 ve Davalı No 2 duruşma başladıktan sonra dosyaladıkları 8.3.3017 tarihli tek taraflı bir istida ile müdafaa takririne aşağıdaki tadilatı yapabilmek için izin talep ettiler:

“işine son verilmesine müteakip 11 gün işsizlik maaşı ve/veya ödeneği aldığını bilahare Eylül 2010 tarihinde emekliye ayrıldığı aylık takriben 3505 TL emeklilik maaşı aldığı, yine 13.maaş aldığı Davacının eğer Davalılar nezdinde çalışmış olsa idi ilgili emekli maaşını almasının yasal mevzuat uyarınca mümkün olmadığı, mahkemenin bir tazminat vermesi durumunda ilgili ücretlerin ve/veya maaşların ve/veya ödeneklerin hesaplamada dikkate alması gerektiği”

Alt Mahkeme kararında, talimat istidasının 27.5.2015 tarihinde yapıldığını, tarafların layihalarında tadilat yapmayacaklarını beyan ettikten sonra 25.1.2017 tarihinde davanın duruşmasına geçildiğini, tüm Davacı tanıklarının dinlendiğini, Davalılar 2 tanık dinlettikten sonra tadilat yapmak istediğini, Davalıların eklemek istediği hususların Müdafaa Takririni hazırladıkları aşamada makul bir çaba ile elde edebilecekleri bir bilgi olduğunu ve Davalıların bu bilgiyi sonradan tespit ettiklerini Mahkemeye izah edemediklerini belirterek izin istidasını reddetti. Yine Alt Mahkeme, tadilat yolu ile eklenmek istenen iddiaların Müdafaa Takririnde yer almadığı gerekçesi ile bu hususlarda şahadet sunulmasına izin vermedi.

Alt Mahkeme huzurunda yapılan duruşma neticesinde Davacı lehine Davalılar aleyhine 239,700 TL zarar ziyan için hüküm ve emir verdi.

İstinaflar, Alt Mahkemenin Davalılar aleyhine verdiği hükümden dosyalandı.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalıların her iki istinaftaki istinaf sebeplerini Davalı Avukatı hitabında aşağıdaki 5 başlık altında topladı;

1. **Alt Mahkeme, Davalıların 8.3.2017 tarihli tadilat istidası dosyalamak için izin talep eden istidasını reddetmekle hata yaptı.**
2. **Alt Mahkeme, takdir edilecek tazminatın düşürülmesi için Davalıların iddialarının layihada yer alması gerekmemesine rağmen bu iddiaların layihada olmadığı gerekçesi ile Davalıların sunduğu şahadete itibar etmemekle hata yaptı.**
3. **Alt Mahkeme, Davacının zarar ziyan taleplerini incelerken 27/2013 sayılı İyi İdare Yasası’nı dikkate almakla hata yaptı.**
4. **Alt Mahkeme, Davacının uygun iş bulamaması sebebiyle zarar ziyana uğradığına bulgu yapmakla ve son maaşı olan 4700 TL üzerinden geriye kalan süreler için 239,700 TL zarar ziyan ödenmesine emir vermekle hata yaptı.**
5. **Alt Mahkeme, işine son verildikten 17 gün sonra Sosyal Sigortalar Dairesine emeklilik müracaatı yapan ve ikinci bir maaş aldığını Mahkemeden gizleyen Davacının şahadetine itibar etmekle hata yaptı.**

TARAFLARIN İDDİA VE ARGÜMANLARI:

Davalı Avukatı hitabında özetle; Alt Mahkeme, Davalıların, Davacının zarar ziyanı ile ilgili yaptığı tadilat istidasını reddetmekle ve şahadet sunulmasına izin vermemekle

hata yaptığını, her halûkârda Davalının müdafaa takririnde sadece Davacının zarar ziyan iddialarının ret ve inkardan ibaret olsa da Mc.Gregor on Damages adlı eserin 1130, sayfasında belirtildiği üzere, Davalılar tarafından şahadet sunulabileceğini, Alt Mahkemenin, Davacının zarar ziyan taleplerini incelerken sonradan yürürlüğe giren 27/2013 sayılı İyi İdare Yasası’nı dikkate almakla hata yaptığını, Davacının iş bulmak için gayret sarfettiğine bulgu yapmadan ve sosyal sigortadan emekli maaşı aldığı halde aylık net maaşını 4700 TL olarak hesaplamakla hata ettiğini, Davacının herhangi bir zarar ziyanını ispat edemediğini, Yüksek İdare Mahkemesi tarafından Davacının işten durdurulması kararı iptal edildikten sonra Davacının işine geri dönmek için müracaat etmediğini bu sebeple, Alt Mahkemenin sözleşmesinin geriye kalan süresi için tazminat takdir etmekle hata yaptığını ileri sürdü ve İstinaflarının kabulünü talep etti.

