T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2020/605
KARAR NO : 2020/712
KARAR TR: 23.11.2020

ÖZET : Davalı BOTAŞ tarafından kendi personeli olan davacıya "2 günlük ücret kesme cezası" verilmesine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

KARAR

Davacı : E.M.H.
Vekilleri : Av. Y.P. - Av. C.K.
Davalı : Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. (BOTAŞ)
Vekili : Av. H.K.

O L A Y: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin, davalı İdare bünyesinde mühendis unvanıyla çalışmakta olduğu, davalı kurum tarafından, müvekkili aleyhine 27.11.2019 tarihinde başlatılan disiplin soruşturması neticesinde 16.1.2020 tarihli karar ile Botaş Kapsam Dışı Personel Disiplin Yönergesi'nin 8-4/c bendi uyarınca müvekkiline "iki günlük ücret kesilme cezası" verildiği, bu cezanın hukuka aykırı olduğundan bahisle, yürütmenin durdurulmasına, iptaline, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalı yan üzerinde bırakılmasına karar verilmesi istemleriyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

Davalı vekili süresi içinde verdiği dilekçesinde; uyuşmazlığın adli yargı yerinde görülmesi gerektiği görüşüyle davanın görev yönünden reddi gerektiğini savunmuştur.

ANKARA 4. İDARE MAHKEMESİ: 2020/761 sayılı dosyasında; "… 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 37. maddesi ile 399 sayılı KHK'nın 3.maddesinde yapılan düzenleme uyarınca, kamu iktisadi teşebbüslerinde kapsam dışı personel olarak çalışanların işverenleriyle aralarındaki iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere 25.10.2017 tarihinden itibaren iş mahkemelerinde bakılacağı açık ise de, bakılan davadaki uyuşmazlığın, BOTAŞ'ta iç düzen ve işleyişi sağlamaya yönelik disiplin hukukuna ilişkin düzenlemeden kaynaklanması karşısında, iş akdi ile ilgili olmayan ve idari işlem niteliğine sahip olan, "Kapsam Dışı Personel olan davacının BOTAŞ Kapsam Dışı Personel Disiplin Yönergesi uyarınca iki günlük ücret kesilmesi cezası ile cezalandırılmasına ilişkin" uyuşmazlığın idari yargı merciince çözümlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, davalı idarenin görev itirazının reddine, davaya bakmakla Mahkememizin görevli olduğuna ..." 7.7.2020 günü karar vermiştir.

Davalı idare tarafından, süresi içinde verilen dilekçe ile olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması istemiyle başvuruda bulunulması üzerine dilekçe, dava dosyası ile birlikte Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na gönderilmiştir.

YARGITAY CUMHURİYET BAŞSAVCISI: ;. Bilindiği gibi, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 'dari Dava Türleri ve İdari Yargı Yetkisinin Sınırı' kenar başlıklı 2. maddesinde, idari dava türleri: a) İdari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davaları, b) İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları, c) Tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar olarak sayılmıştır.

Kamu kurumlarınca alman idari kararların yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile kanuna aykırı olduğu ileri sürülerek açılan ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 2. maddesinde tanımlanan iptal davalarının amacı, idari işlemlerin idari yargı organlarınca denetlenerek, idarenin hukuka uygunluğunun sağlanmasıdır.

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 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 22. ve Geçici 9. maddesinde de kanun koyucu tarafından, memur ve sözleşmeli personel ile birlikte anılmaktadır.

Olayda, 233 sayılı KHK'ya tabi, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile ilgilendirilmiş bir Teşekkül olan

BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. Genel Müdürlüğü; sermayesinin tamamı Devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadi teşebbüsüdür.

Uyuşmazlık Mahkemesinin benzer olaylara ilişkin verdiği 01/03/1996 tarihli ve 22567 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan, 22/01/1996 tarihli ve E.1995/1, K.1996/1 sayılı ve özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışan personelin kurumlan ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlıkların çözüm yerinin idari yargı olduğuna ilişkin ilke kararı bulunmaktaysa da, 25/10/2017 tarihli ve 30221 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 37. maddesi ile 399 sayılı KHK'nın 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.

Uyuşmazlık konusu dava 16/01/2020 tarihinde gerçekleştirilen disiplin işlemine karşı 25/03/2020 tarihinde yani yukarıda anılan 25/10/2017 tarihli mevzuat değişikliğinden sonra idari yargı yerinde açılmıştır. Bu sebeple, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı personel olarak çalışanların işverenleriyle aralarında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin olarak 25/10/2017 tarihinden sonra açılan dava ve işlerin iş hukuku hükümlerine göre çözülmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesinin 29/01/2018 tarihli ve E.-K.2018/18-49 sayılı, 25/06/2018 tarihli ve E.-K.2018/359-411 sayılı ve 30/09/2019 tarihli ve E.-K.2019/388-586 sayılı kararlarında da aynı hususlar vurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, davacı hakkında verilen disiplin cezasının iptaline ilişkin uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşünülmektedir." şeklindeki gerekçe ile 2247 sayılı Kanun'un 10 ve 13. maddeleri gereğince, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına, dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığı'na gönderilmesine karar vererek 5.10.2020 gün ve 2020/73981 sayılı görüş yazısı ile Mahkememize müracaat etmiş, başvuru 9/10/2020 tarihinde kayıt altına alınmıştır.

İNCELEME VE GEREKÇE:

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Burhan ÜSTÜN'ün Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Birol SONER, Aydemir TUNÇ, Nurdane TOPUZ ve Ahmet ARSLAN'ın katılımlarıyla yapılan 23.11.2020 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; davalı vekilinin anılan Kanunun 10/2 maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve 12/1. maddede belirtilen süre içinde başvuruda bulunması üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı'nca 10. maddede öngörülen biçimde olumlu görev uyuşmazlığı çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raportör-Hakim Burak Cenk İLHAN'ın, 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, davalı BOTAŞ tarafından kendi personeli olan davacıya "2 günlük ücret kesme cezası" verilmesine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

BOTAŞ Bakanlar Kurulu'nun 8 Şubat 1995 tarih ve 96/6526 sayılı kararıyla 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi karlılık ve verimlilik ilkeleri doğrultusunda faaliyetlerini sürdüren bir Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) olarak yapılandırılmış bir şirkettir.

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 Kanun'un 22. ve Geçici 9. maddesinde de kanun koyucu tarafından, memur ve sözleşmeli personel ile birlikte anılmaktadır.

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.

Yapılan açıklamalar ışığında Mahkememizin benzer olaylara ilişkin verdiği 1.3.1996 tarih ve 22567 sayılı Resmi Gazete'de 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 bulunmakta ise de, 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 37. maddesi ile 399 sayılı KHK'nın 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.

Belirtilen nedenlerle, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı'nın başvurusunun kabulü ile Ankara 4. İdare Mahkemesi'nce verilen 7.7.2020 gün ve E:2020/761 sayılı görevlilik kararının kaldırılması gerekmiştir.

S O N U Ç : Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Yargıtay Cumhuriyet

Başsavcısı'nın BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile Ankara 4. İdare Mahkemesi'nce verilen 7.7.2020 gün ve E:2020/761 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 23.11.2020 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Burhan	Şükrü	Mehmet	Birol
ÜSTÜN	BOZER	AKSU	SONER

Üye	Üye	Üye
Aydemir	Nurdane	Ahmet
TUNÇ	TOPUZ	ARSLAN