T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2023/600
KARAR NO : 2024/129
KARAR TR : 01/04/2024

ÖZET: Davacının 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında A. S. G.M. M. sürekli işçi kadrosunda temizlik görevlisi olarak geçişi yapıldıktan sonra, davalı idarece tesis edilen görev yerinin değiştirilmesine ilişkin 27/09/2022 tarih ve E-71278804-299-52841567 sayılı işlemin iptali istemiyle açılan davanın ADLİ YARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : H. U.
Vekili : Av. T. İ.
Davalı : Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Vekili : Av. Ç. A.

I. DAVA KONUSU OLAY

1.Davacı vekili, müvekkilinin 08/01/2010 tarihinden itibaren A. S. G. M. M. makam sekreterliği, yönetici asistanlığı, kurum dışı yazışmalar, insan kaynakları iş ve işlemlerini yürüttüğünü, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı A. S. G. İl Müdürlüğü A. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğünün 27/09/2022 tarih ve E-71278804-299-52841567 sayılı görev yeri değişikliğine ilişkin iç emir kararı ile görev yerinin temizlik görevi olarak değiştirildiğini, yıllardır vasıflı işlerde çalıştırıldıktan sonra vasıfsız iş olarak nitelendirilen temizlik göreviyle görevlendirilmesinde hukuki isabet olmadığını, yapılan işlemin toplu iş sözleşmesine ve İş Kanunu'na açıkça aykırı olduğunu ileri sürerek, görev yeri değişikliğine ilişkin iç emir kararının iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Antalya 3. İdare Mahkemesi 02/12/2022 tarih ve E.2022/1468, K.2022/1406 sayılı kararı**ile, işçi pozisyonlarının kamu hukukundan ziyade özel hukuk mevzuatı ve sözleşmeleri ile somutluk kazandığı, uyuşmazlığın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği gerekçesiyle, davanın 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15/1-a. maddesi uyarınca görev yönünden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulması üzerine Konya Bölge İdare Mahkemesi 5. İdari Dava Dairesi 11/05/2023 tarih ve E.2023/1185, K.2023/2007 sayılı kararı ile, istinaf isteminin reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Görevsizlik kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dava dosyasının incelenmesinden; 08.01.2010 tarihinden beri Alanya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğünde çalışan davacı tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı A. Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü A. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğünün 27.09.2022 tarihli, E-71278804-299-52841567 sayılı görevlendirme konulu görev ve görev yeri değişikliğine ilişkin iç emir kararı üzerine davalı idareye sunulan, yapılan görev değişikliğini kabul etmediği, yapılan işlemin toplu iş sözleşmesine ve İş Kanununun ilgili maddelerine açıkça aykırı olduğu, bu nedenlerle yıllarca çalıştırıldığı makam sekreterliği, yönetici asistanlığı, kurum dışı yazışmalar, insan kaynakları iş ve işlemleri ile ilgili görevlerinde toplu iş sözleşmesi uyarınca çalıştırılmaya devam edilmesi için gerekli işlemlerin ve görevlendirmenin yapılmasına ilişkin talebinin davalı idarece reddi üzerine işbu davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Bakılan uyuşmazlıkta; davacının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında sürekli işçi olarak çalıştırılmak üzere yerleştirmesinin yapıldığı, işçilere ilişkin düzenlemenin yukarıda değinilen mevzuat hükmü gereği devlet memurları mevzuatının dışında olduğu, işçi pozisyonlarının kamu hukukundan ziyade özel hukuk mevzuatı ve sözleşmeleri ile somutluk kazandığı, bu bakımdan davanın görüm ve çözümünde adli yargı merciileri (İş Mahkemeleri) görevli olduğundan, davanın adli yargı yerinde açılması gerektiği sonucuna varılmıştır..."*

3. Davacı vekili bu kez, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, A. Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, A. Sosyal

Güvenlik Merkez Müdürlüğünün 27/09/2022 tarih ve E-71278804-299-52841567 sayılı görev yeri değişikliğine ilişkin iç emir kararının (çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğindeki görevlendirmenin) iptali ile müvekkilinin vasıflı nitelikteki eski görevine (makam sekreterliği, yönetici asistanlığı, kurum dışı yazışmalar, insan kaynakları iş ve işlemleri görevi) devamına ve meslek kodunun değiştirilmesine karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. **Alanya 1. İş Mahkemesi 01/11/2023 tarih ve E.2023/184 sayılı ara kararı** ile, sürekli işçi kadrosuna geçişlerde meslek kodunun hatalı olarak bildirilmesi halinde yanlış kodun değiştirilmesine ilişkin taleplerin idari yargı merciince değerlendirilmesi gerektiğinden, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına ve davanın incelenmesinin Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...dava konusu iç emir kararının iptali yönündeki talebin, ilgili işlemin idari işlem niteliğinde olması sebebiyle mahkememizce talep hakkında karar verilemeyeceği, dava konusu taleplerin idarenin işleyişine ilişkin olduğu, sürekli işçi kadrosuna geçirilen davacının kadroya geçmeden öncesinde ve kadroya geçtikten sonra da aynı görevi yaptığını iddia ettiği, sürekli işçi kadrosuna geçişlerde meslek kodunun hatalı olarak bildirilmesi halinde yanlış kodun değiştirilmesine ilişkin taleplerin idari yargı merciince değerlendirileceği dikkate alınarak söz konusu uyuşmazlığın çözümünde Mahkememizin görevli olmadığı, dava konusu uyuşmazlığı çözmekle görevli yargı kolunun idari yargı olduğu kanaatine varılmış olmakla..."

5. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca, 2247 sayılı Kanun'un 16., 19 ve 21. maddeleri uyarınca Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı ve Danıştay Başsavcılığının yazılı düşüncesi istenilmiştir.

III. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCELERİ

A. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının Yazılı Düşüncesi

6. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, davanın görüm ve çözümünün adli yargı yerine ait olduğu yönünde yazılı düşünce vermiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir:

"...Uyuşmazlık konusu olayda, davacının 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK ile eklenen Geçici 23. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna ataması yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalandığı ve sürekli işçi statüsünde çalışmaya devam ettiği, bu görevini sürdürürken A. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğünün 27.09.2022 tarihli ve 52841567 sayılı işlemiyle görev ve görev yeri değişikliğine ilişkin işlemin tesis edildiği, her iki yargı yolunda bu işlemin iptalinin dava konusu edildiği 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 çalıştığı kurum bünyesindeki görev yerinin değiştirilmesine 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 26.12.2022 tarihli ve 2022/693 E., 2022/706 K. sayılı kararında da benzer hususlar vurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, davacının görev ve görev yerinin değiştirilmesine ilişkin 27.09.2022 tarihli ve 52841567 sayılı işlemin iptaline ilişkin uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bu nedenle, Alanya 1. İş Mahkemesinin başvurusunun reddine karar verilmesi gerekmektedir..."

B. Danıştay Başsavcılığının Yazılı Düşüncesi

7. Danıştay Başsavcısı, davanın görüm ve çözümünün adli yargı yerine ait olduğu yönünde yazılı düşünce vermiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir.

"...2577 sayılı İdarî Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinde, idarî dava türleri idarî işlemlere karşı açılan iptal davaları, idarî eylem ve işlemlerden dolayı açılacak tam yargı davaları ve idarî sözleşmelerden dolayı çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar olarak belirlendiğinden, bir uyuşmazlığın idarî yargıda çözümlenebilmesi için idarî işlem, idarî eylem veya idarî sözleşmeden kaynaklanması

gerekmektedir.

Bir sözleşmenin idarî sözleşme sayılabilmesi için sürekli bir kamu hizmetinin görülmesi amacını taşıması, taraflarından birinin idare olması ve özel hukuk hükümlerini aşan, kamu hukukuna özgü şart ve hükümleri içermesi zorunludur. Bu itibarla, taraflarından biri idare olmakla birlikte, idarî sözleşme niteliği taşımayan sözleşmeler özel hukuk sözleşmesi olduğundan, bu sözleşmelerin uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıklar, özel hukuk hükümlerine göre adlî yargı mercilerince çözümlenir.

Davalı ile davacı arasındaki hukukî ilişki hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi olduğundan, taraflar arasında imzalanan hizmet akdinin idarî sözleşme olduğundan bahsedilemeyeceği açıktır. Bu itibarla, davanın açılmasına neden olan işlem, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemidir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'na veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine 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, işçi olan davacının görev ve görev yerinin belirlenmesine yönelik uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adlî yargı mercii görevlidir.

SONUÇ: Açıklanan nedenlerle, Alanya Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğünün görev ve görev yeri değişikliğine ilişkin 27/09/2022 tarihli ve E:7127804-299-52841567 sayılı işlemi yönünden, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adlî yargı merciinin görevli olduğu düşünülmektedir."

IV. İLGİLİ HUKUK

8. Anayasa'nın *"1. Genel ilkeler"* başlıklı 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."

9. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı 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.

(Mülga ikinci paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.)

Ancak, yabancı uyrukluların; (...)(8) Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; hizmetine kısmi zamanlı olarak ihtiyaç duyulacakların; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının; (...)(8) dış kuruluşlarda ve yurtdışı teşkilatlarında belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

(Ek paragraf: 19/1/2023 - 7433/2 md.) Bu fıkranın diğer paragraflarındaki hükümler ile özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde Cumhurbaşkanınca belirlenecek pozisyon unvanlarında çalıştırılmak üzere işin geçici olması şartı aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar bu sürenin bitiminden itibaren otuz gün içinde talepte bulunmaları hâlinde bulundukları yerde aynı unvanlı memur kadrolarına atanır. Bulundukları pozisyon unvanı ile aynı unvanlı memur kadrosu bulunmayanların atanacağı kadrolar Cumhurbaşkanınca belirlenir. Bu personel can güvenliği ve sağlık sebepleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Memur kadrolarına atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapar. Bu kapsamda memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz. Bu kapsamda memur kadrolarına

atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır. Bu kapsamda sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek ilgili kurumların kadro cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi ve teşkilatı belirtilmek suretiyle atama tarihinden itibaren iki ay içinde Kamu Personel Bilgi Sisteminin bulunduğu kuruma bildirilir.

(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, (...)(9) sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri yurtdışı teşkilatlarında istihdam edilecek personel için ayrıca olmak üzere Cumhurbaşkanınca belirlenir. (Ek cümle: 19/1/2023 - 7433/2 md.) Yurtdışı teşkilatlarında bu fıkra kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi süreleri, zorunlu hâllerde mali yılla sınırlı olma şartı aranmaksızın Cumhurbaşkanınca belirlenebilir. (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, sözleşmeyi yenilememeleri hâlinde sözleşmenin bitiminden 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 paragraf: 19/1/2023 - 7433/2 md.) Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disipline aykırı fiil ve hâllerin gerçekleşmesi durumunda bu personele verilmesi gereken disiplin cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları ile disipline dair diğer hususlar hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması ve üstü ceza verilmesini gerektiren fiil ve hâllerde disiplin kurulunun kararı alınarak sözleşmeli personelin görevine atamaya yetkili amirin onayı ile son verilir.

(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."

10. 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."

11. 4857 sayılı Kanun'un *"Tanımlar"* başlıklı 2. maddesinin birinci fıkrası 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 maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir."

12. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesinin ilgili kısmı 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.

Birinci fıkrada yer alan 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak şartının tespitinde, Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan sigortalı işe giriş bildirgeleri, işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgeleri esas alınır. Ancak söz konusu tarihe ilişkin olarak anılan Kuruma yasal süresi dışında verilen belgelere dayanılarak bu madde hükmünden yararlanılamaz. 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu idarelerince tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi verilenler bu madde hükümlerinden yararlanabilir.

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce adedi, bütçe ve teşkilatı ile birimi/yerleşim yeri belirtilmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren iki ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilir. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilen sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez. Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir..."

13. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 113. maddesi ile eklenen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun geçici 7. maddesi şöyledir:

"(Ek: 20/11/2017-KHK-696/113 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/106md.)

(1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(2) Birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her biri bu Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılır.

(3) Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.

(4) Bu maddenin uygulanmasında bu Kanunun bu maddeye aykırı diğer hükümleri uygulanmaz."

14. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun *"Görev"* başlıklı 5. maddesişöyledir:

" 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."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

15. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 01/04/2024 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İş Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, adli yargı dosyasının ekinde idari 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

16. 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 ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

17. Dava, taşeron firma bünyesinde temizlik görevlisi kadrosunda iken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçişi yapılan davacının, uzun zamandır fiilen makam sekreterliği, yönetici asistanlığı gibi vasıflı görevleri yürüttüğü halde, temizlik hizmetinde çalışmak üzere görev yerinin değiştirilmesine ilişkin A. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğünün 27/09/2022 tarih ve E-71278804-299-52841567 sayılı işlemininiptali istemiyle açılmıştır.

18. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde; kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmış olup, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin de geniş anlamda kamu görevlisi oldukları hususu içtihatlarla kabul edilmekle birlikte, bunlar 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; taşeron firma bünyesinde temizlik görevlisi kadrosunda olup, fiilen makam sekreterliği, yönetici asistanlığı gibi görevleri yürütmekte iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında A. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne sürekli işçi kadrosunda temizlik görevlisi olarak geçişinin yapıldığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü A. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğünün 27/09/2022 tarih ve E-71278804-299-52841567 sayılı, *"görevlendirme konulu, destek hizmetleri servisi çalışma düzeni başlıklı, 2022/8 İç Emir"* de *"temizlik, çay ocağı, bakım onarım ve arşiv hizmetlerinde"*

görev yapmakta olan ve aralarında davacının da bulunduğu işçi kadrosundaki personelin çalışma saatleri ve çalışma planına ilişkin düzenlemenin yapıldığı, çalışma planında davacının 1. Katta temizlik hizmetinde görevlendirildiği; bu görevlendirilme yazısının tebliğ edilmesi üzerine davacı vekili; müvekkilinin 08/01/2010 tarihinden itibaren A. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğünde fiilen makam sekreterliği, yönetici asistanlığı, kurum dışı yazışmalar, insan kaynakları iş ve işlemlerini yürüttüğünü, görev yeri değişikliğine ilişkin iç emir kararı ile görev yerinin, temizlik görevi olarak değiştirildiğini, yıllardır vasıflı işlerde çalıştırıldıktan sonra vasıfsız iş olarak nitelendirilen temizlik göreviyle görevlendirilmesinde hukuki isabet olmadığını, yapılan işlemin toplu iş sözleşmesine ve İş Kanununa açıkça aykırı olduğunu ileri sürerek, görev yeri değişikliğine ilişkin iç emir kararının iptali istemiyle dava açtığı anlaşılmıştır.

20. Bu duruma göre, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından yine davacının 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında A. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüğüne sürekli işçi kadrosunda temizlik görevlisi olarak geçişi yapıldıktan sonra, davalı idarece tesis edilen görev yerinin değiştirilmesine, bu değişikliğe ilişkin talebin değerlendirilmesine yönelik dava konusu işlem de, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi mahiyetindedir.

21. Aksine bir düşünce, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personel hakkındaki tüm işlemlerin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

22. 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 çözümünde iş mahkemelerinin görevli kılınmış olması, 7306 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile de 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuki uyuşmazlıklara iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan iş bu davanın da görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

23. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Alanya 1. İş Mahkemesinin 01/11/2023 tarih ve E.2023/184 sayılı başvurusunun reddine karar vermek gerekmiştir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Alanya 1. İş Mahkemesinin 01/11/2023 tarih ve E.2023/184 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

01/04/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Kenan	Nilgün	Doğan	Eyüp
YAŞAR	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN