T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ
HUKUK BÖLÜMÜ
ESAS NO : 2015 / 446
KARAR NO : 2015 / 452
KARAR TR : 1.6.2015

ÖZET: Davalı kurumda 19.09.2001 - 21.09.2004 tarihleri arasında inceleme uzmanı olarak geçici personel statüsüyle çalışan davacının, haklı bir sebep olmaksızın sözleşmesine son verilmesinden dolayı kıdem, ihbar ve yıllık ücretli izin bedellerinin iş akdinin fesih tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesi istemiyle açılan davanın statüde bulunduğu dönemdeki mevzuat hükümleri dikkate alındığında ADLİ YARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : E. B.
Vekilleri : Av. T.S. & Av. S. S.& Av. B. K.C.
Davalı : Türk Standartları Enstitüsü
Vekili : Av. N. H.Ş. (Adli Yargıda)

O L A Y : Davacı vekili dava dilekçesinde, "Müvekkilim, davalı işverenin İstanbul Anadolu Yakası İthalat Temsilciliğinde 19.09.2001 tarihinde uzman personel olarak işe başlamıştır. İşe başlama tarihi ve o tarihte aldığı ücret kurum tarafından bankaya hitaben yazılmış resmi bir yazıyla bildirilmiştir.

Davacı Saat 09.00'da işe başlayıp, akşam 17.00'a kadar mesaisi devam etmektedir.

Cumartesi, Pazar, dini ve milli bayramlarda çalışma yoktur. Çalışma saatlerine ilişkin davalı kurumun vermiş olduğu resmi çizelgenin bir suretini delil listemizle birlikte sunacağız.

Müvekkilimin çalışmasının bir kısmı gümrüklü sahada inceleme ve gözlem yapmak, gerek görüldüğü hallerde numune almak ve müdürlüğe dönüldüğü zaman alınan numune üzerinde standart çalışmaları yaparak, eğer numune muayene için laboratuardan edilecekse, numuneyi ve gerekli evrakları hazırlamak, laboratuardan gelen muayene ve deney sonuçlarının takiplerini yapmak, müdürün yazılı ve şifahi beyanatlarıyla müdürlüğe ait arşiv, daktilo, veri girişi, vezne, evrak, kayıt, çıkış gibi departmanlarda da çalışılmaktadır.

Müvekkilim işten çıkarıldığı 21.09.2004 tarihine kadar teknik heyet personeli olarak görev yapmıştır.

Davacı, dosya başına brüt 6.000.000-TL (6 YTL) almaktadır. Elde edilen gelire göre ücretliden % 15 ila % 25 gelir vergisi, ayrıca 0.006 damga vergisi kesilmektedir. Davacı ücretini 15 günlük dilimler halinde Anadolu Yakası İthalat Müdürlüğünün veznesinden imza karşılığında almaktadır. Almış olduğu en son ücreti 2.500.000.000.-TL (2.500.-YTL) üzerindedir.

Davacı idare olarak TSE Anadolu Yakası İthalat Müdürlüğüne bağlı olarak çalışmakta, tüm emir ve talimatları müdürden almaktadır. Söz konusu müdürlük TSE Kalite Kampüsü Bölge Müdürlüğüne bağlı olduğundan ücret takibi TSE Kalite Kampüsü Mali İşler Müdürlüğü tarafından yapılmakta ve alınan ücret, ödenmesi gereken vergi dilimleri çalışılan müdürlüğe bildirilmektedir.

Davacıya kurum tarafından görevini belirten tanıtma kartı da verilmiş olup, bu kartı da delil olarak listemizle birlikte sunacağız.

Müvekkilim işe alınırken kadrolu personel statüsüne dahil edileceği vaadiyle çalışmaya başlatılmış maalesef 3 yıldan bu yana bu vaat yerine getirilmediği gibi çalışması her hangi bir Sosyal kurumuna bağlı olarak gerçekleştirilmemektedir.

Davacının yukarıda bahsettiğimiz bütün bu çalışma şartlan yorumlandığında, kurumda iş yasasına tabii olarak çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar çalışması TSE tarafından herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bildirilmemiş ise de çalışma düzeni, çalışma saatleri, işverene bağlılığı, işverene tabii olarak çalışma, iş sürekliliği ve düzenliliği, belli bir dilim süresinde yapılan çalışmada belirli bir ücret alınması, ortada hizmet akdine bağlı bir çalışmanın olduğunu şüpheye düşürmeyecek ölçüde açığa çıkartmaktadır.

