T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2021/716
KARAR NO : 2021/624
KARAR TR : 29/11/2021

ÖZET: Basın İlan Kurumunda muhasebe memuru iken görevinden ayrılan davacının kıdem tazminatı ve diğer alacaklarının tahsili istemiyle açtığı davanın İDARİ YARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : G.Ö.
Vekili : Av. A.K.
Davalı : Basın İlan Kurumu Genel Müdürlüğü
Vekili : Av. G.T.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili; davacının davalı Basın İlan Kurumunun İstanbul Şubesinin muhasebe servisinde 01/08/2010 tarihinden 10/04/2019 tarihine kadar muhasebe memuru olarak çalıştığını, çalışma süresi boyunca tüm ahlak ve çalışma kurallarına uyan davacının iş yerindeki mobbing ve yıldırma politikalarına dayanamayarak 10/04/2019 tarihli dilekçesi ile mobbing sebebiyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini belirterek, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 5.000 TL kıdem tazminatı ile 4 maaş tutarında ayrımcılık tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2 . **İstanbul 14. İş Mahkemesi E.2019/770, K.2020/360 sayılı dosyada 08/07/2020 tarihinde,** *"Davanın yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle usulden reddine"* karar vermiş, söz konusu kararın istinaf başvurusunun reddedilmesiyle 22/04/2021 tarihinde kesinleştiği anlaşılmıştır. Kararın gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Yargıtay 9.H.D.nin 28/11/2018 Tarihli ve Esas No : 2018/2777 -Karar No : 2018/21762 sayılı ilamında "Hukukumuzda yargı yolu için de, görev tabiri kullanılmaktadır. Görev gibi, yargı yolu da kamu düzenine ilişkindir. Bu sebeple, yargılamanın her aşamasında mahkemenin davada yargı yolunun caiz olup olmadığını kendiliğinden gözetmesi gerekir."*
>
> *Mahkememizce, dosyanın yapılan incelemesinde, dosya içerisinde bulunan kurum kayıtlarından davacının, davalı Basın İlan Kurumu İstanbul Şubesi nde 4/B Kadro derecesi ile memur olarak çalıştığı, memurların özlük haklarına ilişkin davaların adli yargıda görülemeyeceği, derdest davanın idari mahkemelerin görev alanına girdiği ..."*

3. Davacı vekili bu kez benzer taleple idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

4. **İstanbul 11. İdare Mahkemesi, 09/09/2021 tarihli ve E.2021/1143 sayılı kararına** istinaden**,** 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için 11/10/2021 tarihli ve E.2021/1143 sayılı üst yazı ile Uyuşmazlık Mahkemesine başvurmuştur. Kararın gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

> *"...12.12.1997 tarih ve 23198 sayılı Resmî Gazetede İlan Edilen Basın İlan Kurumu Yönetmeliği'nin, " Memurlar, Müstahdemler ve Hizmetliler" başlıklı 50'inci maddesinde; "Basın İlân Kurumu teşkilâtında ücretle çalışan görevliler şunlardır: 1-) Memurlar, 2. Müstahdemler, 3. Hizmetliler; aynı Yönetmeliğin 51 'inci maddesinde; "memurlar ve müstahdemler, atama yöntemi 195 sayılı Kanun'un 12'nci maddesinde gösterilenlerdir. Bunlara ödenecek ücretler. Genel Kurul'un onaylayacağı "Kurum Ücret Tablosu" ile saptanır" kuralı, Yönetmeliğin 52'inci maddesinde ise; "hizmetlilerin üç gruba ayrıldığı, bunların, 1. Mukaveleli Hizmetliler, 2. Aylıklı Geçici Hizmetliler. 3. Yevmiyeli Geçici Hizmetliler olduğu, mukaveleli Hizmetliler, ihtiyaca göre, haftanın bazı gün ve saatlerinde çalıştırılmak üzere, aylık ücretle işe alınan müşavir avukat, mali müşavir gibi personel ile sair uzmanlardır. Aylıklı Geçici Hizmetliler, ihtiyaca göre, Kurum'da veya kurumun yan kuruluşlarında geçici hizmetlerde çalıştırılmak üzere, aylık ücretle işe alınan personeldir. Yevmiyeli Geçici Hizmetliler, geçici işlerde çalıştırılmak üzere, günlük ücretle işe alınan personel ile gazetelerin denetlenmesinde çalışan ve nasıl görevlendirilecekleri Genel Kurul'ca belirlenen, kontrol kurullarının Kurum memurları dışındaki üyeleridir" kuralı, yine aynı Yönetmeliğin 54'üncü maddesinin son fıkrasında: Mukaveleli ve Aylıklı Geçici Hizmetlilerde, 53'üncü madde ile bu maddede yazılı şart ve nitelikler (53'üncü maddenin iki, üç, dört ve beş numaralı bendleri hariç) aranmaz. Bunlar, sahalarında ehil kimseler arasından seçilerek göreve alınırlar" kuralı: 73'üncü maddesinde ise; "Kurum'da çalışan memur ve*

