T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2022/369
KARAR NO : 2022/619
KARAR TR : 28/11/2022

ÖZET: Davalı idare bünyesinde sözleşmeli statüde istihdam edilen personel sözleşmesi ile göreve başlayan davacının, sözleşmesinin fesh edilmesine ilişkin işlemin iptali ile, haklarının iadesi
istemiyle açtığı davanın İDARİYARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : B. B. M
Vekilleri : Av. B. B, Av. S. A
Davalılar : 1- Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
Vekili : Av. O. P
2- Anadolu Ajansı T.A.Ş.
Vekili : Av. A. T. B

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin 02/09/2015 tarihinde Türkiye Radyo Televizyon Kurumu bünyesinde bulunan *"TRT World"* kanalında *"sözleşmeli yapım ve yayınelemanı"* pozisyonunda çalışmaya başladığını, ancak kendisine 08/12/2016 tarihinde gönderilen mail ile mevcut sözleşmesinin 31/12/2016 tarihi itibariyle yenilenemeyeceğinin bildirildiğini ileri sürerek, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği, işe iadesi ile haklarının tarafına ödenmesine karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. İstanbul 15. İş Mahkemesi 09/05/2017 tarihli ve E.2017/6, K.2017/427 sayılı kararı ile, Anadolu Ajansı yönünden davanın husumet nedeniyle reddine, davalı Türkiye Radyo Televizyon Kurumu yönünden açılan davanın kabulüne, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının Türkiye Radyo Televizyon Kurumunda işe iadesine ve mali haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar vermiş, bu karara karşı davalı Türkiye Radyo Televizyon Kurumu vekilince istinaf isteminde bulunulmuştur.

3. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 26. Hukuk Dairesi 03/04/2018 tarihli ve E.2017/1564, K.2018/596 sayılı kararı ile, uyuşmazlıkta; davacının, normatif dayanak olan 2954 sayılı Kanun'un 49 ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Kurumun Sözleşmeli Statüde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliği kapsamında sözleşme yapılarak çalıştırıldığını, sınav sonucu atama tasarrufu ile işe alındığını, ücretinin yönetmelik hükümleri gereği belirlendiğini, davacı ile kurum arasında iş sözleşmesi ilişkisi bulunmadığını, bu durumda, davacının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan olmadığını, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını, dolayısı ile atama tasarrufu ile sözleşmeli personel istihdamında, sözleşmeli personel, memur ve diğer kamu görevlileri dışında, işçi de olmayan kendine özgü bir istihdam türü olduğundan ve bu belirlemelere göre davacı statü hukukuna tabi olduğundan Yargıtay 9.H.D.'nin 26/04/2012 tarihli ve E.2010/7871, K.2012/14442 sayılı ilamı da dikkate alınarak, davacının statüsü nedeni ile uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğini, dava dilekçesinin görev yönünden reddi yerine, esastan inceleme yapılarak karar verilmesinin usul ve kanuna uygun olmadığını, davalı vekilinin bu yöndeki istinaf itirazının yerinde olduğunu belirterek, davacının statüsü nedeni ile uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği, mahkeme kararının bu yönden usul ve kanuna aykırı olduğu gerekçesiyle kararın kaldırılmasına karar vermiştir.

4. **İstanbul 15. İş Mahkemesi 07/06/2018 tarihli ve E.2018/145, K.2018/343 sayılı kararı**ile, Bölge Adliye Mahkemesi kararı uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiş, bu karara karşı davacı vekilince istinaf isteminde bulunulmuştur.

5. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 26. Hukuk Dairesi 06/12/2018 tarihli ve E.2018/2345, K.2018/1747 sayılı kararı ile, ilk derece mahkemesinin kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğunu belirterek istinaf isteminin reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir.

6. Davacı vekili, bu kezmüvekkilinin hizmetine ihtiyaç duyulmadığından bahisle 31/12/2016 tarihinde sona erecek olan sözleşmesinin yenilenmeyeceğine ilişkin işlemin iptali ile işlem nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen zararlara karşılıkolarak fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik 5.000 TL maddi, 2.000 TL manevi tazminatın ve iş sonu tazminatının ödenmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

7. İstanbul 7. İdare Mahkemesi 25/02/2021 tarihli ve E.2019/1283, K.2021/274 sayılı kararı ile, iş sözleşmesinin yenilenmeyeceğine dair işleme ve iş sonu tazminatına ilişkin kısmının hukuka ve hizmet gereklerine aykırılık bulunmadığından reddine, davalı Anadolu Ajansı yönünden açılan davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karara karşı davacı vekili tarafından istinaf isteminde bulunulmuştur.

