T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/123
KARAR NO : 2024/200
KARAR TR : 03/06/2024

ÖZET: Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sürekli işçi olarak açıktan atanan davacının, davalı idare tarafından Sosyal Güvenlik Kurumunabildirilen meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkinişlemin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı: G.Ö
Vekili : Av.Ö.T
Davalı: Sağlık Bakanlığı
Vekili : Av. F.Ş

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin davalı idare bünyesindeki Seferihisar Necat Hepkon Devlet Hastanesinde açıktan atama kararına istinaden, *"belirsiz süreli iş sözleşmesi"* imzalayarak 27/03/2020 tarihinde temizlik işçisi olarak çalışmak üzere işe başladığını, işe başladığı günden itibaren davalı kurumda *"veri kayıt personeli"* olarak çalıştığını, 15/09/2021 tarihi itibariyle toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdine aykırı olarak, hastanenin bir kısmında temizlik işlerini yapmak üzere görevlendirilmiş olmasına karşın 27/03/2022 tarihine kadar acil servis sekretaryasında veri kayıt personeli olarak çalışmaya devam ettiğini ileri sürerek, *"asli göreviniz olan temizlik görevine devam etmeniz uygun görülmüştür"* şeklindeki İzmir Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü, Seferihisar Necati Hepkon Devlet Hastanesinin 06/09/2022 tarih ve 2299 sayılı yazısının, *"veri kayıt personeli"* olarak düzeltilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. İzmir 4. İş Mahkemesi 19/04/2023 tarih ve E.2022/359, K.2023/132 sayılı kararı ile, davacının veri kayıt personeli olarak vasıflı işlerde çalıştırılması gerektiğinin tespiti ile davanın kabulüne karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulmuştur.

3. İzmir BAM 7. Hukuk Dairesi 06/07/2023 tarih ve E.2023/1356, K.2023/1195 sayılı kararı ile, uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu, mahkemece karar vermeye elverişli tüm deliller toplanmadan ve bu deliller değerlendirilmeden karar verildiği gerekçesiyle, HMK'nın 353/1-a-4. ve 6. maddeleri gereğince esası incelenmeden kararın kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için mahkemesine iadesine kesin olarak karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Somut uyuşmazlıkta dava; davalı Bakanlığa bağlı hastanede sürekli işçi kadrosunda temizlik görevlisi olarak istihdam edilmesine rağmen davacının hiçbir zaman temizlik görevlisi olarak çalıştırılmadığı, acil servis sekretaryasında veri kayıt personeli olarak çalıştığı iddiasıyla temizlik görevlisi olarak görevlendirilmesinin iptali ile hizmet akdine ve TİS'e uygun mahiyette veri kayıt personeli olarak vasıflı bir işte görevlendirilmesi, işyeri ve SGK kayıtlarının bu şekilde düzeltilmesi tespitine ilişkin olup idarenin bu hususta verdiği red kararı dosyada mevcut değil ise de, davalı bakanlık vekilinin talebin yerinde olmadığı ve reddi gerektiği konusunda verdiği cevap yazısından idarenin davacının bu talebini kabul etmediği anlaşılmaktadır.

2577 Sayılıİdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinde idari yargı yetkisinin sınırları belirlenmiştir. Davacı fiilen yaptığı iş gözetilerek veri kayıt görevlisi olarak vasıflı bir işte görevlendirilmesini ve bu hususun işyeri ve SGK kayıtlarında düzeltilmesini talep etmektedir. Uyuşmazlığın niteliği itibariyle iş ve işveren arasındaki uyuşmazlıkları gideren iş mahkemelerinde görülmesi mümkün değildir. Öte yandan; benzer mahiyetteki davaların idari yargıda çözüme bağlandığı da görülmektedir. (Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi'nin 07.02.2020 tarih, 2019/1316 Esas-2020/192 Karar sayılı istinaf isteminin kesin olarak esastan reddine ilişkin kararı, İzmir Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi'nin 12.06.2019 tarih, 2018/1044 Esas ve 2019/685 Karar sayılı istinaf isteminin kesin olarak esastan reddine ilişkin kararı)

Anılan sebeplerle, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-b ve 115. maddeleri uyarınca, yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmesi gerekmektedir. Mahkemenin öncelikle işin esasına girmeden yargı yolunun caiz olup olmadığını denetlemesi gerekmektedir. Bu husus kamu düzenine

ilişkindir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle mahkemece karar vermeye elverişli tüm deliller toplanmadan ve bu deliller değerlendirilmeden karar verildiği anlaşılmakla HMK 353/1-a-4. ve 6. maddeleri gereğince esası incelenmeden kararın kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için mahkemesine iadesine karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur...."

4. **İzmir 4. İş Mahkemesi 21/09/2023 tarih ve E.2023/303, K.2023/275 sayılı kararı**ile kaldırma kararı uyarınca, davanın idari nitelikte olduğundan bahisle, dava şartı yokluğundan usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Yukarıda yazılı yasal mevzuatın eldeki dava yönünden uygulanması itibarıyla davalı Bakanlığa bağlı hastanede sürekli işçi kadrosunda temizlik görevlisi olarak istihdam edilmesine rağmen davacının hiçbir zaman temizlik görevlisi olarak çalıştırılmadığı, acil servis sekretaryasında veri kayıt personeli olarak çalıştığı iddiasıyla temizlik görevlisi olarak görevlendirilmesinin iptali ile hizmet akdine ve TİS'e uygun mahiyette veri kayıt personeli olarak vasıflı bir işte görevlendirilmesi, işyeri ve SGK kayıtlarının bu şekilde düzeltilmesi talebi yönünden davalı bakanlık vekilinin davaya cevabında davacının talebinin idarece kabul edilmediğinin anlaşıldığı üzere halen yürürlükte bulunan 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. m. uyarınca ve emsal mahiyetteki davaların idari yargıda çözüme bağlandığına ilişkin görülmektedir. Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesinin 07.02.2020 tarih, 2019/1316 Esas-2020/192 Karar sayılı istinaf isteminin kesin olarak esastan reddine ilişkin kararı ile İzmir Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi'nin 12.06.2019 tarih, 2018/1044 Esas ve 2019/685 Karar sayılı istinaf isteminin kesin olarak esastan reddine ilişkin emsal kararlarında da davaya bakmakla görevli ve yetkili mahkemenin İzmir İdari Yargı Mahkemeleri olduğu anlaşılmakla dava konusu uyuşmazlığın çözüm yerinin İzmir İdari Yargı Mahkemesi olduğu anlaşılmakla yürürlükteki 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1 -b ve 115. Maddeleri uyarınca, yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmesi gerekmiştir..."

5. Davacı vekili, müvekkilinin, hizmet akdine, toplu iş sözleşmesine aykırı şekildehizmet kodunun SGK kayıtlarına *"temizlik görevlisi"* olarak bildirilmesi işleminin iptali ile müvekkilinin yapmakta olduğu işe uygun olarak hizmet kodunun *"veri kayıt personeli"* olarak düzeltilmesi istemiyleidari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

6. İzmir 2. İdare Mahkemesi 24/11/2023 tarih ve E.2023/1708, K.2023/2034 sayılı kararı ile, dava dilekçesinin 2577 sayılı Kanun'un 3. maddesine uygun şekilde düzenlenmediği gerekçesiyle dava dilekçesinin reddine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dava dilekçesi ve eklerinin incelenmesinden; davacının davalı idareye bildirilen çalışma kodunun iptali ile hizmet akdine ve toplu iş sözleşmesine uygun mahiyette çalıştığı veri kayıt personeli olarak düzeltilmesi istemiyle huzurdaki dava açılmış ise de; iptal davalarında idari işlem mahiyetinde talepte bulunulamayacağı açık olup; bu kapsamda idari işlem mahiyetinde "hizmet akdine ve toplu iş sözleşmesine uygun mahiyette çalıştığı veri kayıt personeli olarak düzeltilmesinin" talep edildiği, tüm bu yönleriyle dava dilekçesinin 2577 sayılı Kanun'un 3. maddesine uygun şekilde düzenlenmediği kanaatine varılmıştır.

Bu durumda; şayet dava yenilenmek isteniyor ise, işbu "dilekçe ret" kararından da bahsedilerek yenilenen dava dilekçesine "İzmir 2. İdare Mahkemesi'nin dilekçe ret kararı üzerine yenileme dilekçesi" olduğu belirtilerek ve yukarıda yapılan açıklamalara uygun düzenlenecek dilekçe ile davanın yenilenmesi gerekmektedir.

Açıklanan nedenlerle; 2577 sayılı Kanun'un 15/1-d maddesi uyarınca bu kararın tebliğ tarihini izleyen günden itibaren otuz (30) gün içerisinde 3. maddeye uygun şekilde düzenlenerek yeniden dava açılmakta serbest olmak üzere dava dilekçesinin reddine..."

7. Davacı vekili dava dilekçesini yenileyerek bu kez, davalı kurum tarafından SGK'ya bildirilen meslek kodunun fiilen çalıştığı *"veri kayıt personeli"* olarak değiştirilmesine karar istemiyle dava açmıştır.

8. **İzmir 2. İdare Mahkemesi 17/01/2024 tarih ve E.2024/42 sayılı kararı**ile, dava konusu uyuşmazlığın çözümünde görevsizlik kararı veren ve bu kararı kesinleşen adli yargı yerinin görevli olduğu kanısına varıldığından, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesi hükümleri uyarınca görevli yargı merciinin belirlenmesi için Mahkemelerince Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına, İzmir 4. İş Mahkemesinin E.2023/303 sayılı dosyası temin edilerek, anılan dosya ile dava dosyasının gerekçeli kararıyla birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine, uyuşmazlığın incelenmesinin Uyuşmazlık Mahkemesi kararına kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir :

"...Dava dosyasının incelenmesinden davalı idare bünyesinde temizlik işçisi olarak çalışmak üzere 27/03/2020 tarihinde sözleşme imzalayan davacının işe başladığı günden itibaren kurumda veri kayıt personeli olarak çalıştığından bahisle Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen meslek kodunun veri kayıt personeli olarak değiştirilmesine karar verilmesi istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı

anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davacının, idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen hakların İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu, davacının çalıştığı kurumun İzmir Sağlık Bakanlığı olduğu ancak davacının işçi kadrosunda çalıştığının anlaşıldığı ve ilgili mevzuat hükümleri dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 05/04/2021 tarih ve E:2021/71 K:2021/223 Karar sayılı kararı da bu yöndedir..."

III. İLGİLİ HUKUK

9. 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."

10. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı 4. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"(Değişik: 30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

...

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."

11. 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."

12. 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."

13. 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:

"(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

15. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 03/06/2024 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

16. Raportör-Hakim 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:

17. Dava, Seferihisar Necat Hepkon Devlet Hastanesinde açıktan atama kararına istinaden, belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalayarak 27/03/2020 tarihinde temizlik işçisi olarak çalışmak üzere işe başlayan davacının, işe başladığı günden itibaren davalı kurumda veri kayıt personeli olarak çalışmasına rağmen, en son davalı idarenin06/09/2022 tarih ve 2299 sayılı yazısı ile kendisine bildirilen *"vasıfsız işçi, temizlik personeli"* meslek kodunun, *"veri kayıt personeli"* olarak düzeltilmesi 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; sürekli işçi kadrosunda, temizlik görevlisi olarak çalışan davacının, Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 18/03/2020 tarih ve 83/25 sayılı kararına istinaden Seferihisar Necat Hepkon Devlet Hastanesine atanarak, 27/03/2020 tarihinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile görevine başladığı, 07/03/2022 tarih ve 929 sayılı İzmir Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünün Sürekli İşçilerin Branşlarına Uygun Alanda Çalıştırılması Hakkındaki yazısı uyarınca İzmir Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü Seferihisar Necat Hepkon Devlet Hastanesinin 06/09/2022 tarih ve 929 sayılı işlemi ile davacının asli görevi olan temizlik görevine devam etmesinin uygun görülmesi üzerine, davacı vekilinin müvekkilinin acil servis sekreteryasında veri kayıt personeli olarak çalıştırıldığını, görev yeri değişikliğine ilişkin işlem 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 hükümlerine açıkça aykırı olduğunu ileri sürerek, görev değişikliğine ilişkin işlemin iptali istemiyle dava açtığı anlaşılmıştır.

20. Bu duruma göre, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının sürekli işçi kadrosunda temizlik görevlisi olarak, 27/03/2020 tarihinde açıktan atanması yapıldıktan sonra, davalı idarece tesis edilen görev yerinin değiştirilmesi ve bu değişikliğe ilişkin talebinin reddine yönelik 06/09/2022 tarih ve 2299 sayılı davaya konu işlemin de, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi mahiyetinde olduğu açıktır.

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; İzmir 2. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile İzmir 4. İş Mahkemesinin 21/09/2023 tarih ve E.2023/303, K.2023/275 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. İzmir 2. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile İzmir 4. İş Mahkemesinin 21/09/2023 tarih ve E.2023/303, K.2023/275 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

03/06/2024 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