TSE Anadolu Yakası İthalat Müdürlüğü ile davacı arasında, çalışmanın hizmet akdine tabii olarak yapıldığını delillerimiz arasında sunacağımız işe başlama tarihi ve o tarihte alınan ücreti gösteren kurum tarafından bankaya hitaben yazılan resmi yazı, çalışma saatlerine ilişkin müdürlüğün vermiş olduğu resmi çizelge, görev ve yükümlülükleri gösteren müdürlük talimatı, Anadolu Yakası İthalat Müdürlüğünün görevlendirme onur yazısı, çalışmalar sonucunda hazırlanan

numune alma tutanakları, evrak kayıt bölümünde çalışmaya ilişkin müdürlük talimatı, müdürlük tarafından imzalanmış maaş bordrosu, TSE Kalite Kampüsü tarafından müdürlüğe gönderilen personel vergi takip çizelgesi, TSE tarafından verilen kimlik kartı hizmet akdinin varlığını tartışılmayacak ölçüde vuzuha kavuşturmuştur.

Müvekkilim bu şartlar altında çalışmasını sürdürürken 21.09.2004 Çarşamba günü mesaisini bitirip işyerini terk edeceği sırada, işyeri müdürü Ö.F.D. davacı ile birlikte diğer çalışanları da makamına çağırarak "artık görevlendirme yapılmayacağını ve bundan sonra iş başı yapmamalarını" söyleyerek davacıyı ve diğer çalışanları işten çıkarmıştır.

Benzeri şekilde işten çıkarılan işçiler hakkında Bakırköy 2.İş Mahkemesinin 2004/2654 E ve 2655 E sayılı dosyalarında davalar ikame edilmiş ve mahkemece haklı olarak davaların kabulüne karar verilmiştir. Kararlar kesinleşmiştir. Söz konusu dosyaların emsal olarak değerlendirilmesi gerekir.

İşten çıkartılmadan önce şifahi ve yazılı olarak tarafımıza herhangi bir tebligat yapılmamış, ödenmesi gereken hiçbir tazminat ve sosyal hak ödenmemiştir. Bu sebeple işbu davanın açılması zarureti hasıl olmuştur.

Yukarıda izah edilen nedenlerle; fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak kaydı ile, 100,00.-TL Kıdem tazminatı, 100,00.-TL İhbar tazminatı, 100,00.- TL senelik ücretli izin bedeli olmak üzere ceman 300,00.-TL'nin, müvekkilimin işten çıkarıldığı 21.09.2004 tarihinden itibaren kıdem tazminatına işleyecek en yüksek banka mevduat faizi, diğer alacak kalemlerine işleyecek alacak yasal faizi ile birlikte davalı kurumdan tahsiline, masraf ve ücreti vekaletin davalıya tahmiline karar verilmesi talep ve arz ederiz." demek suretiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

Kadıköy 2.İş Mahkemesi:29.12.2011 gün ve E:2009/268, K:2011/1171 sayılı kararı ile özetle; "… davacının 19/09/2001-21/09/2004 tarihleri arasında brüt 2.400,00 TL ücret üzerinden davalı işveren nezdinde çalıştığı, davacının TSE emrinde çeşitli firmalarda inceleme görevi yapan teknik uzman personel olarak istihdam edildiği, davacının belli bir işi davalının emir ve talimatı doğrultusunda yerine getirdiği ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olduğu, davacıya ait enstitü bünyesinde bulunan evraklar, yapılan ödemelere ilişkin belgeler, tahakkuk ve verili emirleri, görevlendirme ve ücret çizelgeleri birlikte değerlendirildiğinde davacının başka yerde de sigortalı olduğu dönemlerde de davalı kurum tarafından görevlendirme yapıldığı ve bununla ilgili ücret ödemesi yapıldığı, 15/10/2001 tarihinde 15-30 Nisan 2002 tarihinde, 01-15 Mayıs 2002 tarihinde, 20/04/2004 tarihinde, 03/05/2004 tarihinde davalı işveren tarafından görevlendirilmiş olduğu, buna göre davacının davalı işveren bünyesinde fiilen ve kesintisiz çalıştığı kabul edilerek fesih tarihinde işyeri müdürü tarafından görevlendirme yapılmayacağının belirtilerek işten çıkartıldığı, buna göre iş akdinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiği kanaatiyle ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılacağı, davalı işveren tarafından davacının yıllık izinlerini kullandığı veya izin ücretlerinin ödendiği, ispat edilemediğinden kıdemine göre net yıllık izin ücreti alacağına hükmedileceği anlaşılmakla usul ve yasaya uygun bulunan ve mahkememizce de benimsenen 15/06/2010 tarihli ilk bilirkişi raporu doğrultusunda karar verilmiştir." şeklindeki gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir.