8. İstanbul Bölge İdare Mahkemesi İkinci İdari Dava Dairesi 29/03/2022 tarihli ve E.2021/2609, K.2022/709 sayılı kararı ile, her ne kadar dava konusu işlem tarihi itibariyle 2954 sayılı Kanun'un, *"Yargı Yolunu"* ilgilendiren 49. ve 50/ı maddelerinde, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 95. maddesi ile yapılan değişiklikler yürürlüğe girmemiş ve iş bu karar tarihi itibariyle Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumunda Sözleşmeli Statüde İstihdam Edilen Personel Yönetmeliğinin ilgili maddelerinde yasal düzenlemeyle uyumlu değişiklikler henüz gerçekleştirilmemiş ise de; henüz değişen yasal çerçeveye uygun değişiklikler yapılmayan yönetmelik hükümlerinin, bakılmakta olan bir uyuşmazlıkta kamu düzeniyle ilgili ve derhal uygulama ilkesine tabi olan *"Yargı Yoluna"* ilişkin kanuni düzenlemelerin dikkate alınmasına engel olmayacağı gibi uyuşmazlığa bakmakta olan yargı mercilerinin de, yasal düzenlemelerde gerçekleşen bu türden değişiklikleri göz ardı edemeyeceği, keza bunun için ilgili düzenlemede *"İş Mahkemeleri Görevlidir"* şeklinde açık bir ibare bulunmasına gerek olmayıp, konuya ilişkin hukuki denetimin gerçekleştirme yöntemine yer verilmesinin de aynı sonucu doğuracağı, buna bağlı olarak; 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Kanunu'nun 49. ve 50/ı maddelerinde, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 95. maddesi ile yapılan değişikliklerle "Özel Hukuk Hükümlerine Tabi" kılınan uyuşmazlığın görüm ve çözümünde, adli yargı mercilerinin görevli kılındığı sonucuna varıldığını,uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı mercilerinin görevli olduğunu, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesinde belirtilen usule riayet edilmek suretiyle Uyuşmazlık Mahkemesi nezdinde olumsuz görev uyuşmazlığı çıkarmaya dönük işlemlerin yapılmasını teminen dosyanın ilk derece Mahkemesine gönderilmesi gerektiğini belirterek, istinaf isteminin kabulüne, mahkeme kararının kaldırılmasına, dosyanın mahkemesine iadesine karar vermiştir.

9. **İstanbul 7. İdare Mahkemesi 27/05/2022 tarihli ve E.2022/1017 sayılı kararı** ile, Bölge İdare Mahkemesi kararı uyarınca, uyuşmazlığı çözmekle görevli yargı yerinin adli yargı mercileri olduğu sonucuna varıldığı gerekçesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına, dosya incelenmesinin bu konuda karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

A. Mevzuat

10. 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. (Ek cümle:7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir."

11. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesi şöyledir:

"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.

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, (....)

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."

12. 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu'nun *"Personelin özlük hakları"* başlıklı 50. maddesi şöyledir:

" Türkiye Radyo - Televizyon Kurumu personeli aşağıda düzenlenen hükümler dışında kamu iktisadi kuruluşlarının personel rejimine tabidir.

a) Kurumun haber ve program hizmetlerini doğrudan doğruya yapan ve yürütenlerden yükseköğrenim yapmış olanlar 8 inci derecenin ilk kademesinden işe başlarlar, 1 inci derecenin son kademesine kadar yükselebilirler. Yükseköğrenim yapmamış olanlar 10 uncu derecenin ilk kademesinden işe başlarlar, 3 üncü derecenin son kademesine kadar yükselebilirler.

