T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2021/601
KARAR NO: 2022/5
KARAR TR: 31/01/2022

ÖZET:4857 sayılı İş Kanunu'na tabi engelli işçi kontenjanında sürekli işçi olarak çalışan davacının, naklen atanma isteminin reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, A D L İYARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : R. Ö.
Vekili : Av. F. Ç.
Davalı : Milli Eğitim Bakanlığı
Vekili : Huk. Müş. H. İ.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü emrinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi engelli işçi kontenjanında sürekli isçi olarak çalıştığını, Trabzon iline naklen atanma talebinin, "*Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatına Engelli, Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Derecede Yaralanan İşçi Alımı İlanı*"nın "*Başvuru Özel Şartları*" başlıklı 2. maddesinin 6. fikrasında yer alan "*Bu ilanla işe alınan işçiler beş yıl süre il dışı nakil talebinde bulunamazlar.*" şartı gerekçe gösterilerek reddedildiğini; oysa 5620 sayılı, Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un Ek 2. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda görev yapan ve ilgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen işçiler ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan işçilerin, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak kurum içinde yer değiştirme talebinde bulunabileceklerinin belirtildiğini; müvekkilinin Özürlülük Sağlık Kurulu Raporu'na göre % 90 oranında engelli olduğunu; bu bağlamda talebinin reddedilmesinin hatalı olduğunu, müvekkilin eşinin Trabzon ilinde özel sektörde sigortalı olarak çalıştığının da dikkate alınması gerektiğini ifade ederek; müvekkilin özürlülük nedeniyle Trabzon iline naklen atanma isteminin reddine yönelik 10/09/2020 tarih ve 12476625 sayılı davalı idare işleminin iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Rize İdare Mahkemesi 26/03/2021 tarihli ve E.2020/820, K.2021/268 sayılı kararı ile,** işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında kaldığı anlaşılan davanın görüm ve çözümünde 4857 sayılı Kanun ve 5521 sayılı Kanun uyarınca İş Mahkemelerinin görevli olduğu gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine karar vermiş, istinaf yoluna başvurulması üzerine Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4. İdare Dava Dairesi 09/06/2021 tarihli ve E.2021/631, K.2021/604 sayılı kararı ile istinaf başvurusunun reddine kesin olarak karar vermiştir. Görevsizlik kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"4857 sayılı İş Kanununun "Amaç ve kapsam" başlıklı 1. maddesinde, "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar." hükmü yer almakta olup, anılan Kanunun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinde, işçi; bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, işveren; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş, iş ilişkisi, işçi ile işveren arasında kurulan ilişki, işveren vekili; işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse" olarak tanımlanmaktadır.*
>
> *Öte yandan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun "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 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." hükmünü düzenlemektedir.

Dava dilekçesi ve eklerinin incelenmesinden, Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi engelli işçi kontenjanında sürekli işçi olarak çalışan davacı tarafından, Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne naklen atanması amacıyla yapmış olduğu başvurusunun reddine yönelik 10/09/2020 tarih ve E. 12476625 sayılı işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bakılan davada, davacının sürekli işçi kadrosunda 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi olarak çalıştığı ve uyuşmazlığın işçi - işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında olduğu anlaşıldığından dava konusu olan naklen atama talebinin reddine ilişkin işlemin iptali isteminin görüm ve çözümünde İş Mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır. "

3. Davacı vekili bu kez aynı istemle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. **Rize İş Mahkemesi 05/07/2021 tarihli ve E.2021/176, K.2021/336 sayılı kararı**ile,dava konusu işlem4857 sayılı İş Kanunu'ndan ziyade davalı idare tarafından kamu gücü kullanılmak suretiyle ve tek yanlı irade beyanıyla tesis edilmiş idari işlem niteliğinde olduğundan, uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu gerekçesiyle, dava dilekçesinin yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle usulden reddine; Rize İdare Mahkemesinin daha önce görevsizlik kararı vermiş olduğu anlaşıldığından, bu kararlarının kesinleşmesi halinde olumsuz yargı yolu uyuşmazlığının çözümü ve görevli Mahkemenin belirlenmesi amacıyla dosyanın 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Dosya daha sonra Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir. Görevsizlik kararının ilgili kısmı şöyledir:

"Davacı asilin işe alınmasına esas "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatına Engelli, Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Derecede Yaralanan İşçi Alımı İlanı"nın"Başvuru Özel Şartları" başlıklı 2'nci maddesinin 6' ncı fıkrasında; "Bu ilanla işe alınan işçiler beş yıl süre il dışına nakil talebinde bulunamazlar." şartının ile,

Yine, 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun Ek 2, maddesinde "(1) Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda görev yapan ve ilgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen işçiler ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan işçiler, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak kurum içinde yer değiştirme talebinde bulunabilir.

(2)Bu kapsamdaki talepler kamu kurum ve kuruluşlarının kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanır.