İş bu karara karşı yapılan temyiz başvurusu üzerine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 03.04.2014 gün ve E:2012/6840, K:2014/11271 sayılı ilamı ile özetle; "… davacının davalı kurumda inceleme uzmanı olarak çalıştığı, dosyada bulunan belgelerden davacının çalışmasının istisna akdine dayalı olduğu görülmektedir. Ayrıca Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 1974/473 – 1356 E.K. sayılı kararında TSE'ne karşı açılan davaların idari yargıda görülmesi gerektiği belirtilmiştir.

Davacıya ait SGK hizmet döküm cetveli ve tüm dosya münderecatından, davacının tayin, nakil, terfi, kadro ve diğer özlük haklarının idari tasarruf olan yönetmelik ile düzenlendiği, bu bağlamda davacının statü hukukuna tabi olduğu anlaşılmakla, davacının özlük haklarına ilişkin dava konusu uyuşmazlığın idari yargıda çözümlenmesi gerektiğinden davanın "yargı yolunun caiz olmaması" nedeni ile usulden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir." demek suretiyle hükmün bozulmasına karar vermiştir.

İstanbul Anadolu 4.İş Mahkemesi (Kadıköy 2.İş Mahkemesi):Yargıtay'ın bozma ilamına uyduktan sonra 21.10.2014 gün ve E:2014/367, K:2014/471 sayılı kararı ile özetle; davanın idari yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle görev yönünden reddine karar vermiş ve karar kesinleşmiştir.

Davacı vekili aynı istemle bu kez idari yargı yerinde dava açmıştır.

İstanbul 8.İdare Mahkemesi: 08.12.2014 gün ve E:2014/2353, K:2014/1896 sayılı kararı ile özetle; "...anlaşmazlığın çözümünde, davacının statü değil, alacağın niteliği önem taşımakta olup, istenilen tazminata yönelik ihtilafın İş Kanunu çerçevesinde karara bağlanması gerekmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının tazmini talebinden kaynaklanan bu davanın çözümünde İş Mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır." demek suretiyle davanın görev yönünden reddine karar vermiş ve karar kesinleşmiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE :

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Serdar ÖZGÜLDÜR'ün Başkanlığında, Üyeler: Eyüp Sabri BAYDAR, Ali ÇOLAK, Nurdane TOPUZ, Alaittin Ali ÖĞÜŞ, Ayhan AKARSU ve Mehmet AKBULUT'un katılımlarıyla yapılan 1.6.2015 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27.maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; 2247

sayılı Yasa'nın 14.maddesinde öngörülen biçimde, adli yargı ile idari yargı arasında olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, davacı vekilinin istemi üzerine, idari yargı dosyasının son görevsizlik kararını veren mahkemece, adli yargı dosyası da temin edilmek suretiyle Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raporlör-Hakim Selim Şamil KAYNAK'ın, davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Uğurtan ALTUN ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, Türk Standartları Enstitüsünde 19.09.2001 - 21.09.2004 tarihleri arasında inceleme uzmanı olarak çalışan davacının, haklı bir sebep olmaksızın sözleşmesine son verilmesinden dolayı kıdem, ihbar ve yıllık ücretli izin bedellerinin iş akdinin fesih tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

Davacının çalıştığı belirtilen Türk Standartları Enstitüsü 132 sayılı Türk Standartları Enstitüsü Kuruluş Kanunu ile kurulmuş tüzelkişiliği haiz, özel hukuk hükümlerine göre yönetilen bir Kamu Kurumudur.

