T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/239
KARAR NO : 2025/388
KARAR TR : 16/06/2025

ÖZET: Davacının davalı belediyede 5393 sayılı Kanun'un 49. maddesine istinaden teknisyen olarak çalışmakta iken, sözleşmesinin haksız feshi nedeniyle işe iadesi istemiyle açtığı davanın İDARİ YARGI YERİNDE görülmesi hk.

K A R A R

Davacı : Y.B
Vekili : Av. H. K
Davalı : Keçiören Belediye Başkanlığı
Vekili : Av. E. Ç

I. DAVA KONUSU OLAY

1.Davacı vekili müvekkilinin, Keçiören Belediye Başkanlığında sözleşmeli teknisyen olarak görev yapmakta iken iş akdinin haksız olarak feshedildiğini belirterek; iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespiti, işe iadesine, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için 6 aylık süreye ilişkin ücret ve bir yıllık ikramiyeler ile diğer hakların verilmesine, işe iade kararına davalı idarenin uymaması halinde 8 aylık ücreti tutarında tazminatın iş akdinin fesih tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiziyle davalı Belediyeden tahsili istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Ankara 2. İdare Mahkemesi 09/09/2021 tarih ve E.2021/1683, K.2021/1339 sayılı kararı** ile, davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15/1-a maddesi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Keçiören Belediye Başkanlığında sözleşmeli teknisyen olarak görev yapmakta iken iş akdinin feshedildiği, işe iade istemiyle arabulucuya başvurduğu, tarafların anlaşamadıklarına ilişkin 18.08.2021 tarihli arabuluculuk tutanağı düzenlenmesi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.*
>
> *Uyuşmazlıkta; dava dosyasında yer alan bilgi ve belgeler bütün olarak değerlendirildiğinde, davacı ile davalı arasındaki iş ilişkisinin İş Kanunu'ndan kaynaklanması nedeniyle, dava konusu işlem hususundaki değerlendirmenin de özel hukuk mevzuatı uyarınca yapılması gerektiği, İş Kanunu hükümlerine göre istihdam edilen davacı tarafından açılan bu davanın görüm ve çözümünün 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca özel olarak görevlendirilen iş mahkemelerine ait olduğu sonucuna varılmıştır.*
>
> *Açıklanan nedenlerle, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasası'mn 15/1-amaddesi hükmü uyarınca davanın görev yönünden reddine, ..."*

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

B. Adli Yargıda

4. Ankara 66. İş Mahkemesi 24/03/2022 tarih ve E.2021/799, K.2022/413 sayılı kararı ile, uyuşmazlığın esasını inceleyerek davanın kabulü ile davalı işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine, davacının davalı işveren nezdindeki işe iadesine karar vermiştir. Karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

5. **Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi 01/11/2022 tarih ve E.2022/1934, K.2022/3983 sayılı kararı** ile, *"davacı ile davalı Belediye Başkanlığı arasında 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. Maddesi uyarınca tam zamanlı sözleşme imzalandığı, davacının bu kapsamda çalışırken, sözleşmesinin feshi üzerine davayı* **açtığı,** *davacı ile davalı kurum arasında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında hizmet akdi bulunmadığı, davacının 5393 sayılı ve 657 sayılı yasalar kapsamında sözleşmeli personel olarak çalıştığı ve statü hukukuna tabi olduğu, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerektiği"* şeklindeki gerekçe ile mahkeme kararının kaldırılarak davanın, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanun'un 114/1-b, 115/2 maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava şartı noksanlığından reddine kesin olarak karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dava işe iade ve tespit talebi içermektedir.

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karara karşı davalı vekili tarafından istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Bir kişinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanması için, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1/1 maddesi ve 2/1 maddesi kapsamında iş sözleşmesi ile çalışması gerekir. Zira anılan yasanın 1. maddesinin 1. fıkrasında "Bu Kanunun amacının işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek" olduğu belirtilirken, 2. maddesinin 1. fıkrasında da işçi, işveren ve iş ilişkisi tanımlanarak, "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 ilişkinin ise iş ilişkisi" olduğu açıkça ifade edilmiştir.

