T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/214
KARAR NO : 2025/432
KARAR TR : 16/06/2025

ÖZET: Sürekli işçi olarak atanan davacının, meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle davalı idareye yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : A. K.
Vekili : Av. B. Y.
Davalı : Mersin Valiliği

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin Mersin Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünde spor faaliyetleri biriminde temizlik personeli şefi olarak işe başladığını, 2015-2017 yılları arasında bu göreve devam ettiğini, daha sonrasında hep büro personeli olarak çalıştığını, 13/11/2023 tarihli dilekçesiyle davalı idareye unvanının büro personeli olarak değiştirilmesi talebinde bulunduğunu, ancak bu talebin 23/11/2023 tarih ve E-265587027-900-6219762 sayılı işlemle reddedildiğini belirterek, Mersin Valiliği Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nün 23/11/2023 tarih ve E-265587027-900-6219762 sayılı idari işleminin iptali ile müvekkilinin işe girdiği tarihten itibaren unvanının büro personeli olarak düzeltilmesi istemiyle, idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Mersin 1. İdare Mahkemesi 17/01/2024 tarih ve E.2024/1, K.2024/39 sayılı kararı** ile, işçi ve işveren arasında iş akdinden kaynaklanan uyuşmazlık kapsamında yapılacak incelemenin iş mahkemelerinin görev alanında bulunduğu, açılan davanın görüm ve çözümünde adli yargının görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı Kanun'un 15/1-a hükmü uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir :

> *"... Bu durumda, davacının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında davalı idare bünyesinde işçi statüsünde görev yaptığı, iş sözleşmelerinin tek taraflı iradeye dayanmayan karşılıklı taahhütler içeren bir sözleşme türü olduğu, davanın esasına girilmesi halinde iş akdinin ve iş akdinin atıf yaptığı mevzuat, toplu iş sözleşme hükümleri vs. kapsamında incelenmesi gerektiği, bu nedenle işçi ve işveren arasında iş akdinden veya İş Kanunu ya da diğer mevzuata dayanan her türlü hak iddiasından doğan hukuk uyuşmazlıkları kapsamında yapılacak incelemenin İş Mahkemeleri'nin görev alanında bulunduğu anlaşıldığından, açılan bu davanın görüm ve çözümünde Adli Yargının (İş Mahkemesi'nin) görevli bulunduğu sonucuna varılmaktadır.*
>
> *Açıklanan nedenlerle; davanın 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının 15/1-a maddesi hükmü uyarınca görev yönünden reddine..."*

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dLxywOM - hzeGgoE - EsMNw8w - E2Ryl8= ile erişebilirsin

B. Adli Yargıda

4. Mersin 5. İş Mahkemesi 11/03/2024 tarih ve E.2024/57, K.2024/88 sayılı kararı ile, uyuşmazlığın iş akdinden veya İş Kanunu'ndan kaynaklanmadığı, davanın davacının fiili durumuna uygun olarak büro personeli statüsünün tesisi için idareye yapmış olduğu talebin reddine dair idari işlemin iptali ile meslek kodunun düzeltilmesine ilişkin işlemin bir idari işlem olduğu, dava konusu uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu gerekçesiyle, 6100 sayılı HMK'nın 114/1-b ve 115. maddeleri gereğince dava şartı olan yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulması üzerine Adana Bölge Adliye Mahkemesi 18. Hukuk Dairesi 26/12/2024 tarih ve E.2024/1977, K.2024/761 sayılı kararı ile, idari yargı tarafından verilen kararın kesinleşip kesinleşmediği tespit edilmeden, idare mahkemesi dosyası temin edilmeden karar verilmesi hatalı olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nın 353/1-a.6 maddesi uyarınca kaldırılmasına, davanın yeniden görülmesi için dosyanın ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.

5. **Mersin 5. İş Mahkemesi 26/03/2025 tarih ve E.2025/1 sayılı ara kararı** ile, idare mahkemesince davanın görev yönünden verdiği karar kanun yoluna başvurulmaksızın kesinleşmişse de davada idari yargının görevli olduğu anlaşılmakla olumsuz görev uyuşmazlığının çözümlenmesi ve görevli merciin belirlenmesi için 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve dosya incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Mersin 1. İdare mahkemesinin 2024/1 esas sayılı dosyasının celp edilip incelenmesinde 17/01/2024 tarihinde dava dosyasında adli yargının görevli olduğu belirtilerek görev yönünden red kararı verildiği verilen kararın tarafların itiraz etmemesi üzerine 19/02/2024 tarihinde kesinleştiği, Adana Bölge Adliye Mahkemesi 18. Hukuk Dairesinin 26/12/2024 tarih ve 2024/1977E 2024/761K sayışı ilamı da dikkate alınarak, aynı konuda her ne kadar İdare Mahkemesince davanın görev yönünden reddine karar verilmiş ve bu karar kanun yoluna başvurulmaksızın kesinleşmişse de açılan davayla ilgili olarak İdari Yargının görevli olduğu anlaşılmakla olumsuz görev uyuşmazlığının çözümlenmesi ve görevli mercin belirlenmesi için 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca dava dosyasının Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve yargılamanın durdurulmasına ..."*

6. Mersin 5. İş Mahkemesince 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için adli dava dosyası Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

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

> *"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.*
>
> *Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.(Ek cümle: 7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dLxywOM - hzeGgoE - EsMNw8w - E2Ryl8= ile erişebilirsin

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir."

8. 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."

9. 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."

10. 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."

11. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun geçici 7. maddesi şöyledir:

"(Ek: 20/11/2017-KHK-696/113 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/106 md.)
(1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.
(2) Birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her biri bu Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılır.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dLxywOM - hzeGgoE - EsMNw8w - E2Ryl8= ile erişebilirsin

(3) Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.

(4) Bu maddenin uygulanmasında bu Kanunun bu maddeye aykırı diğer hükümleri uygulanmaz."

12. 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."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

13. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 16/06/2025 tarihli toplantısında 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkememizce talep edilen idari yargı dosyasının Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

14. Raportör-Savcı Dr. Berrak YILMAZ'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:

15. Dava, Mersin Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünde temizlik personeli şefi olarak işe alınan, fiilen büro personeli olarak çalıştığı iddiasında olan davacının, meslek kodunun fiilen yaptığı *"büro personeli"* olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işleminin iptali istemiyle açılmıştır.

16. 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dLxywOM - hzeGgoE - EsMNw8w - E2Ryl8= ile erişebilirsin

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.

17. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Mersin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Yakutiye Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünde temizlik görevlisi unvanıyla işe girdiği, görevini fiilen büro personeli görevini yürütmekte iken, 2017 yılında 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosunda temizlik görevlisi olarak geçişinin yapıldığı, bilahare 13/11/2023 tarihli dilekçesi ile meslek kodunun pozisyonuna uygun hale getirilerek büro personeli olarak düzeltilmesini talep ettiği, davalı Mersin Valiliği Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünün 23/11/2023 tarih ve E-265587027-900-6219762 sayılı yazısı ile *"...Bilindiği üzere; taşeron hizmet alımı personeli olarak görev yapmakta olan işçiler 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü maddesine istinaden sürekli işçi kadrosuna geçirilmişlerdir. Mezkur maddede "Sürekli işçi kadrosuna geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir." hükmüne istinaden sürekli işçi kadrosuna geçiş yapacak personelin ancak hizmet alımı sözleşmesinde belirtilen niteliğine göre bahse konu kadroya geçirilebileceği, başka bir unvanda istihdam edilmesinin mümkün olmadığı anlaşılmaktadır.*

Söz konusu hüküm doğrultusunda, kadroya geçiş sırasında 04.12.2017 tarihindeki meslek kodunuzun 9112.06 (Temizlik Görevlisi) olması ve SGK işlemlerinizin bu unvan ile yapılması sebebiyle kadroya aynı unvan ile geçiş işleminiz gerekleştirilmiştir. Bu doğrultuda unvan değişikliği talebiniz Müdürlüğümüzce uygun görülmemiştir.

Bilgilerinize sunulur." gerekçesiyle talebinin reddi üzerine, bu işlemin iptali istemiyle dava açıldığı anlaşılmıştır.

18. Bu duruma göre, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının sürekli işçi kadrosuna temizlik görevlisi olarak 2017 yılında geçişi yapıldıktan sonra, 13/11/2023 tarihli dilekçesi ile meslek kodunun fiilen görev yapmış olduğu pozisyonuna uygun hale getirilmesi talebinin reddine yönelik olarak, davalı idarece tesis edilen 23/11/2023 tarih ve E-265587027-900-6219762 sayılı dava konusu işlemin de, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi mahiyetinde olduğu açıktır.

19. 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.

20. Belirtilen tüm bu hususlara göre, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemelerinin görevli kılınmış olması, 7306 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile de 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuki uyuşmazlıklara iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan iş bu davanın da görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dLxywOM - hzeGgoE - EsMNw8w - E2Ryl8= ile erişebilirsin

varılmıştır.

21. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Mersin 5. İş Mahkemesinin 26/03/2025 tarih ve E.2025/1 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Mersin 5. İş Mahkemesinin 26/03/2025 tarih ve E.2025/1 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

16/06/2025 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 dLxywOM - hzeGgoE - EsMNw8w - E2Ryl8= ile erişebilirsin