UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2020 / 496
KARAR NO : 2020 / 492
KARAR TR : 28.9.2020

ÖZET : Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uygulama otelinde usta öğretici olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti alacağı, diğer işçilere göre eksik aldığı ücret ve fazla mesai alacağının, faizi ile birlikte ödenmesi istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : Ç. Y.
Vekilleri : Av. G. B., Av. İ. Ö.Ö.
Davalı
(Adli Yargıda) : Eğirdir Kaymakamlığı Nafiz Yürekli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Davalı
(İdari Yargıda) : Isparta Valiliği (İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

O L A Y : Davacı vekili dilekçesinde; müvekkilinin Nafiz Yürekli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uygulama otelinde 26.04.2011 tarihinden beri yaklaşık 4.5 yıl çalıştığını, iş akdinin davalı tarafça haksız olarak 31.08.2015 tarihinde feshedildiğini; müvekkilinin usta öğretici olarak işe başladığını, ancak 26.04.2015 tarihinden işten çıkarıldığı tarihe kadarki sürede ise kendisine kalorifer yakmaktan, resepsiyonda beklemeye, servis yapmaktan gece nöbetine kadar her türlü iş verildiğini; işten çıkarılma korkusuyla verilen görevleri yerine getirdiğini; ayrıca uygulama oteli usta öğreticilerinin çalışma saatleri haricinde, bazen haftalık izin olmadan her gün çalıştırıldığını, bekar olması dolayısıyla her gece nöbet yazdıklarını, buna rağmen fazlaya ilişkin herhangi bir ücret ödenmediğini; davalı işverenin, tutum ve davranışlarıyla usta öğretici olan kişiliklerinin aşağılandığını; kendilerine mobbing uygulandığını; bu yolla müvekkili ve mesai arkadaşlarına hiçbir hak tanımayıp gereksiz ve hukukun çizdiği işçi işveren ve amir çizgisinin ötesinde üstünlük yapmaya çalıştıklarını; yazılı bir iş akdi ortada olmasa da aradaki hukuki ilişkinin iş akdi olduğu açıksa bu durumda sözlü yapılmış bir iş akdinin varlığının kabul edileceğini ve müvekkilinin işçilerin sahip olduğu sosyal güvenlik haklarından yararlanacağını; bu bağlamda, İş Kanunu kapsamında müvekkilinin kıdem tazminatına hak kazandığını, iş sözleşmesinin aniden sona erdirilmesi nedeniyle işveren davalı kurumun ihbar tazminatına mahkum edilmesi gerektiğini; müvekkilinin işçilerin sahip olduğu yıllık izin hakkından yararlandırılmadığını; fazla çalıştırmaya ilişkin hakların da müvekkiline verilmediğini ifade ederek; fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere, müvekkilin yaklaşık 4.5 yıllık hizmeti karşılığında; 500TL kıdem tazminatı alacağı; 500TL ihbar tazminatı alacağı; 100TL fazla mesai alacağı; 100TL günlükizin ücreti alacağı olmak üzere, toplam 1200TL alacağın; en yüksek banka mevduat faizi ile işten çıkarıldığı 31.08.2015 tarihinden itibaren ödenmesine karar verilmesi; usta öğreticilerin statüsünün tanınmaması dolayısıyla diğer işçilere göre eksik aldığı ücretlerin tamamlanması istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

ISPARTA İŞ MAHKEMESİ: 2.2.2016 gün ve E:2015/433, K:2016/60 sayı ile, "(…)657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. maddesinde "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile tespit olunur, hükümleri yer almaktadır.

Bu maddeye istinaden çıkarılan, Milli Eğitim Bakanlığı kurumlarında sözleşmeli veya ek ders görevi ile görevlendirilecek uzman ve usta öğreticiler hakkında yönetmeliğin 5/2 maddesi uyarınca da, Uzman ve Usta Öğreticilerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 89 uncu maddesi uyarınca 1/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararda belirtilen miktarda ek ders görevi verilebileceği belirtilmiştir.

Somut olayda, davacının Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğünde dışarıdan ücretli usta öğretici olarak görevlendirildiği, davacıya ücretlerinin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 89.maddesine uygun olarak Bakanlar Kurulunca çıkarılan kararlar uyarınca Maliye Bakanlığınca belirlenen ders ücretleriyle ödendiği anlaşılmaktadır. Davacının sosyal güvenlik hukuku yönünden Sosyal Sigortalar Kurumu kapsamında gösterilmesi iş sözleşmesi ile çalıştığını göstermez. Davacı 657 sayılı yasanın 89. maddesinde belirtilen statü içinde ve Valilik veya Kaymakamlık onayı ile görevlendirilmiştir. Davacı ile davalı arasında iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Statü hukukuna tabi olduğunun kabulü gerekir. Aradaki hukuki ilişki iş sözleşmesi, bir başka anlatımla işçi-işveren ilişkisi olarak nitelenemez. Bu hukuki olguya göre uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olmalıdır.

Yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle aşağıdaki hüküm tesis edilmiştir.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ

HÜKÜM: Ayrıntısı yukarıda açıklandığı üzere;

Davanın HMK 114/1-b ve 115/2 maddeleri gereğince yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle USULDEN REDDİNE(…) karar vermiş; temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9.Hukuk Dairesince, 4.12.2019 gün ve E:2017/13799, K:2019/21675 sayı ile onanan karar kesinleşmiştir.

Davacı vekili bu kez, Isparta ili, Eğirdir ilçesi Nafiz Yürekli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uygulama otelinde 26.04.2011-31.08.2015 tarihleri arasında usta öğretici olarak çalışan müvekkilinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin 15.08.2015 tarihli işlemin iptali ile fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere 10.000,00 TL kıdem tazminatı, 2.000,00 TL ihbar tazminatı, 6.000,00 TL izin ücreti alacağı, 100,00 TL diğer işçilere göre eksik aldığı ücret ve 100,00 TL fazla mesai alacağı olmak üzere toplam 18.200,00 TL'nin mevzuata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsili istemiyle Isparta Valiliği'ne karşı idari yargı yerinde dava açmıştır.

ISPARTA İDARE MAHKEMESİ: 9.7.2020 gün ve E:2020/813 sayı ile, "(…)5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 3. maddesinde; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi sigortalı olarak tanımlanmış; 79. madde ile başlayan Dördüncü Kısmında, primlere ilişkin hükümlere yer verilmiş; 101. maddesinde "Bu kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinde görülür" denilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinde, Kanunun amacının, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olduğu belirtilmiş; aynı zamanda, bakılan davanın da konusunu oluşturan "İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi" hususuna Kanunun 8. maddesi ve devamında, kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara ise Kanunun değişik maddelerinde yer verilmiştir. Aynı Kanun'un "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19. maddesinde "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır." hükmüne, "Fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlıklı 20. maddesinde "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir." hükmüne yer verilmiştir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde, "Bu Kanunun amacı; iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenlemektir." hükmüne, "Görev" başlıklı 5. maddesinde, "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 ikinci 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.

Dosyanın incelenmesinden; davacının 26.04.2011-31.08.2015 yılları arasında Eğirdir Kaymakamlığı bünyesinde Nafiz Yürekli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uygulama otelinde usta öğretici olarak çalıştığı, davanın iş sözleşmesinin feshine ilişkin işlemin iptali ile fiilen çalışmış olduğu günler için kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti alacağı, eksik ücret ve fazla mesai alacağının mevzuata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsili ödenmesi istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Uyuşmazlıkta, davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda tanımlanan şekliyle, memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi kapsamında bulunmadığı, idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ve işe iade istemli talepler ve dava konusu edilen alacaklar (izin, ücret, fazla mesai) ile kıdem/ihbar gibi tazminatların İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim, Uyuşmazlık Mahkemesinin 30.09.2019 tarih, E:2019/507, K:2019/621 sayılı kararı da aynı yöndedir.