İş sözleşmesi tarafların karşılıklı serbest iradesi ile kurulan bir iş ilişkisidir. Taraflardan birinin serbest iradesinin bulunmadığı durumda iş ilişkisinden söz edilemez.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. Maddesinin 3. Fıkrası uyarınca "Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edileceklere ödenecek net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur. Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir". 4. Fıkraya göre "Avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz. Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süre ile orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tâbi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz ve aynı kişi birden fazla belediye veya bağlı kuruluşta çalıştırılamaz. Aynı maddenin 5. Fıkrasına göre de, "çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesine göre sözleşmeli memur "Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri" olarak tanımlanmıştır.

2576 sayılı Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 5/c maddesinde, genel hizmetlerden birinin yürütülmesi için yapılan idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davaları çözmekle idari mahkemelerin görevli olduğu hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, sözleşmeli personel ile ilgili Anayasa Mahkemesi kararlarında ve doktrinde, idari sözleşmelerin; kamu tüzel kişileri tarafından, kamu hizmetinin yürütülmesi amacı ile tek yanlı olarak düzenlenen, yazılı, tip sözleşmeler olduğu belirtilmekte, Uyuşmazlık Mahkemesi ve Danıştay'ın istikrar bulmuş içtihatlarında da, idari sözleşmelerle ilgili hususlardan doğan anlaşmazlıkların idari yargı yerinde çözümleneceği vurgulanmaktadır.

Görev kamu düzeni ile ilgilidir.

Mahkeme uyuşmazlıkta görevli olduğunu her zaman dikkate almalıdır.

Yukarıdaki açıklamalara göre 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49/3 maddesi kapsamında çalışanlarla yapılan sözleşmelerin iş sözleşmesi olmadığı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi uyarınca bu şekilde çalıştırılan kişilerin sözleşmeli personel olacağı ve işçi sayılmayacakları ve çalıştıkları kurumla arasında çıkan uyuşmazlıklarda idari yargının görevli olacağı açıktır.

Dosya içeriğine göre davacı ile davalı Belediye Başkanlığı arasında 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. Maddesi uyarınca tam zamanlı sözleşme imzalandığı, davacının bu kapsamda çalışırken, sözleşmesinin feshi üzerine, davacının iş bu davayı açtığı anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta davacı ile davalı kurum arasında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında hizmet akdi bulunmadığı, davacının 5393 sayılı ve 657 sayılı yasalar kapsamında sözleşmeli personel olarak çalıştığı ve statü hukukuna tabi olduğu, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerektiği anlaşıldığından (aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.07.2010 tarih, 2010/21286 Esas, 2010/21290 Karar sayılı kararı, 9. Hukuk Dairesinin 05.12.2013 tarih, 2013/8474 Esas, 2013/32038 Karar sayılı kararı), mahkemece 6100 Sayılı Kanun'un 114/1-b, 115/2 maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

olmaması nedeniyle dava şartı noksanlığından davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken davanın esası hakkında karar verilmesi hatalı olmuştur.

Sonuç olarak, yukarıda açıklanan nedenlerle, davalının istinaf başvurusunun kabulü ile HMK'nun 353/1-b.3 maddeleri gereğince düzeltme yapılmak üzere ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-Davalının istinaf başvurusunun HMK nun 353/1-b.3. maddesi gereğince kabulü ile yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının KALDIRILMASINA,

1- Davanın, 6100 Sayılı Kanun'un 114/1-b, 115/2 maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava şartı noksanlığından REDDİNE,..."

6. Davacı vekili, 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, Ankara 66. İş Mahkemesince dava dosyası Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiş, Ankara 2. İdare Mahkemesinin dosyasının da UYAP kayıtları Mahkememizce temin edilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

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

"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. (Ek cümle:7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. ..."

8. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı 4. maddesinin ilgili A ve B bentlerinin ilgili kısımları şöyledir:

"(Değişik: 30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

A) Memur:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

B) Sözleşmeli personel:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

(Mülga ikinci paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.)

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

Ancak, yabancı uyrukluların; (…)10 Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; hizmetine kısmi zamanlı olarak ihtiyaç duyulacakların; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının; (…)10 dış kuruluşlarda ve yurtdışı teşkilatlarında belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

(Ek paragraf: 19/1/2023 - 7433/2 md.) Bu fıkranın diğer paragraflarındaki hükümler ile özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde Cumhurbaşkanınca belirlenecek pozisyon unvanlarında çalıştırılmak üzere işin geçici olması şartı aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar bu sürenin bitiminden itibaren otuz gün içinde talepte bulunmaları hâlinde bulundukları yerde aynı unvanlı memur kadrolarına atanır. Bulundukları pozisyon unvanı ile aynı unvanlı memur kadrosu bulunmayanların atanacağı kadrolar Cumhurbaşkanınca belirlenir. Bu personel can güvenliği ve sağlık sebepleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Memur kadrolarına atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapar. Bu kapsamda memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespiti ile 64 üncü maddenin dördüncü fıkrası kapsamında değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz. Bu kapsamda memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır. Bu kapsamda sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek ilgili kurumların kadro cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi ve teşkilatı belirtilmek suretiyle atama tarihinden itibaren iki ay içinde Kamu Personel Bilgi Sisteminin bulunduğu kuruma bildirilir.

(Ek paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.) Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullandırılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, (…)14 sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri yurtdışı teşkilatlarında istihdam edilecek personel için ayrıca olmak üzere Cumhurbaşkanınca belirlenir. (Ek cümle: 19/1/2023 - 7433/2 md.) Yurtdışı teşkilatlarında bu fıkra kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi süreleri, zorunlu hâllerde mali yılla sınırlı olma şartı aranmaksızın Cumhurbaşkanınca belirlenebilir. (Ek cümle: 25/6/2009 - 5917/47 md.) Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde fesih tarihinden, sözleşmeyi yenilememeleri hâlinde sözleşmenin bitiminden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler."

9. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun *"Norm kadro ve personel istihdamı"* başlıklı 49. maddesinin ilgili birinci, ikinci, üçüncü, beşinci ve son fıkraları şöyledir:

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

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

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

...

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

...

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

10. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun *"Tanımlar"* başlıklı 3. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Bu Kanunun uygulanmasında;

...

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

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

... ifade eder. ..."

11. 5510 sayılı Kanun'un *"Sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentleri şöyledir:

"(Değişik: 17/4/2008-5754/2 md.)

Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

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

...

c) Kamu idarelerinde;

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

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

sigortalı sayılırlar. ..."

12. 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla çıkarılan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 1. maddesi şöyledir:

"(Değişik: 22/11/2010-2010/1169)

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

13. Aynı Esasların "*Sözleşmenin feshi"* başlıklı Ek 6. maddesi şöyledir:

" *(Ek: 22/11/2010-2010/1169)*

Personelin;

a) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,

b) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,

c) Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,

ç) Hizmet sözleşmesinde belirtilen koşullara uymaması nedeniyle bağlı bulundukları yöneticileri tarafından yazılı olarak uyarılmasına rağmen söz konusu koşullara uymama halinin tekrarlanması, (Danıştay Onikinci Dairesinin 10/12/2014 tarihli ve E: 2011/6048, K: 2014/8538 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.)

d) Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,

e) Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması,

f) (Ek: 20/02/2017-2017/9949) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması,

hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşmesi tek taraflı feshedilir.

Personel; kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla veya Ek 1 inci maddenin dördüncü fıkrasının (b) ve (c) bendi uyarınca sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

Hizmet sözleşmesi, ölüm ve 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sayılan hallerde kendiliğinden sona erer."

14. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun *"İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı"* başlıklı 2. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"1. (Değişik: 10/6/1994 - 4001/1 md.) İdari dava türleri şunlardır:

a) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 21/9/1995 tarihli ve E:1995/27, K:1995/47 sayılı kararı ile; Yeniden Düzenleme: 8/6/2000-4577/5 md.) İdarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları,

b) İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları.

..."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

15. 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, idari ve adli yargı yerleri arasında anılan Kanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, idari yargı ve adli yargı dosyalarının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine mahkemece Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin işlemlerde herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

16. Raportör-Hâkim Gülay DOĞAN'ın davanın çözümünde idari yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

17. Dava, Keçiören Belediye Başkanlığında sözleşmeli personel statüsünde teknisyen olarak görev yapmakta olan davacının, iş akdinin haksız olarak feshedildiğinden bahisle, sözleşmenin feshinin geçersizliğine, işe iadesine veya tazminata karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

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

19. 657 sayılı Kanun'da da *"kamu görevlisi"* kavramı tanımlanmamış, 4. maddesinde yalnızca kamu hizmetlerinin gördürüldüğü dört grup istihdam şeklinden bahsedilmiş olup, maddenin son fıkrasında işçiler hakkında bu Kanun hükümlerinin

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

uygulanmayacağı açıkça vurgulanmıştır. Bir kamu tüzel kişisi tarafından istihdam edilen kişi, bu göreve kamu hukuku kurallarına göre idari bir kararla atanmış ise, bu görevli kamu görevlisidir. Kanun'da, sözleşmeli personel kamu hizmeti görevlileri olarak kabul edilmekle birlikte sözleşme kurallarının taraf iradeleri ile sözleşme serbestisi sınırları içerisinde belirlenmediği açıktır.

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

21. Yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri ve somut olay birlikte değerlendirildiğinde; davacının 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. maddesinin 3. fıkrası gereğince tam zamanlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli personele ilişkin Hizmet Sözleşmesi kapsamında, Keçiören Belediye Başkanlığın Kültür işleri müdürlüğünde teknisyen olarak çalıştığı esnada, 19/02/2020 tarihli tutanakla çalıştığı birimde ses ve ışık sisteminde yetersiz olduğu ve çalıştığı programlarda aksaklıklar yaşandığının bildirildiği, yine davacı hakkında diğer bir çalışanın vermiş olduğu tarihsiz bir dilekçede, davacının uygunsuz sözlerinden rahatsız olduğuna dair beyanlarının bulunduğu belirtilerek Tam Zamanlı Hizmet Sözleşmesinin 15.maddesinin a bendinde belirtilen *"İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birinin taşımadığının sonradan anlaşılması halinde ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme tek taraflı feshedilebilir"* hükmü öne sürülerek Başkanlık oluru ile iş akdinin 14/07/2021 tarihinde sonlandırıldığı, davacının da feshin geçersiz olduğunun tespiti ile işe iadesine veya tazminata karar verilmesi istemiyle dava açtığı anlaşılmıştır.

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

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

24. Her ne kadar, sözleşme hükümleri ile, davacı 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesine tabi sigortalı kılınmış ise de, personelin bağlı olacağı sosyal güvenlik kurumunu belirleyen bu hüküm, taraflar arasındaki kamu hukuku ilişkisini değiştiremez ve ortadan

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin

kaldıramaz.

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

26. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Ankara 2. İdare Mahkemesinin 09/09/2021 tarih ve E.2021/1683, K.2021/1339 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A.Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Ankara 2. İdare Mahkemesinin 09/09/2021 tarih ve E.2021/1683, K.2021/1339 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

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 yMurtF/ - 4SSfHvn - gB0xYKO - SqVcjI= ile erişebilirsin