müstahdemlerin "Yaşlılık aylığı" ile kurum personelinin "Kıdem tazminatı". "Kıdem ikramiyesi" ve bazı sosyal haklarında aşağıdaki hükümler uygulanır. 1. Yaşlılık Aylığı: İsteğe bağlı olarak yaşlılık aylığı bağlanması talebinde, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 60'ncı maddesindeki yaş sınırları ve çalışma süreleri dikkate alınır. 2. Kıdem Tazminatı ve Kıdem İkramiyesi: Hizmet ilişkileri sona veren Kurum personeline, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesindeki usul ve esaslara göre kıdem tazminatı ödenir. Kurumla olan ilişkisi emeklilik veya ölüm sebebiyle sona eren ve 1475 sayılı İş Kanunu'na tâbi olmayan personele de Kurumda çalıştıkları her yıl için, bir maaş tutarında kıdem ikramiyesi verilir. Yönetmeliğin 62'nci maddesinin (5) numaralı bendi gereğince görevden çıkarılanlara bu ödemeler yapılmaz. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında ve 3346 sayılı Kanunun 2'nci maddesinde belirtilen kamu kuramlarında geçen süreler, kıdem tazminatına veya ikramiyesine esas olacak sürenin hesabında dikkate alınır. Uygulamaya ilişkin esaslar ve şartlar, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi çerçevesinde, Genel Kurul Karan ile belirlenir. 3. Sosyal Haklar: Kurum'un oluşturacağı ve yöneteceği her türlü sosyal hizmetlerden yararlanma esasları ve şartları. Yönetim Kurulu'nca belirlenir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nca özel kanuna göre ödenen "Geçici iş göremezlik ödeneği" ile bu ödeneğin karşılık olduğu günlere ait "ücret tutan" arasındaki fark, ilgilisinden geri alınmaz." kuralı yer almaktadır...

...Mahkememizin 11/08/2021 tarihinde yapmış olduğu ara kararma gelen cevabi yazıda: "davacının, geçici hizmetli statüsünde çalıştırılmak üzere 01/08/2010 tarihinden itibaren İstanbul Şube Müdürlüğünde memur olarak işe alındığı ve 10/04/2019 tarihli dilekçesi ile iş akdini bildirimsiz olarak feshetmek suretiyle 10/04/2019 tarihinde işten ayrıldığı" beyan edildiği dava dilekçesindeki beyanlardan anlaşıldığı kadarıyla, davacıya kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmediği, kıdem ve ihbar tazminatının. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki personele verilen bir hak olduğu da açıktır.

