T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ
ESAS NO : 2019 / 191
KARAR NO : 2019 / 358
KARAR TR : 20.5.2019

ÖZET : Sağlık Bakanlığı, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ile Hizmet Sözleşmesi imzalayarak Ağrı Devlet Hastanesinde İdari ve Mali İşler Müdür Yardımcısı olarak görev yaparken, 663 sayılı KHK geçici 15. maddesinin 4. fıkrasına istinaden sözleşmesi sonlandırılan davacının; kendisine bir kısım tazminat ve alacaklarının ödenmesi istemi istemiyle açtığı davanın, İDARİ YARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M.F. E.
Vekili : Av.Uzm Arb. S. G.
Davalı : Sağlık Bakanlığı /Ağrı İl Sağlık Müdürlüğü
Vekili : Av. E. T.

O L A Y : Davacı vekili dilekçesinde; müvekkilinin 14/05/2016 tarihinden itibaren iki yıllık süreli iş sözleşmesi ile davalı Kurumda (devrolunan Kamu Hastaneleri Birliğinde) iş girişi yaptığını; 25/08/2017 tarihli, 694 sayılı OHAL geçici 15. maddenin 4. fıkrası mucibince iş akdinin 05/10/2017 tarihinde tek taraflı olarak fesih edildiğini; bu işleminin geçerli fesih hükümlerine dayanmadığını, bununla işe iade talebinde bulunmaları mümkün olmamakla beraber, işçi hak ve alacaklarını talep etmelerinin mümkün olduğunu, davalarını hem İş Kanunu hem de Borçlar Kanununun 408. maddesine dayanarak ikame ettiklerini; davalı kurumun, mezkur hizmet sözleşmesini süresinden önce tek taraflı olarak feshettiğini, 2 yıldan önceki dönemde tek taraflı olarak fesih edilmiş olmasından kaynaklı, bakiye ücret alacağını talep ettiklerini; zira Borçlar Kanununun 408. maddesinin, belirli süreli iş sözleşmelerinde işverence fesih halinde işçinin bakiye alacağının olduğunu hüküm altına aldığını; yine müvekkilinin, hastanenin Döner Sermayesinden elde edeceği gelirden iş akdi erken feshedildiği için, belli bir süre mahrum kaldığını; ayrıca, İş Kanununda belirtilen ihtar sürelerine uyulmadan iş akdi tek taraflı olarak feshedildiğinden, ihbar tazminatına; müvekkilinin 11 ayı aşan çalışma süresinin olması hasebiyle, yıllık ücretli izin alacağına hükmedilmesi gerektiğini; ayrıca hiç ödenmediğinden kendisine fazla ve fazladan çalışma alacağının ödenmesi gerektiğini; bunun yanında, eksik ödenen maaş, asgari geçim indirimi, ulusal ve resmi bayramlar ile genel tatil günlerinde çalışması karşılığında UGBT ücreti kalemlerinden de ödeme yapılması gerektiğini ifade ederek; fazlaya ilişkin talep ve dava açma hakları saklı tutularak; 5,000,00 TL Sözleşmeye aykırılıktan / erken fesih doğan bakiye ücret alacağı, 100.00 TL. ödenmeyen maaş, 100,00 TL. UBGT alacağı, 100,00 TL Asgari Geçim İndirimi, 100,00 TL mahrum kalınan döner sermaye geliri, 100,00 TL Kıdem Tazminatı ve 100,00 TL İhbar Tazminatının, işverenlerin ödemeleri gereken tarihten itibaren uygulanacak en yüksek mevduat faizi uygulanarak; 100,00 TL fazla mesai alacağı, 100,00 TL Yıllık Ücretli izin alacağının, işten çıkartılma tarihinden itibaren işletilecek işletme kredisi faizi ile birlikte davalı işverenden alınıp taraflarına ödenmesi istemiyle 29.3.2018 tarihinde adli yargı yerinde dava açmıştır.

AĞRI 1.ASLİYE HUKUK MAHKEMESİ(İŞ MAHKEMESİ SIFATIYLA): 16.10.2018 gün ve E:2018/50, K:2018/441 sayı ile, "(…)Dosyaya konu olan belgelerin incelenmesinde; davacının 15/05/2016 tarihinde Ağrı İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği bünyesinde sözleşmeli personel olarak çalışmaya başladığı, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ile yapmış olduğu Hizmet Sözleşmesi doğrultusunda 31/05/2016 tarihinde Müdür Yardımcısı unvanı ile çalışmaya başladığı, 13/12/2017 tarihli olur doğrultusunda Müdür Yardımcılığı görevinden ayrılarak eski görevine döndüğü görülmektedir.

