T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/153
KARAR NO : 2025/322
KARAR TR : 05/05/2025

ÖZET: Sürekli işçi statüsünde çalışan davacının, iş akdinin feshine ilişkin işlemin iptali ve işe iadesi ile işten çıkarıldığı tarihten, işe başlayacağı tarihe kadar geçen süre için ücret ve diğer mali haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle istemiyle açtığı davanın, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanun'u kapsamında ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M.Y
Vekili : Av. K. E
Davalı : İstanbul Valiliği
Vekili : Av. Ç. Y. D

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü bünyesinde 696 sayılı KHK hükümleri kapsamında sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak çalışırken özel güvenlik kimlik belgesinin iptal edilmesi üzerine iş akdinin feshedilmesine ilişkin İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünün 14/04/2020 tarih ve 3600 sayılı işlemi ile iş akdinin feshedilmesine sebep olan özel güvenlik kartı ve çalışma izninin iptal edilmesine yönelik işlemin iptal edilerek işe iade edilmesi talebiyle yaptığı başvurunun reddine dair İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünün 16/01/2024 tarih ve 234302739 sayılı işleminin iptali ile işten çıkarıldığı tarihten işe başlayacağı tarihe kadar geçen süre için ücret ve diğer mali haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açılmıştır.

2. Davalı idare vekili, süresinde verdiği cevap dilekçesinde davanın adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle görev itirazında bulunmuştur.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

3. **İstanbul 9. İdare Mahkemesi 25/10/2024 tarih ve E.2024/393 sayılı kararı** ile, "*...dava konusu işlem, iş akdinden ya da İş Kanununa dayanan herhangi bir hususta değil, davacının özel güvenlik olma şartlarını kaybettiğinden Özel Güvenlik Hizmetleri Hakkındaki Kanun'un 11/3. maddesi uyarınca sözleşmesinin feshedilmesinden kaynaklandığından, başka bir anlatımla özel güvenlik kartı ile çalışma izninin iptal edilmesi işleminin haksız ve hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmesi ve işe iadesi talebiyle yapılan başvurunun reddine ve sözleşmesinin feshine ilişkin işlemlerin davalı idarece kamu gücüne dayalı ve tek yanlı olarak tesis edilmiş bir idari işlem niteliğinde olduğu, dolayısıyla hukuki denetiminin de idari yargının görevinde bulunduğu ...*" gerekçesiyle davalı idarenin görev itirazının reddine ve mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 732W4gE - U5ljK1H - wY50fBY - RlBQY8= ile erişebilirsin

4. Davalı idare vekili tarafından, süresi içinde verilen dilekçe ile olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması istemiyle başvuruda bulunulması üzerine dilekçe, dava dosyasının aslı ile birlikte Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmiştir.

B. Olumlu Görev Uyuşmazlığı Çıkarılmasına İlişkin Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı Talebi

5. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, davanın, adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle, 2247 sayılı Kanun'un 10. ve 13. maddeleri gereğince olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına karar vererek dosyayı Uyuşmazlık Mahkemesine göndermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Bilindiği gibi, Anayasa'nın 128. maddesinde, "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. " hükmüne yer verilmiş; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "İstihdam Şekilleri başlıklı 4. maddesinde, "Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür." denilmiş ve ilk üç istihdam şeklinin 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 işçiler 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 öngörülmemiştir. Bu sebeple bu kişilerin iş hukukuna tabi oldukları kabul edilmektedir.

Öte yandan, 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK'nın 127. maddesiyle eklenen Geçici 23. maddesinde kamu kuruluşlarında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılmakta olan işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin işlemler hüküm altına alınmış, maddenin beşinci fıkrasında; "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. Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde; "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." hükmü yer almıştır.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacının 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK ile eklenen Geçici 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna ataması yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalandığı ve sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak çalışmaya devam ettiği, bu görevini sürdürürken özel güvenlik kimlik belgesinin iptal edilmesi sebebiyle iş akdinin feshedilmesine ilişkin 14.04.2020 tarihli ve 3600 sayılı işlemle, iş akdinin feshedilmesine sebep olan özel güvenlik kartı ile çalışma izninin iptal edilmesine ilişkin idari işlemin iptal edilerek işe iade edilmesi talebiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin 16.01.2024 tarihli ve 234302739 sayılı işlemin iptali ve işten çıkarıldığı tarihten işe alınacağı tarihe kadar boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer mali haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle bakılmakta olan davanın

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 732W4gE - U5ljK1H - wY50fBY - RlBQY8= ile erişebilirsin

açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri dikkate alındığında, davalı idare ile davacı arasındaki ilişki 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının iş sözleşmesinin feshine ve işe iade talebinin reddine ilişkin işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.

Aksinin kabulü, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm işlemlerinin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

Belirtilen tüm bu hususlara göre ve 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen belirsiz süreli hizmet sözleşmesine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

Uyuşmazlık Mahkemesinin 19.06.2023 tarihli ve 2022/265 Esas, 2023/487 Karar, 16.10.2023 tarihli ve 2023/448 E., 2023/650 K. ve 07.10.2024 tarihli ve 2024/277 E., 2024/378 K. sayılı kararlarında da benzer hususlar vurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, iş akdinin feshedilmesine ve işe iade talebinin reddine ilişkin işlemlerin iptali ile işten çıkarıldığı tarihten işe alınacağı tarihe kadar boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer mali haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılan davaya konu uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşünülmektedir..."

6. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca, 2247 sayılı Kanun'un 13/3. maddesine göre Danıştay Başsavcısının da yazılı düşüncesi istenilmiştir.

III. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCESİ

7. Danıştay Başsavcısı, 2247 sayılı Kanun'un 13. maddesi uyarınca yapılan başvurunun kabulü gerektiği yolunda yazılı düşünce vermiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir:

"...Davacının 375 sayılı KHK 'ya 696 sayılı KHK ile eklenen geçici 23. madde kapsamında sürekli işçi kadrosuna ataması yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalanarak güvenlik görevlisi olarak sürekli işçi pozisyonunda çalışmaya devam etmekte iken dava konusu işlemlerin tesis edildiği, anılan sözleşmenin uygulanması ve sona ermesine ilişkin hususlarda sözleşme ile 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunulduğu dosyanın incelenmesinden anlaşılmaktadır.

Davalı ile davacı arasındaki hukukî ilişki İş Kanunu'na tâbi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi olduğundan, dava konusu işlemin davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.

Öte yandan, kamuda çalışan işçilerin İş Kanununa tâbi olmadıkları yönünde kanunî bir düzenleme yapılmadığından, bu işçilerin iş hukukuna tâbi oldukları hususunda tereddüt bulunmamaktadır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'na*veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tâbi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlerin görüm ve çözümü iş mahkemelerinin görev alanına girdiğinden, işçi olan davacı ile işveren arasında iş akdinin feshi nedeniyle çıkan uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adlî yargı mercii görevlidir...."*

IV. İLGİLİ HUKUK

8. Anayasa'nın *"1. Genel ilkeler"* başlıklı 128. maddesi şöyledir:

"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 732W4gE - U5ljK1H - wY50fBY - RlBQY8= ile erişebilirsin

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."

9. 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.*

..."

10. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

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

5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 732W4gE - U5ljK1H - wY50fBY - RlBQY8= ile erişebilirsin

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..."

11. 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."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 732W4gE - U5ljK1H - wY50fBY - RlBQY8= ile erişebilirsin

12. 4857 sayılı Kanun'un, *"Fesih bildirimine itiraz ve usulü"* başlıklı 20. maddesi şöyledir:

"(Değişik birinci fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

(Değişik üçüncü fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

(İptal dördüncü fıkra: Anayasa Mahkemesinin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile.)"

13. 4857 sayılı Kanun'un *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"* başlıklı 25. maddesinin III. bendi ile son fıkrası şöyledir:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

...

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

14. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun *"Görev"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

" (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."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

15. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Muharrem ÜRGÜP, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 05/05/2025 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 732W4gE - U5ljK1H - wY50fBY - RlBQY8= ile erişebilirsin

maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, davalı vekilinin, anılan Kanun'un 10/2. maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve 12/1. maddede belirtilen süre içinde başvuruda bulunması üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısınca 10. maddede öngörülen biçimde olumlu görev uyuşmazlığı çıkarıldığı ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

16. Raportör-Hâkim Şerife ÖZDOĞAN IŞIK' 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:

17. Dava, davacının 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi statüsünde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken, özel güvenlik kimlik kartının iptal edilmesi nedeniyle, iş akdinin feshedilmesine ilişkin İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünün 14/04/2020 tarih ve 3600 sayılı işlemi ile; iş akdinin feshedilmesine sebep olan özel güvenlik kartı ve çalışma izninin iptal edilmesine yönelik işlemin iptal edilerek işe iade edilmesi talebiyle yaptığı başvurunun reddine dair İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünün 16/01/2024 tarih ve 234302739 sayılı işleminin iptali ile işten çıkarıldığı tarihten işe başlayacağı tarihe kadar geçen süre için ücret ve diğer mali haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır.

18. 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.

19. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK ile eklenen geçici 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna ataması yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalandığı ve sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak çalışmaya devam ettiği, bu görevini sürdürürken özel güvenlik kimlik belgesinin iptal edilmesi sebebiyle iş akdinin feshedilmesine ilişkin 14/04/2020 tarihli ve 3600 sayılı işlemle, iş akdinin feshedilmesine sebep olan özel güvenlik kartı ile çalışma izninin iptal edilmesine ilişkin idari işlemin iptal edilerek işe iade edilmesi talebiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin 16/01/2024 tarihli ve 234302739 sayılı işlemin iptali ve işten çıkarıldığı tarihten işe alınacağı tarihe kadar boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer mali haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

20. Bu duruma göre, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır. Davacı hakkında davalı idare tarafından iş akdinin feshine dayanak gösterilen özel güvenlik kimlik kartının iptali ve buna ilişkin işlemin idari yargı yerince denetlenmesi hususları, iş akdinin feshi ile işe iade isteminin özel hukuk niteliğini ortadan kaldırmamaktadır.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 732W4gE - U5ljK1H - wY50fBY - RlBQY8= ile erişebilirsin

21. 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.

22. 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 hukuk uyuşmazlıklarına 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.

23. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının başvurusunun kabulü ile, davalı vekilinin görev itirazının reddine ilişkin İstanbul 9. İdare Mahkemesinin 25/10/2024 tarih ve E.2024/393 sayılı görevlilik kararının kaldırılması gerekmiştir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile davalı vekilinin görev itirazının reddine ilişkin İstanbul 9. İdare Mahkemesinin 25/10/2024 tarih ve E.2024/393 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

05/05/2025 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili Kenan YAŞAR	Üye Doğan AĞIRMAN	Üye Eyüp SARICALAR	Üye Muharrem ÜRGÜP
	Üye Ahmet ARSLAN	Üye Mahmut BALLI	Üye Bilal ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 732W4gE - U5ljK1H - wY50fBY - RlBQY8= ile erişebilirsin