Açıklanan nedenlerle; Mahkememizin görevsizliğine, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyiş Hakkında Kanunun 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için iş bu dosya ile birlikte Isparta İş Mahkemesi'nin E:2015/433, K:2016/60 sayılı dava dosyasının mahkemesinden istenerek temininin ardından dosyaların Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderilmesine ve dosya incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine…"karar vermiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Burhan ÜSTÜN'ün Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Birol SONER, Suna TÜRE, Aydemir TUNÇ, Nurdane TOPUZ ve Ahmet ARSLAN'ın katılımlarıyla yapılan 28.9.2020 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Yasa'nın 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Yasa'nın 14. maddesine göre olumsuz görev uyuşmazlığı bulunduğunun ileri sürülebilmesi için davanın "tarafları, konusu ve sebebinin aynı" olması koşulunun öngörülmüş bulunması karşısında, adli ve idari yargı yerleri arasında her iki yargı yerinde ortak talep olan "Isparta ili, Eğirdir ilçesi Nafiz Yürekli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uygulama otelinde 26.04.2011-31.08.2015 tarihleri arasında usta öğretici olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti alacağı, diğer işçilere göre eksik aldığı ücret ve fazla mesai

alacağının tahsili istemi" yönünden görev uyuşmazlığının doğduğu; idari yargı dosyasının Mahkemece, ekinde adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından görev uyuşmazlığının

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

Dava, Isparta ili, Eğirdir ilçesi Nafiz Yürekli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uygulama otelinde 26.04.2011-31.08.2015 tarihleri arasında usta öğretici olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti alacağı, diğer işçilere göre eksik aldığı ücret ve fazla mesai alacağının, faizi ile birlikte ödenmesi isteminden ibarettir.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2. maddesinde "Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar…" denilmiş, aynı Yasanın "Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri" Başlıklı 134. maddesinde, "Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür" hükmüne yer verilmiş; 506 sayılı yasa hükümleri 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 3.maddesinde; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi sigortalı olarak tanımlanmış; 79.madde ile başlayan Dördüncü Kısmında, primlere ilişkin hükümlere yer verilmiş; 101. maddesinde "Bu kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinde görülür" denilmiştir.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1.maddesinde, Kanunun amacının, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olduğu belirtilmiş; "İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi" hususuna Kanunun 8.maddesi ve devamında, kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara ise Kanunun değişik maddelerinde yer verilmiştir.

Diğer taraftan; 12.10.2017 gün ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun;

"İş mahkemelerinin kuruluşu" başlıklı 2. maddesinde,

"(1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete'de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır." denilmiş,

"Dava şartı olarak arabuluculuk" başlıklı 3/1. maddesinde;

" (1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır..." denilmiş,

"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" denilmiştir.

Aynı Kanun'un "Geçici Hükümleri" başlıklı Geçici 1. maddesinde;

"(1) Mülga 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

(4) İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir. " hükmüne yer verilmiştir.

Dosyanın incelenmesinden; davacının 26.04.2011-31.08.2015 yılları arasında Eğirdir Kaymakamlığı bünyesinde Nafiz Yürekli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uygulama otelinde usta öğretici olarak çalıştığı; davanın/olumsuz görev uyuşmazlığının; iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra, fiilen çalışmış olduğu günler için kıdem

tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücreti alacağı, eksik ücret ve fazla mesai alacağının mevzuata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsili ödenmesi istemiyle açıldığı anlaşılmıştır.

Davacının, idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen tazminat ve alacaklarının İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, Isparta İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ileIsparta İş Mahkemesinin 2.2.2016 gün ve E:2015/433, K:2016/60 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

S O N U Ç: Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Isparta İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ileIsparta İş Mahkemesinin 2.2.2016 gün ve E:2015/433, K:2016/60 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 28.9.2020 gününde, Üye Suna TÜRE'nin KARŞI OYU ve OY ÇOKLUĞU İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Burhan ÜSTÜN	Şükrü BOZER	Birol SONER	Suna TÜRE
	Üye Aydemir TUNÇ	Üye Nurdane TOPUZ	Üye Ahmet ARSLAN

KARŞI OY

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslek ve teknik öğretim okul kurumlarında usta öğreticiler 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 47. Maddesi, Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'nin 271. Maddesi ile 27/04/1977 tarih ve 212 sayılı Talim ve Terbiye Kurulu Kararı ve ekindeki Milli Eğitim Bakanlığı Kurumlarında sözleşmeli ve ek ders görevi ile geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilirler. Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğreticilerin seçimlerinde aranacak şartlar görev ve yetkileri yönetmeliklerle tespit edilir.

Adı geçen yönetmeliğin 5. maddesinde; 4. madde de belirtilen esaslara göre ek ders görevi verilmesi yoluyla görevlendirilerek uzman ve usta öğreticilere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. Maddesi uyarınca 01/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı bakanlar kurulu karar ile yürürlüğe konulan Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar'da belirtilen miktarda ek ders görevi verebilir.

Anılan yönetmeliğin muhtelif maddelerinde Milli Eğitim Bakanlığı Kurumlarında, sözleşmeli veya ek ders görevi ile usta öğreticilerin görev yapabileceği, bunların çalışma koşullarının statü hukuku içinde düzenlendiği, idarenin göreve alma, görevi sonlandırma, çalışma süresi ve yapılacak ödemeler noktasında üstün yetkilerinin bulunduğu görülmektedir.

İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş aktinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri, mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre iş mahkemeleridir. 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca ise, iş 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin ikinci fıkrasında, kanunun 4. maddesinde belirtilen ayrık durumlar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve çalışma şekline bakılmaksızın işçilere bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "işçi", bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleriyle kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur. Çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine, idarece yapılan bir görevlendirmeye veya idari sözleşmeye dayalı olup olmadığının tespiti, sonuç itibariyle yargı yolunu da belirleyecektir. Niteliği itibariyle bir özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinde taraflar, yasaların öngördüğü sınırlar içinde sözleşmenin konusunu, amacını, biçimini, bağlantı kuracakları kişileri serbestçe seçebilirler. Buna karşılık istihdamın idari sözleşme, görevlendirme veya atama suretiyle yapılması durumunda, çalışma ilişkisinin çerçevesini oluşturan yasal mevzuat tarafların hareket serbestisini kısıtlamakta ve kişileri statü hukukuna tabi kılmaktadır. Bu nedenledir ki, özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idarece yapılan görevlendirmelerden ve

atamalardan doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda çözümlenmektedir (YHGK 18/01/2017, 2015/736 esas- 2017/25 karar sayılı kararı).

Somut olayda, davacı Nafiz Yürekli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uygulama otelinde usta öğretici olarak görev yaparken iş akdinin davalı tarafça haksız feshinden doğan kıdem, ihbar, fazla mesai, izin ücreti alacağına yönelik adli yargı yerinde açılan davanın görev yönünden reddi üzerine, idari yargı yerinde açılan davada, davanın görüm ve çözümünde adli yargının görev alanına girdiği gerekçesiyle dosyanın uyuşmazlık mahkemesine gönderildiği anlaşılmaktadır.

Davanın statü hakkına tabi olduğu, görevlendirilmesinin iş sözleşmesi, başka bir deyişle işçi-işveren ilişkisi olarak nitelendirilemeyeceği, sosyal güvenlik bakımından bağlı olunan kurumun, statüsünü belirlemediği sonucuna varılmaktadır.

Bu durumda, davanın görüm ve çözümü idari yargıya ait bulunduğu oyu ile davanın çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu ve adli yargı yerinin görevsizlik kararının kaldırılması yönünde verilen karara katılmıyorum. 28/09/2020

ÜYE
Suna TÜRE