T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/621
KARAR NO : 2025/236
KARAR TR : 08/04/2025

ÖZET: Davacının davalı belediyede 5393 sayılı Kanun'un 49. maddesine istinaden kültür ve sosyal işler müdürü olarak çalışmakta iken, sözleşmesinin feshinden kaynaklanan parasal haklarının tahsili istemiyle açtığı davanın İDARİ YARGI YERİNDE görülmesi hk.

K A R A R

Davacı : A.M.Ç
Vekili : Av. F. Ö
Davalı : Gebze Belediye Başkanlığı
Vekili : Av. A. A

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, Gebze Belediye Başkanlığında sözleşmeli kültür ve sosyal işler müdürü olarak görev yapmakta iken müvekkilinin iş akdinin haksız olarak feshedildiğini belirterek; şimdilik toplam 2.500 TL tutarındaki kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, genel tatil ücreti, bakiye ücret alacağı, asgari geçim indirimi ve iş sonu tazminatının iş akdinin feshi tarihinden itibaren yasal faiziyle tahsili istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. Gebze 1. İş Mahkemesi 10/02/2020 tarih ve E.2019/526, K.2020/56 sayılı kararı ile dava şartı yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiş; bu karara karşı istinaf yoluna başvurulması üzerine, Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi 13/04/2021 tarih ve E.2020/1770, K.2021/572 sayılı kararı ile, eksik inceleme gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak dosyanın Mahkemesine gönderilmesine kesin olarak karar vermiştir.

3. **Gebze 1. İş Mahkemesi 23/11/2022 tarih ve E.2021/264, K.2022/255 sayılı kararı** ile, dava konusu uyuşmazlıkta yargı yolu bakımından idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle davanın usulden reddine karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Davacı 22.11.2019 harç tarihli dava dilekçesinde özetle: Müvekkilinin 25/06/2014 tarihinden 25/03/2019 tarihine kadar davalı belediyede kültür ve sosyal işler müdürü olarak çalıştığını, 25/06/2014 tarihinde davalı belediyenin taşeron hizmet firması olan güven sosyal ve destek hiz. Tur. San. ve tic. Ltd şti.' de psikolog unvanı ile sözleşmeli memur olarak davalı belediyede işe başladığı, 10/04/2015 tarihinden itibaren davalı belediyede aynı unvan ile sözleşmeli memur olarak devam ettiği, 31/08/2015 tarihinde ise müdür vekili ve kültür ve sosyal işler müdürü olarak çalıştığı, 25/03/2019 tarihinde iş sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedildiğini, davalı belediye ile müvekkili arasında imzalanan 5393 sayılı belediye kanunu 49/3 maddesi gereğince tam zamanlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli personele ilişkin hizmet sözleşmesi düzenlendiğini müvekkilinin davalı belediyede 5 yıldan fazla çalıştığı kıdem tazminatının eksik ödendiğini, müvekkilinin çalıştığı son döneme(2014-2019) ait yıllık iznini hiç kullanmadığını, diğer talep edilen alacakların da ödenmediğini belirterek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücret alacağı, ulusal bayram-genel tatil ücret*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin

alacağı, bakiye ücret alacağı, iş sonu tazminatı, asgari geçim indirimi ve yıllık ücretli izin alacağı talebinde bulunmuştur.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle ; Davacının, müvekkili belediyede 5393 sayılı belediye kanunun 49. Maddesi ve 657 sayılı devlet memurları kanunun 4. Maddesine göre 10/04/2015-25/03/2019 tarihleri arasında psikolog kadrosu karşılığında sözleşmeli personel olarak çalıştığı, davacının kamu personeli olduğundan açılan davanın iş mahkemesinde görülmesinin mümkün olmadığını, kısmi veya belirsiz alacak davası olarak açılamayacağını, zaman aşımı definde bulunarak davacının taleplerinin yerinde olmadığı belirtilerek açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Taraf delileri, sgk kayıtları, işyeri dosyası, banka kayıtları, taraf tanık beyanları ile hesap raporu dosya arasına alınmıştır.

Dava İş Kanunu uyarınca açılan işçilik alacağı davasıdır.

Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 10.HD 2020/1170E. 2021/572K. Sayılı ilamında; "Somut olayda, dava dilekçesi ile, davacının 25/06/2014 tarihinden 25/03/2019 tarihine kadar davalı belediyede kültür ve sosyal işler müdürü olarak çalıştığını, 25/06/2014 tarihinde davalı belediyenin taşeron hizmet firması olan güven sosyal ve destek hiz. Tur. San. ve tic. Ltd şti.' de psikolog unvanı ile sözleşmeli memur olarak davalı belediyede işe başladığı, 10/04/2015 tarihinden itibaren davalı belediyede aynı unvan ile sözleşmeli memur olarak devam ettiği, 31/08/2015 tarihinde ise müdür vekili ve kültür ve sosyal işler müdürü olarak çalıştığı, 25/03/2019 tarihinde iş sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedildiğini, davalı belediye ile müvekkili arasında imzalanan 5393 sayılı belediye kanunu 49/3 maddesi gereğince tam zamanlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli personele ilişkin hizmet sözleşmesi düzenlendiğini, müvekkilinin davalı belediyede 5 yıldan fazla çalıştığı belirtilerek alacak talebinde bulunduğu, ön inceleme duruşma tutanağında ise taraflar arasındaki uyuşmazlığın davacının sözleşmeli personel olarak belediye bünyesinde istihdamı sonrası iş akdi feshinde kaynaklanan alacak miktarlarının olduğu olarak belirtildiğinden dava konusu uyuşmazlığın hangi dönemi kapsadığı somut olarak tespit edilerek davacının işçi olarak çalıştığı süreye ilişkin talepleri bakımından iş mahkemesi görevli ise de davacı 10/04/2015 tarihinde sözleşmeli personel statüsüne geçmekle davalı idare ile arasındaki ilişkinin niteliği değiştiği, davacı statü hukukuna tabi olarak çalışmaya başladığı, bu statüde çalışmakta iken sözleşmesinin fesih edildiği, 657 sayılı Kanun 4/b. maddesine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ile çalıştıran idare arasında doğan uyuşmazlıklarda idari yargı görevli olduğundan, davacının talebinin 25/06/2014-25/03/2019 tarihleri arasındaki döneme ilişkin olması halinde bu tarihler arasındaki 4857 sayılı Kanun'a tabi olarak geçirdiği süreye ilişkin talepleri tefrik ederek ayrı esasa almalı, sözleşmeli personel statüsünde çalışmasının bulunduğu dönem yönünden ise idari yargının görevli olduğu dikkate alınarak 6100 sayılı HMK'nın 114/1-b maddesine göre dava şartı olan "yargı yolunun caiz olmaması" nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesinin yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 24/06/2019 tarih ve 2017/23225 Esas, 2019/13794 Karar sayılı benzer nitelikteki ilamı) " şeklinde hüküm kurmuştur.

Davacı vekili 01.02.2022 tarihli beyan dilekçesinde; davacının; 25.06.2014 tarihinde davalı Çayırova belediyesinin taşeron hizmet firması olan Güven Sosyal Ve Destek Hizmetleri Turizm Sanayi Ve Ticaret Ltd. Şirketi aracılığı ile kültür ve sosyal işler müdürlüğüne bağlı psikolog ünvanı ile 09.04.2015 tarihine kadar çalışma yaptığını, 10.04.2015 tarihi ile 30.08.2015 tarihleri arasında ise Çayırova Belediyesinde ile aynı ünvanla (psikolog) sözleşmeli memur olacak şekilde çalışma yaptığını, 31.08.2015 tarihinden, iş akdinin fesih edildiği 25.03.2019 tarihine kadar ise Müdür Vekili ve Kültür ve Sosyal işler müdürü olarak çalışma yaptığını beyan etmiştir.

Davacı vekilinin beyanı üzerine; davacının çalışma döneminden 10.04.2015-25.03.2019 arası dönemdeki çalışmasının sözleşmesi personel olarak devam ettiği anlaşılmıştır. Yukarıda anılan kaldırma ilamı doğrultusunda sözleşmesi personellere ilişkin davalara bakmakla görevli mahkemenin idare mahkemesi olduğu kanaatine ulaşılmış, bu gerekçeyle davanın idari yargının görev alanına girmesi nedeniyle eldeki davada HMK m.114/1-b hükmü uyarınca dava şartı yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin

4. Davacı vekili, bu kez aynı istemle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

5. Kocaeli 2. İdare Mahkemesi 27/02/2023 tarih ve E.2023/207, K.2023/217 sayılı kararı ile, *"asgari geçim indirimi kaleminin ayrılması gerektiği"* gerekçesiyle 2577 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca dava dilekçesinin reddine karar vermiş; davacı vekili tarafından dava dilekçesi karar yönünde düzeltilerek yenilenmiştir.

6. **Kocaeli 2. İdare Mahkemesi 06/11/2023 tarih ve E.2023/460 sayılı kararı** ile, İş Kanunu hükümleri gereğince uyuşmazlıkta iş mahkemelerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve dosya incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Dosyanın incelenmesinden;*
> *Çayırova Belediyesi bünyesinde Kültür ve Sosyal İşler Müdürü olarak görev yapmakta iken iş sözleşmesinin haksız nedenle feshedildiğinden bahisle 25.03.2019 (fesih tarihi) tarihinden itibaren fazlaya ilişkin talep hakkı saklı kalmak kaydıyla kıdem tazminatından eksik kalan kısmı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, asgari geçim indirimi ücreti, genel tatil ücreti, sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesi dolayısıyla kalan bakiye ücret alacağı, iş sonu tazminatı olmak üzere şimdilik 2.500,00-TL'nin yasal faiziyle birlikte tahsili istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
> *Bu durumda;*
> *Dosya kapsamı ve yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, davacı ile idare arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağının İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmış olup, Gebze 1. İş Mahkemesinin 23.11.2022 tarih ve E:2021/264, K.2022/255 sayılı dosyasında verilen ve kesinleşen görevsizlik kararı da dikkate alındığında, olumsuz görev uyuşmazlığının çözümü için yukarıda anılan amir hüküm uyarınca dosyaların Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesi gerekmektedir."*

7. Kocaeli 2. İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

8. Anayasa'nın *"1. Genel ilkeler"* başlıklı 128. maddesinin birinci ve ikinci fıkraları 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. ..."*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin

9. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı 4. maddesinin ilgili A ve B bentlerinin 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.

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; (…)10 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; (…)10 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 tespiti ile 64 üncü maddenin dördüncü fıkrası kapsamında 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, (…)14 sözleşme fesih halleri,

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin

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."

10. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun *"Norm kadro ve personel istihdamı"* başlıklı 49. maddesinin ilgili birinci, ikinci, üçüncü, beşinci ve son fıkraları şöyledir:

"Norm kadro ilke ve standartları Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir.

Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur.

Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edileceklere ödenecek net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur. Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir. (Ek cümleler:19/1/2023-7433/6 md.) Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir. Sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri hâlinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atanır. Bu kapsamda memur kadrolarına atananların bir yıl süreyle diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılamaz. Bunların sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespiti ile 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

...

Üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığına gönderilir. (Ek cümle: 29/6/2012-6338/16 md.) Dördüncü fıkrada sayılan unvanlara ilişkin hizmetler dışında kalmak ve o hizmet için ihdas edilmiş kadro bulunmamak kaydıyla, Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca üçüncü fıkra çerçevesinde sözleşmeli personel istihdamı uygun

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin

görülmüş olan kadro unvanlarına ilişkin görevlerde, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre münhasıran kısmi süreli olarak sözleşmeli personel çalıştırılabilir.

...

Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının yüzde onunu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayının (20.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere, hastalık ve yıllık izinleri dâhil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir."

11. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun *"Tanımlar"* başlıklı 3. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Bu Kanunun uygulanmasında;

...

6) Sigortalı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi,

... ifade eder. ..."

12. 5510 sayılı Kanun'un *"Sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4. maddesinin 1.fıkrasının (a) ve (c) bentleri şöyledir:

"(Değişik: 17/4/2008-5754/2 md.)

Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,

...

c) Kamu idarelerinde;

1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar,

sigortalı sayılırlar. ..."

13. Öte yandan, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların belirlendiği 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 1. maddesi şöyledir:

"(Değişik:22/11/2010-2010/1169) Bu Esaslar, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası hükmü uyarınca kamu idare, kurum ve kuruluşlarında mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri hakkında uygulanır."

14. Yine Esasların *"Sözleşmenin feshi"* başlıklı Ek 6. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi şöyledir:

"Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi, hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşmesi tek taraflı feshedilir."

15. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun *"İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı"* başlıklı 2. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin

"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.

..."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

16. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 08/04/2025 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 dosya sureti ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

17. Raportör-Hâkim Süleyman ARIDURU'nun davanın çözümünde idari 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 idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

18. Dava, Gebze Belediye Başkanlığında sözleşmeli personel statüsünde kültür ve sosyal işler müdürü olarak görev yapmakta olan davacının iş akdinin haksız olarak feshedildiğinden bahisle, şimdilik toplam 2.500 TL tutarındaki kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, genel tatil ücreti, bakiye ücret alacağı, asgari geçim indirimi ve iş sonu tazminatının iş akdinin feshi tarihinden itibaren yasal faiziyle tahsili istemiyle açılmıştır.

19. Anayasa'nın 128. maddesinde devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği belirtilmiş, maddede *"kamu görevlisi"* kavramı tanımlanmayıp, *"kamu görevlisi tarafından yapılması gereken görevler"* sayılmıştır.

20. 657 sayılı Kanun'da da *"kamu görevlisi"* kavramı tanımlanmamış, 4. maddesinde yalnızca kamu hizmetlerinin gördürüldüğü dört grup istihdam şeklinden bahsedilmiş olup, maddenin son fıkrasında işçiler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça vurgulanmıştır. Bir kamu tüzel kişisi tarafından istihdam edilen kişi, bu göreve kamu hukuku kurallarına göre idari bir kararla atanmış ise, bu görevli kamu görevlisidir. Kanun'da, sözleşmeli personel kamu hizmeti görevlileri olarak kabul edilmekle birlikte sözleşme kurallarının taraf iradeleri ile sözleşme serbestisi sınırları içerisinde belirlenmediği açıktır.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin

21. Sözleşmeli personelin durumu kanun, kanun hükmünde kararname, bakanlar kurulu kararı, yönetmelik ve tip sözleşmelerle düzenlenmekte ve bunlarda hüküm bulunmaması halinde 657 sayılı Kanun'un uygulanacağı öngörülmektedir. Bu nedenle sözleşmeli personelin durumu da, memurların durumu gibi büyük ölçüde kanuni ve nizami bir durum yani statüler durum haline gelmiştir. Zira bunların hukuki durumu memurların hukuki durumu gibi büyük ölçüde idare tarafından düzenleyici işlemlerle belirlenir ve bu hukuki durum yine idare tarafından tek yanlı olarak her zaman değiştirilebilir.

22. Yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri ve somut olay birlikte değerlendirildiğinde; davacının Gebze Belediye Başkanlığı bünyesindeki taşeron firma olan Güven Sosyal ve Destek Hizmetleri Tur. San. ve Tic. Ltd Şti'nde 25/06/2014 tarihinden itibaren belirli süreli iş sözleşmesiyle psikolog unvanıyla çalıştığı, 10/04/2015 tarihinden itibaren davalı Belediye Başkanlığında *"5393 sayılı Belediye Kanununun 49. Maddesinin Üçüncü Fıkrası Gereğince Tam Zamanlı Olarak Çalıştırılacak Sözleşmeli Personele İlişkin Hizmet Sözleşmesi"* imzalanarak sözleşmeli memur unvanıyla çalışmakta iken, 31/08/2015 tarihinden itibaren de aynı Sözleşme kapsamında kültür ve sosyal işler müdürü olarak çalışmaya devam ettiği, 25/03/2019 tarihinde hizmet sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle, Sözleşmeden kaynaklı eksik ödenen parasal haklarının tahsili istemiyle eldeki davanın açıldığı, anılan Sözleşmenin 13. maddesinde, sözleşmeli personelin, 5393 sayılı Kanun'un 49. maddesine veya 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre yürüteceği görev itibariyle sözleşmeli personel olma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan birini sonradan kaybetmesi halinde sözleşmenin feshedilmiş sayılacağının belirtildiği yine bu sözleşme hükümlerine, 5393 sayılı Kanun'a ve tabi olduğu diğer mevzuat hükümlerine aykırı davranışı tespit edilen sözleşmeli personele, kurumu tarafından gerekçesi ile birlikte bu durumun yazılı olarak tebliğ edileceği, tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği hükmüne yer verildiği, ayrıca sözleşmede geçici görevlendirmelerde 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerinin uygulanacağının belirtildiği, çalışma saatlerinin devlet memurları ile aynı olduğu, ücret ödemelerinde, izinlerde, kamu personeline benzer haklar tanındığı, sözleşmenin sona ermesi hallerinde ise idarenin belirleyici ve üstün haklara sahip olduğu görülmektedir.

23. Mahkeme içtihatlarında ve öğretide, idarenin kamusal yetkisinin verdiği üstünlük ve ayrıcalıklara dayanarak, konusu, hüküm ve koşulları bakımından özel hukuk sözleşmelerinden farklı olan sözleşmeler de yapabileceği, idare hukuku esaslarına tabi bulunan bu sözleşmelerin de *"idari sözleşme"* olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Bu nedenle idarenin bir sözleşmesinde idareye özel hukuk sözleşmelerindekileri aşan bazı üstünlük ve ayrıcalıkların tanınmış olmasının, o sözleşmenin bir idari sözleşme sayılmasına yol açtığı benimsenmektedir. İdari sözleşmeler, idareye özgü bir düzenlemeye gereksinim gösteren bir konuyu düzenlediklerinden, idare kamu yararı ve kamu hizmetlerinin gerekleri dolayısıyla, tek yanlı iradesi ile sözleşme ilişkisini etkileyebilir ve karşı taraf hakkında işlemler yapabilir.

24. Bu açıklamalar ışığında, davacının, kamusal mevzuat dikkate alınarak düzenlenen sözleşme ile çalıştırıldığı, sözleşme koşullarının tamamen hizmet borçlusu davacının yükümlülüklerini belirlemeye yönelik ve büyük ölçüde kamu personeline paralel hükümler içerdiği anlaşılmakta olup, anılan yasal düzenlemelere göre işçi sayılmadığı ve kamu hizmeti yürütmekte olduğu öte yandan, idare hukuku esaslarına göre düzenlenen hizmet sözleşmesinin de idari sözleşme niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır. İdarenin, kamu görevlisi sayılan personeli ile arasındaki ilişki, idare hukuku ilkelerine dayanan ve idare hukuku ilkeleriyle düzenlenen bir kamu hukuku ilişkisidir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin

25. Her ne kadar, sözleşme hükümleri ile, davacı 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesine tabi sigortalı kılınmış ise de, personelin bağlı olacağı sosyal güvenlik kurumunu belirleyen bu hüküm, taraflar arasındaki kamu hukuku ilişkisini değiştiremez ve ortadan kaldıramaz. Öte yandan, davacının kıdem tazminatı ve işçilik alacakları talep etmiş olması da, davacının işçi sayılacağı veya sayılması gerektiği anlamına gelmeyeceği gibi, tek başına görevli yargı yerini belirleyecek bir ölçüt de değildir.

26. Bu duruma göre, davacının çalışma biçimi ile idareyle imzalanan sözleşme hükümlerine bakıldığında idarenin 5393 sayılı Kanun'un yukarıda yer verilen hükümleri uyarınca ve kamusal nitelikte üstün hak ve yetkilere dayanarak yaptığı sözleşmenin idari nitelikte olduğu, bu bağlamda 2577 sayılı Kanun'un 2/1-c. maddesinde belirtilen idari sözleşmeden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlık kapsamındaki davanın görüm ve çözümünde idari yargı yerinin görevli bulunduğu sonucuna varılmıştır.

27. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Kocaeli 2. İdare Mahkemesinin 06/11/2023 tarih ve E.2023/460 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A.Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Kocaeli 2. İdare Mahkemesinin 06/11/2023 tarih ve E.2023/460 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

08/04/2025 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Rıdvan	Nilgün	Doğan	Eyüp
GÜLEÇ	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden EBQlpp4 - m0SSmB6 - A8WrACy - UY76N4= ile erişebilirsin