T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/33
KARAR NO : 2024/247
KARAR TR : 03/06/2024

ÖZET: 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosunda istihdam talebinin reddedilmesinden sonraki süreçte kadroya atanan davacının, mahrum kaldığı özlük ve parasal haklarının tazmini istemiyle açtığı davanın, 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında İDARİ YARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : H.S
Vekilleri : Av. Ö.A.Ö
Davalı : Van Valiliği
Vekilleri : Av. Ö.A

I. DAVA KONUSU OLAY

1.Davacı vekili, müvekkilinin Van Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü Sevgi Evleri ve Kız Yetiştirme Yurdunda hizmet alım sözleşmeleri kapsamında taşeron firma bünyesinde işçi olarak çalışmakta iken, 05/05/2017 tarihinde iş sözleşmesinin taşeron firma tarafından feshi üzerine açtığı işe iade davasının lehine sonuçlanması üzerine, 696 sayılı KHK uyarınca kadrolu işçi statüsüne geçirilmesi talebiyleyaptığı başvurusunun, 04/12/2017 tarihi itibariyle fiilen çalışıyor olmak şartını taşımadığı gerekçesiyle Van Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünün 07/01/2020 tarih ve E.37762 sayılı işlemiyle reddedildiğini, bu işlemin Van 4. İdare Mahkemesinin 01/12/2020 tarih ve E.2020/564, K.2020/3073 sayılı kararı ile iptal edilmesi neticesinde, davalı kurum bünyesinde 31/07/2021 tarihi itibariyle sürekli işçi kadrosuna atanmasının ardından, geriye dönük maaş ve özlük haklarının tarafına ödenmesi istemiyle yaptığı 10/08/2021 tarihli başvurunun, davalı idarenin 18/08/2021 tarih ve E-71154212-900-872479 sayılı kararıyla reddedildiğini ifade ederek, bu kararın iptaline; 05/05/2017 - 31/07/2021 tarihleri arasındaki tüm özlük ve parasal haklarının, müvekkilinin hak ettiği tarihten itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. Van 3. İdare Mahkemesi 04/11/2022tarih ve E.2021/2242 , K.2022/2367sayılı kararı ile,davacının tazminini istediği maaş ve diğer ücret alacakları ile ilgili uyuşmazlığın, davacının iş akdinin feshedilmesinden kaynaklanan, fesihten işe iade kararı gereğince işe iadesinin talep edildiği süreye ilişkin (05/05/2017 - 01/11/2019) parasal haklar için ayrı, sürekli işçi kadrosuna atanması talebiyle 02/01/2020 tarihinde yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin yargı kararı ile iptal edilmesi sonrasında kadroya geçişinin sağlanarak işe başlatıldığı 31/07/2021 tarihleri arasındaki döneme ilişkin (02/01/2020 - 31/07/2021) parasal hakları yönünden ayrı olmak üzere, açılacak iki ayrı davada çözümlenmesi gerekirken, aynı davada görülmesine imkan bulunmadığı sonucuna varıldığından, bu haliyle 2577 sayılı Kanun'un 5. maddesine uygun olmayan dava dilekçesinin reddine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Davacı tarafından, Van Valiliği Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Sevgi Evleri ve Kız Yetiştirme Yurdunda hizmet alım sözleşmelerikapsamında taşeron firma bünyesinde işçi (çocuk bakım elemanı) olarak çalışmakta iken, 05.05.2017 tarihinde taşeron şirket tarafından sözleşmesinin feshedildiği, sözleşmesinin feshi üzerine İş Mahkemesi nezdinde açtığı işe iade davası lehine sonuçlandığından bahisle 696 sayılı KHK uyarınca kadrolu işçi statüsüne geçirilmesi talebiyle yaptığı 02.01.2020 tarihli başvurusunun, 04.12.2017 tarihi itibariyle fiilen çalışıyor olmak şartını taşımadığından bahisle Van Valiliği Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünün 07/01/2020 tarih ve E.37762 sayılı işlemiyle reddedildiği, anılan işlemin iptali istemiyle açılan dava sonucunda Van 4. İdare Mahkemesinin 01/12/2020 tarih ve E.2020/564, K:2020/3073 sayılı kararı ile davacının kadroya alınmamasına ilişkin işlemin iptal edilmesi üzerine, davalı idarece 31.07.2021 tarihi itibariyle sürekli işçi*

kadrosuna geçişinin sağlanarak işe başlatıldığı, akabinde davacı tarafından 10.08.2021 tarihli dilekçesi ile sözleşmesinin feshedilerek işten ayrıldığı ve sürekli işçi kadrosunageçişinin sağlanıp tekrar işe başlatıldığı 05.05.2017- 31.07.2021 tarihleri arasındaki mahrum kaldığı tüm parasal ve özlük haklarının ödenmesi istemiyle yaptığı başvurunun Van Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün 18.08.2021 tarih ve 872479 sayılı işlemi ile reddedilmesi üzerine, anılan işlemin iptali ile bu işlem nedeniyle yoksun kaldığı 05.05.2017-31.07.2021 tarihleri arasındaki döneme ilişkin parasal haklarının tazmini için fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik 1.000,00 TL maddi tazminatın yasal faiziyle birlikte tazminine karar verilmesi istemiyle bakılan dava açılmış ise de; davacının geriye dönük talep ettiği maaş ve parasal haklarının, taşeron firma bünyesinde çalışmakta iken işten çıkartıldığı 05.05.2017 tarihinden sürekli işçi kadrosuna geçirilerek işe başlatıldığı 31.07.2021 tarihleri arası tüm süreye ilişkin olduğu, bunun da dönemler itibariyle hem sözleşmesinin feshedilmesi sonrası çalışmadığı döneme, hem de sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi için başvuru yapılan tarihten mahkeme kararı üzerine kadroya geçişinin sağlandığı (02.01.2020-31.07.2021) tarih aralığındaki döneme ilişkin olduğu ve iki ayrı dönemi kapsadığı görülmektedir.

Dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, yukarıda aktarılan mevzuat hükümleri ve açıklamalar ile birlikte değerlendirildiğinde; davacının sözleşmesinin feshedildiği 05.05.2017 tarihinden İş Mahkemesinin işe iade kararı gereğince işe iadesinin talep edildiği 01.11.2019 tarihleri arasındaki döneme ilişkin sözleşmesinin feshedilmesinden kaynaklanan parasal haklar ile 696 sayılı KHK'nın 127.maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23.maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna atanmasını talep ettiği 02.01.2020 tarihinden Van 4.İdare Mahkemesinin 01.12.2020 tarih ve E.2020/564, K:2020/3073 sayılı iptal kararı üzerine sürekli işçi kadrosuna atandığı 31.07.2021 tarihleri arasındaki döneme ilişkin mali ve özlük haklarının, farklı mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğinden, her iki döneme ilişkin parasal talepler arasında, 2577 sayılı Kanun'un 5.maddesinde arandığı şekilde maddi veya hukuki bir bağ ya da sebep- sonuç ilişkisi bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Buna göre, davacının tazminini istediği maaş ve diğer ücret alacakları ile ilgili uyuşmazlığın, davacının iş akdinin feshedilmesinden kaynaklanan, fesihten işe iade kararı gereğince işe iadesinin talep edildiği süreye ilişkin (05.05.2017- 01.11.2019) parasal haklar için ayrı, sürekli işçi kadrosuna atanması talebiyle 02.01.2020 tarihinde yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin yargı kararı ile iptal edilmesi sonrasında kadroya geçişinin sağlanarak işe başlatıldığı 31.07.2021 tarihleri arasındaki döneme ilişkin (02.01.2020 - 31.07.2021) parasal hakları yönünden ayrı olmak üzere, açılacak iki ayrı davada çözümlenmesi gerekirken, aynı davada görülmesine imkan bulunmadığı sonucuna varıldığından, bu haliyle 2577 sayılı Kanun'un 5.maddesine uygun olmayan dava dilekçesinin reddi gerekmiştir.

Bu durumda; şayet dava yenilenmek isteniyor ise, işbu "dilekçe ret" kararından da bahsedilerek yenilenen dava dilekçesine "Van 3. İdare Mahkemesi'nin dilekçe ret kararı üzerine yenileme dilekçesi" olduğu belirtilerek, yukarıda yapılan açıklamalara uygun olarak her bir döneme karşı ayrı ayrı olmak üzere hazırlanacak iki ayrı dilekçe ile davaların yenilenmesi gerekmektedir.

Açıklanan nedenlerle;

1-2577 sayılı Kanun'un 15/1(d) maddesi uyarınca bu kararın tebliğ tarihini izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde 5. maddeye uygun şekilde ve yukarıda açıklanan her bir döneme ilişkin ayrı ayrı olmak üzere düzenlenecek dilekçeler ile yeniden dava açılmakta serbest olmak üzere dava dilekçesinin reddine..."

3. Dilekçe ret kararı üzerine davacı vekili, 07/12/2022 tarihli yeni dava dilekçesi vererek; müvekkilinin maaş ve özlük haklarının kendisine ödenmesi için yapmış olduğu 12/08/2021 tarih ve E.822816 sayılı başvurunun reddine ilişkin 18/08/2021 tarih ve E-71154212-900-872479 sayılı işlemin iptali ile müvekkilinin 04/12/2017 - 01/11/2019 tarihleri arasındaki maaş ve özlük haklarını hak etmiş olduğundan bahisle, sözkonusu meblağınhesaplanarakyasal faiziyle ödenmesi isteminde bulunmuştur .

4 . **Van 3. İdare Mahkemesi 12/01/2023 tarih ve E.2022/2857, K.2023/32 sayılı kararı**ile, iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlığın adli yargı yerinde çözümü gerektiği gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulmuş, Erzurum Bölge İdare Mahkemesinin 07/07/2023 tarih ve E.2023/1655, K.2023/1688 sayılı kararı ile,usul ve esas yönünden hukuka uygun olan İdare Mahkemesi kararının kaldırılmasını gerektiren bir neden bulunmadığı anlaşıldığından, istinaf başvurusunun reddine karar vermiştir. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir:

"... Dosyanın incelenmesinden;davacı tarafından, Van Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü bünyesinde hizmet alım sözleşmeleri kapsamında taşeron işçi olarak çalışmakta iken, iş akdi taşeron şirket tarafından 05.05.2017 tarihinde feshedilen davacının, iş akdinin feshi ile ilgili olarak açtığı işe iade davası neticesinde Van 1.İş Mahkemesi'nin 04.04.2019 tarih ve E:2018/555, K.2019/160 sayılı kararı ile işverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının davalı şirkete ait işyerindeki işine iadesine karar verilmesi üzerine davacının 01.11.2019 tarihli dilekçesi ile işe iade talebinde bulunulduğu, ayrıca 375 sayılı KHK'nın geçici 23.maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi talebiyle yaptığı02.01.2020 tarihli başvurusu neticesinde Van Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü bünyesinde 31.07.2021 tarihi itibariyle sürekli işçi kadrosuna geçirilerek işe başlatıldığı, akabinde davacı tarafından 10.08.2021 tarihli dilekçesi ile, mahrum kaldığı parasal ve özlük haklarının ödenmesi talebiye yaptığı başvurunun Van Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nün 18.08.2021 tarih ve 872479 sayılı

yazısı ile reddedilmesi üzerine, anılan işlemin iptali ile sözleşmesinin feshedildiği 05.05.2017 tarihinden iş mahkemesinin işe iade kararı gereğince işe iadesini talep ettiği 01.11.2019 tarihleri arasındaki süreye ilişkin sözleşmesinin haksız feshinden kaynaklanan maaş ve özlük haklarının işleyecek yasal faiziyle birlikte tarafına ödenmesine karar verilmesi istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bir kamu tüzel kişisi ile istihdam edilen kişi arasındaki bağ, bir "sözleşme" ile kurulmuş ise, bu bağ "akdi" nitelikte bir bağdır. Ancak sadece " idari sözleşme" ile istihdam edilenler, kamu kurum veya kuruluşuna kamu hukuku bağı ile bağlı olduklarından kamu görevlisi olarak nitelendirilirler. Bu bağlamda; kamu tüzel kişisi tarafından bir "özel hukuk sözleşmesi" ile istihdam edilen kişilerin kamu görevlisi olarak kabulü mümkün değildir. Bunlar hizmet akdiyle çalışan ve iş hukukuna tabi olarak istihdam edilen işçilerdir.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, işçi statüsündeki davacı ile davalı İdare arasında İş Sözleşmesinden kaynaklanan işçi – işveren ilişkisi bulunduğu; uyuşmazlığın, "işçi ve işveren arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları"kapsamında adli yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Bu durumda, işçi statüsündeki personel ile idare arasında İş Kanununun uygulanmasından kaynaklanan her türlü uyuşmazlığın çözümü adli yargının görevinde bulunduğundan, davacının işçi statüsünde olması ve davanın konusunun davacının iş akdinin feshedildiği 05.05.2017 tarihinden İş Mahkemesinin işe iade kararı gereğince işe iadesinin talep edildiği 01.11.2019 tarihleri arasındaki döneme ilişkin sözleşmesinin haksız feshedilmesinden kaynaklanan maaş ve ücret alacaklarına ilişkin olduğu göz önüne alındığında, uyuşmazlığın adli yargı yerinde (İş Mahkemelerinde) görülüp çözümlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle; Görevli yargı merciinde ayrı ve müstakil bir dava açılmakta serbest olmak üzere 2577 sayılı Kanun'un 15/1-a maddesi uyarınca davanın görev yönünden reddine..."

5. Davacı vekili bu kez, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla, 05/05/2017 - 01/11/2019 tarihleri arasındaki tüm maaş ve özlük haklarının şimdilik 1.000 TL'sinin, hakkın doğum tarihinden itibaren uygulanacak en yüksek mevduat faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesi istemiyleadli yargı yerindedava açmıştır.

B. Adli Yargıda

6. **Van 1. İş Mahkemesi 28/11/2023 tarihli celsede ve E.2023/664 sayılı kararı** ile, dava konusu uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerektiğinden görevli yargı mercinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine karar vermiş, daha sonra 13/12/2023 tarih ve E.2023/664 sayılı gerekçeli ara kararını yazmıştır. Gerekçeli kararın ilgili kısmı şöyledir:

" ...Dosyanın incelenmesinden; asıl işveren davalı bünyesinde alt işveren En-Ka Temizlik San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin sigortalısı olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 05.05.2017 tarihinde feshedildiği, Mahkememizin 2018/555 Esas 2019/160 Karar sayılı kararıyla davacının iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespiti ile alt işveren En-Ka Temizlik San. ve Tic. Ltd. Şti.'ye işe iadesine, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince yasal süresi içinde işe başvurmasına rağmen davalı tarafından 1 aylık yasal süresi içinde işe başlatılmaması halinde 4 aylık brüt ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince yasal süresi içinde işe başvurması halinde hak kazanılacak olan 4 aylık boşta geçen süre ücretinin davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verildiği, iş bu kararın 17.10.2019 tarihinde kesinleştiği, davacının yasal süresinde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sürekli işçi kadrosunda istihdam edilme talebiyle yapmış olduğu işe başlama başvurusunun davalı tarafından reddine ilişkin 07.01.2020 tarih ve E.37762 sayılı işlemin iptali istemi ile açtığı davanın Van 4. İdare Mahkemesi'nin 2020/564 Esas 2020/3073 Karar sayılı kararı ile kabulüne karar verildiği, kararın Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin 2021/1510 Esas 2022/1907 Karar sayılı istinaf başvurusunun esastan reddine kararı ile 15/06/2022 tarihinde kesinleştiği,sonrasında davacının 01.11.2019 tarihinde sürekli işçi kadrosunda işe başlatıldığı, davacı vekilinin davacının geçersiz fesih tarihi olan 05.05.2017 tarihi ile sürekli işçi kadrosunda işe başlatıldığı 01.11.2019 tarihleri arasındaki maaş ve özlük haklarının tahsili istemi ile iş bu davayı açtığı anlaşılmıştır.

Mahkememizin 2018/555 Esas 2019/160 Karar sayılı kararı ile 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinde düzenlenen işe iadenin mali sonuçlarına hükmedilmiş olup, 4857 sayılı İş Kanununu kapsamında davacının fiili çalışmasının bulunmadığı süreye ilişkinbaşkaca bir alacağa hükmedilmesi mümkün değildir. Bu itibarla, işe iade kararının kesinleşmesi üzerine süresinde başvuru yapmasına rağmen davalı tarafından işe başlatılmayan ve sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmeyen davacının, davalının bu işlemine karşı açmış olduğu iptal davasının kabulü ile kararın kesinleşmesine müteakip istihdamının geç yapılmasından kaynaklıtalep ettiği parasal ve özlük haklarının tahsili talebi ile açmış olduğu iş bu davanın 2577 sayılı Kanun'un 2. ve 12. maddeleri kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerektiği kanaatine varılarak, aşağıdaki şekilde ara karar vermek gerekmiştir. (Uyuşmazlık Mahkemesinin 10.07.2023 tarih 2023/227 Esas 2023/538 Karar)

KARAR: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Dava konusu uyuşmazlığı çözüm yeri idari yargı olduğundan görevli yargı merciinin belirlenmesi için dosyasının Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine,

2- Kararın bir suretinin taraf vekillerine tebliğine,

Bu nedenle 2247 sayılı Kanunun 18/1 maddesi gereğince Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından karar

verilinceye dek davanın görülmesinin geri bırakılmasına karar verilmiştir..."

III. İLGİLİ HUKUK

7. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesi 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."

8. Anayasa'nın 125. maddesinin son fıkrası şöyledir:

"İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür."

9. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun *"İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı"* başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"1. (Değişik: 10/6/1994 - 4001/1 md.) İdari dava türleri şunlardır:

a) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 21/9/1995 tarihli ve E:1995/27, K:1995/47 sayılı kararı ile; Yeniden Düzenleme: 8/6/2000-4577/5 md.) İdarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları,

b) İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları

c) (Değişik: 18/12/1999-4492/6 md.) Tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar.

2. İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler."

3. (Mülga: 2/7/2018 - KHK-703/185 md.)

10. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun *"İptal ve tam yargı davaları"* başlıklı 12. maddesi şöyledir:

"İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştaya ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu hususta ki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler. Bu halde de ilgililerin 11 nci madde uyarınca idareye başvurma hakları saklıdır."

11. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun *"Doğrudan doğruya tam yargı davası açılması"* başlıklı 13. maddesi şöyledir:

"1. İdari eylemlerden hakları ihlal edilmiş olanların idari dava açmadan önce, bu eylemleri yazılı bildirim üzerine veya başka süretle öğrendikleri tarihten itibaren bir yıl ve her halde eylem tarihinden itibaren beş yıl içinde ilgili idareye başvurarak haklarının yerine getirilmesini istemeleri gereklidir. Bu isteklerin kısmen veya tamamen reddi halinde, bu konudaki işlemin tebliğini izleyen günden itibaren veya istek hakkında otuz gün içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten itibaren, dava süresi içinde dava açılabilir.

2. Görevli olmayan adli (...) yargı mercilerine açılan tam yargı davasının görev yönünden reddi halinde sonradan idari yargı mercilerine açılacak davalarda, birinci fıkrada öngörülen idareye başvurma şartı aranmaz."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

12. 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 adliyargı dosyası ekinde idariyargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

13. Raportör-Hâkim Şerife ÖZDOĞAN'ın davanın çözümünde idari yargının görevli olduğu yolundaki raporu

ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ'nin davada idari yargının, Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davadaadliyargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

14. Dava, taşeron şirket bünyesinde çalışırken 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında, iş aktinin haksız feshi nedeniyle fiili olarak çalışmadığından bahislekadroya geçiş hakkı elde edemeyen, ancak mevzuatın aradığı tarihte iş aktinin haksız feshi nedeniyle çalışamadığını tespit ettirdikten sonra sürekli işçi kadrosunda işe başlayan davacının, boşta geçirdiği 05/05/2017 ila 01/11/2019 tarihleri arasında yoksun kaldığı özlük ve parasal haklarının tarafına ödenmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin Van Valiliği Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünün 18/08/2021 tarih ve E-71154212-900-872479 sayılı işleminin iptali ve belirtilen tarihler arasındaki tüm özlük ve parasal haklarının ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

15. Dava dosyalarının incelenmesinden, idare bünyesinde taşeron firmaya bağlı olarak çalışmakta olan davacının, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosunda istihdam talebinin, anılan KHK'nın 127. maddesinde aranan, 04/12/2017 tarihinde ilgili firmada fiilençalışmadığı gerekçesiyle reddi üzerine anılan tarihte iş aktinin haksız feshi nedeniyle fiilen çalışamadığını tespit ettirdiği veidari makamın olur'u sonrasında sürekli işçi kadrosunda göreve başladığı, daha sonra yoksun kaldığı özlük ve parasal haklarının ödenmesi istemiyle idareye yaptığı başvurunun reddi üzerine, hem bu işlemin iptali hem de idari işlemden dolayı kişisel haklarının doğrudan muhtel olduğu iddiasıyla tam yargı/tazminat davası açtığı anlaşılmaktadır.

16. Uyuşmazlık konusu olayda, 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesine sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecine ilişkin uyuşmazlığın kadro geçişi sonrası yaşanılan bir çekişme olmadığı, diğer bir deyişle işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlık olmadığından 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bulunmadığı; sürekli işçi kadrosuna geçiş işlemlerinin bir bütün halinde idari nitelikte olduğu, uyuşmazlığın görüm ve çözümünün idari yargının görevinde olduğu sonucuna varılmıştır.

17. Bu durumda, davacının sürekli işçi kadrosuna istihdamının geç yapılmasından kaynaklı talep ettiği maaş ve özlük haklarının, davacının talebinin reddine ilişkin idari işlemden kaynaklandığı, dolayısıyla bu işlemin iptali ve idari sürece ilişkin tazminat isteminin 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

18. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Van 1. İş Mahkemesince yapılan başvurunun kabulü ile, Van 3. İdare Mahkemesinin 12/01/2023 tarih ve E.2022/2857, K.2023/32 sayılı görevsizlik kararının kaldırılmasına karar verilmesi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan nedenlerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Van 1. İş Mahkemesince yapılan BAŞVURUNUN KABULÜ ile, Van 3. İdare Mahkemesinin 12/01/2023 tarih ve E.2022/2857, K.2023/32 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

03/06/2024 tarihinde Üyeler Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ile Bilal ÇALIŞKAN'ın KARŞI OYLARI ve OY ÇOKLUĞU 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

KARŞI OY

Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü bünyesinde hizmet alım sözleşmeleri kapsamında taşeron işçi olarak çalışmakta iken, iş akdi taşeron şirket tarafından feshedilen davacının, iş akdinin feshi ile ilgili olarak açtığı işe iade davasında, Van 1. İş Mahkemesi'nin 04/04/2019 tarih ve E.2018/555, K.2019/160 sayılı kararı ile feshin geçersizliğine, davacının işine iadesine karar verilmiş, davacı da, işe iade talebinde bulunmuş ve ayrıca 375 sayılı KHK'nın geçici 23.maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilmesini istemiştir.

Van Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü bünyesinde 31/07/2021 tarihinde sürekli işçi kadrosuna geçirilerek işe başlatılan davacının, 10/08/2021 tarihli dilekçesi ile, mahrum kaldığı parasal ve özlük haklarının ödenmesi talebi, 18/08/2021 tarih ve 872479 sayılı işlemle reddi üzerine, anılan işlemin iptali ile sözleşmesinin feshedildiği 05/05/2017 tarihinden iş mahkemesinin işe iade kararı gereğince işe iadesini talep ettiği 01/11/2019 tarihleri arasındaki süreye ilişkin sözleşmesinin haksız feshinden kaynaklanan maaş ve özlük haklarının işleyecek yasal faiziyle birlikte tarafına ödenmesi istemiyle açılan davanın, işçi statüsündeki davacı ile davalı İdare arasında İş Sözleşmesinden kaynaklandığı ve uyuşmazlığın, *"işçi ve işveren arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları"* kapsamında adli yargı yerinde (İş Mahkemelerinde) çözümlenmesi gerektiği görüşüyle çoğunluğun kararına katılmıyoruz.

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN