T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2018 / 655
KARAR NO : 2018 / 811
KARAR TR : 24.12.2018

ÖZET : Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü bünyesinde kapsam dışı personel olarak görev yapmakta iken emeklilik nedeniyle iş akdi feshedilen davacının, ihbar önel ücretinin ödenmesine yönelik başvurusunun reddine ilişkin işleminin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGIYERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : A.E.
Vekili : Av. L.Y.
Davalı : Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü
Vekili : Av.P.E.

O L A Y : Davacı vekili; müvekkilinin 15/08/1978-14/07/2015 tarihleri arasında davalı nezdinde kapsam dışı personel statüsünde Arama Daire Başkanlığında görev yaptığını, emeklilik sebebi ile iş ilişkisinin sona erdiğini; müvekkilinin çalıştığı dönemde TPAO Genel Müdürlüğü tarafından intranet sistemi üzerinden gerçekleştirilen 08/01/2015 tarihli duyuru ile emeklilik nedeniyle iş ilişkilerini sona erdirmek isteyen personeli teşvik niteliğinde 63 yaş için 34 haftalık ihbar önel ücretini ödeneceğinin belirtildiğini, müvekkilinin müracaatta bulunduğunu, yapılan başvuruların değerlendirilmesi sonucu 2015 yılı içerisindeki taleplerin kabulünün uygun görüldüğünün bildirildiğini; müvekkili tarafından davalıya gönderilen yazı ile 30/01/2015 tarihinde dilekçe ile emeklilik talebinde bulunduğunu, uygulama aşamasında 2016 yılı için verilen dilekçe sahiplerine ulaşılarak emeklilik tarihini 2015 yılına çekmeleri durumunda teşvikten yararlanabileceğinin bildirildiğini, İK nezdinde yapılan görüşmede; emeklilik tarihini 2015 yılına çekme işleminin kendisine uygulanamayacağını, yapılan icraatın aynı konumdaki dilekçe sahiplerine uygulanıp kendisine uygulanmayışının Anayasaya, yasalara, insan haklarına ve kurum personeli arasındaki eşitlik ilkesine aykırı olduğunu, bu nedenle 13/11/2015 tarihi itibari ile iş akdinin sona erdirilmesini istediğini belirttiğini; daha sonra müvekkili tarafından yaş haddinden emekli olma tarihi beklenilmeksizin 14/07/2015 tarihi itibari ile iş ilişkisini sona erdirmek istediğini davalıya idareye 30/602/15 tarihli yazı ile bildirildiğini, müvekkilince 14/07/2015 tarihinde iş ilişkisinin sona ermesini müteakip 18/08/2015 tarihinde yapılan müracaat ile iş ilişkisini sona erdirmek isteyen personeli teşvik niteliğinde ödeneceği belirtilen 63 yaş için 34 haftalık ihbar önel ücretinden 18 haftalık ihbar önel ücretinin ödendiği, ancak bakiye 16 haftalık ücreti tutarındaki ihbar önelinin ödenmediğini belirterek 16 haftalık ihbar önel ücretinin ödenmesi talebinde bulunulduğunu, davalının ise davacının talebinin reddettiğini ifade ederek; ihbar önel ücretinin ödenmesine yönelik başvurusunun reddine ilişkin 24.8.2015 tarih ve 13650 sayılı davalı idare işleminin iptali ile ödenmeyen 16 haftalık ihbar önel ücretinin yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

ANKARA 15.İDARE MAHKEMESİ: 6.11.2015 gün ve E:2015/2851, K:2015/1375 sayı ile, "(...) 29.11.2006 tarih ve 26361 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personel Yönetmeliği'nin 52. maddesinde;"(1) Bildirim süresine hak kazanmayı gerektirecek bir şekilde hizmet akdi feshedilen personelden, hizmeti: a) 6 aydan az olanlara 4 hafta, b) 6 aydan 18 aya kadar olanlara 6 hafta, c) 18 aydan 3 yıla kadar olanlara 11 hafta, ç) 3 yıldan 5 yıla kadar olanlara 13 hafta, d) 5 yıldan 10 yıla kadar olanlara 15 hafta, e) 10 yıldan 15 yıla kadar olanlara 17 hafta, f) 15 yıldan fazla olanlara 18 hafta, öncesinden bildirimde bulunulur. (2) Bildirim süresine ait ücret, genel kural olarak peşin ödenir. Bu ödeme İş Kanunu çerçevesinde yapılır." hükmüne yer verilmiştir.

Dosyanın incelenmesinden, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü Arama Daire Başkanlığı bünyesinde kapsam dışı personel olarak görev yapmakta iken emeklilik nedeniyle iş akdi feshedilen davacının, ihbar önel ücretinin ödenmesine yönelik başvurusunun reddine ilişkin 24.8.2015 tarih ve 13650 sayılı davalı idare işleminin iptali ile ödenmeyen 16 haftalık ihbar önel ücretinin yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle bakılan davanın açıldığı, dava konusu ihbar önel ücretinin, yukarıda anılan davalı idare Personel Yönetmeliği uyarınca, İş Kanunu çerçevesinde yapılacağının belirtildiği, bakılan uyuşmazlıkta İş Kanunu hükümlerinin irdelenmesi ve uygulanması gerektiği, dolayısıyla iş bu davanın görüm ve çözümünün İş Mahkemesinin, dolayasıyla adli yargının görev alanına girdiği anlaşılmaktadır.

Açıklanan nedenlerle,2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının 15/1-a maddesi hükmü uyarınca davanın görev yönünden reddine..." karar vermiş; bu karar temyiz edilmeksizin kesinleşmiştir.

Davacı vekili bu kez, fazlaya ilişkin talep ve dava hakkı saklı kalmak kaydıyla şimdilik 2.000 TL ihbar önel ücretinin, davalıya müracaat tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

a)ANKARA 20.İŞ MAHKEMESİ: 29.4.2016 gün ve E:2015/2865, K:2016/266 sayı ile, "(...) Dava davalı kurumca emekliliğe teşvik anlamında ödeneceği bildirilen ihbar tazminatına ilişkindir. Davacının davalı şirkette kapsam dışı personel olarak Arama Daire Başkanlığında çalıştığı ve emeklilik talebi ile çalışmasının sonlandırıldığı çekişmesizdir. Uyuşmazlık öncelikle yargı yolunun geçerli olup olmadığı noktasındadır.

Davalı Ortaklığın 29/11.2006 tarihli Personel yönetmeliği Ortaklığın daimi kadrolarında belirsiz süreli iş akdi ile çalışan ve TİS kapsamı dışında kalan personelin özlük haklarını düzenlemektedir. Kapsam dışı personel ile ilgili düzenlemelere bakıldığında haklarında statü hukuku uygulandığı, daha çok idarece niteliğinde personel sayıldığı, yetki ve ücretinin tayin ve takdirinin idareye bırakılmak sureti ile asli ve sürekli görevleri genel idare esaslarına göre yürütülen personel gibi oldukları ve genel hizmetlerin yürütülmesi için yapılan her türlü sözleşmeden doğan davaların idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği anlaşıldığından davanın reddine karar verilmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davanın yargı yolu nedeniyle mahkememizin görevsiz olduğu anlaşıldığından reddine..." karar vermiştir. Bu karar temyiz edilmiştir.

b)Yargıtay 22.Hukuk Dairesi: 21.3.2017 gün ve E:2016/31981, K:2017/5718 sayı ile, "(...) Davacının, iş akdi ile çalışma düzenine yönelik olarak hazırlanmış olan personel yönetmeliğinde personelin çalışma esasları ve özlük haklarına ilişkin düzenlemeler yapıldığı; buna göre düzenleme içeriği ile davacının çalışma şartlarından davacının iş sözleşmesine bağlı olarak 4857 sayılı Kanun kapsamında davalı işyerinde çalıştığı, dolayısıyla uyuşmazlığın çözüm yerinin adli yargı yolunun olduğu anlaşılmıştır. Mahkemece esasa girilmesi gerekirken görev yönünden reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA..." karar vermiştir.

c) 19.7.2017 tarihli tensip tutanağına göre, Bozma kararından sonra, dosya Ankara 20.İş Mahkemesinin, E:2017/435 sırasına kaydedilmiştir.

d) Davalı vekili, 4.8.2017 kayıt tarihli dilekçe ile; Ankara 20.İş Mahkemesinin 29.4.2016 gün ve E:2015/2865, K:2016/266 sayılı kararını bozan Yargıtay 22.Hukuk Dairesine, 21.3.2017 gün ve E:2016/31981, K:2017/5718 sayılı kararına ilişkin olarak maddi hata dilekçesi sunmuştur.

e)Yargıtay 22.Hukuk Dairesi: 15.2.2018 gün ve E:2018/411, K:2018/3792 sayı ile, "(...) Maddi hatanın giderilmesi isteğini içeren dilekçe ve ekleri incelendi.

Yargıtay İçtihadları Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 04.02.1959 tarih ve 1957/13 esas, 1959/5 karar, ve 09.05.1960 tarih ve 1960/21 esas, 1960/9 sayılı kararlarında açıklandığı üzere Yargıtayca maddi hata sonucu verilen bir karara mahkemece uyulmasına karar verilmesi halinde dahi usulü kazanılmış hak oluşmaz ve Yargıtayın hatalı kararından dönmesi mümkündür.

Somut uyuşmazlıkta, davacının davalı işyerinde kapsam dışı personel statüsünde çalıştığının anlaşılmasına göre Dairemizin 21.03.2017 tarih ve 2016/31981 esas 2017/5718 karar sayılı bozma kararı maddi hataya dayandığından tümü ile ORTADAN KALDIRILMASINA karar verildi. Dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Hacıoğlu tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine..." karar vermiştir.

f) ANKARA 20.İŞ MAHKEMESİ: 29.5.2018 gün ve E:2017/435, K:2018/265 sayı ile, "(...) Mahkememizce yapılan yargılama sonucunda tüm dosya değerlendirildiğinde; Mahkememizin 2015/2865 esas, 2016/266 sayılı 29/04/2016 tarihli kararı Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 2018/411 esas 2018/3792 karar ilamı ile 15/02/2018 tarihinde onanmasına karar verildiği anlaşılmakla, bu dosyada karar verilmesine yer olmadığına ve Olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderilmesine karar vermek gerekmiş ve aşağıda belirtildiği şekilde hüküm tesisi yoluna gidilmiştir.

HÜKÜM:

1-Mahkememizin 2015/2865 esas 2016/266 sayılı 29/04/2016 tarihli kararı Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 2018/411 esas 2018/3792 karar ilamı ile 15/02/2018 tarihinde ONANDIĞINDAN bu dosyada karar verilmesine yer olmadığına,

2-Olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi için dosyanın UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNE gönderilmesine..." karar vermiş, bu karar temyiz edilmeksizin kesinleşmiştir.

g)Davacı vekili 16.5.2018 tarihli dilekçesi ile, Ankara 15.İdare Mahkemesinin 6.11.2015 gün ve E:2015/2851, K:2015/1375 sayılı kararı ile Ankara 20.İş Mahkemesinin 29.4.2016 gün ve E:2015/2865, K:2016/266 sayılı kararları arasındaki olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesini Uyuşmazlık Mahkemesinden talep etmiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE:

Uyuşmazlık Mahkemesi'nin, Hicabi DURSUN'un Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Birol SONER, Süleyman Hilmi AYDIN, Aydemir TUNÇ ve Nurdane TOPUZ'un katılımlarıyla yapılan 24.12.2018 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasanın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, olay

kısmında belirtildiği üzere, tarafları, konusu ve nedeni aynı olan davada; idari yargı yerince adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle verilmiş bir görevsizlik kararı bulunmakta olup, bunun üzerine kendine gelen davayı inceleyen adli yargı yerinin sahip olduğu seçenekler ile verdiği karar bakımından bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

1-2247 sayılı Yasanın 14. maddesinde yer alan, "Olumsuz görev uyuşmazlığının bulunduğunun ileri sürülebilmesi için adli ve idari yargı mercilerinin tarafları, konusu ve sebebi aynı olan davada kendilerini görevsiz görmeleri ve bu yolda verdikleri kararların kesin veya kesinleşmiş olması gerekir.

Bu uyuşmazlığın giderilmesi istemi, ancak davanın taraflarınca (…) ileri sürülebilir." hükmüne göre, idare mahkemesinin kesinleşmiş görevsizlik kararı üzerine adli yargı yerince de görevsizlik kararı verilmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde, olumsuz görev uyuşmazlığı doğmuş olacak; hukuk alanında doğmuş bulunan bu uyuşmazlığın giderilmesi istemi ise, ancak davanın taraflarınca ileri sürülebilecektir.

2- 2247 sayılı Yasanın 19. maddesindeki "Adli ve idari yargı mercilerinden birisinin kesin veya kesinleşmiş görevsizlik kararı üzerine kendisine gelen bir davayı incelemeye başlayan veya incelemekte olan bir yargı mercii davada görevsizlik kararı veren merciin görevli olduğu kanısına varırsa, gerekçeli bir karar ile görevli merciin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurur ve elindeki işin incelenmesini Uyuşmazlık Mahkemesinin karar vermesine değin erteler.

(Değişik ikinci fikra: 23/7/2008 – 5791/9 md.)Yargı merciince, önceki görevsizlik kararına ilişkin dava dosyası da temin edilerek, gerekçeli başvuru kararı ile birlikte dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilir. ." hükmüne göre ise, adli yargı yeri, davaya bakma görevinin daha önce görevsizlik kararı veren idari yargı yerine ait olduğunu belirten gerekçeli bir karar ile doğrudan Uyuşmazlık Mahkemesine başvurma olanağına sahiptir. Şu kadar ki, başvuru kararının, görev konusunda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilmesine değin işin incelenmesinin ertelenmesi hususunu da içermesi gerekir.

Yasakoyucu, 14. maddeye göre olumsuz görev uyuşmazlığı doğması durumunda her iki yargı merciince işten el çekilmiş olduğundan başvurma istencini davanın taraflarına bırakmış iken, bu yönteme oranla daha kısa zamanda çözüme ulaşılmasını amaçladığı 19. madde ile, daha önce görevsizlik kararı veren yargı merciinden sonra davayı inceleyen yargı merciine, işten el çekmeden doğrudan Uyuşmazlık Mahkemesine başvurma olanağını tanımıştır.

Olayda, adli yargı yerince, davada idari yargının görevli olduğu belirtilerek görevsizlik kararı verilmekle birlikte bununla yetinilmemiş ve görevsizlik kararının temyiz makamınca önce bozulması, bilahare onanması arasında geçen sürede yeni esas sırasına kaydedilen dosya kapsamında; mevcut "...dosyada karar verilmesine yer olmadığına ve olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine..." de karar vermiş; daha sonra davacı vekili tarafından da olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi amacıyla dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesi talep edilmiştir.

Bu haliyle, Ankara 20.İş Mahkemesince verilen son karar, 2247 sayılı Yasa'da öngörülen yönteme uymamaktadır.

Ancak, adli ve idari yargı yerleri arasında olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, İş Mahkemesince, 2247 sayılı Yasa'nın 14 ve 19. maddelerinde öngörülen durumun aksine, idari yargı kararının kesinleşme durumu açıklığa kavuşturulmadan ve önceki görevsizlik kararına ilişkin dava dosyası temin edilmeden Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulduğu görülmekte ise de; idari yargı kararının kesinleşme durumunu gösteren onaylı bir örneğinin Mahkemesinden istenilmesiyle yetinildiği ve sonuçta usule ilişkin başka bir noksanlık da bulunmadığı anlaşıldığından, adli ve idari yargı yerleri arasında doğan görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raportör-Hâkim Taşkın ÇELİK'in, davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava,

şimdilik 2.000 TL ihbar önel ücretinin) yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında, işveren ile sendikalar arasında akdedilen toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışında tutulan ve bu nedenle "kapsam dışı personel" olarak adlandırılan personelin, hizmet sözleşmelerine konulan yasakla sendika üyesi olamaması, yönetim kademesindeki daimi kadrolarda görev alarak işverene ait yetkileri kullanması ya da görevinin özel bir önem taşıması ve özellikle de yetkileri, ücret ve diğer haklarının tayin ve takdirinin idareye ait olması nedeniyle statüleri, asli ve sürekli görevleri genel idare esaslarına göre yürüten memur ve sözleşmeli personel statüsüne yaklaşmakta; nitekim, 24.11.1994 tarih ve 4046 sayılı Yasa'nın 22. ve Geçici 9. maddesinde de yasa koyucu tarafından, memur ve sözleşmeli personel ile birlikte anılmaktadır.

Öte yandan, 29.11.2006 tarih ve 26361 sayılı Resmi Gazetede yayımlanıp yürürlüğe giren Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personel Yönetmeliği'nin, "Amaç ve Kapsam" başlıklı 1.maddesinde,"Bu Yönetmelik, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı daimi kadrolarında toplu-iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan personelin; tayin, nakil, terfi, kadro, çalışma esasları, sosyal, idarî, malî ve diğer özlük hakları ile disiplin yönünden tabi olacakları hükümleri kapsar."; "Dayanak" başlıklı 2.maddesinde "Bu Yönetmelik, 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu iktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu iktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ve 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır."; "Akdin feshinde bildirim süresi ve ücreti" başlıklı 52.maddesinde; "(1) Bildirim süresine hak kazanmayı gerektirecek bir şekilde hizmet akdi feshedilen personelden, hizmeti: a) 6 aydan az olanlara 4

hafta, b) 6 aydan 18 aya kadar olanlara 6 hafta, c) 18 aydan 3 yıla kadar olanlara 11 hafta, ç) 3 yıldan 5 yıla kadar olanlara 13 hafta, d) 5 yıldan 10 yıla kadar olanlara 15 hafta, e) 10 yıldan 15 yıla kadar olanlara 17 hafta, f) 15 yıldan fazla olanlara 18 hafta, öncesinden bildirimde bulunulur. (2) Bildirim süresine ait ücret, genel kural olarak peşin ödenir. Bu ödeme İş Kanunu çerçevesinde yapılır." denilmiştir.

Kapsam dışı personelin sosyal güvenlik yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi kılınması veya bir kısım hak ve yükümlülüklerinin 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine paralel olması ya da anılan Kanuna atıfta bulunulmasının, idare ile kamu personeli olan görevlileri arasındaki idare hukuku ilkelerine dayanan kamu hukuku ilişkisini ortadan kaldıramayacağı; teşebbüs veya bağlı ortaklıktaki kamu kesimi paylarının %50'nin altına düşmesi ve kuruluşun kamu kurumu niteliğini kaybetmesi halinde işveren ile personeli arasındaki hukuki ilişkinin özel hukuk ilişkisi niteliğine dönüşeceği kuşkusuzdur.

Olayda, 233 sayılı KHK'ye tabi, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile ilgilendirilmiş bir Teşekkül olan Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (T.P.A.O); sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadi teşebbüsüdür.

Yapılan açıklamalar ışığında Mahkememizin benzer olaylara ilişkin verdiği 1.3.1996 tarih ve 22567 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 22.1.1996 gün ve E:1995/1, K:1996/1 sayılı ve özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlıkların çözüm yerinin idari yargı olduğuna ilişkin ilke kararı bulunmaktaysa da, 25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 37. maddesi ile 399 sayılı KHK'nin Ek 3. maddesi; "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür" şeklinde değiştirilmiştir.

Usul hukuku kuralları derhal uygulanırlık ilkesine tabidir. Tamamlanmış olan işlemler hariç olmak üzere yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal uygulanır. Görev hususunun da Usul Hukukunun en temel konularından biri olduğu düşünüldüğünde, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı personel olarak çalışanların işverenleriyle aralarında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere 25/10/2017 tarihinden bu yana iş mahkemelerinde bakılacağı anlaşılmaktadır.

Açıklanan nedenlerle davanın görüm ve çözümü adli yargı yerinin görevine girdiğinden, Ankara 20. İş Mahkemesinin Başvurusunun reddi ile aynı Mahkemece ayrıca verilen29.4.2016 gün ve E:2015/2865, K:2016/266 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

S O N U Ç : Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Ankara 20. İş Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN REDDİ ile aynı Mahkemece ayrıca verilen29.4.2016 gün ve E:2015/2865, K:2016/266 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 24.12.2018 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Hicabi	Şükrü	Mehmet	Birol
DURSUN	BOZER	AKSU	SONER

Üye	Üye	Üye
Süleyman Hilmi	Aydemir	Nurdane
AYDIN	TUNÇ	TOPUZ

-