T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2021/664
KARAR NO : 2022/127
KARAR TR : 28/02/2022

ÖZET: Sürekli işçi statüsündeçalışan davacının, iş akdinin feshine ilişkin işlemin iptalive işe iadesi istemiyle açtığı davanın, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : E...D
Vekili : Av. S.K
Davalılar : 1- İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı
Vekili : Av. M.M.A
2- İ....İstanbul G... A.Ş.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, davacının İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştiraki olan İ.. İ..G A.Ş.'de 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi statüsünde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2.maddesi gereğince iş akdinin feshedildiğinden bahisle sözleşme feshinin iptali ile işe iadesi talebiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

2. Davalı vekili, yasal süresi içinde verdiği savunma dilekçesinde, davanın adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle görev itirazında bulunmuştur.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

İdari Yargıda

3. **İstanbul 3. İdare Mahkemesinin 17/06/2021 tarihli ve E.2021/645 sayılı ara kararı**ile, "*696 sayılı KHK ile kamuda sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin işlemi de ortadan kaldıran fesih işleminin idari nitelikte olduğu değerlendirilerek idari yargının görevli olduğu sonucuna ulaşılarak"* görevlilik kararı verilmiştir.

4. Davalı vekilince süresi içinde verilen dilekçe ile olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması istemiyle başvuruda bulunulması üzerine dilekçe, dava dosyası ile birlikte Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmiştir.

B. Olumlu Görev Uyuşmazlığı Çıkarılmasına İlişkin Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı Talebi

5. Anayasanın 128.ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun*"'İstihdam Şekilleri"* başlıklı 4. maddesi hükümlerine yer verilerek, *"davalı idare ile davacı arasındaki ilişkinin İş Kanununa tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığı, işveren tarafından uygulanan derhal fesih bildiriminin bir özel hukuk işlemi olduğu, aksinin kabulünün işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm işlemlerinin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğuracağı, İş Kanununda düzenlenen belirsiz süreli hizmet sözleşmesine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına İş Mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevli bulunduğu, Uyuşmazlık Mahkemesinin 01/03/2021 tarihli ve E.2020/714, K.2021/39 sayılı kararında da benzer hususların vurgulandığı, işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin derhal fesih işleminin iptali ile işe iadesi talebine ilişkin uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği..."* düşüncesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 10. ve 13. maddeleri gereğince, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına ve dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına gönderilmesine karar vermiştir.

6. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca, benzer dosyalarda aynı yöndeki düşüncesi bilinmekle 2247 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre Danıştay Başsavcısının yazılı düşüncesi istenilmemiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

7. 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…"

8. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde;kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmış olup, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin de geniş anlamda kamu görevlisi oldukları hususu içtihatlarla kabul edilmekle birlikte, bunlar hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir.

9. 24/12/2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici23. maddeile kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin kadroyaalınmasına ilişkin düzenleme yapılmış, kapsamı ve şartları belirlenmiştir. Anılan madde hükmü şöyledir:

"5018 sayılı Kanuna ekli (I), (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. Sınavlarda başarılı olanlar, varsa bu fıkranın (c) bendinde öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek, bu fıkranın (ç) bendinde öngörülen sulh sözleşmesini ibraz etmek ve öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir. Bu fıkra kapsamında feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekalet ücretine hükmolunmaz, hükmedilenler tahsil edilmez ve bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihe kadar tahsil edilenler ise iade edilmez. Bu fıkra kapsamında yapılacak sulh sözleşmelerinden damga vergisi alınmaz."

10. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun *"Şirket kurulması"* başlıklı 26. maddesi şöyledir:

"Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Büyükşehir belediyesi, mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahalarını, toplu ulaşım hizmetlerini, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir. Ancak, bu yerlerin belediye şirketlerince üçüncü kişilere devri 2886 sayılı Kanun hükümlerine tabidir."

11. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"* başlıklı 25.maddesinin II. bendi ile son fıkrası şöyledir:

" Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir."

12. 4857 sayılı Kanun'un, yukarıda anılan 25. maddesinin atıfta bulunduğu 18.maddesinde, feshin geçerli sebebe dayandırılması kuralı getirilmiştir.

13. 4857 sayılı Kanun'un, yine 25.maddenin atıfta bulunduğu *"Fesih bildirimine itiraz ve usulü"* başlıklı 20. maddesi şöyledir:

"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.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir."

14. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun *"Görev"* başlıklı 5. maddesişöyledir:

" 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."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

15. Uyuşmazlık Mahkemesinin, Muammer TOPAL'ın başkanlığında, Üyeler Birol SONER, Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Nurdane TOPUZ ve Ahmet ARSLAN'ın katılımlarıyla yapılan 28/02/2022 tarihli toplantısında, 2247 sayılıKanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; davalı vekilinin anılan Kanun'un 10/2. maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve 12/1. maddede belirtilen süre içinde aynı İdarece başvuruda bulunması üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısınca, 10. maddede öngörülen biçimde olumlu görev

uyuşmazlığı çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

16. Raportör-Hâkim Murat UÇUR'un 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:

17. Dava, 696 sayılı KHK kapsamında İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştiraki olan İstgüven İstanbul Güvenlik A.Ş.'de sürekli işçi statüsünde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olan davacının, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2.maddesi gereğince iş akdinin feshedildiğinden bahisle feshin iptali ile işe iadesi talebiyle iptali istemiyle açılmıştır.

18. Davalılardan İ...İ...G A..Şirketi, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 26. maddesindeki özel yetkiye dayanarak kamu tüzelkişisi olan diğer davalı İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından kurulmuş, ayrı bir tüzel kişiliğe sahip, kurucu büyükşehir belediyesinin denetimi altında bulunan ve bir takım kamu gücü ayrıcalık ve yükümlülükleriyle donatılan (münhasıran koruma ve hizmetleri ile güvenlik danışmanlığı hizmetleri vermek, özel güvenlik eğitimi vermek ve eğitim okulları açmak) bir kamu tüzelkişisidir.

19. 657 sayılı Kanun'da düzenlenen memur ve sözleşmeli personel istihdamı 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.

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 iş sözleşmesinin feshine 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; 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, 7306 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile de4857 sayılı İş Kanunu'nunda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına İş 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; Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısınca yapılan başvurunun kabulü ile davalı vekilinin görev itirazının reddine ilişkin İstanbul 3. İdare Mahkemesinin görevlilik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan nedenlerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısınca yapılan BAŞVURUNUN KABULÜ ile davalı vekilinin görev itirazının reddine ilişkin İstanbul 3. İdare Mahkemesinin 17/06/2021 tarihli ve E.2021/645 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

28/02/2022 tarihinde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

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

Üye	Üye	Üye
Aydemir TUNÇ	Nurdane TOPUZ	Ahmet ARSLAN