T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2022/153
KARAR NO : 2022/470
KARAR TR : 31/10/2022

ÖZET: Belediye Başkanlığına taşeron olarak hizmet sağlayan şirketin çalışanı olan davacının, görevi sırasında yaralandığı ve iş kazasına uğradığından bahisle, kendisine geçici ve sürekli iş göremezlik tazminatı ile maddi ve manevi tazminat ödenmesi istemiyle açtığı davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı :U.H
Vekilleri : Av. B. M**,** Av. N. Y
Davalılar : 1- İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı
Vekilleri : Av. S. A, Av. E. B. A
: 2- G.S ve D.H.T.S. ve T.Ltd. Şti.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin taşeronu olan G.S ve D.H.T.S ve T.Ltd. Şti.'nde zabıtaolarak çalışırken,29/11/2015tarihinde seyyar satıcılara yönelik önleme görevi yaptığısıradaT.S., E.Ç ve T.Ö. tarafından saldırıya uğradığını,bıçakla yüzünden yaralandığını,kesikler derin olduğundan ve dikiş gerektirdiğinden yüzünde kalıcıız oluştuğunu,bu saldırının iş kazası olarak nitelendirilmesi gerektiğini, mevzuata ve yerleşik Yargıtay uygulamasına göre iş kazası neticesinde, geçici ve sürekli iş göremezlik nedeniyleoluşan iş ve kazanç kaybının, tedavi sürecinde yapılan masrafların tespit edilerek ödenmesi gerektiğini, uğranılan manevi zararların da karşılanması gerektiğini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi uyarınca, işverenlerin iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu,işverenlerin işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorunda olduğunu, olayda davalıların, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca üzerine düşenyükümlülükleri yerine getirmediğini, iş kazasının meydana gelmesinde, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri almayan davalı işverenlerin birinci dereceden asli kusurlu ve sorumlu olduğunu ifade ederek;fazlaya ilişkin talep ve dava hakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik,ekonomik geleceğinin sarsılması tazminatı olarak 100 TL,tedavi ve bakım masrafları tazminatı olarak 100 TL, geçici iş göremezlik tazminatı olarak 100 TL, sürekli iş göremezlik tazminatı olarak 100 TL olmak üzere toplam 400 TL maddi tazminat ile 60.000 TL manevi tazminatın iş kazasının gerçekleştiği tarihten itibaren yasal faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesi istemiyle İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile G.S ve D.H.T.S. ve T.Ltd. Şirketine karşı adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. **İstanbul 28. İş Mahkemesi 10/06/2021 tarih ve E.2020/838, K.2021/613 sayılı,**uyuşmazlığın çözümünde idari yargının görevli olduğundan bahisle, yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın reddine karar vermiş ve bukarar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

> *"Davacı işçi iş yerinde gerçekleşen iş kazası nedeniyle tazminat davası açmıştır. Çalışma şartları itibariyle davacının davalı idaredeki eyleminden kaynaklı yaralanma sonucu açmış olduğu tazminat davasının adli yargı yolunda açılması hatalı olmuştur.*
>
> *İdari eylem ve işlemlerden dolayı açılacak tazminat davası "Tam Yargı Davası" niteliğinde olup farklı usuli kurallara tabidir. Davacı hala idare çalışanı olduğundan davayı idari yargı yolunda açması gerekmekte olup iş bu dava Yargı Yolunun Caiz Olmaması Nedeniyle reddine dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."*

3. Davacı vekili bu kez aynı olay nedeniyle toplam 400 TL maddi, 5.000 TL manevi tazminat ödenmesi istemiyle, aynı davalılara karşı idari yargı yerinde dava açmış, İstanbul 9. İdare Mahkemesi, G.S ve D.H.T.S. ve T.Ltd. Şirketinin hasım mevkiinden çıkarılmasına, davanın İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı husumetiyle görülmesi gerektiğine karar vermiştir.

B. İdari Yargıda

4. **İstanbul 9. İdare Mahkemesi 11/02/2022 tarih ve E.2021/1737 sayılı,** olayda adli yargının görevli olduğu gerekçesiyle,Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluşu ve İşleyişi Hakkındaki Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli

yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine, Uyuşmazlık Mahkemesi kararına kadar dosyanın incelemesinin ertelenerek bekletilmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

"Olayın gerçekleştiği 29.11.2015 tarihinde davacının G.S ve D.H.T.S ve T.Ltd. Şirketi çalışanı olduğu, söz konusu şirketin ise davalı İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile yapılan sözleşme kapsamında zabıta hizmetleri destek personeli temini kapsamında davacının zabıta hizmetlerinin yürütülmesinde destek personeli olarak çalıştırıldığı anlaşılmakla birlikte, davalı idare tarafından davacının kamu görevi sayılan zabıta memurluğu görevlerini yaptığına ilişkin dosyada herhangi bir bilgi ve belgeye rastlanılmamıştır.

