T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/19
KARAR NO : 2025/248
KARAR TR : 08/04/2025

ÖZET: 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) hükümleri kapsamında sürekli işçi statüsünde çalışırken tutuklanması sebebiyle iş akdi fesholunan davacının, tahliye olması sebebiyle, işe iade edilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M.A.U
Vekili : Av. S. B
Davalı : Sağlık Bakanlığı
Vekilleri : Av. A.D, Av. E.A

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, Gerede Devlet Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda teknik eleman olarak görev yapmakta iken tutuklanan ve 18/02/2024 tarihinde tahliye olan müvekkili tarafından, tahliye olması nedeniyle işe iadesinin yapılması istemiyle yapılan 20/02/2024 tarihli başvurunun reddine ilişkin Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 01/03/2024 tarih ve 238254675 sayılı işleminin iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

2. Davalı vekili, süresinde sunduğu savunma dilekçesinde davanın görüm ve çözümünde adli yargının görevli olduğunu ileri sürerek, yargı yolu itirazında bulunmuştur.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

3. **Ankara 14. İdare Mahkemesi 19/09/2024 tarih ve E.2024/640 sayılı kararı** ile, uyuşmazlık konusu olayda, davacının isteminin, işe iadesine yani tarafına kadro tahsis edilmesine ilişkin olması, kadroya alınmama işleminin de kamu gücü kullanılarak tesis edilen idari bir işlem olması, idari bir merci tarafından tesis edilmiş bulunması ve uyuşmazlığın iş akdi ile ilgili olmaması hususları birlikte değerlendirildiğinde, davanın görüm ve çözümünde idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle görevlilik kararı vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Genel Kadro ve Usulü Hakkında 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin "Sürekli işçi kadroları ve sözleşmeli personel pozisyonları" başlıklı 8. maddesinde, " (1) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kuruluşların, a) Atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri ile temizlik, koruma ve güvenlik, bakım ve onarım gibi destek hizmetleri için Cumhurbaşkanınca sürekli işçi kadrosu ihdas edilebilir. b) (Değişik:RG-21/4/2021-31461-CK-73/43 md.) Sürekli işçi kadrolarına ilişkin birimler arası aktarmalar Cumhurbaşkanlığınca yapılır. c) Sürekli işçi kadrolarından boş olanların açıktan atama amacıyla kullanılması, ilgili mevzuatı uyarınca yükümlü oldukları engelli ve eski hükümlü işçi atamaları ile sürekli işçiyken askerlik görevi sebebiyle kurumlarından ayrılanlardan muvazzaf askerlik hizmeti dönüşü göreve başlayacaklar hariç Cumhurbaşkanlığının iznine tâbidir. (2) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin

kuruluşların, a) Sözleşmeli personel pozisyonları; sayı, unvan, nitelik, sözleşme ücreti ve sürelerinin belirlenmesi suretiyle merkezde toplam sayı olarak, taşrada ise bölge veya il bazında Cumhurbaşkanınca ihdas edilebilir. b) (Değişik:RG-21/4/2021-31461-CK-73/43 md.) Sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin birimler arası aktarmalar Cumhurbaşkanlığınca yapılır. c) Sözleşmeli personel pozisyonlarından boş olanların açıktan alım amacıyla kullanılması, Cumhurbaşkanlığının iznine tâbidir. (Ek cümle: RG-6/2/2019-30678 - CK-31/1 md.) Yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme proje hizmetlerine ilişkin pozisyonlarda çalıştırılacaklar için açıktan alım izni aranmaz. (3) İhdas ve izin işlemleri tamamlanmaksızın sürekli işçi ve sözleşmeli personel çalıştırılamaz. (4) Boş kadro ve pozisyonlara yapılacak atamalar, atamanın yapıldığı tarihten itibaren bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığına bildirilir.

Dava dosyasının incelenmesinden, Gerede Devlet Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda teknik eleman olarak görev yapmakta iken tutuklanan ve 18/02/2024 tarihinde tahliye olan davacı tarafından, tahliye olması nedeniyle işe iadesinin yapılması istemiyle yapılan 20.02.2024 tarihli başvurunun reddine ilişkin Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 01.03.2024 tarih ve 238254675 sayılı işleminin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 8. maddesi ile, bu kararname kapsamına giren kuruluşların kanunla ve milletlerarası anlaşmalarla veya yıllık programlarla kurulması veya genişletilmesi öngörülen atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri için ihtiyaç duyacakları sürekli işçi kadrolarını mevcut kadrolarından karşılayacakları, mevcut işçi kadrolarının bu birimlerin ihtiyaçlarının karşılanmasına kafi gelmemesi halinde, Devlet Personel Dairesinin görüşü üzerine Strateji ve Bütçe Başkanlığı yeni birimlerin norm kadrolarını aşmamak üzere, bütçe imkanları gözönünde bulundurularak uygun görülebilecek kısmı kadar sürekli işçi kadrosu vize edilebileceği hükmüne yer verildiği, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasında idari dava türleri sayılmış olup, (a) bendinde; idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davalarının bir idari dava türü olduğunun belirtildiği, uyuşmazlık konusu olayda, Gerede Devlet Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda teknik eleman olarak görev yapmakta iken tutuklanan ve 18/02/2024 tarihinde tahliye olan davacının isteminin, işe iadesine yani tarafına kadro tahsis edilmesine ilişkin olması, davacının kadroya *alınmama işleminin de kamu gücü kullanılarak tesis edilen idari bir işlem olması, idari bir merci tarafından tesis edilmiş bulunması ve uyuşmazlığın iş akdi ile ilgili olmaması hususları birlikte değerlendirildiğinde, davanın görüm ve çözümünde idari yargının görevli olduğu sonucuna varılmıştır.*