Dosya kapsamında yapılan incelemede, Türk Standartları Enstitüsü Anadolu Yakası Temsilciliğinin Haydarpaşa Giriş Gümrük Müdürlüğüne hitaben yazmış olduğu yazıda Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı Dış Ticarette Standardizasyon tebliği ve Türk Standartları Enstitüsü İthal Malları Belgelendirme Talimatı gereği gümrükten numune alınması için davacı E.B.'ın da adının yer aldığı kişilerin teknik eleman olarak görevlendirildiği belirtilmiş, dosya kapsamında yer alan 03.05.2004 tarihli Türk Standartları Enstitüsü İthal Mallar İçin Numune Alma Tutanağında TSE İnceleme Komisyon Üyesi olarak davacının da adının yer aldığı, ayrıca 2001-2002-2003 tarihli Görev Bildirim Belgelerinde davacının adının yer aldığı anlaşılmıştır.

Öte yandan, dosya kapsamında yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Kadıköy Sosyal Güvenlik Merkezinin Kadıköy 2. İş Mahkemesine hitaben yazmış olduğu 23.06.2009 günlü yazıda davacı E.B.'ın, davalı Türk Standartları Enstitüsünde çalıştığına ilişkin işyeri tescil kaydının yer almadığı belirtilmiştir.

Davacı 19.9.2001-21.9.2004 tarihleri arasında davalı kurumda (TSE'de) görev yaptığını ileri sürdüğünden; kurumdaki statüsünün bu tarihlerde yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenmesi gerekmektedir.

18.11.1960 tarih ve 132 sayılı Türk Standartları Enstitüsü Kuruluş Kanunu'nun anılan tarihler arasında yürürlükte olan "Yönetmelikler" başlıklı 14 ncü maddesinde "Türk Standartları Enstitüsünün toplanma esas ve usulleri, yönetimi, denetlenmesi, organların kuruluş, görev, yetki ve çalışma usulleri ile organ ve üyelerinin görev süreleri, bütçelerinin düzenlenmesi, gelirlerinin toplanması ve sarf şekilleri ile bu Kanunun uygulanmasını ilgilendiren sair konular Türk Standartları Enstitüsü Yönetim Kurulunca hazırlanıp Genel Kurulca kabul edilerekyönetmeliklerde belirtilir." denilmektedir.

Kanunun bu hükmünün uygulamasına yönelik olarak önce 11.6.1969 tarihli Resmi Gazete'de "Türk Standartları Enstitüsü Personel Yönetmeliği" yayınlanmış; bilahare 23.6.1971 tarih ve Resmi Gazete'de yayımlanan "Türk Standartları Enstitüsü Personel Yönetmeliği" onun yerini almış; davacının göreve başladığını öne sürdüğü tarih (19.9.2001) itibariyle de yürürlükte olan 30.5.1979 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Türk Standartları Enstitüsü Personel Yönetmeliği" ve nihayet 14.7.2002 tarih ve 24815 sayılı Resmi Gazetede "Türk Standartları Enstitüsü Personel Yönetmeliği" yürürlüğe girmiştir. Bu son yönetmelikte de 11.10.2011 tarih ve 662 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 132 sayılı Kanunda yapılan kimi değişiklikler sonrasında değişikliklere gidilmiştir.

Son iki Yönetmelikten 30.5.1975 tarihli olanı davacının 19.9.2001 (işe başladığı tarih) – 14.7.2002 tarihleri arasındaki statüsünü; 14.7.2002 tarihli Yönetmelik ise davacının 14.7.2002-21.9.2004 (işten çıkarıldığı tarih) tarihleri arasındaki hukuki statüsünü ortaya koyucu mahiyettedir.

30.5.1975 tarihli "Türk Standartları Enstitüsü Personel Yönetmeliği" nin "TSE Personeli" başlıklı 2 nci maddesi şu şekildedir:

"Türk Standartları Enstitüsü personeli, üç kümede toplanır:

a) Kadrolu Personel: Türk Standartları Enstitüsünün asli ve sürekli görevlerini, daha çok fikri çalışmaları ile yerine getiren personeldir.

b) Geçici Personel: Geçici nitelikte olan hizmetleri yapmak üzere o işin bitimine kadar geçici olarak, gündelik veya aylık ücretle görevlendirilen personeldir.

c) İşçiler: TSE'de bedenen veya fikren çalışanlardan bedensel faaliyeti daha çok olan personeldir. İşçiler, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de çalıştırılabilir; bu takdirde tayin, ücret, teşvik, taltif, terfi, disiplin, sosyal yardımlar, cezalandırma, işten ayrılma işlemleri, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde belirtilir."