Öte yandan zabıta hizmetleri destek personeli olarak faaliyet göstermesi, davacının G.S ve D.H.T.S ve T.Ltd. Şirketi çalışanı olduğu yönündeki olguyu da ortadan kaldırmayacağı tabi olup, iş akdinin yürütülmesi sırasında uğramış olduğu zararlar nedeniyle iş verenin işçiye karşı tazminat sorumluluğunun da bulunduğu açıktır. Davalı idare ile taşeron firma arasındaki sözleşme kapsamında üst işveren olarak davalı idareden, iş akdi kapsamında davacının uğradığı zarar nedeniyle sorumluluğuna gidilebileceği düşünülebilir ise de, bu sorumluluğun iş akdinden kaynaklı olarak iş mahkemelerinde görülmesi gerektiğinden, davanın adli yargı yerinde görülmesi gerektiği kanaati hasıl olmuştur. "

III. İLGİLİ HUKUK

5. 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."

6. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Amaç ve kapsam"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"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"

7. Aynı Kanun'un *'Tanımlar'* başlıklı 2.maddesi şöyledir:

"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."

8. Aynı Kanun'un *'Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi'* başlıklı 11.maddesi şöyledir:

"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."

9. 5510 sayılı Kanun'un 3. maddesinde; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi sigortalı olarak tanımlanmış;101. maddesinde "*Bu Kanun'da aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinde görülür*" denilmiştir.

10. 5510 sayılıKanun'nun *"Sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4/1-a maddesinde*;* hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan işçilere ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

11. Aynı Kanun'un *"İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması"* başlıklı 13.maddesi şöyledir:

"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."

12. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun *"İşverenin genel yükümlülüğü"* başlıklı 4. maddesi şöyledir:

"(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve

uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz."

13. Aynı Kanun'un *"Risklerden korunma ilkeleri"* başlıklı 5. maddesişöyledir:

"(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

14. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın başkanlığında, Üyeler Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Muharrem ÜRGÜP, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 31/10/2022 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 örneği 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

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. DavaİstanbulBüyükşehir Belediye Başkanlığına taşeron olarak hizmet sağlayan G.S ve D.H.T.S ve T.Ltd. Şirketinin çalışanı olandavacının, seyyar satıcılara yönelik önleme görevi sırasında seyyar satıcılarınsaldırısı sonucu yaralandığı ve iş kazasına uğradığındanbahisle, kendisinegeçici ve sürekli iş göremezliktazminatı ile maddi vemanevi tazminat ödenmesi 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. Dava dosyasının incelenmesinden, davacının 29/04/2015 tarihinde destek hizmeti alım ihalesi teknik şartnamesinde nitelikleri ve şartları belirlenen Zabıta Hizmetleri Destek Personeli statüsünde, Destek Personeli Yardımcı Hizmetler görevinde çalışmaya başladığı, SGK İşe Giriş Bildirgesinde de bu durumun belirtildiği, Belediye zabıta memuru olmadığı, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1-a ve 1-b bentlerine tabi tescil kaydı bulunduğu anlaşılmıştır.

20. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile davacı arasında,davacının Belediye Başkanlığına taşeron olarak hizmet sağlayan G.S ve D.H.T.S ve T.Ltd. Şirketinin çalışanıolması nedeniyle, dolaylı yoldanİş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi söz konusudur. Davacının uğradığını iddia ettiğimaddi ve manevi zarara ilişkin olayın, iş sözleşmesi kapsamına girip girmediği, iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği hususu da özel hukuk alanında değerlendirilecektir.

21. 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.

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 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.

23. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, İstanbul 9. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile İstanbul 28. İş Mahkemesinin 10/06/2021 tarihli ve E.2020/838, K.2021/613 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. İstanbul9. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile İstanbul 28. İş Mahkemesinin 10/06/2021 tarihli ve E.2020/838, K.2021/613 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

31/10/2022 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Muammer	Doğan	Eyüp	Muharrem
TOPAL	AĞIRMAN	SARICALAR	ÜRGÜP

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN