T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2022/767
KARAR NO : 2023/141
KARAR TR : 27/02/2023

ÖZET: Manavgat Evliya Çelebi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Turizm Uygulama Otelinde usta öğretici olarak çalışırken iş aktinin feshi nedeniyle, İş Kanunu'ndan kaynaklanan parasal haklarının ödenmesi istemiyle açtığı davanın ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : E. U
Vekili : Av. M. A
Davalı : Milli Eğitim Bakanlığı

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin Manavgat Evliya Çelebi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Turizm Uygulama Otelinde iş akdi ile usta öğretici olarak çalışmakta iken, haklı nedenle iş akdini feshettiğini belirterek, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere 100 TL kıdem tazminatı, 100 TL fazla mesai ücreti, 100 TL resmi tatil ve bayram çalışma ücreti, 100 TL yıllık ücretli izin, 100 TL üretimi teşvik primi, 100 TL parça başı ücret alacağı olmak üzere toplam 600 TL alacağın tahsili istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. **Manavgat İş Mahkemesi 07/07/2022 tarih ve E.2022/459, 2022/456 sayılı kararı**ile, davada idari yargı mahkemelerinin görevli olduğu gerekçesiyle, davanın 6100 sayılı Kanun'un 114/1-b ve 115/2. maddeleri uyarınca, dava şartı yokluğundan usulden reddine karar vermiş, karar istinaf edilmeksizin kesinleşmiştir. Görevsizlik kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...somut olayda davacının, davalı Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Manavgat Evliya Çelebi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesine bağlı Turizm Uygulama Oteli iş yerinde, 657 sayılı Kanun'un 89. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak Valilik makamının onayıyla usta öğretici olarak ek ders ücreti karşılığında yapılan görevlendirmeler ile çalıştığı, ödenecek ücretinin 657 sayılı Kanun'un 176. maddesine göre belirlendiği, 657 sayılı Kanun'un 89. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak hazırlanan esaslarda, ders görevi alacakların taşıması gereken nitelikler, göreve alınma, çalışma koşulları ile yapılacak ödemelerin önceden düzenlendiği, idareye göreve alma ve sonlandırma gibi konularda üstün yetkiler verildiği, bu nedenle taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmadığı, çalışma ilişkisinin idarece yapılan görevlendirmeye dayalı olduğu, göreve alınma, çalışma koşulları ile ödenecek ücretin statü hukuku içinde düzenlendiği, bu itibarla taraflar arasındaki ilişkinin statü hukukuna tabi olup, uyuşmazlığın çözümünün mahkememizin görev alanına girmediği, Sosyal Güvenlik Hukuku açısından, primlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmesinin, davacının özel hukuk kapsamında sözleşme ile çalıştığını göstermeyeceği, ücret, çalışma saati, süreleri ve benzeri bir çok esaslı çalışma koşulunun statü hukuku içinde önceden düzenlendiği ve idareye üstün yetkiler tanındığı çalışma ilişkisinde, başta İş Kanunu olmak üzere özel hukuk hükümlerinin uygulanmasının ilişkinin niteliğiyle bağdaşmadığı, emsal nitelikteki Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nin 03/02/2022 tarih ve 2021/321 Esas 2022/289 Karar sayılı ilamı ve Yargıtay 9. H.D'nin 16/06/2020 gün ve 2016/19230 Esas, 2020/6343 Karar sayılı kararının da bu doğrultuda olduğu,izah olunan nedenlerle uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu, HMK'nın 114/1-b ve 115/2. maddesi uyarınca yargı yolu caiz olmadığından dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm tesis edilmiştir."*

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

B. İdari Yargıda

4. **Antalya 2. İdare Mahkemesi 31/10/2022 tarih ve E.2022/1415 sayılı kararı**ile, davacının idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen tazminatların İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında davanın görüm ve çözümünde adli yargı yeriningörevli olduğu sonucuna varıldığı gerekçesiyle, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve dosya incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık

Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

5. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2. maddesinde *"Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu Kanun'a göre sigortalı sayılırlar..."* denilmiş, aynı Kanun'un *"Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri"* başlıklı 134. maddesinde, *"Bu Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür"* hükmüne yer verilmiş, 506 sayılı Kanun hükümleri 01/10/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

6. 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, 79. madde ile başlayan 4. Kısmında, primlere ilişkin hükümlere yer verilmiş, 101. maddesinde *"Bu Kanun'da aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinde görülür"* denilmiştir.

7. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinde, Kanun'un amacının, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olduğu belirtilmiş, "*İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi*" hususuna Kanun'un 8. maddesi ve devamında, kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara ise Kanun'un değişik maddelerinde yer verilmiştir.

8. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "*İş mahkemelerinin kuruluşu*" başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"(1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete'de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır."

9. 7036 sayılı Kanun'un "*Dava şartı olarak arabuluculuk*" başlıklı 3. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

" (1)Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır."

10. 7036 sayılı Kanun'un *"Görev"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

"(1) 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."

11. 7036 sayılı Kanun'un "*Geçici Hükümleri*" başlıklı Geçici madde 1 şöyledir:

"(1) Mülga 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

(4) İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

12. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın Başkanlığında, Üyeler Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Havva AYDINLI, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 27/02/2023 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 dosyası 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

13. Raportör-Hâkim Arzu ÇETİNDERE ŞAŞI'nın, davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ'nin davada adli yargının, Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın ise davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

14. Dava, davacının Manavgat Evliya Çelebi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Turizm Uygulama Otelinde iş akdi ile usta öğretici olarak çalışmakta iken, haklı nedenle iş akdini feshettiğinden bahisle, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere, 100 TL kıdem tazminatı, 100 TL fazla mesai ücreti, 100 TL resmi tatil ve bayram çalışma ücreti, 100 TL yıllık ücretli izin, 100 TL üretimi teşvik primi, 100 TL parça başı ücret alacağı olmak üzere toplam 600 TL alacağın ödenmesi istemiyle açılmıştır.

15. Davacının, idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen tazminat ve diğer alacaklarının İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

16. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Antalya 2. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile Manavgat İş Mahkemesince verilen 07/07/2022 tarih ve E.2022/459, 2022/456 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Antalya 2. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile Manavgat İş Mahkemesince verilen 07/07/2022 tarih ve E.2022/459, 2022/456 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

27/02/2023 tarihinde, Üye Havva AYDINLI'nın KARŞI OYU ve OY ÇOKLUĞU İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Muammer	Doğan	Eyüp	Havva
TOPAL	AĞIRMAN	SARICALAR	AYDINLI

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

KARŞI OY

Davacı, davalı idareye ait eğitim kurumunda usta öğretici olarak çalışırken iş akdinin sona erdiğini, İş Kanunundan kaynaklanan parasal haklarının ödenmesi talebiyle adli yargıda dava açmıştır.

Uyuşmazlık, davalı idare bünyesindeki halk eğitim merkezinde, ek ders ücreti karşılığı usta öğretici olarak çalışan davacı ile davalı idare arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin belirlenmesine ilişkindir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89 uncu maddesinde "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumlan ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara

veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun karan ile tespit olunur," hükümleri yer almaktadır.

Bu maddeye istinaden çıkarılan, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı kurumlarında sözleşmeli veya ek ders görevi ile görevlendirilecek uzman ve usta öğreticiler hakkında Yönetmeliğin 5/2 maddesi uyarınca da, Uzman ve Usta Öğreticilerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 89 uncu maddesi uyarınca 02/12/1998 tarihli ve 98/12120 sayılı Bakanlar Kurulu Karan ile yürürlüğe konulan T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslarda belirtilen miktarda ek ders görevi verilebileceği belirtilmiştir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun "uzman ve usta öğreticiler" başlıklı 47 inci maddesinde de "Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmet içi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğreticilerde geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilir. Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğreticilerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri yönetmelikle tespit edilir." hükmüne yer verilmiştir.

İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş aktinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri, mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre iş mahkemeleridir. 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca ise, iş 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin ikinci fikrasında, kanunun 4. maddesinde belirtilen ayrık durumlar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve çalışma şekline bakılmaksızın işçilere bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "işçi", bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleriyle kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur. Çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine, idarece yapılan bir görevlendirmeye veya idari sözleşmeye dayalı olup olmadığının tespiti, sonuç itibariyle yargı yolunu da belirleyecektir. Niteliği itibariyle bir özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinde taraflar, yasaların öngördüğü sınırlar içinde sözleşmenin konusunu, amacını, biçimini, bağlantı kuracakları kişileri serbestçe seçebilirler. Buna karşılık istihdamın idari sözleşme, görevlendirme veya atama suretiyle yapılması durumunda, çalışma ilişkisinin çerçevesini oluşturan yasal mevzuat tarafların hareket serbestisini kısıtlamakta ve kişileri statü hukukuna tabi kılmaktadır. Bu nedenledir ki, özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idarece yapılan görevlendirmelerden ve atamalardan doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda çözümlenmektedir (YHGK 18/01/2017, 2015/736 esas- 2017/25 karar sayılı kararı).

Dosyanın incelenmesinden davacı 657 sayılı Kanununun 89 uncu maddesinde belirtilen statü içerisinde ve kaymakamlık onayıyla halk eğitim merkezi müdürlüğünde ek ders ücreti karşılığı usta öğretici olarak görevlendirildiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında varılan neticede, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmadığı, çalışma ilişkisinin idarece yapılan görevlendirmeye dayalı olduğu, göreve alınma, çalışma koşullan ile ödenecek ücretin statü hukuku içinde düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu itibarla taraflar arasındaki ilişki statü hukukuna tabi olup, uyuşmazlığın çözümü iş mahkemelerinin görev alanına girmemektedir. Sosyal Güvenlik Hukuku açısından, primlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmesi, davacının özel hukuk kapsamında sözleşme ile çalıştığını göstermez. Taraflar arasındaki ilişki statü hukukundan kaynaklanmakta olup 4857 sayılı Kanun kapsamına giren bir iş sözleşmesi bulunmadığından idari yargı görevlidir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2016/19230 Esas, 2020/6243 Karar ve 16.06.2020 tarihli karan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/17656 Esas, 2023/1210 Karar ve 23.01.2023 tarihli karan, (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 2017/8470 Esas, 2017/13059 Karar sayılı, 01.06.2017 tarihli kararı)

Ücret, çalışma saati, süreleri ve benzeri bir çok esaslı çalışma koşulunun statü hukuku içinde önceden düzenlendiği ve idareye üstün yetkiler tanındığı çalışma ilişkisinde, başta İş Kanunu olmak üzere özel hukuk hükümlerinin uygulanması, ilişkinin niteliğiyle bağdaşmamaktadır.

Anılan sebeplerle, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, sayın çoğunluğun adli yargının görevli olduğuna ilişkin görüşüne katıl amam aktayım. 27.02.2023

Üye
Havva AYDINLI