Anılan yönetmeliğin "Sosyal Güvenlik" başlıklı 35 nci maddesinde ise"TSE personelinin sosyal güvenlik işlemleri Sosyal Sigortalar Mevzuatına göre yürütülür. Ayrıca aşağıdaki esaslara göre hizmet tazminatı ödenir..." denilmektedir.

Görüldüğü üzere, Yönetmeliğin 35 nci maddesi; kadrolu personel, geçici personel ya da işçi ayrımı yapmaksızın, TSE'de çalışan tüm personelin Sosyal Sigortalar mevzuatına tabi olduklarını hükme bağlamaktadır. Bu durumda davacının 19.9.2001-14.7.2002 tarihleri arasındaki çalışmalarında (ister geçici personel sayılsın, ister işçi kabul edilsin) 506 Sayılı Kanuna tabi sigortalı sayılması gerektiği açıktır.

30.5.1975 tarihli yönetmeliği ilga eden 14.7.2002 tarihli "Türk Standartları Enstitüsü Personel Yönetmeliği" nin "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde ise herhangi bir ayrım yapılmaksızın "Bu Yönetmelik hükümleri Türk Standartları Enstitüsü personelini kapsar" denilmekte; "Tanımlar" başlıklı 4 ncü maddesinde "Bu Yönetmelikte geçen....Personeli Türk Standartları Enstitüsünde çalışan personeli....ifade eder." denilmekte; "İstihdam Şekli" başlıklı 31 nci maddesi ise "Enstitüde çalışan personel üç gurupta toplanır:

a) Kadrolu Personel: Enstitünün asli ve sürekli hizmetlerini ifa ile görevlendirilen ve Enstitüce ihdas edilen kadrolarda istihdam edilen personeldir.

b) Geçici Personel: Geçici nitelikte olan hizmetleri yapmak üzere veya kadrolu istihdama ihtiyaç olmayan durumlarda çalıştırılan ve kadrolu sayılmayan personeldir.

c) Sözleşmeli Personel: Enstitünün yıllık 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 veya tam gün çalışmaya ihtiyaç göstermeyen geçici işlerde veya kadrolu personel yerine sözleşme ile yaptırılmasında fayda görülen işlerde istihdam edilmek üzere çalıştırılan yerli ve yabancı personeldir."

Anılan Yönetmeliğin "Sosyal Güvenlik" başlıklı 85 nci maddesi ise "TSE personelinin sosyal güvenlikleri 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa, özlük işlemleri ise bu Yönetmelik hükümlerine göre yürütülür. TSE personeline ödenecek hizmet tazminatının hesaplanmasında, personelin en son aldığı aylık ücreti ile diğer ödemelerin tamamı ve ikramiyeler esas alınır." hükmünü öngörmektedir.

Görüldüğü üzere, 14.7.2002 tarihli Personel Yönetmeliğinin 2,4,31 ve 85 nci maddelerinin "herhangi bir istisna getirmeyen" açık hükümlerinden; ister kadrolu, ister geçici, isterse sözleşmeli personel statüsünde olsun, tüm TSE personelinin, sosyal güvenlik bakımından 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi oldukları hüküm altına alınmış bulunmaktadır. Bu durumda davacının 14.7.2002-21.9.2004 tarihleri arasındaki çalışmalarında (söz konusu üç kategoriden hangisinde çalışırsa çalışsın) 506 Sayılı Kanuna tabi sigortalı sayılması gerektiği açıktır.

132 Sayılı Kanunun ihtilaf konusu tarihler (14.7.2002-21.9.2004) arasında da yürürlüğünü koruyan orijinal metninde TSE'de görev yapacak "personel" ile ilgili hiçbir düzenleme yer almadığından, 11.10.2011 tarih ve 662 Sayılı KHK ile anılan Kanununa "Personel" başlıklı 10/A maddesi eklenınceye kadar, 132 Sayılı Kanunun yukarıda metnine yer verilen 14 ncü maddenin verdiği yetkiyle çıkarılan "Personel Yönetmelikleri" nde bu konuya yer verilerek düzenleme yapıldığı anlaşılmaktadır.