(3)İşçinin kendisinin veya birlikte yaşadığı eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının engellilik durumunun tedavisi sebebiyle kurum içinde yer değişikliği talep etmesi hâlinde, yer değiştirme suretiyle atama yapılacak yerin, işçinin ve bu fıkra kapsamındaki yakınlarının engellilik durumuna uygun olması esastır.

(4)Engellilik durumu devam ettiği sürece kurum ve kuruluşlarca isteği dışında işçinin görev yeri değiştirilmez. Engellilik durumu ortadan kalkan işçiler hakkında genel hükümler çerçevesinde işlem yapılır." hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca Rize İdare Mahkemesi'nin, 2020/820 Esas ve 2021/268 K. Sayılı kararında Rize İdare Mahkemesi Başkanı Ali Hamza Şahin'in azlık oyu gerekçesinde; "Kamu kuruluşlarında çalışan geçici ve daimi kadrolu işçilerin, diğer kamu kuruluşlarına nakli kadro ve unvan değişiklikleri ile ilgili tasarrufların idarenin işleyişinden kaynaklanan kamu gücü kullanılarak ve tek tarafla olarak tesis edilmeleri itibariyle idari nitelikte işlemler olduğu, bu işlemlere ilişkin denetimlerin de idare hukuku kurallarına göre idari yargı yerinde yapılması gerekmektedir. Davacı her ne kadar "sürekli işçi" statüsünde görev yapmakta ise de, uyuşmazlık davacının engellilik mazereti nedeniyle Trabzon iline atanma isteminin reddine ilişkin işlemden kaynaklanmakta olup, dava konusu işlemin davalı idare tarafından, kamu gücü kullanılmak suretiyle ve tek yanlı irade beyanıyla tesis edilmiş idari işlem niteliğinde olduğu ve iş hukuku mevzuatından kaynaklanmadığı göz önüne alındığında, bu işlemin iptali istemiyle açılan davada, idare hukuku ilke ve kuralları çerçevesinde değerlendirme yapılması suretiyle karar verilmesi gerektiği düşüncesiyle davanın görev yönünden reddine ilişkin çoğunluk kararına katılmıyorum." şeklindedir.

Benzer mahiyette Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 11/02/2020 tarihli ve 2016/29910 E., 2020/2147K. Sayılı ilamında "Dosya içeriğine göre, İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirliğince 28.07.2006 tarih ve 7598 sayı ile verilen görüşte; "mevcut mevzuatımızda, işçilerin naklen atanması ile ilgili düzenleme olmadığından; bir mahalli idareye bağlı olan bir işçinin, başka bir mahalli idareye geçmesinin yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar mümkün olamayacağının " değerlendirildiğini, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünün 24.06.2006 tarih ve B.050.MAH.0.71.00.01/6723 sayılı yazısında

ise Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü konuyla ilgili olarak; Devir İşlemleri sonunda mahalli idare personeli olan işçilerin başka bir mahalli idareye naklinin bütçe imkanları ve iki kurumun kıdem tazminatının üstlenilmesine ilişkin karşılıklı muvafakati dahilinde yapılabileceğinin belirtildiğinin" anlaşılması karşısında davacının mazereti nedeniyle tayin isteğinin davalılarca reddine yönelik işlemin iptalinin işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinden kaynaklı bir uyuşmazlık olmadığı ve iş mahkemesinin görevli olmadığı ortadadır. Bu durumda davacının hukuka aykırı olduğunu iddia ettiği işlem ve dayanağı düzenleyici işlemin iptalini ancak idari yargı mercilerinden talep edebileceği de açıktır. Netice itibariyle yukarıdaki yer verilen mer'i mevzuat hükümleri ve açıklamalar dikkate alındığında, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, Mahkemece "dava dilekçesinin yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile usulden reddine" karar verilmesi gerekirken uyuşmazlığın esası hakkında karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." ifadelerine yer verilmiştir.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri, Azlık oyu ve Yargıtay ilamı birlikte değerlendirildiğinde davacı asilin engellilik nedeniyle Trabzon iline naklen atanma isteminin reddi işlemleri 4857 sayılı İş Kanunundan ziyade dava konusu işlemin davalı idare tarafından, kamu gücü kullanılmak suretiyle ve tek yanlı irade beyanıyla tesis edilmiş idari işlem niteliğinde olduğu, bu işlemin iptali istemiyle açılan davada idare hukuku ilke ve kuralları çerçevesinde değerlendirilme yapılması suretiyle karar verilmesi gerektiği, 4857 sayılı İş Kanunundan kaynaklanmadığı, bu kapsamda taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı (Rize İdare Mahkemesi) olup dava dilekçesinin yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle usulden reddine..."

III. İLGİLİ HUKUK

5. Anayasanın 128. maddesi şöyledir:

"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir..."

6. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam Şekilleri"* başlıklı 4. maddesi şöyledir:

"(Değişik: 30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

A) Memur:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

B) Sözleşmeli personel:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş 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 geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

(Mülga ikinci paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.)

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (....) (2) kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

(Ek paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.) Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullandırılacak izinler,pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme hükümlerine uyulmaması hallerindeki müeyyideler, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Cumhurbaşkanınca belirlenir. (Ek cümle: 25/6/2009 - 5917/47 md.) Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

(Ek paragraf: 20/11/2017-KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.) Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde (...)(1) sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir.

(Ek paragraf: 20/11/2017-KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.) Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Cumhurbaşkanınca belirlenir.

(Ek fıkra: 5/7/1991 - KHK-433/1 md.; Mülga: 27/12/1991 - KHK-475/11 md.)

C) (Mülga: 20/11/2017 - KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.)

D) İşçiler:

(Değişik birinci cümle: 4/4/2007 - 5620/4 md.)(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz."

7. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Amaç ve Kapsam*" başlıklı 1. maddesinin birinci fıkrasında, "*Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.*" hükmüne; 2. maddesinin ilk fıkrasında, "*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*" tanımına;30. maddesinde ise "*Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu*" hususuna ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

8. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın başkanlığında, Üyeler Birol SONER, Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Aydemir TUNÇ, Nurdane TOPUZ ve Ahmet ARSLAN'ın katılımlarıyla yapılan 31/01/2022 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 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.

9.2247 sayılı Kanun'un 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.

10. 2247 sayılı Kanun'un 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 fıkra: 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.

11. Kanun koyucu, 14. maddeye göre olumsuz görev uyuşmazlığı doğması durumunda her iki yargı merciince işten el çekilmiş olduğundan başvurma iradesini 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.

12. Olayda, adli yargı yerince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca, İdare Mahkemesinin görevsizlik kararı ile Mahkemeleri dosyası arasında olumsuz görev uyuşmazlığı çıktığından dolayı, görevsizlik kararı yanında, görevli yargı yerinin belirlenmesi amacıyla dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine de karar verildiği; ancak bunun ara kararı ile değil, dosyanın kapatılıp karar numarası alınmak suretiyle yapıldığı ve kararın kesinleşmesinden sonra, Uyuşmazlık Mahkemesine başvuru yapıldığı görülmüştür.

13. Bu haliyle, İş Mahkemesi kararı 2247 sayılı Kanun'da öngörülen yönteme uymamaktadır.

14. Ancak, idari ve adli yargı yerleri arasında olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, sonuçta usule ilişkin başka bir noksanlık da bulunmadığı anlaşıldığından, idari ve adli yargı yerleri arasında doğan görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

15. 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 gereği görüşülüp düşünüldü:

16. Dava, Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi engelli işçi kontenjanında sürekli işçi olarak çalışan davacı tarafından, Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne naklen atanması amacıyla yapılan başvurunun reddine ilişkin davalı idarenin 10/09/2020 tarih ve E. 12476625 sayılı işleminin iptali istemiyle açılmıştır.

17. Davalı idarenin bir kamu kuruluşu olduğu çekişmesizdir.

18. 657 sayılı Kanun'da ilk üç istihdam şeklinin dışında kalan kişiler olarak belirtilen işçiler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağına işaret edilmek suretiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında statü hukuku dışında kalan istihdam şekli de benimsenmiş olup, kamuda çalışan işçiler hakkında özel bir yasal düzenleme de öngörülmemiş bulunduğundan, bunların iş hukukuna tabi oldukları kuşkusuzdur.

19. Olayda, Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi engelli işçi kontenjanında sürekli işçi olarak çalışan davacı tarafından, Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne naklen atanması amacıyla yapmış olduğu başvurusunun reddine yönelik 10/09/2020 tarih ve E. 12476625 sayılı işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

20. Bu duruma göre, davalı İdare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının naklen atanma isteminin reddedilmesine ilişkin dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.

21. Aksine bir düşünce, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm yazılı irade beyanlarının idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

22. Belirtilen tüm bu hususlara göre ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi ile, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesiyle iş mahkemelerinin görevli kılınmış olması; daha sonra yürürlüğe giren 7306 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile de4857 sayılı İş Kanunu'na veya 11/01/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 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 iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

23. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Rize İş Mahkemesinin başvurusunun reddi ile aynı Mahkemece ayrıca verilen 05/07/2021 tarihli ve E.2020/176, K.2021/336 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Rize İş Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN REDDİ ile aynı Mahkemece ayrıca verilen 05/07/2021 tarihli ve E.2020/176, K.2021/336 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

31/01/2022 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Muammer	Birol	Nilgün	Doğan
TOPAL	SONER	TAŞ	AĞIRMAN

Üye	Üye	Üye
Aydemir TUNÇ	Nurdane TOPUZ	Ahmet ARSLAN