Öte yandan: karar metnine aktarılan davalı Kurum Yönetmeliği'nin 50'inci maddesinde: Basın İlân Kurumu teşkilâtında ücretle çalışan görevlilerin, memurlar, müstahdemler ve hizmetlilerden oluştuğu, aynı Yönetmeliğin 51'inci maddesinde: memurlar ve müstahdemlerin, atama yöntemi ile atandıkları ve 195 sayılı Basın İlan Kurumu Kanun'un 12 nci maddesinde gösterilenlerden oluştuğu: memurlara ödenecek ücretlerin Genel Kurul'un onaylayacağı "Kurum Ücret Tablosu" ile saptanacağının belirtildiği; yine davalı Kurum Yönetmeliğin 52'inci maddesinde ise, hizmetlilerin üç gruba ayrıldığı, bunların, mukaveleli hizmetliler, aylıklı geçici hizmetliler ve yevmiyeli geçici hizmetliler olduğu: mukaveleli hizmetlilerin, ihtiyaca göre, haftanın bazı gün ve saatlerinde çalıştırılmak üzere, aylık ücretle işe alınan müşavir avukat, mali müşavir gibi personel ile sair uzmanlar olduğu; aylıklı geçici hizmetlilerin ise , ihtiyaca göre, Kurum'da veya kurumun yan kuruluşlarında geçici hizmetlerde çalıştırılmak üzere, aylık ücretle işe alman personel oldukları belirtilmiştir. Yine davalı Kurum Yönetmeliğinin 73'üncü maddesinde: Kurum'da çalışan memur ve müstahdemlerin "Yaşlılık aylığı" ile kurum personelinin "Kıdem tazminatı", "Kıdem ikramiyesi" haklarının bulunduğu ve aynı hükümde, davalı Kurumda çalışan personelin, memur ve müstahdemler ile kurum personeli diye iki genel başlık altında düzenlendikten sonra özellikle "kurum personelinin tüm sosyal hakları konusunda eski 1475 yeni 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine atıfta bulunulduğu; böylece davalı Kurum'un temel esas ve çalışma usullerini belirleyen Yönetmeliğin, kurum personelinin. İş Kanunu kapsamında yer aldığını kabul ederek, kurum personeli (memur ve müstahdemler hariç) ile ilgili tüm sosyal hakların, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ödeneceğini düzenlemiş. Kurumda çalışan "memur ve müstahdemleri" ayrı" kurum personelini" ise yarı bir rejime tabi tutmuştur. Yine aynı Yönetmeliğin 61'inci maddesinde: "Memur ve müstahdemlerin sosyal hakları ile bunlara yapılacak sosyal yardımlar. Kurum personelinin maaşlarını düzenleyen Genel Kurul Kararı'nda ayrı bir bölüm olarak yer alır ve değişen ekonomik şartlara göre ayarlanır" şeklinde bir kural getirilerek memur ve müstahdemler, diğer kurum personelinden ayrı ve farklı bir rejime tabi tutulmuş ve Kurumda çalışan memur ve müstahdemler dışındaki personel, çalışma koşulları, sosyal hakları ve istihdam şekli yönünden 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi tutulmuşlardır. Aynı şekilde Yönetmeliğin 62'inci maddesinde düzenlenen disiplin hükümlerinin de memur ve müstahdemler için uygulanacağı, diğer kurum personelinin ise yine eski 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri kapsamında olduğu da anlaşılmaktadır.

Bu bakımdan; yukarıya aktarılan mevzuat kuralları ve somut olayın birlikte değerlendirilmesinden; dava dilekçesindeki davacı beyanları ile Mahkememizin 08/02/2017 tarihli ara kararı cevabında belirtilen beyanlardan, davacının, davalı Kurum'da 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalıştırıldığı, davacının kendisine mobbing uygulandığından bahisle iş akdini bildirimsiz olarak fesih ettiği, davacıya, davalı Kurum Yönetmeliğinde atıfta bulunulan ve 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen kıdem ve ihbar tazminatının ödenmediği, kıdem ve ihbar tazminatının, davalı Kurum Yönetmeliğinde de belirtildiği üzere davalı Kurumda memur statüsünde çalışanlara değil sadece 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin atıf yolu ile uygulanacağı belirtilen memur ve müstahdemler dışındaki diğer personele ödenmesi gereken bir özlük hakkı olduğu; davacının, davalı Kurumda memur ve müstahdem değil diğer personel niteliğinde olduğu, bu itibarla; davacının kendisine mobbing uygulandığından bahisle iş akdini bildirimsiz olarak fesih etmesinin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığı, davacının iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshinde 4857 sayılı İş Kanununda veya ilgili Kurum Yönetmeliğinde sayılan hallerin olup olmadığının, gerekirse tanık dineleme yetkisi de olan İş Mahkemelerinin görev alanına girdiği sonucuna varılmıştır."

III. İLGİLİ HUKUK

5. 195 sayılı Basın İlan Kurumu Teşkiline Dair Kanun'un 1. maddesinde Kurumun *"kamu tüzel kişiliğini haiz"* olduğu; 4 üncü maddesinde *"Kurum organlarının Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve*

Şubelerden" ibaret bulunduğu; 12 inci maddesinde *"Genel Müdürlük, Genel Müdür ile lüzumu kadar memur ve müstahdemden terekküp"* edeceği; 13 üncü maddesinde şubelerin "*Genel Müdürlüğün mahalli teşkilatları olduğu ve Genel Müdürlüğün talimatı dairesinde görev ifa edeceği"* 53.maddesinde *"Basın İlân Kurumu Genel Kurulu tarafından, bu kanuna müstenit işlerin yürütme tarzını göstermek üzere bir yönetmelik yapılacağı"* hükümlerine yer verilmiştir.

6. 12/12/1997 tarihli ve 23198 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Basın İlan Kurumu Yönetmeliğinin 48.maddesinde *"şube teşkilâtının başının şube müdürü"* olduğu, *"şube müdürünün ve şubedeki diğer memurların temsil, imza, görev ve yetkilerini Genel Müdürün belirlediği*" 50.maddesinde *"Basın İlân Kurumu teşkilâtında ücretle çalışan görevliler memurlar, müstahdemler ve hizmetliler"* olarak sayılmış, 51. maddede *"memurlar ve müstahdemlerin atama yönteminin 195 sayılı Kanun'un 12 nci maddesinde gösterilenler"* olduğu ve *"bunlara ödenecek ücretlerin Genel Kurul'un onaylayacağı Kurum Ücret Tablosu ile saptanacağı"* belirtilmiştir.

7. Yönetmeliğin 56.maddesi şöyledir:

Memur ve müstahdemler ile mukaveleli ve aylıklı geçici hizmetliler (yan kuruluşlardaki mevsimlik hizmetliler hariç) 195 sayılı Kanunun 12 nci maddesindeki usûle göre göreve alınır ve aynı usûlle görevlerine son verilir. Sakatlık, yaşlılık, hastalık veya başka sebeplerle görevini gerektiği gibi yapamayanlar hakkında da aynı esas uygulanır. Bu Yönetmeliğin 62 nci maddesinin beş numaralı bent hükmü saklıdır.

Genel Müdür Yardımcıları, Genel Müdürlük Servis Müdürleri ve Şube Müdürleri kadrosunda çalışan memurları kendi kadro ve maaşlarıyla, hizmet gereği olarak gerekli görülecek yer ve görevlerde çalıştırmaya Genel Müdürün teklifiyle Yönetim Kurulu yetkilidir.

8. Aynı yönetmeliğin 73. maddesi ise şöyledir:

"Kurumda çalışan memur ve müstahdemlerin yaş hadleri, yaşlılık aylığı, kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı sosyal haklarında aşağıdaki hükümler uygulanır.

1. Yaş hadleri: Kurumda çalışan Genel Müdür dahil memur ve müstahdemlerin görevleri ile ilişiği 65 yaşını doldurdukları tarihte kesilir. 65 yaşını dolduranların açıktan veya naklen atamaları yapılamaz.