Tüm bu düzenlemelerden, davacının anılan tarihler arasında, 506 sayılı SSK'ya tabi (ne var ki davalı TSE'ce bu mecburiyete riayet edilmediği görülmektedir), "geçici personel" statüsünde görev yapan ve fiilen de uzman-teknik personel olarak görevlendirilen bir kişi konumunda olduğu anlaşılmaktadır.

Belirtilen mevzuat hükümleri ve dosyadaki belgeler birlikte değerlendirildiğinde, davacının Türk Standartları Enstitüsünde memur veya kamu görevlisi olmayıp 2001-2004 tarihleri arasında 132 sayılı Kanun'un olay tarihindeki 14.md. ile buna dayalı Personel Yönetmelikleri kapsamında, çeşitli firmalarda inceleme görevi yapan geçici uzman personel olarak görevlendirildiği, bu görevlendirmenin Enstitü Yönetim Kurulu tarafından gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Böylece her ne kadar taraflar arasında akdedilmiş olup dosyaya yansıyan bir hizmet akdi olmasa da, gerek davacının davalı TSE nin gösterdiği işi verilen emir ve talimatlara göre yerine getirmek durumunda oluşu, gerekse de bu işin belli bir zaman içerisinde yerine getirilmesinin gerekli oluşu birlikte değerlendirildiğinde taraflar arasında bir hizmet akdinin varlığının kabulü gerekmiştir.

Davacının görev yaptığı 2001-2004 tarihlerinde yürürlükte bulunan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun hizmet akdi ile ilgili 2.maddesinde; "Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar…" denilmiş, aynı Kanun'un "Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri" başlıklı 134. maddesinde, "Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür" hükmüne yer verilmiştir.

506 sayılı Kanun hükümleri 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olup, 5510 sayılı Kanunun 101 inci maddesinde yer alan "…bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinde görülür." bölümünün iptali istemiyle yapılan itiraz başvurusunda Anayasa Mahkemesi, 22.12.2011 tarih ve E: 2010/65, K: 2011/169 sayılı kararıyla (RG. 25.1.2012, Sayı: 28184) davayı retle sonuçlandırmıştır.

Mahkememizce yapılan tüm bu değerlendirmeler neticesinde; Davacının, Türk Standartları Enstitüsünde 2001-2004 tarihleri arasında 132 sayılı Kanun'un 14.maddesi ile buna dayalı Personel Yönetmelikleri kapsamında, çeşitli firmalarda TSE adına inceleme görevi yapan geçici teknik uzman personel olarak Enstitü Yönetim Kurulunca görevlendirildiği, bu görevlendirmenin neticesinde taraflar arasında, davacının görev yaptığı tarihlerde yürürlükte bulunan 506 sayılı Kanun'un 2.maddesi kapsamında bir hizmet akdi kurulduğu, yukarıda metnine ve ilgili hükümlerine işaret edilen Personel Yönetmeliklerinin ilgili hükümleri uyarınca "geçici personel" statüsünde görev yapıyor olsa da davalı kurumca davacı yönünden SSK'ya bildirimde bulunulması ve 506 Sayılı Kanuna göre sigorta yaptırılması gerekirken bu lazimeye riayet edilmediği, gerek mülga 506 sayılı Kanun'un 134.maddesi, gerekse de 132 sayılı Kanun'un 10/A maddesinin işaret ettiği 5510 sayılı Kanun'un 101.maddesi dikkate alındığında bu Kanunlardan kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde bir adli yargı mercii olan iş mahkemelerinin görevli olduğunun belirtilmiş olması dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, İstanbul Anadolu 4.İş Mahkemesince verilen görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

S O N U Ç :Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle İstanbul Anadolu 4.İş Mahkemesince verilen 21.10.2014 gün ve E:2014/367, K:2014/471 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 1.6.2015 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Serdar	Eyüp Sabri	Ali	Nurdane
ÖZGÜLDÜR	BAYDAR	ÇOLAK	TOPUZ

Üye	Üye	Üye
Alaittin Ali	Ayhan	Mehmet
ÖĞÜŞ	AKARSU	AKBULUT