T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/258
KARAR NO : 2025/472
KARAR TR : 07/07/2025

ÖZET: Belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında işçi olarak çalışan davacının, iş akdinin feshine ilişkin işlemin iptali ile mali haklarının ödenmesi istemiyle açtığı davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M. Ç.
Vekili : Av. İ. G.
Davalılar : 1- Mersin Büyükşehir Belediye Başkanlığı (Adli ve İdari Yargıda ortak)
Vekili : Av. N. K.
2- Mersin Büyükşehir Kültür Sanat Bilim Ulaştırma Tic. Ve San. A.Ş.(Adli Yargıda)
Vekili : Av. N. Y. T.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin 15/06/2021 - 04/03/2022 tarihleri arasında davalılar bünyesinde Ulaşım Daire Başkanlığında otobüs şoförü olarak çalıştığını, 5.850 TL ücret aldığını, ayrıca yemek yardımı, yol yardımı, direksiyon primi, prim-ikramiye, ilave tediye, TİS ve bordrolarda görülen diğer sosyal haklardan yararlandığını, ancak iş akdinin haksız ve önelsiz iş akdinin eşit işlem ilkesine ve feshin son çare olması ilkesine de aykırı düşecek şekilde feshedildiğini ifade ederek, müvekkilinin işe iadesi, işe iade kararına rağmen davalı tarafından işe başlatılmadığı takdirde sekiz aylık tazminat ile dört aylık ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. Mersin 7. İş Mahkemesi 18/01/2023 tarih ve E.2022/174, K.2023/10 sayılı kararı ile, davanın kabulüne karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulmuştur.

3. **Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 18/07/2023 tarih ve E.2023/428, K.2023/1065 sayılı kararı** ile, idari işlem niteliğindeki uyuşmazlığın idari yargının görev alanında bulunması nedeniyle, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına, HMK'nın 114/1-b ve HMK'nın 115/2 maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması sebebi ile usulden reddine karar vermiş, bu karara karşı temyiz isteminde bulunulmuş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 19/10/2023 tarih ve E.2023/17776, K.2023/15462 sayılı kararı ile, temyiz isteminin reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"... Davacının 22 kod ile (diğer nedenler) davalı Mersin Büyükşehir Kültür Sanat Bilim Ulaştırma Tic. Ve San. A.Ş. tarafından 04/03/2022 tarihi itibariyle SGK'ya işten ayrılışı bildirilmiştir.*
>
> *21/03/2022 tarihinde başlayan arabuluculuk görüşmeleri 04/04/2022 tarihinde anlaşmazlıkla sonuçlanmıştır.*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

Davalı işveren tarafından davacıya 03.03.2022 tarihinde gönderilen e-posta ile "23.02.2022 tarih ve 268236 sayılı güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması değerlendirme komisyonunca yapılan inceleme sonucu olumsuz olarak değerlendirildiği bildirilmiş olduğundan 04.03.2022 tarihi itibariyle" denilmek suretiyle davacının iş akdinin feshedildiği anlaşılmıştır. Dairemizce Mersin Valiliğine yazılan yazı cevabından davacının yapılan arşiv araştırmasında CK 508 19 EK-4 522 72 suçundan Erdemli (Mersin) Asliye Ceza Mahkemesinin 2002/572 Esas ve 2002/334 karar sayısıyla sanık olarak yargılandığı (142.365.600TL) adli para cezası ile cezalandırıldığının anlaşıldığının bildirildiği anlaşılmıştır.

696 sayılı KHK nin 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 23. ve 24. maddeleri uyarınca çıkarılan ve 01/01/2018 tarihli resmi gazetede yayınlanan Kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmeleri kapsamında çalıştırılmakta olan işçilerin, sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin 375 sayılı KHK'nın geçici 23 ve geçici 24. maddelerinin uygulanmasına dair usul ve esaslar üzerine dair, genelgesinin 8. maddesine göre Bakanlık merkez teşkilatlarında ilgili Bakanın, diğer idarelerin merkez teşkilatlarında üst yöneticiler, taşra teşkilatı il kuruluşlarında valinin, taşra teşkilatı bölge müdürlüklerinde ise bölge müdürünün onayı ile merkez teşkilatlarında üst yöneticisinin yardımcısını, üniversitelerde genel sekreterin, taşra teşkilatlarında bölge ve il müdürünün başkanlığında en az üç kişiden oluşan tespit komisyonunun kurulacağı aynı usulle iki yedek üyeninde belirleneceği, gerekmesi halinde ilgili bakanın onayı ile farklı düzey ve şekilde tespit komisyonunun oluşturulabileceğini, tespit komisyonun üye tam sayısı ile toplanıp oy çokluğu ile karar alacağını düzenlemiştir.

Genelgenin 11. maddesi aşağıdaki şekildedir.

MADDE 11 – (1) Tespit komisyonu kararına göre sınava girme hakkı elde edemeyenler, ilan tarihinden itibaren öngörülen süre içerisinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itirazda bulunabilir.

(2) İtirazlar derhal incelemeyi yapan tespit komisyonuna intikal ettirilir. Talep, komisyonca değerlendirilerek öngörülen süre içerisinde karara bağlanır ve sonuç ilgilisine yazılı şekilde tebliğ edilir. İtiraz üzerine tespit komisyonunca verilen kararlar kesindir. Düzenlemesi yer almış olup, genelgenin devamı maddelerinde yapılan itirazlara oluşturulan komisyonca verilen kararların kesin olduğu düzenlenmiştir.

Yine yukarıda belirtildiği üzere davacının itirazı hakkında Valilik tarafından gönderilen yazıda, daimi kadroya alınmadığı belirtilmiştir.

Anayasanın 125. maddesi " İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. (Ek hüküm: 13.8.1999-4446/2 md.) Kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinde bunlardan doğan uyuşmazlıkların millî veya milletlerarası tahkim yoluyla çözülmesi öngörülebilir. Milletlerarası tahkime ancak yabancılık unsuru taşıyan uyuşmazlıklar için gidilebilir.

(MÜLGA İBARE RGT: 11.02.2017 RG NO: 29976 KANUN NO: 6771/16) Yüksek Askeri Şûranın terfi işlemleri ile kadrosuzluk nedeniyle emekliye ayırma hariç her türlü ilişik kesme kararlarına karşı yargı yolu açıktır.

İdarî işlemlere karşı açılacak davalarda süre, yazılı bildirim tarihinden başlar.

(Değişik Cümle: 7.5.2010 5982/11)Yargı yetkisi, idarî eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlı olup, hiçbir surette yerindelik denetimi şeklinde kullanılamaz. Yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idarî eylem ve işlem niteliğinde veya takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı verilemez.

İdarî işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idarî işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda gerekçe gösterilerek yürütmenin durdurulmasına karar verilebilir.

Kanun, olağanüstü hallerde, (MÜLGA İBARE RGT: 11.02.2017 RG NO: 29976 KANUN NO: 6771/16) seferberlik ve savaş halinde ayrıca millî güvenlik, kamu düzeni, genel sağlık nedenleri ile yürütmenin durdurulması kararı verilmesini sınırlayabilir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür." Şeklinde düzenleme yer almış olup, daimi işçiliğe alınma ve talebin reddine ilişkin işlemler, idari işlem olduğundan, 2577 Sayılı kanun hükümlerine göre davaya idari yargı yerince bakılması gerekeceği değerlendirilmiştir. Bu sebeple ilk derece mahkemesi kararının HMK'nın 353/b-2 maddesi uyarınca kaldırılarak, HMK'nın 114/1-b maddesi uyarınca yargı yolunun caiz olmaması sebebi ile aynı kanunun 115/2 maddesi uyarınca dava şartı noksanlığından, usulden reddine karar verilmesi gerekmiştir..."

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

B. İdari Yargıda

5. Mersin 2. İdare Mahkemesi 28/06/2024 tarih ve E.2023/1871, K.2024/1011 sayılı kararı ile, davanın kabulü ile dava konusu işlemin iptaline karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulmuştur. Adana Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesi 27/12/2024 tarih ve E.2024/1290, K.2024/2034 sayılı kararı ile, istinaf isteminin kabulüne, Mersin 2. İdare Mahkemesinin kararının kaldırılmasına, yeniden karar verilmek üzere dosyasının ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.

6. **Mersin 2. İdare Mahkemesi 17/04/2025 tarih ve E.2025/209 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğinden bahisle, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına ve davanın incelenmesinin Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Mersin Büyükşehir Belediyesi iştiraki olan Kültür Sanat Bilim Ulaştırma Ticaret ve Sanayi Anonim Şirketi bünyesinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçi (şoför) olarak çalıştığı, Mersin Büyükşehir Belediyesi tarafından yukarıda verilen mevzuat uyarınca davacı hakkında yapılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunda, Mersin Valiliği tarafından davacıya ilişkin elde edilen bilgi ve belgelerin davalı idareye gönderildiği, bu bilgilerin Mersin Büyükşehir Belediyesi Değerlendirme Komisyonunca değerlendirilmesi neticesinde, 23.02.2022 tarih ve 260236 sayılı güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına ilişkin Mersin Büyükşehir Belediyesi Değerlendirme Komisyonu kararının tesis edildiği, akabinde anılan karara dayanılarak davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca 04.03.2022 tarihinde feshedildiği, davacı tarafından fesih işlemine karşı 13.04.2022 tarihinde Mersin 7. İş Mahkemesinin 2022/174 esas sayılı dosyasından işe iade davası açıldığı, yerel mahkemenin işe iade yönündeki kararının istinaf incelemesi sonucu görev yönünden bozulduğu, bu kararın Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E:2023/17776, K:2023/15462 sayılı kararı ile kesinleşmesi üzerine yasal süresi içinde sözleşmenin feshine ilişkin işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda metnine yer verilen mevzuat hükümleri ile dosyanın birlikte incelenmesinden, İş Kanunu kapsamında 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 çözüm yerinin iş mahkemeleri olarak belirlendiği dikkate alındığında, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak görev yapan davacı ile davalı idare arasındaki iş sözleşmesinin sonlandırılmasına ilişkin dava konusu uyuşmazlığın görüm ve çözümünde, adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır..."

7. Mersin 2. İdare Mahkemesince 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

III. İLGİLİ HUKUK

8. Anayasa'nın *"1.Genel ilkeler"* başlıklı 128. maddesinin birinci ve ikinci fıkrası 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. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir..."*

9. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"istihdam şekilleri"* başlıklı 4. maddesinde; kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmıştır. Maddenin *"D) İşçiler"* kısmı şöyledir:

> *"(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 (KHK) 126. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 20. madde hükmü şöyledir:

> *"İl özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22 nci maddesindeki limit ve şartlar ile 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendindeki sınırlamalara tabi olmaksızın doğrudan hizmet alımı suretiyle birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası bu idarelere ait ve halen bu kapsamda hizmet alımı yaptığı mevcut şirketlerinden birine, bu nitelikte herhangi bir şirketi bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir şirkete gördürebilir.*
>
> *Bu madde kapsamındaki şirketler hakkında 10/6/2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunda belirtilen özel şartlara ilişkin hükümler uygulanmaz.*
>
> *Bu madde kapsamındaki şirketlerde işçilerin işe alımı, işçilere ilişkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınırları, ilk defa alınacak işçilere ilişkin belirlenecek ölçütleri esas alarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşleri ve İçişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir."*

11. 696 sayılı KHK'nin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 24. maddesi şöyledir:

> *"İl özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerde 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri 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*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

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

c) (İptal bent: Anayasa Mahkemesinin 27/12/2023 tarihli ve E: 2018/96, K: 2023/222 sayılı Kararı ile)

ç) (İptal bent: Anayasa Mahkemesinin 27/12/2023 tarihli ve E: 2018/96, K: 2023/222 sayılı Kararı ile)

kaydıyla bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde hizmet alım sözleşmesini yapan idareye veya şirkete, ek 20 nci madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde çalıştırılmak üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin süreç bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde 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 aynı fıkrada öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, ek 20 nci madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde topluca işe başlatılır. (Mülga cümle: 1/3/2023-7438/2 md.) 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 maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar tahsil edilenler ise iade edilmez. Bu fıkra kapsamında yapılacak sulh sözleşmelerinden damga vergisi alınmaz.

Geçici 23 üncü maddenin ikinci, üçüncü, yedinci, sekizinci, dokuzuncu, onuncu, onikinci ve onaltıncı fıkraları hükümleri bu madde kapsamında yer alanlar hakkında da kıyasen uygulanır.

Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder.

Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki şirketlerde 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. Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından işçi statüsüne 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 şirketlerde 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 şirketlerde 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 şirketlerde; 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.

Bu maddeye göre feshedilmiş sayılan veya iş eksilişi yapılan hizmet alım sözleşmeleri kapsamında idarelere ait işyerlerinde hizmetlerin yürütülmesinde fiilen kullanılmakta olan taşınırlar ile tüketim malzemelerinden hizmetin sunulabilmesi için ihtiyaç duyulduğu ilgili şirketlerce belirlenenlerin satın alınmasına veya kiralanmasına, en az üç kişiden oluşan komisyon tarafından karar verilir. Bu karara dayalı olarak tespit edilen taşınırlar ve tüketim

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

malzemeleri aynı komisyon tarafından tespit edilen bedel üzerinden ilgili şirketlerce satın alınabilir veya kiralanabilir. Komisyon tarafından belirlenecek satın alma bedeli, taşınırlar ve tüketim malzemeleri için yüklenicinin 213 sayılı Kanun hükümlerine göre tutulan yasal defter ve kayıtlarında yer alan kayıtlı değerinden fazla olamaz. Komisyon, bedel tespit ederken gerektiğinde meslek kuruluşlarından bilgi alabilir.

Bu maddenin uygulanmasında, mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar da personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir.

Bu madde uyarınca hizmet alım sözleşmelerinin feshedilmiş veya iş eksilişi yapılmış sayılacağı tarihten itibaren bu madde kapsamında yer alan idarelerde ve söz konusu şirketlerde, ek 20 nci madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılamaz.

Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz."

12. 375 sayılı KHK'nin ek 20. maddesinin üçüncü fıkrasına göre Bakanlar Kurulunca 09/04/2018 tarihinde kararlaştırılan İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esasların (Esaslar) *"Şirket personelinde aranacak şartlar"* başlıklı 4. maddesinin ilgili kısmı şöyledir;

"(1) Şirketlerde işe alınacaklarda;

...

6) Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,

...

şartlar aranır.

...

(3) Birinci fıkranın altıncı bendine ilişkin soruşturma ve/veya araştırma talepleri ilgili valilik aracılığıyla yetkili mercilerden istenir. İntikal eden güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması sonuçları 14/2/2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine göre illerde valilikler bünyesinde teşkil edilen değerlendirme komisyonunca değerlendirilir. Ancak vali tarafından uygun görülmesi halinde sonuçların değerlendirilmesi ilgili idare bünyesinde anılan Yönetmeliğe göre teşkil edilen değerlendirme komisyonuna bırakılabilir. Şirketin ortakları arasında birden fazla idare bulunması durumunda değerlendirme yetkisinin bırakılacağı idare vali tarafından belirlenir."

13. Esasların *"Amaç ve Kapsam"* başlıklı 1. maddesi şöyledir;

"(1) Bu Usul ve Esasların amacı; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 20 nci maddesi kapsamındaki şirketlerde işçilerin işe alımı, işçilere ilişkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınırları, ilk defa alınacak işçilere ilişkin belirlenecek ölçütleri esas alarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye ilişkin usul ve esasları belirlemektir."

14. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" b*aşlıklı 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: .*

...

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

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 18. maddesinde, 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 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.)

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

17. 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

18. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 07/07/2025 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosya sureti ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

19. Raportör-Savcı Dr. Berrak YILMAZ'ının 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:

20. Dava, Mersin Büyükşehir Kültür Sanat Bilim Ulaştırma Tic. ve San. A.Ş.'de hizmet akdine dayalı olarak şoför unvanıyla işçi olarak görev yapan davacının, güvenlik arşiv araştırmasının olumsuz olduğu gerekçesiyle, 4857 sayılı Kanun'un 25/2. maddesi gereğince iş akdinin feshedildiğinden bahisle, feshin iptali ve işe iadesi ile yoksun kaldığı özlük ve parasal haklarının tazmini talebiyle açılmıştır.

21. 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.

22. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Mersin Büyükşehir Kültür Sanat Bilim Ulaştırma Ticaret ve Sanayi A.Ş. ile 01/07/2021 tarihinde belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalayarak şoför olarak görev yapmakta iken, 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

Araştırması Kanunu hükümleri çerçevesinde Mersin Valiliğince yapılan güvenlik soruşturması sonucunun *"olumsuz"* olarak değerlendirilmesi üzerine, Mersin Büyükşehir Belediyesi Değerlendirme Komisyonunun 23/02/2022 tarih ve 260236 sayılı kararına dayanılarak davacının iş akdinin 04/03/2022 tarihinde 4857 sayılı Kanun'un 25/2. maddesi uyarınca feshedilmesi üzerine adli ve idari yargıda dava yoluna başvurulduğu anlaşılmaktadır.

23. Olayda 375 sayılı KHK'ye 696 sayılı KHK'nin 127. maddesi ile eklenen geçici 24. maddesinde yer alan taşeron işçilerin kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmelerine ilişkin düzenleme kapsamında, idarenin belirlediği şartlar çerçevesinde göreve başlamanın söz konusu olmadığı, dolayısıyla davacının belirlenen şartları taşımadığının sonradan anlaşılması nedeniyle taşeron şirkette işçi olarak çalışırken kamuda sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin işlemin ortadan kaldırılması gibi bir durumun bulunmadığı anlaşılmış, bu bağlamda dava dosyasında yer alan Mersin Büyükşehir Belediye Başkanlığı 1. Hukuk Müşavirliğinin, Adana Bölge İdare Mahkemesine sunulmak üzere, Mersin 2. İdare Mahkemesine sunduğu .../08/2024 tarihli dilekçede, *"davacının çalışmasının 15/07/2021- 04/03/2022 tarihleri arasında olup, 696 sayılı KHK kapsamında taşeron belediye şirketinde sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında yapılan güvenlik arşiv araştırmasının söz konusu olmadığı, davacının Mersin Büyükşehir Belediyesi tarafından belediye şirketi üzerinden limite tabi olmadan yapılan personel çalıştırılmasına ilişkin hizmet alımı kapsamında sürekli şirket işçisi olarak çalıştığı, hizmet alım sözleşmesi kapsamında yer alan teknik şartname uyarınca belediye şirketi tarafından Türkiye İş Kurumu üzerinden yapılan işçi alımı ilanına başvurduğu, çalışmaya başladıktan sonra yapılan güvenlik arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlanması nedeniyle şirket tarafından işten çıkarıldığı"*nın belirtildiği görülmüştür.

24. 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.

25. 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.

26. 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 çözülmesiyle 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 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.

27. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Mersin 2. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 18/07/2023 tarih ve E.2023/428, K.2023/1065 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Mersin 2. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 18/07/2023 tarih ve E.2023/428, K.2023/1065 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

07/07/2025 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE 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 pXBAiQw - lmQrvR7 - Xl2OCSZ - bvaitY= ile erişebilirsin