2. Yaşlılık aylığı: İsteğe bağlı olarak yaşlılık aylığı bağlanması talebinde, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 81 inci ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 28 inci maddesindeki yaş sınırları ve çalışma süreleri dikkate alınır.

3. Kıdem ve ihbar tazminatı: Hizmet akdi sona erdirilen Kurum personeline, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6 ncı maddesinde belirtilen kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ile ihbar sürelerine uyulmaması halinde 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesine göre ihbar tazminatı ödenir. Kurumla olan ilişkisi emeklilik veya ölüm sebebiyle sona eren ve 4857 sayılı İş Kanununa tâbi olmayan personele de Kurumda çalıştıkları her yıl için kıdem tazminatı verilir. Yönetmeliğin 62 nci maddesinin (5) numaralı bendi gereğince görevden çıkarılanlara bu ödemeler yapılmaz. 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında ve 3346 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde belirtilen kamu kurumlarında geçen süreler, kıdem tazminatına esas olacak sürenin hesabında dikkate alınır. Uygulamaya ilişkin esaslar ve şartlar, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde Genel Kurul Kararı ile belirlenir.

4. Sosyal haklar: Kurumun oluşturacağı ve yöneteceği her türlü sosyal hizmetlerden yararlanma esasları ve şartları, Yönetim Kurulunca belirlenir.(...)"

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

9. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın başkanlığında, Üyeler Birol SONER, Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Aydemir TUNÇ, Nurdane TOPUZ ve Ahmet ARSLAN'ın katılımlarıyla yapılan 29/11/2021 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

10. Raportör-Hâkim Engin SELİMOĞLU'nun, davanın çözümünde idari 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 idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

11. Dava, Basın İlan Kurumu Genel Müdürlüğü İstanbul Şubesinde muhasebe memuru iken kendisine mobbing yapıldığı gerekçesiyle görevinden ayrılan davacının tazminat istemiyle açılmıştır.

12. Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinden anlaşılacağı üzere davalı Kurum kamu tüzel kişiliğini, çalışanları da kamu personeli niteliğini haizdir. Davacı ile davalı Kurum arasında bir iş sözleşmesi bulunmayıp, Kurum çalışanlarının göreve alınmaları, görevlerinin sona ermesi, disiplin hükümleri ile mali ve sosyal hakları mevzuatla düzenlenmiştir. Davacının talep ettiği kıdem tazminatı iş hukukuna ilişkin bir kavram olmakla birlikte, kurum personeline

ödenecek kıdem tazminatı şartları ve hesaplanması da Kurum Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Davalı her ne kadar noterlik vasıtasıyla haklı nedenle fesih bildiriminde bulunarak işten ayrılmışsa da kamu görevlisi için bunun hukuk alemindeki karşılığı istifa müessesesidir. Davacının yönetmelikle belirlenen kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının belirlenmesi için, öncelikle istifasına dayanak gösterdiği kurum eylemlerinin hukuka uygunluğunun denetlenmesi gerekmektedir. Bu da ancak idari yargı mercilerinden istenebileceğinden, davacının yönetmelik kapsamında kıdem tazminatını hak edip etmediği ve tazminat hesaplaması ancak hukuka aykırılığın tespiti halinde mümkün olacaktır. Bu sebeplerle tarafların tabi oldukları mevzuat hükümleri ve hukuki statüleri nazara alındığında davanın idari yargı yerinde görüleceği kuşkusuzdur.

13. Belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, İstanbul 11. İdare Mahkemesinin 09/09/2021 tarihli ve E.2021/1143 sayılı başvurusunun reddine karar verilmesi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan nedenlerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. İstanbul 11. İdare Mahkemesinin 09/09/2021 tarihli ve E.2021/1143 sayılı gönderme kararına istinaden yaptığı BAŞVURUNUN REDDİNE,

29/11/2021 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	Nurdane	Ahmet
TUNÇ	TOPUZ	ARSLAN