Davacı Avukatı ise hitabında; Davalı No.2 devamlı personelinin işine sadece 6 halde son verilebileceğini, Davacı sözleşmeli personel olmadığı için dava açısından sözleşme süresi olamayacağını, Mahkemenin de karar tarihine göre tazminat takdir ettiğini, ancak Davacının Yüksek İdare Mahkemesinin kararı ışığında tazminat haklarının devam ettiğini, Davacının davasını İyi İdare Yasası’nın yürürlüğe giriş tarihinden sonra ikame ettiğini, herhalükârda Yasa’nın tazminata bir etkisi olmadığını, Davacının şahadetinde görevine geri dönmek istediğini belirttiğini, Davacının Sosyal Sigortadan emekli olmadığını sadece yaşlılık aylığı aldığını, Davacının 3 kez Yüksek İdare Mahkemesinde açtığı davalarını kazandıktan sonra Davalı kurumun kendisini işine geri dönmesi için çağırmadığını, bu sebeple tazminat talep etmekten başka çaresi kalmadığını iddia ederek, istinafların reddini talep etti.

İNCELEME:

İstinaf sebeplerini, tarafların argümanlarını, dosya içerisindeki şahadet ve emareler ile birlikte inceleyip

değerlendirdik.

Öncelikle 1. ve 2. istinaf başlıklarını birlikte inceleriz.

1. **Alt Mahkeme, Davalıların 8.3.2017 tarihli tadilat istidası dosyalamak için izin talep eden istidasını reddetmekle hata yaptı.**
2. **Alt Mahkeme, takdir edilecek tazminatın düşürülmesi için Davalıların iddialarının layihada yer alması gerekmemesine rağmen bu iddiaların layihada olmadığı gerekçesi ile Davalıların sunduğu şahadete itibar etmemekle hata yaptı.**

Davalı Avukatı, Alt Mahkemenin, tadilat istidası dosyalanması için izin istidasını reddetmekle hata yaptığını, Davalıların Müdafaa Takrirlerinde Davacının maaşı ile ilgili iddialarını reddettikten sonra Davacının Sosyal Sigortadan maaş aldığı ile ilgili şahadeti Mahkemeye sunabileceğini, Alt Mahkemenin bu şahadetin sunulmasına izin vermemekle hata yaptığını iddia etti.

Davalı No. 1 ve Davalı No 2 duruşma başladıktan sonra tek taraflı bir istida dosyalayarak Davacının, “işine son verilmesine müteakip 11 gün işsizlik maaşı ve/veya ödeneği aldığını aldığını bilahare Eylül 2010 tarihinde emekliye ayrıldığı aylık takriben 3505 TL emeklilik maaşı aldığı, yine 13.maaş aldığı Davacının eğer davalılar nezdinde çalışmış olsa idi ilgili emekli maaşını almasının yasal mevzuat uyarınca

mümkün olmadığı, mahkemenin bir tazminat vermesi durumunda ilgili ücretlerin ve/veya maaşların ve/veya ödeneklerin hesaplamada dikkate alması gerektiği” hususunun Müdafaa Takririne eklenmesi için izin talep etmiştir.

Alt Mahkeme, kararında talimat istidasının 27.5.2015 tarihinde yapıldığını, tarafların layihalarında tadilat yapmayacağını beyan ettikten sonra 25.1.2017 tarihinde davanın duruşmasına geçildiğini, tüm Davacı tanıklarının dinlendiğini, Davalıların ise 2 tanık dinlettikten sonra tadilat istidasını

dosyalamak için izin talep ettiğini, Davalıların eklemek istediği hususların Müdafaa Takririni hazırladıkları aşamada makul bir çaba ile elde edebilecekleri bir bilgi olduğunu ve Davalıların bu bilgiyi sonradan tespit ettiklerini Mahkemeye izah edemediklerini belirterek izin istidasını reddetti. Alt Mahkeme ayrıca tadilat yolu ile eklenmek istenen iddiaların Müdafaa Takririnde yer almadığı gerekçesi ile bu hususlarda şahadet sunulmasına izin vermedi.

Yerleşmiş içtihat prensiplere göre, taraflar arasındaki ihtilafların ortaya çıkarılabilmesi ve adaletin sağlanabilmesi için, dava karar aşamasında olsa bile taraflardan birinin böyle bir eksikliğinin veya hatasının giderilmesine fırsat verilebilir. Ancak duruşmasına başlanmış bir davada, kuralların daha katı uygulandığı, genel kural olarak duruşma devam ederken davanın tüm niteliğini değiştirecek veya yeni dava veya müdafaa sebebi yaratacak tadilatlara izin verilmediği birçok Yargıtay kararında vurgulanmıştır. Bak. Yargıtay/Hukuk 156/2018 D. 47/2018 Türkiye Garanti Bankası A.Ş ile Crossbill Company Ltd.

Bu prensiplerden hareketle huzurumuzdaki meseleyi incelendiğimizde, taraflar arasındaki ihtilafın 2010 yılında başladığı, Davacı tarafından Yüksek İdare Mahkemesinde bir çok dava ikame edildiği, Talep Takririnin 2014, Müdafaa Takririnin 2015 yılında dosyalandığı, Davacının talebi ile 2016 yılında Talep Takririnin tadil edildiği ve Davalının istinafa konu tadilat istidasını dosyalamak için izin talebinin de 2017 yılında yapıldığı görülmektedir.

Davacı, Talep Takririnin 23(b) paragrafında, 13.8.2010-13.11.2014 tarihleri arasındaki dönemde Davalılar tarafından yapılmayan sosyal sigorta ve ihtiyat sandığı yatırımlarını zarar ziyan olarak talep ettiği görülür.

Davalılar da Müdafaa Takrirlerinde bu zarar ziyan taleplerine karşı, “**Davalılar Davacının ihtiyat sandığı ve/veya sosyal sigorta yatırımlarına ilişkin olarak kayıp ve/veya zarar ziyana uğradığını ret ve inkâr ederler ve/veya Davalıların ilgili dönemde yatırım yapmakla mükellef olduklarını kabul etmezler ve/veya ilgili primler yatırılmamış olsa bile Davacının bunları talep hakkı bulunmadığını ve/veya bunları ancak ilgili kurumların talep edebileceğini dermeyan ederler..”** şeklinde iddialar ileri sürdüler.

Buna göre, layihaların tamamlanması aşamasında Davacının sosyal sigorta primleri ile ilgili yapmış olduğu talebe karşılık, Davalıların Sosyal Sigortalar Dairesine yapılan bir yatırımdan haberdar olduğu ve Davacının Sosyal Sigorta yatırımlarının veya aylığını hangi statüye bağlı olarak aldığı ile ilgili bilginin kolaylıkla erişilebilecek nitelikte bir bilgi olduğu anlaşılmaktadır.

Tadilat yoluyla eklemek istenen hususlar, Davalı Avukatının iddia ettiği gibi sadece Davacının zarar ziyan hesaplamalarına etken bir müdafaa olmadığını, gerek davalı nezninde gerekse sosyal Sigorta kurumunda Davacının Davalı No.2 neznindeki statüsünü ilgilendiren ve sosyal sigorta kurumundan aldığını bri aylık ile ilgili içeren yeni bir müdafaa sebebi oluşturduğunu da kabul etmek gerekir.

Duruşma başlamadan önce talimat safhasında Davalıların kolay bir şekilde ulaşabileceği bu iddiaların özellikle duruşma safhasında Davacının tüm tanıkları ve Davalının ise iki tanığı dinlendikten sonra tadilat yolu ile eklenmek istenmesi ve bilhassa Davalının eklemek istediği hususların bilgisine neden geç geldiğini izah edememesi dikkate alındığında, bu iddiaların davanın niteliğini değiştirerek Davacının tekrardan şahadet sunmasını gerektireceği nedeniyle, tadilat için geç kalındığının kabul edilmesi gerekir. Dolayısıyla, Alt Mahkeme tadilat istidası dosyalanmasına izin vermemekle herhangi bir hata yapmış değildir.

Alt Mahkeme, yukarıda belirtilen tüm hususlar bağlı olarak, Davalıların Müdafaa Takrirlerinde yer almayan bu iddialar ile ilgili şahadet sunmasına izin vermemekle de hata yapmış değildir.

Belirtilen nedenlerle 1. ve 2. istinaf başlıkları altındaki istinaf sebepleri reddedilir.

3. 4. ve 5. istinaf başlıklarını da birlikte incelemeyi uygun görürüz.

1. **Alt Mahkeme, Davacının zarar ziyan taleplerini incelerken 27/2013 sayılı İyi İdare Yasası’nı dikkate almakla hata yaptı.**
2. **Alt Mahkeme, Davacının uygun iş bulamaması sebebiyle zarar ziyana uğradığına bulgu yapmakla ve son maaşı olan 4700 TL üzerinden geriye kalan süreler için 239,700 TL zarar ziyan ödenmesine emir vermekle hata yaptı.**
3. **Alt Mahkeme, işine son verildikten 17 gün sonra Sosyal Sigortalar Dairesine emeklilik müracaatı yapan ve ikinci bir maaş aldığını Mahkemeden gizleyen Davacının şahadetine itibar etmekle hata yaptı.**

Davalı avukatı, Davacının işine geri dönmeyi talep etmeden tazminat talep edemeyeceğini, Alt Mahkemenin, Davacının tazminat hakkı olup olmadığını incelerken öncelikle işine geri dönmek için Davalıya müracaat edip etmediğini belirlemesi gerektiğini, sosyal sigorta maaşı almaya başladıktan sonra 2. bir maaş alma hakkı olmamasına rağmen bu iddialara itibar etmemekle ve Davacı lehine aylık 4700 TL üzerinden tazminat hesaplamakla hata ettiğini, herhalükârda tazminata hükmedilecekse 3500 TL olan emeklilik maaşı düşüldükten sonra tazminatın 1995 TL üzerinden hesaplaması gerektiğini, Davacının zarar ziyan taleplerini tespit ederken hatalı bir şekilde 27/2013 sayılı İyi İdare Yasası’nı dikkate aldığını, ancak Yasa’nın Davacının işine son verildiği tarih olan 22.2.2013 tarihinden sonraki bir tarihte, 25.1.2014 yürürlüğe girdiğini iddia etti.

Alt Mahkeme, Davalılar tarafından Davacı aleyhine verilen kararların Yüksek İdare Mahkemesi tarafından iptal edilmesine müteakip, Davalıların Davacının işine geri dönmesini sağlaması gerektiğini belirterek, huzurundaki şahadete göre Davacının işine geri dönmek isteğinde olduğunu, buna rağmen Davalıların Yüksek İdare Mahkemesi tarafından verilen kararları uygulamadığı bu nedenle Davacının işine geri dönemediğine bulgu yaparak, Davacının İyi İdare Yasası gereğince tazminat almaya hakkı olduğuna karar verdi.

İhtilafsız olgulara göre, Davacının “devamlı personel” statüsüne atanması ile ilgili 20.4.2006 tarihli kararın ve Davacıyı işten durduran 30.6.2010 tarihli kararın YİM 26/2011 sayılı dava neticesinde, etkisiz ve hükümsüz olduğuna Yüksek İdare Mahkemesi tarafından karar verilmesinden sonra Davacının önceki durumu olan “devamlı personel” statüsüne geri döndüğü ve davanın ikame edildiği tarihte ”devamlı personel” olduğu sabittir.

Yargıtay/Hukuk 97/2012, D.32/2014 (DAÜ v Ali Özkan Albayrak) sayılı içtihat kararında da belirtildiği üzere Anayasa’nın 152. maddesi gereğince İdarenin, Yüksek İdare Mahkemesi kararlarına uyması zorunlu olup bu kararların doğrudan sonuç doğuran bir yükümlülüğü vardır ve dolayısıyla, bunun için ayrıca yazılı bir talepte bulunulması gerekmemektedir.

Buna göre, Davacının işine geri dönmek için talepte bulunma yükümlülüğü bulunmadığından, Davacının işine dönmek için Davalılara bir bildirimde bulunmasına gerek yoktur. Alt Mahkeme bu nedenle Davacının işine geri dönemediğine bulgu yapmakla herhangi bir hata yapmış değildir.

Alt Mahkemenin devam eden bulguları incelendiğinde, Davacının işe geri dönememesi nedeniyle uğramış olduğu zarar ziyan taleplerini 27/2013 İyi İdare Yasası’nın “Yargı Kararlarına Uyma Zorunluluğu” yan başlığını taşıyan 23. maddesi altında incelendiği görülmektedir.

Anayasa’nın 152. Maddesi, Yüksek İdare Mahkemesinin görev ve yetkilerini düzenlenmektedir. 152. Maddenin (6). fıkrası ise Yüksek İdare Mahkemesi tarafından hükümsüz kılınan herhangi bir karar neticesinde hükmedilebilecek tazminat hallerini düzenlemektedir.

Anayasa’nın 152. maddesinin (6). fıkrası aynen şöyledir:

(6) Bu maddenin(4).fıkrası gereğince hükümsüz kılınan herhangi bir karar veya işlemin veya yapılmaması gerektiğine karar verilen herhangi bir ihmalin, kendisine zarar verdiği herhangi bir kişi, ilgili organ, makam veya kişi tarafından, istemi kendisini tatmin eder şekilde yerine getirilmediği takdirde, zararların tazmini veya kendisine başka bir tazminat verilmesi için dava açmak ve mahkeme tarafından saptanacak tam ve muhik bir tazminat almak ve söz konusu mahkemenin vermeye yetkili olduğu diğer tam ve muhik bir tazminat almak hakkına sahiptir.”

Anayasa’nın 152. Maddesinin (5). fıkrası gereğince Yüksek İdare Mahkemesi tarafından verilen kararlar devlet içerisindeki tüm Mahkeme, organ ve makamları bağlamaktadır.

Davalıların Anayasa’nın 152. maddesinin yukarıda belirttiğimiz amir hükümleri gereğince, Mahkeme hükümlerini uygulamakla yükümlü olmalarına rağmen Yüksek İdare Mahkemesinin kararından sonra Davacıyı görevine iade etmedikleri bir gerçektir.

Davacının mahkeme kararlarına uymayan Davalılar aleyhine Anayasa’nın 152(6) maddesi altında dava açma ve tam ve mühik bir tazminat talep etme hakkı vardır. Bu bağlamda Davacının tazminat hakkı esasen Anayasa’nın 152(6) maddesinde düzenlenmiş olup 27/2013 sayılı İyi İdare Yasası, sadece bu haklara ek olarak İdarenin kusurlu işleminden zarar doğmasına sebebiyet veren kamu personeline karşı rücu hakkı kurallarını getirmiştir.

Alt Mahkeme, Davacının tazminat hakkını belirlerken İyi İdare Yasası’na değinmekle birlikte, Davacının tazminat hakkının esasen Anayasa’nın 152(6) maddesinden neşet ettiği dikkate alındığında, Alt Mahkemenin İyi İdare Yasası’na değinmiş olmasının herhangi bir önemi yoktur, bu sebeple, Davalının bu yöndeki iddiası reddolunur.

Davalı Avukatı, Davacının işine son verildikten 11 gün sonra sosyal sigortadan emeklilik maaşı almaya başladığını, devamlı personel statüsünde olan bir kimsenin iki maaş alma hakkı olmadığını, Davacının bu hususu Mahkemeden gizleyerek temiz ellerle Mahkemeye gelmediğini, Alt Mahkemenin bu hususları reddetmekle hata ettiğini iddia etti.

Alt Mahkeme, Davalıların bu iddialarını Müdafaa Takririnde ileri sürmediği gerekçesiyle dikkate almadı.

Davalıların Müdafaa Takriri incelendiğinde, Davacının Sosyal Sigorta maaşı ile ilgili herhangi bir iddia yer

almamaktadır, Davacının tazminat iddialarına etki edeceği iddia edilen sosyal sigorta maaşı layihada yer alması gereken esaslı bir iddia olup Alt Mahkemenin bu iddiaları ile ilgili Davalıların şahadet sunmasına izin vermemekle ve bu iddialar dikkate almamakla herhangi bir hata yaptığı söylenemez.

Alt Mahkeme, Davacının tazimat taleplerini incelerken; Davalılar tarafından alınan kararların Yüksek İdare Mahkemesi tarafından iptal edilmesinden sonra Davacının uygun bir iş bulamadığını ve zarar ziyana uğradığını ispat ettiğine bulgu yaparak 13.8.2010-13.11.2014 tarihleri arasındaki 51 aylık ödenmeyen maaş kayıpları için aylık 4700 TL den toplam 239,700 TL için hüküm verdi.

Anayasa’nın 152. maddesi uyarınca, Davacının Mahkeme kararına uymayan Davalılardan tazminat talep etme hakkı olduğunu yukarıda belirtmiştik.

Bu durumda Davacının, işine son verildiği tarih olan 13.8.2010 tarihinden 13.11.2014 tarihine kadar aylık net maaşı olan 4700 TL’yi talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu bağlamda Alt Mahkeme, Davacıya 51 ay x 4700 TL = 239,700 TL tazminat ödenmesine emir vermekle herhangi bir hata yapmış değildir.

Bu tespitlerimiz ışığında Davalıların 2, 3, ve 4. İstinaf başlıkları ve altındaki istinaf sebepleri reddedilir.

NETİCE :

Davalıların istinafı reddedilir.

İstinaf masrafları İstinaf eden Davalılar tarafından ödenecektir.

Bertan Özerdağ Beril Çağdal Peri Hakkı

(Yargıç) (Yargıç) (Yargıç)

10 Mayıs, 2024