Hukuk Bölümü 2013/1555 E. , 2013/1720 K.

- **DAVALI TBMM GENEL SEKRETERLİĞİ NEZDINDE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU'NUN 4/C MADDESI GEREĞINCE SÖZLEŞMELI OLARAK ÇALIŞAN DAVACININ, 2005 YILI VE SONRASINDAN ITIBAREN ALAMADIĞI MALI HAKLARININ DAVALIDAN TAHSILI ISTEMIYLE AÇTIĞI DAVANIN, İDARİ YARGI YERİNDE ÇÖZÜMLENMESI GEREKTIĞI**

  - UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNİN KURULUŞ VE İŞLEYİŞİ HAKKINDA KANUN (2247) Madde 14

"İçtihat Metni"

Davacı : A.Ç.

Vekili : Av. H.H.A.

Davalı : TBMM Genel Sekreterliği Milli Saraylar Daire Başkanlığı

Vekili : Av. T.A.

O L A Y : Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, müvekkilinin davalı kurum nezdinde 01.02.2002 tarihinde çalışmaya başladığını, 2005 yılına kadar ücretinin düzenli olarak ödendiğini, 2005 yılından 2009 yılının 6. ayında emekli oluncaya kadar davalı kurumda çalışmaya devam ettiğini; ancak, emekli olduğu tarihten davanın açıldığı tarihe kadar davacıya yasal haklarının ödenmediğini; bu nedenle davacının zarara uğradığını belirterek; fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile 9000,00 TL'nin iş aktinin sona ermesinden sonra bankalarca uygulanan en yüksek faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesi istemi ile idari yargı yerinde dava açmıştır.

İstanbul 5. İdare Mahkemesi: 11.08.2011 gün ve 2011/1568 Esas, 2011/1286 Karar sayılı kararı ile; davacının iş sonu tazminatının yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsili istemine ilişkin olan davanın, 5510 sayılı yasanın 101. Maddesi gereğince İş Mahkemesi'nde görülmesi gerektiği gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir.

Davacı vekili bu kez fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile 2005 tarihinden beri alamadığı 700.00 TL iş sonu tazminatı ve 300.00 TL ücret alacağının işten ayrılma tarihinden itibaren başlayacak en yüksek faizi ile birlikte kendisine ödenmesi istemi ile adli yargı yerinde dava açmıştır.

İstanbul 13. İş Mahkemesi: 16.04.2013 gün ve 2011/815 Esas, 2013/223 Karar sayılı kararı ile; davacının davalı kurumda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre 4/C statüsünde çalıştığını, bu sebeple kamu personeli statüsünde olduğunu ve davaya idari yargıda bakılması gerektiğini belirterek; yargı yolu uyuşmazlığı nedeni ile görev yönünden davanın reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir

İNCELEME VE GEREKÇE :

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Serdar ÖZGÜLDÜR'ün Başkanlığında, Üyeler: Eyüp Sabri BAYDAR, Ali ÇOLAK, Sıddık YILDIZ, Nurdane TOPUZ, Sedat ÇELENLİOĞLU ve Ayhan AKARSU'nun katılımlarıyla yapılan 11.11.2013 günlü toplantısında;

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; adli ve idari yargı yerleri arasında 2247 sayılı Yasa'nın 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, idari ve adli yargı dosyalarının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacının istemi üzerine son görevsizlik kararını veren mahkemece Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderildiği ve usule ilişkin işlemlerde herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oybirliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raporlör-Hakim Birgül YİĞİT'in, davanın çözümünde idari yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Mehmet BAYHAN ile Danıştay Savcısı Mehmet Ali GÜMÜŞ'ün davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, davalı kurum nezdinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'unun 4/C maddesi gereğince sözleşmeli olarak çalışan davacının, 2005 yılı ve sonrasından itibaren alamadığı mali haklarının davalıdan tahsili ile davacıya verilmesi istemi ile açılmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun(DMK) 4. maddesinde "(Değişik:30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

A) Memur:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

B) Sözleşmeli personel:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

(Mülga ikinci paragraf: 4/4/2007-5620/4 md.)