Ancak, bu fıkra hükümlerine göre belirlenen giriş ve yükselebilme dereceleri, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde belirlenen derecelerden aşağı olamaz.

b) Türkiye Radyo - Televizyon Kurumunda çalışan personele ödenecek mahrumiyet zammı, 657 sayılı Kanuna tabi memurlar için tespit edilecek miktar ve şartlara uygun olmak kaydıyla Yönetim Kurulu tarafından bir yönetmelikle tespit edilir.

c) Türkiye Radyo - Televizyon Kurumunun haber ve program hizmetlerinin yürütülmesinde Kurum dışından görevlendirileceklere başka iş ve hizmet yasağına ilişkin hükümler uygulanmaz.

Kurum Yönetim Kurulunca tespit edilecek sayıdaki yabancı dil yayınları mütercim spikerlerine 657 sayılı Kanunun 59 uncu ve müteakip maddelerindeki istisnai memuriyetlere ilişkin hükümler uygulanır.

d) Kurum personeline hizmetin bütünlüğü ve ifa edilen görevin özelliği dikkate alınarak, en yüksek Devlet memuru aylığını (Ek gösterge dahil) geçmemek üzere, Kurum Yönetim Kurulunun teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca tespit olunan oran veya miktarlarda tazminat ödenir.

Kurum personeline bu tazminat dışında, 657 sayılı Kanunun "Zam ve tazminatlar" başlıklı değişik ek maddesinde öngörülen zam ve tazminatlar ödenmez.

e) (a) bendine giren görevlerde bulunduktan sonra, öğrenim durumu itibariyle hizmete giriş derece ve kademesi bu fıkrada belirtilen giriş derece ve kademesinden daha aşağı olan sınıflardan birine geçenlerin, ilk ilerleme ve yükselmeleri için kanuni bekleme sürelerine kazandıkları süre kadar ilave edilir.

f) 657 sayılı Kanunun değişik 43 üncü maddesinin (B) fıkrası hükümleri Kurum personeli hakkında da uygulanır. Ancak, anılan fıkranın (j) bendi hükümleri saklı kalmak üzere, Genel İdare Hizmetleri sınıfına dahil kadrolara uygulanacak ek göstergeler, bu memuriyetlerin niteliği ve yönetim sorumluluğu gözönünde bulundurularak ve diğer kamu kuruluşlarındaki emsallerini geçmemek şartı ile, Kurumun Yönetim Kurulunun teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca tespit olunur.

g) (Değişik birinci paragraf:2/7/2018-KHK-703/95 md.) Kurumda kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırılabilir. Bu personele ilişkin sınav, işe alınma, atanma ve görevde yükselme gibi hususlar Yönetim Kurulu tarafından düzenlenir. Bu personelin unvanları, sayısı, kadro iptal ve ihdasları, ücretleri, kadrolara uygulanacak ek göstergeler, makam ve görev tazminatı, özel hizmet tazminatı, fazla çalışma ücreti gibi personele sağlanacak her türlü mali ve sosyal haklara ilişkin usul ve esaslar, Yönetim Kurulunun teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca belirlenir.

(Değişik ikinci paragraf:11/6/2008-5767/8 md.) Ayrıca; özel bilgi ve ihtisasından yararlanmak üzere en çok on Genel Müdür Müşaviri istihdam edilebilir.

(Ek paragraf:13/4/1988- KHK - 322/1 md.) Birinci ve ikinci fıkraya göre çalıştırılacaklar, istekleri halinde, T.C. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu ile ilgilendirilirler.

Bunlardan T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilenlerin;

1. Tahsil durumlarına göre giriş ve yükselebilecekleri derece ve kademeleri, (a) bendi hükümlerine göre belirlenir.

2. Kazanılmış hak aylıkları, öğrenim durumlarına göre yukarıda belirlenen giriş dereceleri esas alınmak ve yükselebilecekleri dereceyi aşmamak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 87 nci maddesinde sayılan kurumlarda 18 yaşından sonra geçen hizmetler, hazırlık kıtası ile okul dönemi dahil yedek subaylıkta, yedek subay öğretmenlikte, muvazzaf ve ihtiyat erlikte geçen sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilerek tespit edilir.

Ayrıca, 1 Mart 1979 tarihinde, 13 Aralık 1960 tarih ve 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kuruluşlarda görevli bulunanlara 2182 sayılı Kanun hükmüne göre bir derece ilave edilir.

Bu fıkrada sayılan T.C. Emekli Sandığına tabi olarak çalışan personelin emekli keseneğine esas

aylıkları ile kazanılmış hak aylıkları saklıdır.

3. Emekli kesenek ve karşılıkları;

Emekli keseneğine esas aylıkları 8 ve 7 nci derecede olanlar için 100, 6 ve 5 inci derecede olanlar için 150, 4 ve 3 üncü derecede olanlar için 200, 2 nci derecede olanlar için 300 ve 1 inci derecede olanlar için 400 ek gösterge uygulanmak suretiyle hesaplanır. Ancak, daha yüksek ek göstergeli yönetici kadroları karşılık gösterilerek çalıştırılanların emeklilik keseneklerine ve karşılıklarına bu ek göstergeler esas alınır.

h) Borçlar Kanunu hükümleri gereğince de özel hukuk hükümlerine tabi personel çalıştırılabilir. Bunlara (g) bendi hükümleri uygulanmaz.

ı) (Ek:11/6/2008-5767/8 md.; Değişik:2/7/2018-KHK-703/95 md.) Özel hukuk hükümlerine tabi personel kurumca yapılacak sınavla istihdam edilen, istihdama, sözleşmeye, sözleşmenin feshine, feshi halinde ödenecek tazminat ile ücretlerine, her türlü mali ve sosyal haklarına ilişkin usul ve esasları Yönetim Kurulunca belirlenen yerli veya yabancı uyruklu personeldir. Özel hukuk hükümlerine tabi personel yönetici kadrolarında görevlendirilebilir.

i) (Ek:11/6/2008-5767/8 md.) (Mülga:2/7/2018-KHK-703/95 md.)

j) (Ek:11/6/2008-5767/8 md.) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu personelinin yurt içinde geçici görevle memuriyet mahalli dışına görevlendirilmesi durumunda, bu personele 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu gereğince her yıl Bütçe Kanununda emsali devlet memuru için belirlenen gündeliklerin iki katını geçmemek üzere Yönetim Kurulu kararı ile belirlenen tutarda gündelik ödenir.

(Ek:11/6/2008-5767/8 md.) Kurum personelinin yurt içinde geçici görevle memuriyet mahalli dışına görevlendirilmesi halinde, 6245 sayılı Kanunun 33 üncü maddesindeki on günlük sınırlama dikkate alınmaz. Ayrıca, yurt içi ve yurt dışında görevlendirilenlerin konaklama yer ve ücretlerine ilişkin hususlar Yönetim Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu şekilde tespit edilen yerlerde kalanlara gündelikleri yüzde elli oranında azaltılarak ödenir.

k) (Ek:2/7/2018-KHK-703/95 md.) Genel Müdürlük personelinin görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri iddia edilen suçlara ilişkin soruşturmalar, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna göre yapılır ve bunlar hakkında soruşturma izni Genel Müdür tarafından verilir."

13. Aynı Kanun'un *"Personel işlemleri ve Personel hizmet tanımları"* başlıklı 56. maddesi şöyledir:

" Türkiye Radyo - Televizyon Kurumu personelinin işe alınmasındaki usul, şartlar, atanma, terfi, nakil, işe son verme (...)(1) ve sicil ile ilgili konuları personel yönetmeliğinde düzenlenir.

Kurum hizmetlerinin tanımı, bu hizmetlere atanacaklarda aranacak özel nitelikler ve atama şartları bir yönetmelik ile düzenlenir."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

14. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 28/11/2022 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 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 Gülşen AKAR PEHLİVAN'ın 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:

16. Dava, davacının 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu'nun 50. maddesi gereğince davalı idare ile akdedilen hizmet sözleşmesi kapsamında çalışmakta iken, 2016 yılındasözleşmesinin fesh edilmesi ve yenilenmeyeceğine ilişkin işlemin iptali ile işlem nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen zararlara karşılıkolarak fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik 5.000 TL maddi, 2.000 TL manevi tazminatın ve iş sonu tazminatının ödenmesi istemiyle açılmıştır.

17. Anayasanın 128. maddesinde devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği belirtilmiş, maddede *"kamu görevlisi"* kavramı tanımlanmayıp, *"kamu görevlisi tarafından yapılması gereken görevler"* sayılmıştır.

18. 657 sayılı Kanun'da da *"kamu görevlisi"* kavramı tanımlanmamış, 4. maddesinde yalnızca kamu hizmetlerinin gördürüldüğü dört grup istihdam şeklinden bahsedilmiş olup, maddenin son fıkrasında işçiler hakkında bu

Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça vurgulanmıştır. Bir kamu tüzel kişisi tarafından istihdam edilen kişi, bu göreve kamu hukuku kurallarına göre idari bir kararla atanmış ise, bu görevli kamu görevlisidir. Kanun'da, sözleşmeli personel kamu hizmeti görevlileri olarak kabul edilmekle birlikte sözleşme kurallarının taraf iradeleri ile sözleşme serbestisi sınırları içerisinde belirlenmediği açıktır.

19. Sözleşmeli personelin durumu kanun, kanun hükmünde kararname, bakanlar kurulu kararı, yönetmelik ve tip sözleşmelerle düzenlenmekte ve bunlarda hüküm bulunmaması halinde 657 sayılı Kanun'un uygulanacağı öngörülmektedir. Bu nedenle sözleşmeli personelin durumu da, memurların durumu gibi büyük ölçüde kanuni ve nizami bir durum yani statüler durum haline gelmiştir. Zira bunların hukuki durumu memurların hukuki durumu gibi büyük ölçüde idare tarafından düzenleyici işlemlerle belirlenir ve bu hukuki durum yine idare tarafından tek yanlı olarak her zaman değiştirilebilir.

20. Mahkeme içtihatlarında ve öğretide, idarenin kamusal yetkisinin verdiği üstünlük ve ayrıcalıklara dayanarak, konusu, hüküm ve koşulları bakımından özel hukuk sözleşmelerinden farklı olan sözleşmeler de yapabileceği, idare hukuku esaslarına tabi bulunan bu sözleşmelerin de *"idari sözleşme"* olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Bu nedenle idarenin bir sözleşmesinde idareye özel hukuk sözleşmelerindekileri aşan bazı üstünlük ve ayrıcalıkların tanınmış olmasının, o sözleşmenin bir idari sözleşme sayılmasına yol açtığı benimsenmektedir. İdari sözleşmeler, idareye özgü bir düzenlemeye gereksinim gösteren bir konuyu düzenlediklerinden, idare kamu yararı ve kamu hizmetlerinin gerekleri dolayısıyla, tek yanlı iradesi ile sözleşme ilişkisini etkileyebilir ve karşı taraf hakkında işlemler yapabilir.

21. Bu açıklamalar ışığında, davacının, mevzuat hükümleri dikkate alınarak düzenlenen sözleşme ile çalıştırıldığı, sözleşme koşullarının tamamen hizmet borçlusu davacının yükümlülüklerini belirlemeye yönelik ve büyük ölçüde kamu personeline paralel hükümler içerdiği anlaşılmakta olup, anılan yasal düzenlemelere göre işçi sayılmadığı ve kamu hizmeti yürütmekte olduğu öte yandan, idare hukuku esaslarına göre düzenlenen hizmet sözleşmesinin de idari sözleşme niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır.

22. İdarenin, kamu görevlisi sayılan personeli ile arasındaki ilişkinin, idare hukuku ilkelerine dayanan ve idare hukuku ilkeleriyle düzenlenen bir kamu hukuku ilişkisi olduğu açıktır.

23. Bu duruma göre, davacının çalışma biçimi ile idareyle imzalanan sözleşme hükümlerine bakıldığında idarenin, yukarıda yer verilen Kanun hükümleri uyarınca ve kamusal nitelikte üstün hak ve yetkilere dayanarak yaptığı sözleşmenin idari nitelikte olduğu, bu bağlamda 2577 sayılı Kanun'un 2/1-c maddesinde belirtilen idari sözleşmeden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlık kapsamındaki davanın görüm ve çözümünde idari yargı yerinin görevli bulunduğu sonucuna varılmıştır.

24. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, İstanbul 7. İdare Mahkemesinin 27/05/2022 tarihli ve E.2022/1017 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B.İstanbul 7. İdare Mahkemesinin 27/05/2022 tarihli ve E.2022/1017 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

28/11/2022 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Muammer	Nilgün	Doğan	Eyüp
TOPAL	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN