T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO **:** 2024/80
KARAR NO **:** 2025/128
KARAR TR **:** 03/02/2025

ÖZET: 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında sözleşmeli bilişim uzmanı olarak çalışmakta olan davacının, çalıştığı kuruma iade edilen geçici iş göremezlik ödeneğinin ödeme tarihinden itibaren yasal faizleri ile birlikte davalıdan tahsili istemiyle açtığı davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı **:** H. B.
Vekili **:** Av. M. G.
Davalı **:** Tarım ve Orman Bakanlığı
Vekili **:** Hukuk Müşaviri S. E.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığında 2017 yılından beri Bilişim Uzmanı olarak görev yaptığını, görevi sırasında 12/12/2020 tarihinde Ankara Şehir Hastanesi aciline şiddetli baş ağrısı ve bilinç bulanıklığı şikayeti ile başvurduğunu, durumunun kritik görülerek yoğun bakıma yatırıldığını, geçirmiş olduğu operasyon sonrasında 6 gün yoğun bakımda kaldığını, 18/12/2020 tarihinde yoğun bakımdan çıktığını, 18/12/2020 - 20/12/2020 tarihleri arasında hastane servisinde yattığını ve daha sonra 21/12/2020 tarihinden 03/02/2021 tarihine kadar ayakta istirahatinin takdir edildiğini; istirahat süresince maaşlarının SGK tarafından Geçici İş Göremezlik ödeneği düşülerek yatırıldığını, ancak müvekkiline 11/02/2021 tarihinde ilgili birimin maaş bölümünden gönderilen mail ile SGK tarafından kendisine yatırılmış olan geçici iş göremezlik ödeneğinin iade edilmesinin istendiğini, buna mukabil müvekkilinin kendisine yatırılmış olan geçici iş göremezlik ödeneğini çalıştığı kuruma iade ettiğini, müvekkilinin kendisine karşı yapılan bu işlemin sebebini sormak amacıyla ve ilgili aylara ilişkin maaş bordrolarının kendisine iade edilmesi amacıyla çalıştığı kuruma dilekçe ile başvurduğunu, kendisine verilen cevabi yazıda kendisi hakkında Kamu Kurum Ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas Ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 15. maddesine göre işlem yapıldığı cevabı verildiğini, anılan Yönetmeliğin 15. maddesinin personelin hastalık durumunda bir sözleşme dönemi için 30 gün süre ile ücretli izin alabileceğini, bu süre zarfında personele sözleşme ücret tavanı üzerinden ödeme yapılması gerektiğini, mükerrer ödemeye mahal vermemek için SGK tarafından yatırılan geçici iş göremezlik ödeneğinin ilgilinin maaşından düşüleceğinin düzenlendiğini, Yönetmeliğin 30 günü aşmayan hastalık durumları, geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabı ve 30 günü aşan hastalık durumları için 5510 sayılı Kanun'un 18. ve ilgili diğer maddelerine atıf yaptığını, davalı tarafın vermiş olduğu cevabi yazı dikkate alındığında müvekkili hakkında hukuka aykırı işlem yapıldığının bizzat kendi cevapları ile ortaya konduğunu, mevzuat hükümlerinin acıkça çalışanların hastalık durumlarında bir gelir kaybına uğramaması gerektiğini

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

düzenlediğini, yapılan bu yanlışlıktan dönülmesi için müvekkilin nam ve hesabına yatırılmış olan geçici iş göremezlik ödeneğinin taraflarına iadesinin gerektiğini, yukarıda anılan yönetmelik hükmü ve 5510 sayılı Kanun'un, müvekkili konumunda çalışan personel için her sözleşme döneminde 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verileceğini hükme bağladığını, müvekkilin 12/12/2020 tarihinde ilk hastane başvurusunu gerçekleştirdiğini ve hastalık sürecinin 03/02/2021 tarihine kadar devam ettiğini, bu nedenle hastalık izni süresinin iki sözleşme dönemine yayıldığını ve takip edilmesi gereken iki ayrı 30 günlük sürenin söz konusu olduğunu, 5510 sayılı Kanun'un geçici iş göremezlik ödeneğinin iş görememenin başladığı 3. günden itibaren hesaplanarak ödenmesi gerektiğini, yatarak tedavi / ayakta tedavi durumları için ayrı ayrı oranlar vermek suretiyle hesaplanması gerektiğini belirttiğini, bu kapsamda ilk iki günün ödeneğe ihtiyaç bırakmaması ve ödeneğin 3. günden itibaren hesaplanarak ödenmesi durumları göz önünde bulundurulduğunda, müvekkilin hasta olarak geçirdiği tüm zamanın geçici iş göremezlik ödeneği alarak ücretli hastalık iznine ayrılması gereken zaman olarak değerlendirilmesi ve raporlu olduğu tüm günler için ödenek hesaplanarak müvekkil nezdinde bırakılması gerektiğini, davalı kurumun bu şekilde ödeneğin iadesini talep etmesinin haksız ve hukuksuz bir uygulama oluşturduğunu ileri sürerek; müvekkile ait olan geçici iş göremezlik ödeneğinin kuruma iade edildiği tarihten bu yana işlemiş olan yasal faizleri ile birlikte iadesine karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. **Ankara 33. İş Mahkemesi 23/08/2021 tarih ve E.2021/239, K.2021/220 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın çözümü idari yargının görev alanına girdiğinden davanın yargı yolu nedeniyle usulden reddine karar vermiş, taraflarca istinaf edilmemesi üzerine karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Dava; davacının Geçiçi İş Görememezlik Ödeneğine ilişkin yapılan ödemenin kurumdan yasal faiziyle iade edilmesi talebine ilişkindir.*
>
> *Davacının şahsi sicil dosyası içeriğine göre,25/01/2001 tarihinden itibaren 5510 sayılı yasanın 4/1-c maddesi kapsamında hizmetinin bulunduğu anlaşılmıştır.*
>
> *Bilindiği gibi, 6100 sayılı HMK'nın 114/1-b maddesine göre "yargı yolunun caiz olması" dava şartı olup mahkeme, dava şartlarının mevcut olup olmadığını, davanın her aşamasında kendiliğinden araştırır. Taraflar da dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilirler. Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir.*
>
> *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olup Yasa'nın 101.maddesine göre bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.*
>
> *Somut olayda davacının hizmetinin 25/01/2001 tarihi itibariyle 5434 sayılı yasa kapsamında olduğu değerlendirildiğinde; dava konusu talebin davacının çalıştığı kurumdan "Geçici İş Görememezlik Ödeneği" nin iadesine ilişkin olması nedeniyle dava konusunun idari yargının görev alanına girdiği anlaşılmakla davanın yargı yolu nedeniyle usulden reddi gerekmiş, aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."*

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

B. İdari Yargıda

4. Ankara 17. İdare Mahkemesi 28/09/2022 tarih ve E.2021/1803, K.2022/1796

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

sayılı kararı ile, davanın reddine karar vermiş, davacı vekilinin kararı istinaf etmesi üzerine Ankara Bölge İdare Mahkemesi 7. İdari Dava Dairesi 03/05/2023 tarih ve E.2023/47, K.2023/1185 sayılı kararı ile istinaf başvurusunun kabulü ile istinaf başvurusuna konu idare mahkemesi kararının kaldırılmasına, dava dosyasının yeniden bir karar verilmek üzere mahkemesine gönderilmesine kesin olarak karar vermiştir.

5. **Ankara 17. İdare Mahkemesi 06/10/2023 tarih ve E.2023/963 sayılı kararı** ile, davanın adli yargının görev alanına girdiği gerekçesiyle, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında 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:

> *"Davacı H. B. vekili Av. M. G. tarafından, davalı idare bünyesinde sözleşmeli bilişim personeli olarak görev yapmakta olan davacı tarafından, istirahat raporu olduğu 18/12/2020-03/02/2021 tarihlerine ilişkin ücretlerinin tam olarak ödenmiş olması nedeniyle anılan rapora istinaden SGK tarafından kendisine ödenen geçici iş göremezlik ödeneği kadro ücret tutarının davalı idarece 'Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik'in 15. maddesi' uyarınca iade edilmesinin istenilmesi üzerine kendisinden haksız olarak tahsil edildiği öne sürülen tutara karşılık şimdilik 100,00-TL (ıslah neticesinde 22.440,38-TL) 'nin kuruma iade edildiği tarihten itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte tarafına iadesine karar verilmesi istemiyle açılan davada işin gereği görüşüldü.*
>
> *2577 sayılı İdarî Yargılama Usûlü Kanunu'nun 14/3-a maddesinde; dava dilekçelerinin "görev" yönünden ilk incelemeye tabi tutulacağı, 15/1-a maddesinde ise de adlî yargının görevli olduğu konularda açılan davaların reddine karar verileceği belirtilmiştir.*
>
> *2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesi'nin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanunun 19. maddesinde; "Adli ve idari yargı mercilerinden birisinin kesin veya kesinleşmiş görevsizlik kararı üzerine kendisine gelen bir davayı incelemeye başlayan veya incelemekte olan bir yargı mercii davada görevsizlik kararı veren merciin görevli olduğu kanısına varırsa, gerekçeli bir karar ile görevli merciin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurur ve elindeki işin incelenmesini Uyuşmazlık Mahkemesinin karar vermesine değin erteler. Yargı merciince, önceki görevsizlik kararına ilişkin dava dosyası da temin edilerek, gerekçeli başvuru kararı ile birlikte dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilir." hükmüne yer verilmiştir.*
>
> *Uyuşmazlıkta, işbu davanın ilk olarak Ankara 33. İş Mahkmesine 2021/239 Esasına kayıtlı dava dosyasında açıldığı, 23/08/2021 tarih ve K:2021/220 sayılı kararı ile uyuşmazlığın çözümünün idari yargının görevine girdiği gerekçesi ile görev yönünden reddine karar verilmesi üzerine davacı tarafından Mahkememize açılan, 2021/1803 Esas sayılı dosyada, Mahkememizin 28/09/2022 tarih ve K:2022/1796 sayılı kararı ile, "tarihli kararla davacı tarafından, hastalık izni süresinde de sözleşme ücreti tavanının 3 katı ücretin tarafına ödenmesi gerektiği, aksi halde bu durumun idarenin sebepsiz zenginleşmesine neden olacağı ileri sürülmüşse de; davacının tabi olduğu 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 6. maddesinde ödenecek sözleşme ücretinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenlerin sözleşme ücret tavanı kıstas alınarak belirlendiği, hastalık izni halinde de yukarıda yer verilen Yönetmeliğin 15. maddesinde açıkça 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenlerin sözleşme ücret tavanı tutarında ibaresine yer verildiğinden, hastalık izni halinde ödenecek ücretin davacının almakta olduğu sözleşme ücreti olarak yorumlanmasının mümkün olmayacağı" gerekçesiyle davanın reddine karar verildiği, anılan kararın davacı tarafından, istinaf edilmesi üzerine Ankara Bölge İdare Mahkemesi 7. İdari Dava Dairesinin 03/05/2023 tarihli 2023/47 Esas 2023/1185 Karar sayılı kararıyla işbu davanın adli yargının görevine girdiği gerekçesiyle Mahkememiz dosyasının iade edilmesi neticesinde 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli merciin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurmamız gerekmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden, davalı idare bünyesinde sözleşmeli bilişim uzmanı olarak çalışmakta olan davacının 12/12/2020-18/12/2020 tarihleri arasında yoğun bakımda tedavi gördüğü, 18/12/2020-03/02/2021 tarihleri arasında istirahat raporlu olduğu, bu döneme ilişkin davalı idare tarafından, davacıya 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi uyarınca istihdam edilenlerin sözleşme ücret tavanı tutarında ödeme yapıldığı, davalı idarece bu döneme ilişkin SGK tarafından davacıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin 11/02/2021 tarihinde kuruma iade edilmesinin istenilmesi üzerine SGK tarafından ödenen tutarın 03/03/2021 tarihinde iade edildiği, 27/07/2021 tarihinde davacının bu kesintinin sebebiyle ilgili bilgi verilmesi amacıyla yaptığı başvuruya 05/08/2021 tarihinde cevap verildiği, bunun üzerine davacı tarafından, yapılan kesintinin tarafına iadesine karar verilmesi istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

2577 sayılı İdarî Yargılama Usulü Kanunu' nun 2. maddesinde; idari dava türlerinin; idarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları, idari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları ve 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 olduğu belirtilmiştir.

Doktrinde idarenin hukuki sorumluluğu; toplumsal ihtiyaçları karşılayacak hizmet üreten birimler olan idarelerin, kamu hizmetlerinin yönetimi, işleyişi ve örgütlenişinden doğan zararları karşılayıp gidermesini amaçlayan hukuki bir kurum olarak tanımlanmaktadır.

İdarenin hukuki sorumluluğundan söz edebilmek için ise, ortada bir zararın bulunması ve bunun idareye yüklenebilen bir işlem ve eylemden doğması, başka bir deyişle; zararla idari faaliyet arasında illiyet bağı bulunması gerekir.

Dolayısıyla, kamu hizmetinin yürütülmesi sırasında idareye yüklenebilen bir işlem ve eylemden doğması ve idariliği nedeniyle tam yargı davası genel tazminat davasından ayrılmaktadır.

Öte yandan, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 1. maddesinde Kanunun amacının; kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve mali saydamlığı sağlamak üzere kamu mali yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm mali işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve mali kontrolü düzenlemek olduğu belirtilmiş; 71. maddesinde, kamu zararı, kamu görevlilerinin kasıt, kusur veya ihmallerinden kaynaklanan mevzuata aykırı karar, işlem veya eylemleri sonucunda kamu kaynağında artışa engel ve eksilmeye neden olunması olarak tanımlanmış; kontrol, denetim, inceleme, kesin hükme bağlama veya yargılama sonucunda tespit edilen kamu zararının, zararın oluştuğu tarihten itibaren ilgili mevzuatına göre hesaplanacak faiziyle birlikte ilgililerden tahsil edileceği, kamu zararının, bu zarara neden olan kamu görevlisinden veya diğer gerçek ve tüzel kişilerden tahsiline ilişkin usul ve esasların Maliye Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılacak Yönetmelikle düzenleneceği kurala bağlanmış; (g) bendinde de, mevzuatında öngörülmediği hâlde ödeme yapılması, kamu zararının belirlenmesinde esas alınacak durumlardan biri olarak düzenlenmiştir.

Anılan Yasa hükmüne dayanılarak yürürlüğe konulan Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinin 1. fıkrasında, kamu zararlarının 6'ncı maddede belirtilen hususlar göz önünde bulundurulmak suretiyle a) Kontrol, denetim veya inceleme, b) Sayıştayca kesin hükme bağlama, c) Adlî, idarî veya askerî yargılama sonucunda tespit edileceği; 4. fıkrasında, yargı kararları ve Sayıştay ilâmlarıyla tespit edilen kamu zararı alacakları ile değerlendirme sonucunda takip ve tahsiline karar verilen alacakların, merkezde strateji geliştirme birimlerince, taşrada ise takibe yetkili idare birimince takip edileceği; aynı Yönetmeliğin 12. maddesinde de, kamu zararından doğan alacakların, sorumlulardan ve/veya ilgililerden, zararın oluştuğu tarihten

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

itibaren ilgili mevzuatına göre hesaplanacak faiziyle birlikte tahsil edileceği, tespit edilen kamu zararlarının a) Rızaen ve sulh yolu ile ödenmek, b) 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu hükümlerine göre takas yapılmak, c) 2004 sayılı Kanun hükümleri uygulanmak suretiyle tahsil edileceği düzenlenmiştir.

Anılan hükümler ile, oluştuğu ileri sürülen kamu zararlarının ancak rızaen ödeme, Borçlar Kanunu hükümlerine göre takas yapılması veyahut icra takibi yollarından biriyle tahsil edilebilmesi mümkün olup, Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik uyarınca borç çıkarılan tutarın rızaen ödenmesinin istenilmesine ilişkin işlemler, ödemeye davet niteliğinde olduğundan idari davaya konu olabilecek kesin ve icrai işlemler kapsamında değerlendirilmemektedir. Diğer bir anlatımla, ödemeye davet yazısı üzerine ilgililerce rızaen ödeme yapılmazsa, idarelerce kamu zararı adı altında çıkarılan borç ancak genel hükümlere göre tahsil edilebilmektedir. Dolayısıyla, mevzuat kapsamında kamu zararı oluşup oluşmadığı veya borcun kişiden tahsil edilip edilmeyeceğine yönelik uyuşmazlıkların esası adli yargı yerince görülüp çözümlenmektedir.

Bu çerçevede bakıldığında, ödemeye davet yazısı üzerine, kamu zararı adı altında borç çıkarılan tutarı rızaen ödeyen ilgililerin, kamu zararı oluşmadığına veyahut ödedikleri tutarın geri ödenmesine yönelik taleplerinin de uyuşmazlığın esasını çözümlemekle görevli mahkemelerce incelenmesi gerekmektedir.

Bakılan uyuşmazlıkta, her ne kadar 18/12/2020-03/02/2021 tarihlerini kapsayan istirahat raporu nedeniyle, SGK tarafından verilen geçici iş göremezlik ödeneği kadar tutarın ödemeye davet yazısı üzerine davacı tarafından rızaen ödenen tutarın tazmini idari yargı yerinden istenilmekte ise de, anılan ücretin kamu zararlarının tahsilinde uygulanan usul ve esaslar çerçevesinde davacıdan tahsil edilip edilemeyeceği veya edilebilecek ise davacının sorumlu tutulacağı zararın ne olacağı hususlarının 5018 sayılı Yasa'nın yukarıya alınan hükümleri ile öngörülen özel usül uygulanarak ancak adli yargı yerince incelenebilmesi mümkün olduğundan, davacının rızaen ödediği miktarın tazminine ilişkin talebinin görüm ve çözümünde de adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

Açıklanan nedenlerle, davanın adli yargının görev alanına girdiği sonucuna varıldığından, bakılan davada Mahkememizin görevsizliğine..."

6. Ankara 17. İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için adli ve idari yargı dava dosyalarının asılları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

A. Mevzuat

7. T.C Anayasası'nın "F. Uyuşmazlık Mahkemesi" başlıklı 158. maddesinin son fıkrası şöyledir:

"Diğer mahkemelerle, Anayasa Mahkemesi arasındaki görev uyuşmazlıklarında, Anayasa Mahkemesi'nin kararı esas alınır."

8. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun *"Amaç"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"*Bu Kanunun amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir."*

9. 5510 sayılı Kanun'un *"Kapsam"* başlıklı 2. maddesi şöyledir:

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

"Bu Kanun; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsar."

10. 5510 sayılı Kanun'un *"Sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4. maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı 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,
b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;
1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,
2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,
3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,
4) Tarımsal faaliyette bulunanlar,
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."

11. 5510 sayılı Kanun'un "*Uyuşmazlıkların çözüm yeri*" başlıklı 101. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür."

12. 5510 sayılı Kanun'un *"5434 sayılı Kanuna ilişkin geçiş hükümleri"* başlıklı geçici 4. maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

"(Değişik: 17/4/2008-5754/68 md.) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçiliği sona erenlerden tahsis talebinde bulunacaklar ile bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre tahsis talebinde bulunanlardan işlemleri devam edenler hakkında, bu Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır."

13. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler Ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.c. Emekli Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları Ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı Ve Kıdem Aylığı İle Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 6. maddesi Şöyledir:

"190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatları ile 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumların büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde, bilişim hizmetlerini yürütmek ve 30 kişiyi geçmemek üzere tam zamanlı, kısmî zamanlı veya kurumların bilişim projeleri ile sınırlı sözleşmeli olarak bilişim personeli çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılacak olanlardan Kurumca teklif edilecek en fazla sekiz kişiye ödenecek ücret, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre istihdam edilenlerin sözleşme ücreti tavanının dört katını, diğer on kişiye üç katını, geri kalanlara ise iki katını geçemez ve bunlara bu fıkrada belirtilen ücret dışında herhangi bir ödeme yapılamaz. (Ek cümle: 21/3/2018-7103/89 md.) Büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde çalıştırılabilecek sözleşmeli personel sayısını kurumlar itibarıyla 100'e kadar yükseltmeye ve bu şekilde ilave vize edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarında çalıştırılacaklara ödenecek ücreti anılan ücret tavanının beş katına kadar belirlemeye Maliye Bakanı yetkilidir.

Kısmî zamanlı sözleşmeli bilişim personeli olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan, yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz.

Kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarının büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinin aşağıdaki kriterleri taşıması gerekir.

a) Acil durum ve çağrı merkezi bulunması,

b) En az beşbin fiili kullanıcısının bulunması veya kurumun bilişim hizmetinden yararlanan hizmet birim sayısının en az bin olması ya da il ve ilçelerin en az 1/3'ünde birimi bulunması,

c) Merkezi internet ve/veya intranet uygulamalarına açık olması,

ç) Ağ yönetimi ve yazılım hizmetlerinin merkezi olarak sunulması,

d) Ağ yönetimi ve yazılım hizmetlerini istihdam edeceği sözleşmeli bilişim personeli ile yapabilme kapasitesine sahip bulunması,

e) Haftada 7 gün ve günde 24 saat hizmet sunma kapasitelerinin bulunması.

Büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde sözleşmeli bilişim personeli olarak istihdam edilecek personelin;

a) Fakültelerin dört yıllık bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği, elektrik mühendisliği, elektronik mühendisliği, elektrik ve elektronik mühendisliği ve endüstri mühendisliği bölümlerinden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarından mezun olması,

b) (a) bendinde belirtilenler dışında kalan dört yıllık eğitim veren fakültelerin mühendislik bölümlerinden, fen-edebiyat, eğitim ve eğitim bilimleri fakültelerinin, bilgisayar ve teknoloji üzerine eğitim veren bölümleri ile istatistik, matematik ve fizik bölümlerinden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarından mezun olması,

c) Yazılım, yazılım tasarımı ve geliştirilmesi ile bu sürecin yönetimi konusunda veya büyük ölçekli ağ sistemlerinin kurulumu ve yönetimi konusunda birinci fıkraya göre ücret tavanı iki katını geçmeyecekler için en az 3 yıllık, diğerleri için en az 5 yıllık mesleki tecrübeye sahip bulunmaları (Mesleki tecrübenin belirlenmesinde; bilişim personeli olarak 657 sayılı Kanuna tabi kadrolu veya aynı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüdeki hizmetler ve Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi özel kesimde bilişim personeli olarak geçtiği belgelenen hizmet süreleri dikkate alınır)[25]

ç) (Mülga: 8/8/2011-KHK-650/35 md.)

d) Bilgisayar çevre birimlerinin donanımı ve kurulan ağ yönetimi güvenliği hakkında bilgi sahibi olmaları kaydıyla güncel programlama dillerinden en az ikisini bildiğini belgelemeleri,

zorunludur.

Dördüncü fıkranın (b) bendinde yer alan yüksek öğretim kurumlarından mezun olanların istihdam edilmeleri halinde, bunlar için ödenecek ücret 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre istihdam edilenlerin sözleşme ücreti tavanının iki katını geçemez.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

Sözleşmeli bilişim personeli olarak istihdam edileceklerin, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi veya bunlar tarafından sözleşme dönemi içerisinde sözleşmenin tek taraflı fesih edilmesi halinde, sözleşme brüt ücretinin üç katından az olmamak üzere fesih tarihinden sözleşmenin bitiş tarihine kadar olan sürenin (kıst ay, tam ay sayılır) aylık sözleşme brüt ücretiyle çarpımı sonucu bulunacak tutar, personel tarafından tazminat olarak ödenir.

Büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde bu maddenin üçüncü fıkrasında sayılan niteliklerin tespiti ve uygulanması, istihdam türüne bağlı sözleşmeli bilişim personeli sayısı ile ödenecek sözleşme ücretinin tespiti, aranılacak diğer özellikler, istihdama dair hususlar ile sözleşme usul ve esasları Maliye Bakanlığınca belirlenir."

14. Aynı Yönetmelik'in *"Amaç"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"(1) Bu Yönetmeliğin amacı, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının (Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538) merkez teşkilatları ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumların büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinin niteliklerinin tespiti, bu birimlerde bilişim hizmetlerini yürütmek üzere tam zamanlı, kısmî zamanlı veya kurumların bilişim projeleri ile sınırlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli bilişim personelinin sayısını, niteliklerini, ödenecek sözleşme ücretini ve istihdamına dair diğer hususları belirlemektir."

15. Aynı Yönetmelik'in *"Kapsam"* başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"(1) Bu Yönetmelik, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının (Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538) merkez teşkilatları ile 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumların büyük ölçekli bilgi işlem birimlerini ve bu birimlerde çalıştırılan sözleşmeli bilişim personelini kapsar."

16. Aynı Yönetmelik'in *"Dayanak"* başlıklı 3. maddesi şöyledir:

"(1) Bu Yönetmelik, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesine dayanılarak hazırlanmıştır."

17. Kamu Kurum Ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas Ve Usuller Hakkında Yönetmelik'in *"Tanımlar"* başlıklı 4. maddesi şöyledir:

"(1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakanlık: Maliye Bakanlığını,

b) Kamu kurum ve kuruluşları: 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren (Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538) kamu kurum ve kuruluşları ile 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumları,

c) KPSS puanı: Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Yönetmelik uyarınca lisans mezunları için yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavından kamu kurum ve kuruluşlarınca belirlenen puan türünden alınan geçerli puanı,

ç) Personel: 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesi ve bu Yönetmelik çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli bilişim personelini,

d) (Değişik:RG-20/11/2015-29538) Yabancı dil puanı: İngilizce dilinde Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından (YDS) alınan puanı veya bu dilde yapılan diğer yabancı dil sınavlarından alınan ve Yükseköğretim Kurulunca kabul edilen (YDS) dengi puanı

ifade eder."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

18. Aynı Yönetmelik'in *"Hastalık izni"* başlıklı 15. maddesi şöyledir:

"(1) (Değişik:RG-20/11/2015-29538) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi açısından geçerli bir rapor ile kanıtlanan hastalıklar için sözleşme dönemi içinde 30 günü geçmemek ve hastalık izin süresiyle orantılı olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenlerin sözleşme ücret tavanı tutarında aylık sözleşme ücreti ödenmek suretiyle hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür. Bir sözleşme dönemi içinde 30 günü aşan hastalık hallerinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanır. Ancak bir sözleşme dönemi içinde hastalık nedeniyle kullanılabilecek izinlerin toplam süresi hiçbir şekilde 180 günü geçemez."

19. Aynı Yönetmelik'in *"Sosyal güvenlik"* başlıklı 21. maddesi şöyledir:

"(1) Personel sosyal güvenlik bakımından, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır; ancak bunlar için işsizlik sigortası primi yatırılmaz.

(2) Kısmî zamanlı çalıştırılan personel için iş sonu tazminatı ödenmez. Bunlardan, yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz."

B. Yargı Kararı

20. 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesinin iptali istemiyle açılan davada Anayasa Mahkemesinin 22/12/2011 tarih ve E.2010/65, K.2011/169 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"…5754 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışmakta olanlar, evvelce olduğu gibi 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olacaklar ve bunların emeklileri bakımından da aynı Kanun hükümleri uygulanmaya devam edecek; ancak 5754 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra memur ve diğer kamu görevlileri olarak çalışmaya başlayanlar ise 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi uyarınca, bu Kanun hükümlerine tabi sigortalı sayılacak ve haklarında 5434 sayılı Kanun değil, 5510 sayılı Kanun'un öngördüğü kural ve esaslar uygulanacak; ihtilaf halinde de adli yargı görevli bulunacaktır. 5754 sayılı Kanunun yürürlüğüyle birlikte, artık Sosyal Sigortacılık esasına göre faaliyet gösteren ve yaptığı, tesis ettiği işlem ve muameleler idari işlem sayılamayacak bir sosyal güvenlik kurumunun varlığından söz etmek gerekli bulunmaktadır. 5754 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce iştirakçisi sıfatıyla çalışmakta olan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile emekli sıfatıyla 5434 sayılı Kanun'a göre emekli, dul ve yetim aylığı almakta olanlar ve ayrıca memurlar ve diğer kamu görevlilerinden ileride emekliliğe hak kazanacaklar yönünden ise Sosyal Güvenlik Kurumu'nun tesis edeceği işlem ve yapacağı muameleler idari işlem niteliğini korumaya devam edecek, bunlara ilişkin ihtilaflarda da evvelce olduğu gibi idari yargı görevli olmaya devam edecektir. Bu bakımdan 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra, prim esasına dayalı yeni sistemin içeriği ve Kanun kapsamındaki iş ve işlemlerin niteliği göz önünde bulundurulduğunda, itiraz konusu kuralla, yargılamanın bütünlüğü ve uzman mahkeme olması nedeniyle Kanun hükümlerinin uygulanması ile ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemelerinin görevlendirilmesinde Anayasa'ya aykırılık görülmemiştir. Ancak, yukarıda açıklandığı üzere 5754 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce statüde bulanan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile ilgili sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasından doğan idari işlem ve idari eylem niteliğindeki uyuşmazlıklarda idari yargının görevinin devam edeceği açıktır…"

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

21. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 03/02/2025 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

22. Raportör-Hâkim Süleyman ARIDURU'nun 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:

23. Dava, 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında sözleşmeli bilişim uzmanı olarak çalışmaktayken, çalıştığı kuruma iade edilen geçici iş göremezlik ödeneğinin ödeme tarihinden itibaren yasal faizleri ile birlikte davalıdan tahsili istemiyle açılmıştır.

24. 5510 sayılı Kanun'la 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu kapsamında bulunanlar, geçici maddelerle korunan haklar dışında, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri yönünden yeni bir sisteme bağlı tutulmuş ve 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonra göreve başlayanlar yönünden, prim esasına dayalı sigorta sistemine geçilmiştir. Bu sistemle, devlet memurları ve diğer kamu görevlileri, hizmet akdine göre ücretle çalışanlar, tarım işlerinde ücretle çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve tarımda kendi hesabına çalışanları kapsayan beş farklı emeklilik rejimi, aktüeryal olarak hak ve yükümlülükler yönünden tek bir sosyal güvenlik sistemi altında toplanmıştır.

25. Yukarıda sözü edilen mevzuat hükümlerinin ve Anayasa Mahkemesi kararının birlikte değerlendirilmesinden, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışmakta olanlar, daha önce olduğu üzere 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olacakları gibi bunların emeklilikleri bakımından da aynı Kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edileceği ancak bu Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışmaya başlayanların ise 5510 sayılı Kanun'un 4/c maddesi uyarınca, bu Kanun hükümlerine tabi sigortalı sayılacağı ve haklarında 5434 sayılı Kanun'un değil 5510 sayılı Kanun'un öngördüğü kural ve esasların uygulanacağı dolayısıyla ihtilafların da adli yargı yerinde çözümleneceği açıktır.

26. Dosyanın incelenmesinden; davacının 25/01/2001 tarihinde 4/c maddesi kapsamında mühendis olarak Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Bilgi Teknolojileri Daire Başkanlığında göreve başladığı ancak; 13/04/2017 tarihinde bu kurumdan istifa ederek 4/c maddesi kapsamından çıktığı, 14/04/2017 tarihinde Orman ve Su İşleri Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığında 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında bilişim uzmanı olarak

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin

sözleşme imzalamak suretiyle çalışmaya başladığı ve halen davalı kurumda 4/a maddesi kapsamında çalışmaya devam ettiği, çalışamadığı dönemde tarafına ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin davalı idareye iadesinin tarafından istenmesi üzerine, davalı idareye geri ödendiği ancak bu bedelin kendisinden tahsilinin yersiz olduğunu, bu iadenin haksız ve hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek, ödenen bu bedelin yasal faizleri ile birlikte iadesine karar verilmesi istemiyle davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

27. Bu durumda, dava tarihi itibariyle davacının 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında sigortalı olduğu, uyuşmazlık konusu taleplerinin 5434 sayılı Kanun'a tabi olarak çalıştığı döneme ilişkin olmadığı ve 5510 sayılı Kanun'un geçici 4/2. maddesindeki hükmün uygulama alanının bulunmadığı gözetildiğinde, SGK tarafından yatırılan geçici iş göremezlik ödeneğinin çalıştığı kurum tarafından iade edilmesinin istenmesi üzerine, davacı tarafından çalıştığı kuruma iade edilen geçici iş göremezlik ödeneğinin kuruma iade edildiği tarihten bu yana işlemiş olan yasal faizleri ile birlikte iadesine karar verilmesi istemiyle açılan davanın, 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesindeki düzenleme uyarınca görüm ve çözümünde adli yargının görevli bulunduğu sonucuna varılmıştır.

28. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Ankara 17. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile, Ankara 33. İş Mahkemesinin 23/08/2021 tarih ve E.2021/239, K.2021/220 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A.Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Ankara 17. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile Ankara 33. İş Mahkemesinin 23/08/2021 tarih ve E.2021/239, K.2021/220 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

03/02/2025 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 PeJD1VF - qBddPV8 - OV/Ye9e - t/6mR4= ile erişebilirsin