T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/261
KARAR NO : 2025/436
KARAR TR : 16/06/2025

ÖZET: İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünün, sürekli işçi statüsündeki davacının *"1 yevmiye kesme"* ile cezalandırılmasına ilişkin işleminin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : O. Ç.
Davalı : İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı, İstanbul ili, Sancaktepe ilçesi, Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Eğitim Araştırma Hastanesinde sürekli işçi statüsünde çalışmakta iken aylık çalışma çizelgesinde yazılı olarak tarafına bildirilmeyen, usulüne uygun tebliğ edilmeyen, hatırlatılmayan, sadece Whatsapp grubunda paylaşılan, hafta tatili olan 01/04/2024 tarihinde yapılan bir saatlik eğitime katılamadığını, durumu ertesi gün işe gittiğinde eğitime katılan arkadaşlarından öğrendiğini, sorumlusundan bizzat daha sonraki aynı eğitime katılmayı talep ettiğini, bu eğitime katılmasına izin verilmediğini, akabinde hakkında soruşturma açıldığını ve kendisine *"1 yevmiye kesme"* cezası verildiğini belirterek, Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Eğitim Araştırma Hastanesinin 19/11/2014 tarih ve E-46059653-663.05-26003776-2562 sayılı yazısı ile kendisine bildirilen Sağlık Bakanlığı İl Sağlık Müdürlüğü İşyeri Disiplin Kurulunca verilen ve söz konusu disiplin cezasının iptali istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. **İstanbul Anadolu 14. İş Mahkemesi 19/02/2025 tarih ve E.2025/37, K.2025/101 sayılı kararı** ile, davanın HMK'nın 114/1-b ve 115. maddelerine göre yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile usulden reddine karar vermiş, karar istinaf edilmeksizin kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...(1)Mahkeme, dava şartlarının mevcut olup olmadığını, davanın her aşamasında kendiliğinden araştırır. Taraflar da dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilirler.

(2)Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder.

(3)Dava şartı noksanlığı, mahkemece, davanın esasına girilmesinden önce fark edilmemiş, taraflarca ileri sürülmemiş ve fakat hüküm anında bu noksanlık giderilmişse, başlangıçtaki dava şartı noksanlığından ötürü, dava usulden reddedilemez." (HMK 115. Madde)

"(1) Dava şartları şunlardır:

a) Türk mahkemelerinin yargı hakkının bulunması.

b) Yargı yolunun caiz olması. ..." (HMK 114. Madde) şeklindedir.

114/1 -b bendinde " Yargı yolunun caiz olması" dava şartları arasında sayılmıştır. Yargı çeşitleri arasındaki ilişkiye yargı yolu denir. Bu nedenle, hukuk mahkemeleri ve İdare

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden slaK91+ - UaGXHWk - Huhp3Dj - rIjV9I= ile erişebilirsin

Mahkemeleri arasındaki ilişki bir yargı yolu ilişkisidir. Görev gibi yargı yolu da dava şartları arasında ve kamu düzenine ilişkindir.Davacı taraf hakkında verilen idari para cezasının iptalini talep etmiş ise de idari işleme karşı idari yargıda dava açılması gerektiği anlaşılmakla yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir..."

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

B. İdari Yargıda

4. **İstanbul 8. İdare Mahkemesi 26/03/2025 tarih ve E.2025/486 sayılı ara kararı** ile, sürekli işçi statüsünde çalışan davacının toplu iş sözleşmesinde yer alan ceza cetveli uyarınca *"1 yevmiye kesme"* cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın görüm ve çözümünde iş mahkemelerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına ve davanın incelenmesinin Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Uyuşmazlıkta; sürekli işçi statüsünde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi şekilde çalışan davacının Toplu İş Sözlemesi'nde yer alan Ceza Cetveli uyarınca "1 yevmiye kesme" cezası ile cezalandırılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın görüm ve çözümünde, yukarıda aktarılan mevzuat kapsamında İş Mahkemelerinin (Adli Yargı Yerinin) görevli olduğu sonucuna varılmaktadır.

Nitekim, benzer bir uyuşmazlıkta Uyuşmazlık Mahkemesi'nce verilen 28/05/2020 tarih ve E:2020/80, K:2020/337 sayılı Karar'da bu doğrultudadır..."

5. İstanbul 8. İdare Mahkemesince 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

IV. İLGİLİ HUKUK

6. 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.

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

7. 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden slaK91+ - UaGXHWk - Huhp3Dj - rIjV9I= ile erişebilirsin

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."

8. 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."

9. 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."

10. 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."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

11. 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, idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosyası 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

12. Raportör-Savcı Dr. Berrak YILMAZ'ın davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden slaK91+ - UaGXHWk - Huhp3Dj - rIjV9I= ile erişebilirsin

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:

13. Dava, sürekli işçi statüsünde olan davacıya çalıştığı Hastanenin ilgili birimince verilen ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü İşyeri Disiplin Kurulunun 02/01/2025 tarih ve 2025/01 sayılı kararıyla onaylanan bir yevmiye kesme ile cezalandırılmasına ilişkin işleminin iptali istemiyle açılmıştır.

14. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde; kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmış olup, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin de geniş anlamda kamu görevlisi oldukları hususu içtihatlarla kabul edilmekle birlikte, bunlar hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağına işaret edilmek suretiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında statü hukuku dışında kalan istihdam şekli de benimsenmiş olup, kamuda çalışan işçiler hakkında özel bir yasal düzenleme de öngörülmemiş bulunduğundan, bunların iş hukukuna tabi oldukları kuşkusuzdur.

15. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının İstanbul ili, Sancaktepe ilçesi, Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Eğitim Araştırma Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda görev yapmakta iken hakkında yürütülen disiplin soruşturması sonucu İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü İşyeri Disiplin Kurulunun 02/01/2025 tarih ve 2025/01 sayılı kararı ile Toplu İş Sözlemesinde yer alan Ceza Cetveli uyarınca "1 Yevmiye Kesme" cezası ile cezalandırılmasına karar verildiği, davacı tarafından söz konusu işlemin iptali istemiyle görev uyuşmazlığına konu edilen davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

16. 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, davalı idarece sürekli işçi statüsünde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi şekilde çalışan davacının toplu iş sözleşmesinde yer alan ceza cetveli uyarınca "1 yevmiye kesme" cezası ile cezalandırılmasına yönelik tesis edilen dava konusu işlem de, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi mahiyetindedir.

17. 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.

18. 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 varılmıştır.

19. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; İstanbul 8. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile, İstanbul Anadolu 14. İş Mahkemesinin 19/02/2025 tarih ve E.2025/37, K.2025/101 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden slaK91+ - UaGXHWk - Huhp3Dj - rIjV9I= ile erişebilirsin

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. İstanbul 8. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile, İstanbul Anadolu 14. İş Mahkemesinin 19/02/2025 tarih ve E.2025/37, K.2025/101 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 slaK91+ - UaGXHWk - Huhp3Dj - rIjV9I= ile erişebilirsin