T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2023/560
KARAR NO : 2024/3
KARAR TR : 08/01/2024

ÖZET: Belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında işçi olarak çalışan davacının, iş akdinin feshine ilişkin işlemin iptali ile mali haklarının ödenmesi istemiyle açtığı davanın, ADLİ YARGIYERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : S.İ.G
Vekili : Av. S.A.B
Davalılar : 1- Mersin Büyükşehir Belediye Başkanlığı
2- Mersin Su ve Kanalizasyon İdaresi (MESKİ) Genel Müdürlüğü
Vekili : Av. R.İ.T - Av. H.E.K

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Mersin Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğünde belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında görev yapan davacının güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması olumsuz olduğundan bahisle, iş akdinin feshedilmesi nedeniyle davacı vekili tarafından, davalı idarenin 30/05/2022 tarihli işleminin hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek, iptali ile yoksun kalınan özlük ve parasal haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açılmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. Mersin 1. İdare Mahkemesi 05/07/2022 tarih ve E.2022/1013, K.2022/782 sayılı kararı ile, olayda, davacı ile davalılardan MESKİ arasında belirli süreli hizmet akdinin imzalandığı, bu kapsamda davacının 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalıştığı ve iş akdinin feshinden dolayı açılacak davaların görüm ve çözümünde adli yargının görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15/1-a hükmü uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunmuştur. Adana Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesi 06/12/2022 tarih ve E.2022/2161, K.2022/2573 sayılı kararı ile, idari işlem niteliğindeki dava konusu uyuşmazlığın idari yargının görev alanında bulunması nedeniyle, davanın görev yönünden reddi yolundaki İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmadığı gerekçesiyle, istinaf başvurusunun kabulü ile mahkeme kararının kaldırılmasına, yeniden bir karar verilmek üzere dosyanın mahkemesine gönderilmesine kesin olarak karar vermiştir.

3. Davalılardan MESKİ Genel Müdürlüğü vekili, yasal süresi içinde verdiği savunma dilekçesinde, müvekkilinin özel hukuk tüzel kişisi olması sebebiyle davanın adli yargı yerinde görülmesi gerektiği görüşüyle davanın görev yönünden reddini talep etmiştir.

4. **Mersin 1. İdare Mahkemesi 15/06/2023 tarih ve E.2023/90 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın görüm ve çözümünün idari yargının görev alanına girdiğinden bahisle, davalı idarenin görev itirazının reddine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dosyanın incelenmesinden; Mersin Büyükşehir Belediye Başkanlığı MESKİ Genel Müdürlüğü'nde sürekli işçi olarak görev yapan davacının, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz olduğundan bahisle iş akdinin fesih edilmesine ilişkin davalı idarenin 30.05.2022 tarihli işleminin iptali ile işlem nedeniyle açıkta kaldığı süreler içinde yoksun kalınan parasal hakların yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasında idari dava türleri sayılmış olup, (a) bendinde; idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal

davalarının bir idari dava türü olduğu belirtilmiştir.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacının iş akdi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48/(A)-8 maddesi uyarınca sonlandırılmıştır. Dava bu işlemin iptali istemiyle açılmıştır. İş akdinden ya da İş Kanunu'ndan doğan bir hak talep edilmediği gibi, sözleşmenin sona erdirilmesi nedeni de İş Kanunu'nda sayılan fesih nedenlerinden biri değil, 657 sayılı Kanun'da sayılan göreve son verme nedenlerindendir.

Bu haliyle; uyuşmazlığın kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadrolara atama ve atamanın iptaline dair esas ve usulleri düzenleyen mevzuattan doğduğu, idare hukuku esaslarına göre atama koşullarının mevcut olup olmadığı hususunun değerlendirilmesine dayanan ve atamanın iptaline ilişkin olarak tesis edilen işlemin, kamu görevlileri mevzuatından kaynaklanan bir uyuşmazlık olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

Bu durumda, davacının isteminin, iş akdi sonlandırılarak atama koşullarını taşımaması nedeniyle atamasının iptal edilmesine ilişkin işlemin iptaline yönelik olması, bu işlemin ise idari bir merci tarafından tesis edilmiş bulunması ve uyuşmazlığın iş akdine dayalı tesis edilmediği hususları birlikte değerlendirildiğinde; davanın görüm ve çözümü idari yargının görev kapsamına girmektedir.

Açıklanan nedenlerle, uyuşmazlığın görüm ve çözümü idari yargının görev alanına girdiğinden davalı idarenin görev itirazının reddine, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 12. maddesi uyarınca uyuşmazlık çıkarılması istenildiği takdirde 15 (onbeş) gün içinde uyuşmazlık çıkarılmasını istemeye yetkili makama sunulmak üzere iki nüsha dilekçenin Mahkememize sunulması gerektiği hususunun davalı idareye duyurulmasına..."

5. Davalılardan MESKİ Genel Müdürlüğü vekili tarafından 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

6. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, 2247 sayılı Kanun'un 10. ve 13. maddeleri uyarınca olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına, dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Uyuşmazlık konusu olayda, davacının 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK ile eklenen Geçici 23. madde kapsamında sürekli işçi statüsünde çalışırken güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunun olumsuz geldiğinden bahisle iş akdinin feshedilmesine ilişkin 30.05.2022 tarihli işlemin tesis edildiği, bu işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri dikkate alındığında, davalı idare ile davacı arasındaki ilişki 4857 sayılı 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.

Aksinin kabulü, 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 doğurur.

Belirtilen tüm bu hususlara göre ve 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen belirsiz süreli hizmet sözleşmesine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

Uyuşmazlık Mahkemesinin 19.06.2023 tarihli ve 2022/265 Esas, 2023/487 Karar ve 16.10.2023 tarihli ve 2023/448 E. sayılı kararında da benzer hususlar vurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, davacının iş akdinin feshedilmesine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davaya konu uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşünülmektedir..."

7. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca, 2247 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre Danıştay Başsavcısının yazılı düşüncesi istenilmiştir.

III. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCESİ

8. Danıştay Başsavcısı, 2247 sayılı Kanun'un 13. maddesi uyarınca yapılan başvurunun kabulü gerektiği yolundayazılı düşünce vermiştir. Görüşünilgili kısmı şöyledir:

"(...) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "İstihdam Şekilleri" başlıklı 4. maddesinde, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği, 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 işçilere bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmek suretiyle kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli ve geçici işçi

olarak çalışanlar hakkında Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı açıklığa kavuşturulduğundan, bu işçiler hakkında hizmet akdine ilişkin hükümlerin yer aldığı mevzuatın uygulanması gerekmektedir.

Davacının MESKİ Personel A.Ş.'nin Türkiye İş Kurumu aracılığıyla verdiği işçi alımı ilanı üzerine yaptığı başvuru sonucunda göreve başlatıldığı ve hizmet akdine dayanılarak sözleşmesinin sona erdirildiği, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen Geçici 24. maddesinde yer alan taşeron işçilerin kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmelerine ilişkin düzenleme kapsamında, idarenin belirlediği şartlar çerçevesinde göreve başlamadığı, dolayısıyla belirlenen şartları taşımadığının sonradan anlaşılması nedeniyle taşeron şirkette işçi olarak çalışırken kamuda sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin işlemin ortadan kaldırılması gibi bir durumun söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler hakkında özel bir kanunî düzenleme bulunmadığından, özel hukuka tâbi işyerlerinde çalışan işçiler hakkında olduğu gibi İş Kanunu ve Borçlar Kanununda yer alan hizmet akdine ilişkin hükümler bu işçiler hakkında da geçerlidir.

Davacı ile işveren şirket arasındaki hukukî ilişki hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi olduğundan, davacının çalıştığı Şirketin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilen işlemin özel hukuk alanında tesis edilen bir işlem olduğu açıktır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'na tâbi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlerin görüm ve çözümü iş mahkemelerinin görev alanına girdiğinden, iş akdinin feshedilmesine ilişkin davanın görüm ve çözümünde adlî yargı mercii görevlidir.

Açıklanan nedenle, 2247 sayılı Kanunun 13. maddesi uyarınca yapılan başvurunun kabulü gerektiği düşünülmektedir."

III. İLGİLİ HUKUK

9. Anayasa'nın *"Genel ilkeler"* başlıklı 128. maddesinin birinci ve ikinci fıkrası 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..."

10. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"istihdam şekilleri"* başlıklı 4. maddesinde; kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmıştır. Maddenin *"D) İşçiler"* kısmı şöyledir:

(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.

11. 24/12/2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. madde ile 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..."

12. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" b*aşlıklı 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."

13. 4857 sayılı Kanun'un, yukarıda anılan 25. maddesinin atıfta bulunduğu 18. maddesinde, feshin geçerli sebebe dayandırılması kuralı getirilmiştir.

14. 4857 sayılı Kanun'un, yine 25. maddesinin atıfta bulunduğu *"Fesih bildirimine itiraz ve usulü"*başlıklı 20. maddesi şöyledir:

"(Değişik birinci fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) 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.

(Değişik üçüncü fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

(İptal dördüncü fıkra: Anayasa Mahkemesinin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile.)

15. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "*Görev"* başlıklı 5. maddesişöyledir:

(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."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

16. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 08/01/2024 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27.maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, davalı MESKİ vekilinin, anılan Kanun'un 10/2. maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve 12/1. maddede belirtilen süre içinde başvuruda bulunması üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısınca, 10. maddede öngörülen biçimde, davalı MESKİ yönünden olumlu görev uyuşmazlığı çıkarıldığı ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

17. Raportör-Hâkim Gülşen AKAR PEHLİVAN'ın 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:

18. Dava, 696 sayılı KHK kapsamında belirsiz süreli hizmet akdi ile işçi olarak çalışan davacının, 4857 sayılı Kanun'un 25/2. maddesi gereğince iş akdinin feshedildiğinden bahisle feshin iptali ve işe iadesi ve yoksun kaldığı özlük ve parasal haklarının tazmini talebiyle açılmıştır.

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. Dava dosyasının incelenmesinden, Mersin Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğünde hizmet akdine dayalı olarak mühendis unvanıyla işçi olarak görev yapan davacının güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması olumsuz olduğundan bahisle iş akdinin feshedilmesi nedeniyle davacı vekili tarafından, davalı idarenin 30/05/2022 tarihli işleminin hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek iptali ile yoksun kalınan özlük ve parasal haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle dava açıldığı anlaşılmaktadır.

21. 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.

22. 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.

23. 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'nda 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.

24. Yukarıda belirtilen hususlar gözönünde bulundurularak, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının başvurusunun kabulü ile Mersin 1. İdare Mahkemesince verilen 15/06/2023 tarih ve E.2023/90 sayılı görevlilik kararının kaldırılması

gerektiği sonucuna varılmıştır.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının BAŞVURUSUNUN KABULÜ ileMersin 1. İdare Mahkemesince verilen 15/06/2023 tarih ve E.2023/90 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

08/01/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE 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