T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/386
KARAR NO : 2024/318
KARAR TR : 07/10/2024

ÖZET:Davacının, Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü emrinde taşeron firmaya bağlı temizlik işçisi olarak görev yapmakta iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sürekli işçi (temizlik işçisi kadrosu) kadrosuna geçtiği fakat, sürekli büro işlerinde görev yaptığından kadrosunun büro personeli olarak değiştirilmesi talebiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işlemin iptal edilmesi isteminin, ADLİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M. K.
Vekili : Av.Ü. İ.
Davalılar
İdari Yargıda: Erzurum Valiliği
Vekili : Av. Ş. K.
Adli Yargıda : Gençlik ve Spor Bakanlığı
Vekili : Av. Ö. Ü.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin 10/07/2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca, Erzurum İl Müdürlüğünün sürekli işçi (4/D) kadrosunda bulunduğu *"Temizlik Personeli"* unvanının *"Büro Personeli"* olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun; Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alım Sözleşmeleri kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilmesine İlişkin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına dair usul ve esasları kapsamında Sürekli İşçi kadrosuna geçirilen işçi personelin mezkur mevzuatta belirtilen *"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."* hükmüne istinaden, unvan değişikliği talebi ile ilgili herhangi bir işlem yapılamadığı yönündeki 24/11/2022 tarih ve 3702947 sayılı Erzurum Valiliği Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü işleminin iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Erzurum 3. İdare Mahkemesi 26/05/2023 tarih ve E.2022/2283, K.2023/879 sayılı kararı** ile, davanın 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15/1-a maddesi uyarınca görev yönünden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

> *"...Dosyanın incelenmesinden; davacının, Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü emrinde taşeron firmaya bağlı olarak temizlik işçisi olarak görev yapmakta iken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Geçici 23. madde kapsamında sözleşme imzalayarak sürekli işçi (temizlik işçisi kadrosu) kadrosuna geçtiği, fakat temizlik işçisi pozisyonunda çalışmasına karşın sürekli olarak büro işlerinde görev yaptığından büro personeli olarak değiştirilmesi talebiyle yapmış olduğu başvurunun 24/11/2022 gün ve 3702947 sayılı Erzurum Valiliği Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü işlemi ile reddedilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, sürekli işçi kadrosuna geçiş yapılmadan önceki ve statü değişikliği kapsamında kalan idari başvurular neticesinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarla ilgili olarak idari yargının görevli olduğu tartışmasız olmakla birlikte, sürekli işçi statüsüne geçtikten sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlıkların çözüm yerinin değişiklik arz ettiği ve genel hükümler kapsamında iş mahkemelerinin görevli olduğu anlaşılmaktadır.*
>
> *Bakılan davada, davacının sürekli işçi statüsünde temizlik personeli görev tanımlı olarak görev yaptığı, bununla birlikte; uzun süredir fiilen büro personeli olarak çalıştırıldığından bahisle temizlik işçisi yerine büro personeli pozisyonuna görevlendirilmesi için yaptığı başvurunun reddi üzerine işçi-işveren arasında ortaya çıkan bir ihtilafın mevcut olduğu, davacının büroda görevlisi olarak çalıştırılması işçi statüsünden çıkarılarak memur, sözleşmeli personel gibi başka bir istihdam statüsüne*

geçirilmesine yönelik bir talebin çekişmenin söz konusu olmadığı anlaşılmakla; davanın görüm ve çözümünde idari yargının değil, 4857 sayılı Kanun uyarınca iş mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna ulaşılmıştır..."

3. Davacı vekili bu kez, aynı istemle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. **Erzurum 2. İş Mahkemesi 21/05/2024 tarih ve E.2023/402, K.2024/205 sayılı kararı**ile, 6100 sayılı HMK'nın 114/1-b maddesi gereğince yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın, dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Öncelikle çözümlenmesi gereken husus, uyuşmazlığın çözüm yerinin adli yargı mı yoksa idari yargı mı olduğudur.

Somut olayda dava dilekçesinde de belirtildiği ve dosya kapsamı, davalı kurum ve SGK kayıtları ile tanık beyanlarından da anlaşıldığı üzere davacının hizmet alımı yoluyla ihaleyi alan şirketler bünyesinde çalıştığı dönemde de davalı Bakanlık sigortalısı olarak çalıştığı dönemde de fiilen büro personeli olarak çalışmasına rağmen SGK'ya meslek adının "temizlik görevlisi" meslek kodunun ise 9112.06 olarak bildirildiği görülmektedir.

Dava dilekçesinde dava konusu talebin kadroya geçtikten sonra ve halen büro yönetim elemanı/personeli olarak çalıştırılıyor olması nedeniyle fiili olarak icra ettiği işe göre meslek kodunun tespiti olduğu, uyuşmazlığın kadroya geçiş sırasındaki idari işlem değil, sonrasında çalıştığı pozisyona göre meslek kodunun tespiti olduğu ileri sürülmüşse de, dava konusu talebin temelinde davacının başından beri büro personeli olarak çalışmasına rağmen kadroya geçişten önce temizlik görevlisi olarak bildirilen meslek kodu ile buna uygun olarak bildirilen meslek kodunun kadroya geçiş esnasında da aynı şekilde bildirildiği, bu nedenle talebin davacının sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonra ortaya çıkan bir duruma ilişkin olmadığı, davacının kadroya geçişi öncesindeki mesleğinin hizmet türüne işlenirken gerçekte yaptığı işten farklı olarak işlendiği, buna göre davacının halihazırda bildirilen meslek kodu ilk olarak 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesine sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecinde hatalı girildiğinden bu uyuşmazlığın iş sözleşmesinden doğmadığı, dolayısıyla uyuşmazlığın işçilik haklarından kaynaklı olmayıp İş Kanunu'na tabi bulunmadığı, sürekli işçi kadrosuna geçiş işlemlerinin bir bütün halinde idari nitelikte olduğu ve uyuşmazlığın görüm ve çözümünde idari yargının görevli olduğu kanaatine varılararak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur..."

5. Davacı vekilinin, 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, Erzurum 2. İş Mahkemesince dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

6. 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."

7. 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."

8. 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."

9. 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."

10. 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."

11. 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

12. 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, adli ve idari yargı yerleri arasında anılan Kanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, adli ve idari yargı dosyalarının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine, son görevsizlik kararını veren mahkemece Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin işlemlerde herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

13. 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:

14. Dava, Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü emrinde taşeron firmaya bağlı temizlik işçisi olarak görev yapmakta iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sürekli işçi (temizlik işçisi kadrosu) kadrosuna geçen davacının, sürekli büro işlerinde görev yaptığından bahisle kadrosunun büro personeli olarak değiştirilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddedilmesine ilişkin 24/11/2022 gün ve 3702947 sayılı işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

15. 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.

16. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının, Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü emrinde taşeron firmaya bağlı olarak temizlik işçisi olarak görev yapmakta iken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Geçici 23. madde kapsamında sözleşme imzalayarak sürekli işçi (temizlik işçisi kadrosu) kadrosuna geçtiği, fakat temizlik işçisi pozisyonunda çalışmasına karşın sürekli olarak büro işlerinde görev yaptığından bahisle ünvanının büro personeli olarak değiştirilmesi talebiyle yapmış olduğu başvurunun 24/11/2022 gün ve 3702947 sayılı Erzurum Valiliği Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü işlemi ile reddedilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

17. 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 ataması yapıldıktan sonra, pozisyonunun uzun süredir görev yaptığı büro personeli olarak değiştirilmesi ve bu değişikliğe ilişkin talebinin reddine yönelik 24/11/2022 tarih ve 3702947 sayılı davaya konu işlemin, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi mahiyetinde olduğu açıktır.

18. 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.

19. 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.

20. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Erzurum 2. İş Mahkemesinin 21/05/2024 tarih ve E.2023/402, K.2024/205 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Erzurum 2. İş Mahkemesinin 21/05/2024 tarih ve E.2023/402, K.2024/205 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