Uyuşmazlık; çalışma ilişkisinin niteliğinin, buna dayalı olarak da anılan davada iş mahkemesi yönünden yargı yolunun caiz olup olmadığının belirlenmesi noktasında toplanmaktadır.

Anayasanın 128. maddesinde Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği belirtilmiştir. Maddede sözü edilen 'diğer kamu görevlileri' kavramı memurlar ve işçiler dışında, kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde, kamu hukuku ilişkisiyle çalışanları kapsamaktadır. Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde memur ve/veya diğer kamu görevlilerinden hangisinin çalıştırılacağına ilişkin tercih kanun koyucunun takdir alanı içindedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca, kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

Sözleşmeli personel, 657 sayılı Kanunda sayılan dört istihdam türünden biri olarak, memurluk sistemine, kamu hizmetinin insan unsurunun memurlardan oluşturulması ilkesine getirilmiş bir istisna olup, bu kapsamda çalıştırılanlar, kamu

hizmetine sözleşme ilişkisiyle bağlanmışlardır. Ancak, sözleşme ilişkisini belirleyen temel ilke olan "irade serbestisi" sözleşmeli personel istihdamında geçerli değildir. İdarenin kanuniliği ilkesi gereği, yapılacak sözleşmelerin içeriği ve sözleşme yapılma yöntemi mevzuatta yer verilen düzenlemelerle belirlenmekte, tarafların iradesi belirleyici olmamaktadır. Yapılan sözleşmeler, iş hukukundaki "iş sözleşmeleri"nden farklı olarak "idari hizmet sözleşmeleri" niteliğinde bulunmaktadır.

Kamuda sözleşmeli personel çalıştırılması ile ilgili bir çok düzenleme yapılmıştır. Bunlar; 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK'ye göre istihdam edilen sözleşmeli personel, Sağlık Bakanlığında 4924 sayılı Kanun çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli sağlık personeli, 5393 sayılı Belediye Kanununa göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 375 sayılı KHK'ya göre istihdam edilen sözleşmeli bilişim personeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 16. maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, Teşkilat Kanunlarına ve diğer kanunlara göre istihdam edilen sözleşmeli personele (Kadro karşılığı sözleşmeli personel, düzenleyici ve denetleyici kurumlarda istihdam edilen sözleşmeli personel, diğer teşkilat kanunları çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli personel) ilişkin düzenlemelerdir.

Bir diğer istihdam şekli olan "işçi" ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde tanımlanmıştır. Anılan maddeye göre; "işçi" bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak ifade edilmektedir. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleriyle kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur. İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm görevi 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca iş mahkemelerine verilmiştir.

"Sözleşmeli personel" atamayla değil, işçiler gibi sözleşme ile çalıştırılmaktadır. Bağlı bulundukları sözleşme, iş hukukunda geçerli irade serbestisine dayanan iş sözleşmesinden farklı olarak, idari hizmet sözleşmesi niteliği taşımaktadır.

Bir sözleşmenin idari sözleşme sayılabilmesi için, idare ile imzalanması, konusunun kamu hizmetine ilişkin olması, özel hukuku aşan koşulları içermesi, belirli bir süreyi kapsaması gerekir.

Bir sözleşmenin idari sözleşme olup olmadığının belirlenebilmesi için sözleşme taraflarından birisinin idare olması ve sözleşme konusunun kamu hizmetine ilişkin bulunması koşulları her zaman yeterli olmayabilir. Bu taktirde idare ile karşı taraf arasında akdedilen sözleşmenin tüm hükümlerinin incelenerek, tarafların, idareye kamu gücünden doğan üstün yetkiler tanımak suretiyle sözleşmeye idari sözleşme niteliği vermek amacında olup olmadıklarının araştırılması gerekmektedir. Özel hukuk sözleşmelerinde söz konusu olmayan bazı üstün yetkilerin tanınması, idari sözleşmelerin en belirgin özelliğidir.

Bu hükümler, özel hukuku aşan şartlar olarak nitelendirilir. Bu durum idarenin kamusal yetkisini kullanarak yaptığı sözleşmede, idareye üstünlük ve otorite tanınması şeklinde kendini gösterir. İdareye üstünlük ve otorite tanınması ona, gözetim ve denetim yapma, emir verme ve ceza uygulama, sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirme ve fesih etme, resen hareket etme gibi hak ve yetkilerin verilmesi yolundaki sözleşme hükümleri ile belli olur.

Özel sözleşmelerde taraflar, kanunların öngördüğü sınırlar içinde, sözleşmenin konusunu, amacını, biçimini, bağlantı kuracakları kişileri serbestçe seçebilirler. Buna karşılık, idari sözleşmelerde, çerçevesini oluşturan kanuni mevzuat tarafların hareket serbestisini kısıtlamaktadır.

Bu sebepledir ki; özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda giderilmektedir. (Ş. Gözübüyük Yönetim Hukuku Ankara 1983 sahife 198-199)

Somut olayda, davacının davalı Ağrı İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği isimli işyerinde, sözleşmeli personel olarak çalıştığı ve 663 sayılı KHK nın 33 üncü maddesinin beşinci fıkrası uyarınca Müdür Yardımcısı olarak görevlendirildiği tartışmasızdır. Yine taraflar arasında imzalanan sözleşmenin de; sözleşmenin bir tarafının idare olması, sözleşmenin belirli süreli olması, sözleşmenin konusunun bir kamu hizmetinin görülmesi olması ve sözleşmede idareye kamu gücünden kaynaklanan ayrıcalıklar tanındığı (bkz. Sözleşme madde 3, 7, 11, 13, 14) görülmekle, sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

Yukarıda belirtilen maddi ve kanuni olgular gözetildiğinde, davacının "sözleşmeli personel" olarak görev yaptığı, taraflar arasında akdedilmiş bulunan idari sözleşmeye dayalı uyuşmazlığın çözümünün iş mahkemesinin görev alanına girmediği anlaşılmakta olup, anlaşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan, davanın yargı yolu caiz olmaması sebebiyle usulden reddine dair oluşan vicdani kanaat ile birlikte aşağıdaki şekilde karar verilmiştir. (Genel gerekçe için bkz. Yargıtay 22. HD 2015/21672 E.-2017/27748 K. Sayılı ilamı)

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın dava şartı yokluğundan USULDEN REDDİNE…" karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir.

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

ERZURUM 2.İDARE MAHKEMESİ: 22.2.2019 gün ve E:2018/1737 sayı ile, "(…)25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Mahkemeleri Kanunu'nun Görev başlıklı 5. maddesinde " (1) İş mahkemeleri; a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına, b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara, c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara, ilişkin dava ve işlere bakar." hükmüne yer verilmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; davacının 15/05/2016 tarihinde Ağrı ili Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği bünyesinde çalışmaya başladığı, iş akdinin fesh edilmesi üzerine, 28/03/2018 tarihli tarafların uzlaşamadığına dair arabuluculuk son tutanağının tanzim edildiği, bu nedenle toplam 5.800 TL tutarında bir kısım işçilik haklarının

ödenmesi istemiyle açılan davada Ağrı 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi Sıfatıyla) 16/10/2018 tarih ve 2018/50 Esas, 2018/441 sayılı kararı ile yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verildiği ve bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık konusu olayda; davacının 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalıştığı açık olduğundan ve İdarî yargı yerlerinde açılabilen İdarî davaların, bir tarafını idarenin teşkil ettiği ve bunların kamu hukukuna tâbi hukukî uyuşmazlıkları kapsadığı; buna karşın İş Kanunu'na tâbi iş sözleşmelerinin feshinden dolayı işveren ile işçi arasında ortaya çıkan özel hukuka tâbi hukukî uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğu anlaşıldığından adli yargının görevli olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle görevsizlik kararı veren mercinin görevli olduğu kanısına varıldığından, görevli mercinin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına, dava dosyasının anılan Mahkemeye gönderilmesine, davanın Uyuşmazlık Mahkemesinin karar vermesine değin ertelenmesine…" karar vermiştir.

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 20.5.2019 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; İdare Mahkemesince, idari yargı dosyası ile birlikte adli yargı dosyası da temin edilmek sureti ile 2247 sayılı Yasa'nın 19. maddesinde öngörülen şekilde başvurulduğu ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık 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 idari 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 idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, Sağlık Bakanlığı, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ile Hizmet Sözleşmesi imzalayarak Ağrı Devlet Hastanesinde İdari ve Mali İşler Müdür Yardımcısı olarak görev yaparken, 663 sayılı KHK geçici 15. maddesinin 4. fıkrasına istinaden sözleşmesi sonlandırılan davacının; kendisine 5,000,00 TL sözleşmeye aykırılıktan / erken fesih/ doğan bakiye ücret alacağı, 100.00 TL. ödenmeyen maaş, 100,00 TL. UBGT alacağı, 100,00 TL asgari geçim indirimi, 100,00 TL mahrum kalınan döner sermaye geliri, 100,00 TL kıdem tazminatı, 100,00 TL İhbar Tazminatı, 100,00 TL fazla mesai alacağı ve 100,00 TL Yıllık Ücretli izin alacağının faiziyle birlikte ödenmesi istemine ilişkin bulunmaktadır.