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde

avukatlarını, (....) kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

(Ek paragraf: 4/4/2007-5620/4 md.) Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullandırılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir. (Ek cümle: 25/6/2009-5917/47 md.) Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

C) Geçici personel:

Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

D) İşçiler:

(Değişik birinci cümle: 4/4/2007-5620/4 md.) (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz." denilerek istihdam şekilleri belirtilmiş, aynı Kanunun 5. maddesinde de dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği'nin 30.12.2004 onay tarihli ve 9816 sayılı yazısı ile "2004 yılında görev yapan Merkez'de 505, Milli Saraylar Daire Başkanlığı'nda 497 olmak üzere toplam 1002 personelin 2005 yılının ilk yarısından azami 5 Ay 15 Gün'ü geçmemek üzere belirlenmesi ve hizmet akitlerinin imzalanması hususlarında Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterine yetki verilmesine " karar verilmiştir.

Dosyanın incelenmesinden, yukarıda sözü edilen karara istinaden Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri Rauf Bozkurt tarafından, davacı A.Ç.ile 03.01.2005 tarihli "Hizmet Akti Sözleşmesi"nin imzalandığı ve sözleşmenin, 02.01.2006 tarihinde, 05.07.2006 tarihinde, 04.01.2007 tarihinde, 04.07.2007 tarihinde, 05.01.2009 tarihinde olmak üzere 5 kez yenilendiği, davacının 15.07.2009 tarihinde isteği ile emekliye ayrıldığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında imzalanan hizmet akti sözleşmesinin 1. maddesinde yer verilen; "Hizmet Aktinde adı geçen Kurum deyimi Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'nı, ilgili deyimi ise 657 ayılı Kanun'un 4/C fıkrasına göre çalıştırılan Ayşe Çer'i ifade eder" şeklindeki düzenleme ile Ayşe Çer'in davalı kurum nezdinde 657 sayılı DMK kapsamında 4/C statüsünde çalıştırıldığı belirtilmiş; aynı sözleşmenin diğer maddelerinde ise davacının görevine, ücretine, ücretinin ödenme zamanına, ücretinin hangi tarihten itibaren ödeneceğine ve işe başlama tarihinin ne olduğuna, çalışma saatlerine, izinlere, görevin sona ermesi veya işten ayrılmaya, sözleşmenin feshi konularına ve sözleşme dönemine değinildiği görülmektedir.

Olayda, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği Milli Saraylar Daire Başkanlığı'nın personel ihtiyacının karşılanması amacı ile yine Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'nın talimatları ve onayları doğrultusunda personel alınması yoluna gidildiği açıktır.

Yukarıda sözü edilen yasal düzenlemelerin ışığında, davacının 30.12.2004 tarih ve 9816 sayılı personel istihdamı konulu, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı onayı kapsamında, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı adına hareket eden Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri Rauf Bozkurt ile personel için düzenlenmiş olan geçici hizmet sözleşmesi imzalandığı; davacı ile bu kapsamda 5 kez geçici hizmet sözleşmesinin yenilendiği ve 15.07.2009 tarihinde davacının isteği ile emekliye ayrılana kadar bu şekilde davalı kurumda çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır.

İdarenin, kamu görevlisi sayılan personeli ile arasındaki ilişki, idare hukuku ilkelerine dayanan ve idare hukuku ilkeleriyle düzenlenen bir kamu hukuku ilişkisidir. Her ne kadar geçici hizmet sözleşmesinin dayanağı olarak bir kanundan söz edilmemekte ise de, davacının 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundan kaynaklanan hizmet akdine istinaden çalıştırılmadığı gibi, sözleşme hükümlerinin İş Kanununa da tabi olmadığı, davacının kamu hukuku kuralları çerçevesinde çalıştığının kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır.

Bu durumda, davacının davalı kurumda çalıştığı dönem içinde 2005 yılından emekli oluncaya kadar yasal mali haklarını düzenli olarak alamaması ve 15.07.2009 tarihinde sonra da durumun bu şekilde devam etmesi nedeni ile alamadığı iş sonu ücreti ve ücret alacaklarının tazmini isteminden doğan uyuşmazlığın, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının 2/1-a maddesinde belirtilen idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar kapsamında idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği açıktır.

Açıklanan nedenlerle İstanbul 5. İdare Mahkemesi'nce verilen görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

SONUÇ : Davanın çözümünde İDARİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle İstanbul 5. İdare Mahkemesi'nin 11.08.2011 gün ve 2011/1568 Esas, 2011/1286 Karar sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 11.11.2013 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.