T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2021/618
KARAR NO : 2022/143
KARAR TR : 21/03/2022

ÖZET:375 sayılı KHK'nin Geçici 23. maddesi kapsamında sürekli işçi kadrosunda görev yapan davacının, görevi kapsamı dışındaki bir işi yaparken yaralandığı olayda idarenin hizmet kusuru bulunduğundan bahisle, uğradığı zararın tazmini istemiyle açtığı davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : A..A
Vekili : Av. B.Ç.K
Davalı : Sağlık Bakanlığı
Vekili : Av. F.C

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilininKırıkhan Devlet Hastanesi Ameliyathane bölümünde kadrolu hizmetli olarak çalıştığını, esasen ameliyathanenin temizlik işlerinden sorumlu olduğunu, Başhekimlik tarafından ameliyathane hizmetlisi olarak görevlendirildiğini;13/03/2019 günü ameliyathanede sıradaki operasyon başlamadan makas ile flaster kesip hazırlama işi yapmasının söylendiğini,malzemeleri hazırlarken makasın elinden kayarak sol el işaret parmağının kök kısmından kesildiğini;tedavi sürecinindevamettiğini ancak kalıcı sakatlığa maruz kaldığını; Cumhuriyet Başsavcılığınca yürütülen soruşturma sonucu müvekkilinin kimseden şikayetçi olmadığını, soruşturma sonucu KYOK verildiğini, oysa müvekkilinin kendi işi dışında bir görev verilmesinde hastanenin hizmet kusuru bulunduğunu; müvekkilinin sağlık personeli olmadığını, bu konuda eğitim almadığını,ameliyathanedeki görevin uzman personel tarafından yapılması gerektiğini, bu görevin müvekkiline verilmesinde İdarenin ağır hizmet kusuru bulunduğunu, sebebiyet verdiği bu zararı karşılaması gerektiğini; idareye yaptıkları ön başvuruya cevap verilmediğini ifade ederek; müvekkilinin kalıcı maluliyete uğramasından ötürü, fazlaya dair her türlü hak ve alacakları saklı kalmak kaydı ile şimdilik 500 TL maddi ve 50.000 TL manevi tazminatın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesiistemiyleidari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Hatay 2. İdare Mahkemesi 12/03/2021 tarihli ve E.2020/611, K.2021/261 sayılı kararı ile,**iş kazası olarak nitelendirilebilecek uyuşmazlığın 7036 sayılı Kanun uyarınca adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle görevsizlik kararı vermiş ve Mahkeme kararı kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

"...herhangi bir uyuşmazlığın İş Mahkemesinde görülebilmesi için uyuşmazlığın (madde metninde yer alan istisnalar haricinde);İş Kanununa veya hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğması gerekmektedir. Bunun için de; uyuşmazlığın taraflarının işçi ve işveren/vekili olması ile uyuşmazlığın iş sözleşmesinden veya İş Kanunundan kaynaklanması şartları bir arada bulunmalıdır.

...

Uyuşmazlıkta, yukarıda zikredilen mevzuat hükümleri, dosyadaki bilgi ve belge ile olayın bir arada değerlendirilmesinden; davacı Ahmet Askerden'in belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı olarak davalı idare teşkilatları içerisinde yer alan Hatay İli, Kırıkhan İlçe Devlet Hastanesi bünyesinde 4857 sayılı Kanun kapsamında sürekli işçi statüsünde çalıştığı, kurum yöneticisi konumunda yer alan Başhekim tarafından 21/11/2018 tarihinde ameliyathane biriminde görevlendirildiği, 13/03/2019 tarihinde meydana gelen olayın akabinde gerek davacının 13/03/2019 tarihli beyanında, gerek 14/03/2019 tarihli Kırıkhan Sosyal Güvenlik Merkezi'ne ithafen kurumca yazılan -İş Kazası- konulu bilgilendirme yazısında, gerekse 26/03/2019 tarihli davacı tarafından Kırıkhan Polis Merkezi Amirliğine verilen ifadelerde olayın iş kazasından kaynaklandığının kayıt altına alındığı, bir başka deyişle meydana gelen olayın davalı idarenin hizmet sunumu esnasında oluşan organizasyon hatasından kaynaklanmadığının sabit olduğu, davacının görev tanımı içerisinde yer alan sorumlulukları yerine getirirken oluşan olayın ancak iş kazası olarak nitelendirileceği, dolayısıyla uyuşmazlığın görüm ve çözümünde 7036 sayılı Kanun uyarınca adli yargının görevli olduğu sonucuna varılmıştır."

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

B. Adli Yargıda

4. **Kırıkhan 1. Asliye Hukuk Mahkemesi (İş Mahkemesi Sıfatıyla) 15/06/2021 tarihli ve E.2021/224, K.2021/379 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın çözümünde idari yargının görevli olduğundan bahisle,yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava şartı yokluğundan 6100 sayılı Kanun'un 114/1-b ve 115/2 maddeleri gereğince davanınusulden reddinekarar vermiş, bu karar istinaf yoluna başvurulmaksızın kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

"Dava, kamu kurumunda sürekli işçi kadrosunda çalışan kamu işçisinin iş kazası nedeniyle uğradığı ileri sürülen zarar talebine ilişkin tazminat istemidir.

Dosya muhtevasından davaya konu olayda; davacının Kırıkhan Devlet Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda çalışırken geçirdiği ileri sürülen kaza nedeniyle tazminat talep edildiği, davacının kazanın gerçekleştiği ileri sürülen ameliyathanede görevlendirilmesinin idari işlem mahiyetindeki başhekimlik kararı ile yapıldığı, 696 sayılı Yasa Hükmünde Kararnamenin 127.maddesi ile 375 sayılı Yasa Hükmünde Kararnamenin geçici 23 ve 24.maddeleri kapsamında davalı kamu kurumunda sürekli işçi kadro ve statüsünde bulunan davacının kamu görevi ifa ederken geçirdiği kaza nedeniyle zarara uğradığının ileri sürüldüğü, bu minvalde idareye karşı görevli ve yetkili idare mahkemelerinde tam yargı davası açılması gerektiği, zararın tahsili talebinin kamu ajanının gördüğü kaza nedeniyle tam yargı davası olarak idari yargıda görülmesi gerektiği kanısına varıldığından adli yargının görev alanına girmeyen talepte yargı yolu caiz olmadığından ve görevin kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle davacı vekili tarafından açılan davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar vermek gerekmiştir."

III. İLGİLİ HUKUK

5. Anayasa'nın 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. 24/12/2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici23. madde ile Kamu Kurumlarında çalışan taşeron işçilerin kadroya alınmasına ilişkin düzenleme yapılmış, kapsamı ve şartları belirlenmiştir. Anılan madde hükmü şöyledir:

"5018 sayılı Kanuna ekli (1), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim., sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a)657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

b)Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c)Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek, kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine ilişkin süreç bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde idarelerince sonuçlandırılır."

7. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı4. 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."

8. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Amaç ve kapsam"* başlıklı 1. maddesinde*; "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartlan 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"* hükmüne,

'Tanımlar' başlıklı 2.maddesinde*; "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.(...) İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."* hükmüne,

'Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi' başlıklı 11.maddesinde*; "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar."* hükmüne yer verilmiştir.

9. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun*"Sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4/1-a maddesinde*; h*izmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan işçilere ilişkin düzenlemeye yer verilmiş, *"İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması"* başlıklı 13.maddesinde iş kazasının gerçekleşme biçimleri

sayılmış ve *"a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır. (2) İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının; a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde, c) (Mülga; 17/4/2008-5754/8 md.) iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar. Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir. İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."* denilmiştir.

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

10. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın başkanlığında, Üyeler Birol SONER, Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Aydemir TUNÇ, Nurdane TOPUZ ve Ahmet ARSLAN'ın katılımlarıyla yapılan 21/03/2022 tarihli toplantısında; dosya üzerinde 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre;idari veadliyargı yerleri arasında 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, adli yargı dosyasının; davacı vekilinin istemi üzerine son görevsizlik kararını veren Mahkemece, ekinde idari yargı dosyası ile birliktegönderildiği, usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

11. 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:

12. Dava, 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'nin Geçici 23. ve 24. maddesi kapsamında belirtilen hizmetleri yürütmek üzere sürekli işçi kadrosuna geçişi yapılan, belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalamak suretiyle işe başladıktan sonra Kırıkhan Devlet Hastanesi ameliyathane biriminde görevlendirilen davacının, görevi kapsamı dışındaki bir işi yaparken yaralandığı, olayda idarenin hizmet kusuru bulunduğundan bahisle,uğradığı zararın tazmini istemiyle açılmıştır.

13. Davalı idarenin bir kamu kuruluşu olduğu çekişmesizdir.

14. 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.

15. Davalı İdare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisidir. Davacının uğradığını iddia ettiği zarara ilişkin olayın, iş sözleşmesi kapsamına girip girmediği, iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğihususu da özel hukuk alanında değerlendirilecektir.

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

17. 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 İş 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 Kanun'dan doğan her türlü hukuk

uyuşmazlıklarına İş Mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçiolan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

18. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Kırıkhan 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi Sıfatıyla) 15/06/2021 tarihli ve E.2021/224, K.2021/379 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B . Kırıkhan 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi Sıfatıyla) 15/06/2021 tarihli ve E.2021/224, K.2021/379 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

21/03/2022 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

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

Üye	Üye	Üye
Aydemir	Nurdane	Ahmet
TUNÇ	TOPUZ	ARSLAN