694 sayılı KHK'nın 193. maddesiyle eklenen(ancak 2/7/2018 tarihli 703 sayılı KHK'nın 25. maddesiyle mülga) 663 sayılı "Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin geçici 15. maddesinde; "(1) Bakanlık teşkilat ve kadrolarını bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine uygun hale getirir. Teşkilat ve kadrolar bu Kanun Hükmünde Kararnameye uygun hale getirilinceye kadar, görevler daha önce bu görevleri yapmakta olan birimler ve personel tarafından; harcama ve ödemeler de ilgili bütçesinden yapılmaya devam edilir. (2) Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin gerektirdiği düzenleyici işlemler bu maddenin yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde yürürlüğe konulur. Anılan düzenlemeler yürürlüğe konuluncaya kadar, mevcut düzenlemelerin bu Kanun Hükmünde Kararnameye aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edilir. (3) Bu Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılan Türkiye Halk Sağlığı Kurumu ve Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Başkanlıklarının üçüncü kişilerle yapmış olduğu veya taraf olduğu her türlü taahhüt, sözleşme, hak, alacak ve borçları ile dava ve icra tâkipleri, teşkilat bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine uygun hale getirildiğinde Bakanlığa devredilmiş sayılır. (4) Bu maddenin yayımı tarihinde görevde bulunan Bakanlık, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu ve Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunun merkez ve taşra teşkilatı kadrolarına atanmış veya görevlendirilmiş olup kadroları iptal edilen personelden; Kurum Başkanı, Kurum Başkan Yardımcısı, I. Hukuk Müşaviri, İl Sağlık Müdürü, İl Sağlık Müdür Yardımcısı, İlçe Sağlık Müdürü, Halk Sağlığı Müdürlüğünde müdür ve müdür yardımcısı olanların görevleri bu maddenin yayımı tarihinde sona erer. Bunlardan Kurum Başkan Yardımcısı ve I. Hukuk Müşaviri kadrolarına asaleten atanmış bulunanlar Genel Müdür Yardımcısı kadrolarına; il sağlık müdür yardımcısı ve halk sağlığı müdürlüğünde müdür yardımcısı kadrolarına asaleten atanmış bulunanlar ise şube müdürü kadrolarına halen bulundukları kadro dereceleriyle atanmış sayılır. Kadro unvanı değişmeyen diğer personel, ilgisine göre Bakanlığın merkez, taşra ve döner sermaye teşkilatındaki aynı unvanlı kadrolara başkaca bir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır. Kaldırılan kurumlarda 4924 sayılı Kanun, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) ve (C) fıkraları uyarınca ve vekil ebe ve hemşire pozisyonlarında çalıştırılan personel ile sürekli ve geçici işçiler, çalıştığı birim ve teşkilatı esas alınarak mevcut pozisyon ve kadrolarıyla başkaca bir işleme gerek kalmaksızın Bakanlığa devredilmiş sayılır. Anılan idarelere ait boş kadro ve pozisyonlar, bu maddenin yayımı tarihinde başkaca bir işleme gerek kalmaksızın, bulundukları teşkilatlar esas alınarak Bakanlığa devredilmiş sayılır. Kamu hastaneleri birlikleri genel sekreterlikleri ile birliklere bağlı hastanelerde görevli sözleşmeli personelin sözleşmeleri bu maddenin yayımı tarihinde sona erer. Söz konusu sözleşmeli pozisyonlara kamu kurum ve kuruluşlardan görevlendirilenler kadro görevlerine dönerler, 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmakta iken sözleşme yapmış olanlar, en son ayrıldıkları 4924 sayılı Kanuna tabi sözleşmeli pozisyonlara dönebilirler, açıktan atananların ise ilişikleri kesilir. Ancak sözleşmeleri sona eren personel, üç ayı geçmemek üzere yeni görevlendirmeler yapılıncaya kadar aynı şartlarda görev yapar. (5) Kaldırılan kurumların kullanımındaki bütün taşınırlar Bakanlığa devredilir. Bu kurumlara tahsis edilmiş olan taşınmazlar, tahsis amacında kullanılmak üzere Bakanlığa tahsis edilmiş sayılır." Hükmüne yer verilmiştir.

Dava dosyalarının incelenmesinden; Davacının Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ile 663 sayılı KHK'ya ekli II sayılı cetvelde belirtilen sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilmek üzere, 30.5.2016 tarihinden 30.5.2018 tarihine kadar geçerli Hizmet Sözleşmesi imzaladığı; Sözleşme imzaladıktan sonra Ağrı Devlet Hastanesinde, 31.05.2016 tarihinde İdari ve Mali İşler Müdür Yardımcısı olarak göreve başladığı; 25.08.2017

tarihinde yayınlanan 694 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesinin 193. maddesinde yapılan değişiklikle, 663 sayılı KHK'nın geçici 15. maddesinin 4. fıkrasına eklenen; "Kamu Hastaneleri Birlikleri genel sekreterlikleri ile birliklere bağlı hastanelerde görevli sözleşmeli personelin sözleşmeleri bu maddenin yayımı tarihinde sona erer, açıktan atananların ise ilişkileri kesilir" düzenlemesi kapsamında alınan Bakan Oluruna istinaden, 13.12.2017 tarihinde iş akdine son verildiği; davacıyla imzalanan Hizmet Sözleşmesine bakıldığında; ilgililerin 657 sayılı kanunda Devlet memurları için yasaklanan eylemlerde bulunamayacakları; geçici görevlendirmelerde 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerinin uygulanacağı; çalışma saatlerinin Devlet memurları ile aynı olduğu; ücret ödemelerinde, izinlerde, eğitim durumundaki değişikliklerde 663 sayılı KHK ile kamu personeline benzer haklar tanındığı; sözleşmenin sona ermesi hallerinde İdarenin belirleyici ve üstün haklara sahip olduğu; iş sonu tazminatında 657 sayılı yasanın 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personele ilişkin hükümlerin uygulandığı; yine ilgili hakkında 3628 ve 4483 sayılı kanun hükümlerinin uygulanacağının belirtildiği görülmüş; davacı tarafından, Olay kısmında ayrıntılı olarak yer verildiği şekilde; sözleşmesi sonlandırıldığından bahisle bir kısım alacak ve tazminatların kendisine ödenmesinin talep edildiği anlaşılmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "İstihdam şekilleri" kenar başlıklı 4. maddesinde, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle görüldüğü belirtilmiştir. Mahkeme içtihatlarında ve öğretide; idarenin kamusal yetkisinin verdiği üstünlük ve ayrıcalıklara dayanarak, konusu, hüküm ve koşulları bakımından özel hukuk sözleşmelerinden farklı olan sözleşmeler de yapabileceği, idare hukuku esaslarına tabi bulunan bu sözleşmelerin de "idari sözleşme" olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Bu nedenle; idarenin bir sözleşmesinde idareye özel hukuk sözleşmelerindekileri aşan bazı üstünlük ve ayrıcalıkların tanınmış olmasının, o sözleşmenin bir idari sözleşme sayılmasına yol açtığı benimsenmektedir. İdari sözleşmeler, idareye özgü bir düzenlenişe gereksinim gösteren bir konuyu düzenlediklerinden, idare kamu yararı ve kamu hizmetlerinin gerekleri dolayısıyla, tek yanlı iradesi ile sözleşme ilişkisini etkileyebilir ve karşı taraf hakkında işlemler yapabilir.

Bu açıklamalar ışığında, davacının, Kamusal mevzuat dikkate alınarak düzenlenen sözleşme ile çalıştırıldığı, sözleşme koşullarının tamamen hizmet borçlusunun(davacının) yükümlülüklerini belirlemeye yönelik ve büyük ölçüde kamu personeline paralel hükümler içerdiği anlaşılmakta olup, anılan yasal düzenlemelere göre işçi sayılmadığı ve kamu hizmeti yürütmekte olduğu; öte yandan, idare hukuku esaslarına göre düzenlenen hizmet sözleşmesinin de idari sözleşme niteliği taşıdığı 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, davacının taleplerinin bir kısmı İş Mevzuatından kaynaklanmakta ise de, bu hususun tek başına tek başına, taraflar arasındaki kamu hukuku ilişkisini değiştiremeyeceği ve ortadan kaldıramayacağı açıktır.

Bu duruma göre, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2/1-c. maddesinde belirtilen idari sözleşmeden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlık kapsamındaki davanın görüm ve çözümünde idari yargı yeri görevli bulunmaktadır.

Açıklanan nedenlerle Erzurum 2.İdare Mahkemesince; 22.2.2019 gün ve E:2018/1737 sayı ile yapılan başvurunun reddi gerekmiştir.

S O N U Ç :Davanın çözümünde İDARİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Erzurum 2.İdare Mahkemesince; 22.2.2019 gün ve E:2018/1737 sayı ile yapılan BAŞVURUNUN REDDİNE, 20.5.2019 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