**T.C.**
**UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ**

**ESAS NO :** 2024/277
**KARAR NO :** 2024/378
**KARAR TR :** 07/10/2024

**ÖZET**:Davacının 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında Belediyede sürekli işçi kadrosunda görev yapmakta iken, iş akdinin feshine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

**K A R A R**

**Davacı** : Z.C.C
**Vekili** : Av. M. R. G
**Davalılar** : 1-Akçakiraz Belediyesi Personel Hizmetleri Ltd.Şti.
2-Akçakiraz Belediye Başkanlığı

**I. DAVA KONUSU OLAY**

1.Davacı vekili, müvekkilinin Akçakiraz Belediyesi Personel Hizmetleri Limited Şirketinde 696 KHK kapsamında sürekli işçi kadrosunda görev yaptığını, davalı şirket tarafından (47 kodu-işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlediği gerekçesiyle) 01/08/2022 tarih ve 77343674-10.99838 sayılı işlem ile iş akdinin feshedildiğini, iş akdinin feshinin haklı gerekçeye dayanmadığını ileri sürerek, iş aktinin feshinin geçersizliğine, müvekkilinin eski işine iadesine ve işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için işe iade ve işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespiti istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

**II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ**

**A.Adli Yargıda**

2. Elazığ 1. İş Mahkemesi 03/04/2023 tarih ve E.2022/642, K.2023/232 sayılı kararı ile, kadroya alma işleminin idari bir işlem olduğu, davalı kurum tarafından davacı kadroya alındıktan sonra, şartları taşımadığı gerekçesiyle, kadroya alma işleminin iptali ile işten çıkışının yapıldığı, davacının işe iade talebinin, davalı kurumun kadroya alma işleminin iptaline ilişkin işlemin iptal edilerek davacının yeninden kadroyaalınması talebi niteliğinde olduğu, 4857 sayılı İş Kanun'un öngördüğü şekilde bir fesih işlemi olmadığı, uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu gerekçesiyle, dava dilekçesinin yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile usulden reddine dair karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulmuştur.

3. Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 14/09/2023 tarih ve E.2023/1168, K.2023/1050 sayılı kararı ile, davacı tarafça arabuluculuk dava şartının yerine getirilmediği, buna göre kesinleşen kararın tebliğinden itibaren 7036 sayılı Kanun'un 11. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesi gereğince iki haftalık süre içerisinde davacı tarafındanasıl ve alt işverene karşı birlikte yeniden arabulucuya başvurmak suretiyle yeniden dava açılabileceği gerekçesiyle, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince mahkeme kararının kaldırılmasına, dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine kesin olarak karar vermiştir.

4. Davacı vekili, taraflar arasındaki arabuluculuk görüşmesinin olumsuz neticelenmesi üzerine, aynı istemle yeniden dava açmıştır.

5. **Elazığ 1. İş Mahkemesi 25/03/2024 tarih ve E.2023/820, K.2024/221 sayılı kararı**ile, kadroya alma işleminin idari bir işlem olduğu, davalı kurum tarafından davacı kadroya alındıktan sonra, şartları taşımadığı gerekçesiyle kadroya alma işleminin iptali ile işten çıkışının yapıldığı, davacının işe iade talebinin, davalı kurumun kadroya alma işleminin iptaline ilişkin işlemin iptal edilerek davacının yeninden kadroyaalınması talebi niteliğinde olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü şekilde bir fesih işlemi olmadığı, uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu gerekçesiyle, HMK'nın 114/1-b ve 115/2 maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile davanın usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

*"...Dava, davalı şirkette çalışırken Devlet Memurları Kanunu gereğince şartları taşımadığından bahisle başka bir neden gösterilmeksizin işine son verildiğini belirten davacının işe iadesi istemiyle*

*açılmıştır.*

*696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye geçici 23., 24. ve 25. madde hükümleri eklenmiştir. 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi hükmü ile 1 Ocak 2018 tarih ve 30288 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan tebliğ incelendiğinde; uyuşmazlığa konu olayda davacının, 696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmeleri kapsamında idarenin tek yanlı olarak ve kamu gücüne dayanarak belirlediği şartlar çerçevesinde 05.04.2018 tarihi itibari ile çalışmaya başlamış olması ve davalı kurumun statüsü birlikte değerlendirildiğinde, uyuşmazlığa konu olan davada davalının, olağanüstü hal kapsamındaki 696 sayılı KHK ile kamuda sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin işlemin ve bu işlemi ortadan kaldıran fesih işleminin, idari nitelikte olduğu değerlendirildiğinden davanın görüm ve çözümünde idari yargı görevlidir.*

*Bu durumda, kadroya alma işlemi idari bir işlem olup, uyuşmazlığın kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadroların ihdası, iptali ve kullanılmasına dair esas ve usulleri düzenleyen mevzuattan doğduğu, idare hukuku esaslarına göre kadro kullanımına ilişkin olarak tesis edilen işlemin, kamu görevlileri mevzuatından kaynaklanan bir uyuşmazlık olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır (Uyuşmazlık Mahkemesinin 28.01.2019 tarih ve 2018/778 Esas, 2019/44 Karar sayılı, 18.04.2022 tarih 2022/196 Esas ve 2022/217 Karar sayılı kararı, yine aynı doğrultuda Ankara BAM 6. HD. benzer içerikli idari yargının görevli olduğuna dair kararları üzerine idare mahkemesi tarafından çıkarılan görev uyuşmazlığında idari yargının görevli olduğuna karar verilmiştir. (Uyuşmazlık Mahkemesi 14/12/2020 tarihli ve 2020/685 E-2020/722 K. sayılı, 26/10/2020 tarihli ve 2020/477 E-2020/615 K sayılı içtihatları) )*

*Somut uyuşmazlıkta; kadroya alma işlemi idari bir işlem olup, davalı kurum tarafından davacı kadroya alındıktan sonra, şartları taşımadığı gerekçesiyle kadroya alma işleminin iptali ile işten çıkışının yapıldığı, davacının işe iade talebinin, davalı kurumun kadroya alma işleminin iptaline ilişkin işlemin iptal edilerek davacının yeninden kadroyaalınması talebi niteliğinde olduğu, davalı kurum tarafından 4857 sayılı İş Kanunun öngördüğü şekilde bir fesih işlemi olmadığından, bu hukuki olguya göre uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, dava dilekçesinin yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile usulden reddine dair karar verilmiştir..."*

6. Davacı vekili bu kez, 01/08/2022 tarih ve 77343674-10.99838 sayılı iş akdinin feshi işleminin iptaline, müvekkilinin eski işine iadesine ve işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için işe iade ve işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

**B. İdari Yargıda**

7. **Elazığ 1. İdare Mahkemesi 09/05/2023 tarih ve E.2024/551 sayılı kararı** ile, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın görüm ve çözümünde adli 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, 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.*

*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.*

*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, davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.*

*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.*

*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 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 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.*

*Nitekim; Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 08/01/2024 tarih ve E.2023/560, K.2024/3sayılı, 19/06/2023 tarih ve E.2022/265, K.2023/487 sayılı, 16/10/2023 tarih ve E.2023/448, K.2023/650sayılı kararları da bu yöndedir..."*

8. Elazığ 1. İdare Mahkemesince 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

## IV. 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. 4857 sayılı Kanun'un *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"* başlıklı 25. maddesinin ilgili kısmı 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:*

*...*

*f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.*

*...*

*İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir."*

14. 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:

*"(Ek: 20/11/2017-KHK-696/127 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/118 md.)*

*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 Kanuna 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,*

*..."*

15. 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

16. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Seyfi HAN, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 07/10/2024 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, 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

17. 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:

18. Dava, davacının 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında Akçakiraz Belediyesinde sürekli işçi kadrosunda görev yapmakta iken, iş akdinin feshine ilişkin 01/08/2022 tarih ve 77343674-10.99-838 sayılı işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

19. 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.

20. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının 01/11/2017 tarihinden itibaren davalı belediye bünyesinde görev yapmakta iken 01/04/2018 tarihinde 375 sayılı KHK'nın geçici 23. ve 24. maddelerine istinaden davalı Belediyenin Personel Hizmetleri Limited Şirketine sürekli işçi kadrosuna geçirildiği; bilahare davalı belediye tarafından, çalışan personelin adli sicil kaydının talep edilmesi üzerine, davacı tarafından Elazığ 4. Asliye Ceza Mahkemesinin 15/03/2022 tarih ve E.2020/398, K.2022/390 sayılı kararının sunulduğu, idarece bu kararın tetkikinden davacı hakkında mahkumiyet kararının olduğunun anlaşılması üzerine, Başkanlığın 01/08/2022 tarih ve 77343674-10.99-838 sayılı işlemi ile *"...ilgili personelimizin 375 sayılı kanun hükmünde kararnamenin geçici 23 ve geçici 24. maddesinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar Yönetmeliğinde yer alan 'Hak sahipliği açısından kapsamın belirlenmesi' başlıklı 5. maddenin 2. fıkrasının (a) bendinde yer alan (14/07/1695 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şatları taşımak şartlarından 5 numaralı alt bentde yer alan şartı kaybettiği görülmüştür..."* gerekçesi ile (47 kod-işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi) davacının iş akdinin feshedildiği; davacı vekili tarafından, iş akdinin feshinin haklı gerekçeye dayanmadığı ileri sürülerek, iş aktinin feshinin geçersizliğine, müvekkilinin eski işine iadesine ve işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için işe iade ve işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların ödenmesi istemiyle, bakılmakta olan

davaların açıldığı anlaşılmaktadır.

21. 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 davalı Belediye Başkanlığı bünyesine 01/04/2018 tarihinde sürekli işçi kadrosuna geçişi yapıldıktan sonra, 15/03/2022 tarihli mahkumiyet kararına istinaden, davacı işçinin atanma şartını kaybettiği gerekçesiyle iş aktinin feshi cihetine gidildiğinden,dava konusu işlemin, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

22. 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.

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 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.

24. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Elazığ 1. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile, Elazığ 1. İş Mahkemesinin 25/03/2024 tarih ve E.2023/820, K.2024/221 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

**V. HÜKÜM**

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Elazığ 1. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile Elazığ 1. İş Mahkemesinin 25/03/2024 tarih ve E.2023/820, K.2024/221 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

07/10/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

| Başkan Vekili | Üye | Üye | Üye |
|---|---|---|---|
| Kenan | Doğan | Eyüp | Seyfi |
| YAŞAR | AĞIRMAN | SARICALAR | HAN |

| Üye | Üye | Üye |
|---|---|---|
| Ahmet | Mahmut | Bilal |
| ARSLAN | BALLI | ÇALIŞKAN |