Açıklanan nedenlerle; davalı idarenin görev itirazının reddine..."

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

B. Olumlu Görev Uyuşmazlığı Çıkarılmasına İlişkin Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı Talebi

5. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, davaya konu uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşüncesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 10. ve 13. maddeleri uyarınca olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına ve dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına gönderilmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin

imzalandığı ve sürekli işçi statüsünde teknik eleman olarak çalışmaya devam ettiği, bu görevini sürdürürken hakkında yürütülen adli soruşturma sırasında tutuklanması sebebiyle iş akdinin feshedildiği, daha sonra 18.02.2024 tarihinde tahliye olması sebebiyle işe iade edilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 01.03.2024 tarihli ve 238254675 sayılı işleminin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın 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 feshinden sonra işe iade edilmesi talebinin reddine ilişkin dava konusu 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 ve 16.10.2023 tarihli ve 2023/448 E., 2023/650 K. sayılı kararında da benzer hususlar vurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, davacının işe iadesinin yapılması talebinin reddine ilişkin Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 01.03.2024 tarihli ve 238254675 sayılı işleminin iptali istemiyle açılan davaya konu uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşünülmektedir.

KARAR : Yukarıda açıklanan nedenlerle 2247 sayılı Kanun'un 10. ve 13. maddeleri gereğince, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına, dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına gönderilmesine karar verildi..."

6. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 13. maddesine göre Danıştay Başsavcısının da yazılı düşüncesi istenilmiştir.

III. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCESİ

7. Danıştay Başsavcısı, uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevli olduğu ve yapılmış başvurunun kabulü gerektiği yönünde yazılı düşünce vermiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir:

"...Adlî-idarî yargı görev ayrımının kıstaslarının neler olduğu mer'i mevzuatımızda düzenlenmemiştir. Ancak, doktrinde kabul edilen bazı kıstaslar mevcuttur. Bu kıstaslardan biri de, maddî olaya uygulanacak kanunun niteliğidir. Eğer uyuşmazlık konusu olaya uygulanması gereken kanun, kamu hizmetlerinin ihdas ve yürütülmesi ile ilgiliyse bu davanın idarî yargıda görülmesi gerekir." (Aydın H. TUNCAY, Orhan ÖZDEŞ, Recep BAŞPINAR, Yüzyıl Boyunca Danıştay, 1968, s. 652)

Uygulanacak kanun kuralı, bakılmakta olan davayı yürütmeye, uyuşmazlığı çözmeye, davayı sona erdirmeye veya kararın dayanağını oluşturmaya yarayacak kuraldır.

Davacı ile davalı idare arasında, tutukluluk halinden önce 4857 sayılı İş Kanununa tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak bir iş hukuku ilişkisi kurulmuş olup, davacı bu ilişkiye dayanarak tutukluluğunun sona erdiğinden bahisle Toplu İş Sözleşmesinin ilgili maddesindeki düzenleme uyarınca işe iade edilmesi talebiyle işvereni olan davalı idareye başvurmuş, davalı

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin

idarece de davacının bu talebi İş Kanunu hükümleri gerekçe gösterilerek reddedilmiştir.

Bu itibarla; uyuşmazlıkta 4857 sayılı İş Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesindeki kuralların uygulanacağı, söz konusu kuralların kamu hizmetlerinin ihdas ve yürütülmesi ile ilgili olmadığı ve işe iade talebinin reddine dair dava konusu işlemin, davalı idarece, davacı ile aralarındaki iş ilişkisinden dolayı işveren sıfatıyla özel hukuk alanında tesis edilen bir işlem olduğu açıktır.

Belirtilen tüm bu hususlara göre; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca 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 ilişkin dava ve işlerin görüm ve çözümü İş Mahkemelerinin görev alanına girdiğinden, işe iade talebinin reddine ilişkin uyuşmazlıktan kaynaklanan davanın görüm ve çözümünde adlî yargı mercii görevlidir.

SONUÇ : Açıklanan nedenle, 2247 sayılı Kanunun 13. maddesi uyarınca yapılan başvurunun kabulü gerektiği düşünülmektedir..."

III. İLGİLİ HUKUK

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

"Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî 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.

Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence…"

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. 24/12/2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici 23. madde ile kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin kadroya alınmasına ilişkin düzenleme yapılmış, kapsamı ve şartları belirlenmiştir. Anılan madde hükmü şöyledir:

"5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin

bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

b) Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek,

kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine ilişkin süreç bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde idarelerince sonuçlandırılır. Sınavlarda başarılı olanlar, varsa bu fıkranın (c) bendinde öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek, bu fıkranın (ç) bendinde öngörülen sulh sözleşmesini ibraz etmek ve öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir. Bu fıkra kapsamında feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekalet ücretine hükmolunmaz, hükmedilenler tahsil edilmez ve bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihe kadar tahsil edilenler ise iade edilmez. Bu fıkra kapsamında yapılacak sulh sözleşmelerinden damga vergisi alınmaz."

11. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"Amaç ve kapsam"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar."

12. 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."

13. 4857 sayılı Kanun'un *"Süreli fesih"* başlıklı 17. maddesinin 1. fıkrası ile 2. fıkrasının d bendi şöyledir :

"Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin

İş sözleşmeleri;

...

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır ."

14. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"* başlıklı 25. maddesinin II. bendi ile son fıkrası şöyledir:

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

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

...

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

15. 4857 sayılı Kanun'un, yukarıda anılan 25. maddesinin atıfta bulunduğu "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. maddesinin 1. fıkrası şöyledir :

" Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz., feshin geçerli sebebe dayandırılması kuralı getirilmiştir. "

16. 4857 sayılı Kanun'un, yine 25. maddesinin atıfta bulunduğu *"Fesih bildirimine itiraz ve usulü"* başlıklı 20. maddesi şöyledir:

"(Değişik birinci fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin

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.)"

17. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun *"Görev"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

" İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakar."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

18. 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 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

19. 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,

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin

gereği görüşülüp düşünüldü:

20. Dava, 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK ile eklenen Geçici 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna ataması yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalanan ve sürekli işçi statüsünde teknik eleman olarak çalışmaya devam eden, bu görevini sürdürürken hakkında yürütülen adli soruşturma sırasında tutuklanması sebebiyle iş akdi feshedilen davacının, 18/02/2024 tarihinde tahliye olması sebebiyle işe iade edilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin, Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 01/03/2024 tarihli ve 238254675 sayılı işleminin iptali istemiyle açılmıştır.

21. Dava dosyasının incelenmesinden, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen Geçici 23. maddesinde yer alan taşeron işçilerin kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmelerine ilişkin düzenleme kapsamında Gerede Devlet Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda tekniker olarak çalışmaya başlayan davacının hakkında yürütülen bir soruşturma nedeniyle 15/10/2023 tarihinde tutuklandığı, 19/10/2023 tarihli Valilik Oluru ile tutuklama tarihi itibariyle sözleşmesinin feshedildiği, 18/02/2024 tarihinde tahliye olması üzerine, 01/01/2023-31/12/2024 tarihlerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin *"Gözetim altına alınma, tutukluluk ve mahkumiyet halinde fesih ve tekrar işe başlatma"* başlıklı 31. maddesinin 5. fıkrasının (b) bendi gereğince, 6 aydan önce tahliye olduğu ve 1 hafta içinde de müracaat ettiğinden bahisle tekrar işe başlatılması talebiyle yaptığı başvurunun, dava konusu işlemle, tutuklu bulunduğu sürenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen sekiz haftayı (56 gün) aştığı anlaşıldığından işe iade talebinin uygun bulunmadığı belirtilerek reddedildiği anlaşılmıştır.

22. 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 uygulanmayacağı düzenlenmiştir. 657 sayılı Kanun'da düzenlenen memur ve sözleşmeli personel istihdamı şeklinin dışında kalan kişiler olarak belirtilen işçiler 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.

23. 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 feshinden sonra işe iade edilmesi talebinin reddine ilişkin dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.

24. Aksine bir düşünce, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm yazılı irade beyanlarının idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

25. 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 çözümüyle İş 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin

ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına İş Mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

26. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının başvurusunun kabulü ile davalı idarenin görev itirazının reddine ilişkin Ankara 14. İdare Mahkemesinin 19/09/2024 tarih ve E.2024/640 sayılı görevlilik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile davalı idarenin görev itirazının reddine ilişkin Ankara 14. İdare Mahkemesinin 19/09/2024 tarih ve E.2024/640 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

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 fjGPRKP - KIqr9pJ - deErHr/ - nS+Slg= ile erişebilirsin