T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/293
KARAR NO : 2025/414
KARAR TR : 16/06/2025

ÖZET: İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı ESHOT Genel Müdürlüğünde şoför olarak görev yapmak için müracaatta bulunan davacının, hakkında yapılan arşiv araştırması neticesinde Değerlendirme Komisyonu Kararı ile işe başlatılmasının uygun bulunmadığına dair işlemin iptali istemiyle açılan davanın, İDARİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M.B.P
Vekilleri : Av.C.İ
Davalı : İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı
Vekilleri : Av.O. C. O

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı ESHOT Genel Müdürlüğünde şoför olarak görev yapmak için müracaatta bulunan müvekkili hakkında yapılan arşiv araştırması neticesinde, 13/12/2023 tarih ve 172 sayılı Değerlendirme Komisyonu Kararı ile işe başlatılmasının uygun bulunmadığına dair işlemin hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek, iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **İzmir 2. İdare Mahkemesi 18/04/2024 tarih ve E.2024/310, K.2024/514 sayılı kararı** ile, davacının işe başlatılmamasına yönelik olan iş bu uyuşmazlığın görüm ve çözümünün adli yargının görevinde kaldığı, yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle iş bu davanın esasının incelenmesine hukuken olanak bulunmadığı gerekçesiyle, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15. maddesinin 1/a bendi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, tarafların kararı istinaf etmemesi üzerine karar kesinleşmiştir. Kararın ilgi kısmı şöyledir :

> *"...Dava dosyasının incelenmesinden; İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı ESHOT Genel Müdürlüğünde şoför olarak görev yapmak için müracaatta bulunan davacının, hakkında yapılan arşiv araştırması neticesinde Kayseri 1. Asliye Ceza Mahkemesi'nin E:2019/1265, K:2022/148 sayılı kararıyla 5607 sayılı Kanuna Muhalefet suçundan 3 yıl 1 ay 15 gün hapis ve 937 gün adli para cezası ile cezalandırılmasına 937 gün adli para cezasının 18.740,00-TL adli para cezasına çevrilmesine karar verildiğinden 13/12/2023 tarih ve 172 sayılı Eshot Genel Müdürlüğü Değerlendirme Komisyonu Kararı ile suçun niteliği, suçun oluş şekli ve yapacağı görev dikkate alındığında davacının, idarede çalıştırılması halinde iş ilişkisinde güven unsurunun zedelenebileceğinden işe*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 3i7JSI2 - gRNWhu4 - Id7QHG5 - AYk7RI= ile erişebilirsin

başlatılmasının uygun bulunmadığına dair işlemin tesis edilmesi üzerine bu işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri ve dava dosyasındaki bilgi ve belgelerin incelenmesinden; davacının, İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı ESHOT Genel Müdürlüğünde şoför olarak görev yapmak için müracaatta bulunduğu, uyuşmazlığın 4857 sayılı İş Kanununun uygulanmasından kaynaklandığı, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre ise; İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle, işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümünün İş Mahkemelerinin görevinde olduğu, davacının işe başlatılmamasına yönelik olan iş bu uyuşmazlığın görüm ve çözümünün adli yargının görevinde kaldığı anlaşıldığından, yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle iş bu davanın esasının incelenmesine hukuken olanak bulunmadığı ve görev yönünden reddi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle; 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 15. maddesinin 1/a bendi uyarınca davanın görev yönünden reddine..."

3. Davacı vekili bu kez, işe başlatılmasının uygun bulunmadığına dair işlemin hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek iptali ve müvekkilinin İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı ESHOT Genel Müdürlüğünde şoför olarak işe başlatılması istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. **İzmir 5. İş Mahkemesi 02/10/2024 tarih ve E.2024/235, K.2024/438 sayılı kararı** ile, taraflar arasında işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan bir uyuşmazlık olmadığı, davaya konu edilen idari işlemle ilgili uyuşmazlığın adli yargı yerinde değil, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği kanaatiyle davanın yargı yolu nedeniyle usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgi kısmı şöyledir :

"...Taraflar arasındaki uyuşmazlık; davacının ESHOT Genel Müdürlüğü iş yerinde şoför olarak çalışmak üzere iş başvurusu yapmasından sonra, idare tarafından başlatılan güvenlik soruşturmasında, davacı hakkında 5607 sayılı Kanun'a muhalefet suçundan verilen ve fakat kesinleşmeyip Yargıtay incelemesinde bulunan Kayseri 1. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2019/1265 Esas sayılı dosyası nedeniyle davalı idare İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığının 13/12/2023 tarih ve 172 sayılı komisyon karar ile davacı hakkında verilen "işe başlatılmasının uygun bulunmadığı" şeklindeki idari işleminin iptali ile davacının işe başlatılmasına ilişkindir.

Öncelikle çözümlenmesi gereken hukuki sorun yargı yoluna ilişkindir. Somut olayda dava dilekçesinde açıkça idari işlemin iptalinin talep edildiği görülmüş, iptali talep edilen dava dilekçesine ekli yazının incelenmesinde; İzmir Büyükşehir Belediyesi Eshot Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından; "Hakkınızda yapılan arşiv araştırması neticesinde 13/12/2023 tarih ve 172 sayılı Değerlendirme Komisyonu kararı ile "İzmir Valiliğinin göndermiş olduğu evrak ve ilginin rızası ile komisyona sunduğu belgeler kapsamında yapılan incelemede suçun niteliği, oluş şekli ve kişinin yapacağı görev dikkate alındığında ilgilinin idaremizde çalıştırılması halinde iş ilişkisinde güven unsurunun zedelenebileceği, bu nedenle işe başlatılmasının uygun bulunmadığı değerlendirilmiştir" şeklinde açıklamaya yer verildiği görülmüştür.

İptaline karar verilmesi talep edilen idari işlem ve cevap dilekçesi içeriğinden; davacının iş başvurusu akabinde hakkında yapılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması neticesinde İzmir Valiliği tarafından davalı kuruma, davacı hakkındaki mevcut yargılama dosyasının bildirilmesi üzerine davalı idare tarafından davacının işe başlatılmasının uygun olmadığına karar verildiği anlaşılmıştır. Davacı tarafından eldeki

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 3i7JSI2 - gRNWhu4 - Id7QHG5 - AYk7RI= ile erişebilirsin

dava ile; Değerlendirme Komisyonu'nun 13/12/2023 tarih ve 172 sayılı kararının iptalinin talep edildiği görülmektedir.

70369 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "Görev" başlıklı 5. Maddesinde;

"MADDE 5- (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." şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen kanuni düzenlemeden hareketle, eldeki davada; taraflar arasında işçi işveren ilişkisinin henüz kurulmadığı, diğer bir deyişle sözleşmenin düzenlenmediği, bu haliyle taraflar arasında işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan bir uyuşmazlık olmadığı, davaya konu edilen idari işlemle ilgili uyuşmazlığın adli yargı yerinde değil, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği kanaatiyle davanın yargı yolu nedeniyle usulden reddine dair aşağıdaki şekilde hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

Davanın YARGI YOLUNUN CAİZ OLMAMASI SEBEBİYLE DAVA ŞARTI YOKLUĞUNDAN REDDİNE,

1-Mahkememizce verilen işbu kararın kesinleşmesi ve talep halinde mahkememiz ile İzmir 2. İdare Mahkemesi arasında olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğundan uyuşmazlığın giderilmesi için İzmir 2. İdare Mahkemesinin 2024/310 esas sayılı dosyanın celbi ile UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNE GÖNDERİLMESİNE..."

5. Davacı vekilinin 05/05/20025 tarihli dilekçesi ile 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, İzmir 5. İş Mahkemesince adli yargı dava dosyası ve idari dava dosyasına esas Uyap çıktıları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

6. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı 4. maddesi 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 3i7JSI2 - gRNWhu4 - Id7QHG5 - AYk7RI= ile erişebilirsin

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.)

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.

(Ek paragraf: 20/11/2017 -KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.) Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 3i7JSI2 - gRNWhu4 - Id7QHG5 - AYk7RI= ile erişebilirsin

görevlerde (…)15 sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir.

(Ek paragraf: 20/11/2017-KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.) Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Cumhurbaşkanınca belirlenir.15

(Ek paragraf: 19/1/2023 - 7433/2 md.) Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disipline aykırı fiil ve hâllerin gerçekleşmesi durumunda bu personele verilmesi gereken disiplin cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları ile disipline dair diğer hususlar hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması ve üstü ceza verilmesini gerektiren fiil ve hâllerde disiplin kurulunun kararı alınarak sözleşmeli personelin görevine atamaya yetkili amirin onayı ile son verilir.

(Ek fıkra: 5/7/1991 - KHK-433/1 md.; Mülga: 27/12/1991 - KHK-475/11 md.)

C) (Mülga: 20/11/2017 - KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.)

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."

7. 02/07/2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 9. maddesi şöyledir:

" (1) 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlükten kaldırılmıştır. 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alan kadrolar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde yeniden düzenlenerek genel kadro ve usulüne ilişkin ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesine eklenir. Bu süre içinde anılan cetveller ile 10/5/2018 tarihli ve 7142 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yürürlüğe konulan kanun hükmünde kararname ve ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnameleri çerçevesinde yeniden teşkilatlanan kurumlara ait kadro ve pozisyonlar genel kadro ve usulüne ilişkin ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümleri çerçevesinde geçerliliğini korur."

8. Genel Kadro ve Usulü Hakkında 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin "*Sürekli işçi kadroları ve sözleşmeli personel pozisyonları*" başlıklı 8. maddesi şöyledir:

" (1) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kuruluşların,

a) Atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri ile temizlik, koruma ve güvenlik, bakım ve onarım gibi destek hizmetleri için Cumhurbaşkanınca sürekli işçi kadrosu ihdas edilebilir.

b) Sürekli işçi kadroları Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı sürekli işçi kadroları ile değiştirilebilir, birimler arası aktarmalarda da aynı usule uyulur. Bu işlemlere ilişkin bilgiler Devlet Personel Başkanlığınca bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığına bildirilir.

c) Sürekli işçi kadrolarından boş olanların açıktan atama amacıyla kullanılması, ilgili mevzuatı uyarınca yükümlü oldukları engelli ve eski hükümlü işçi atamaları ile sürekli işçiyken askerlik görevi sebebiyle kurumlarından ayrılanlardan muvazzaf askerlik hizmeti dönüşü göreve başlayacaklar hariç Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Strateji ve

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 3i7JSI2 - gRNWhu4 - Id7QHG5 - AYk7RI= ile erişebilirsin

Bütçe Başkanlığının iznine tâbidir.

(2) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kuruluşların,

a) Sözleşmeli personel pozisyonları; sayı, unvan, nitelik, sözleşme ücreti ve sürelerinin belirlenmesi suretiyle merkezde toplam sayı olarak, taşrada ise bölge veya il bazında Cumhurbaşkanınca ihdas edilebilir.

b) Sözleşmeli personel pozisyonları Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı sözleşmeli personel pozisyonları ile değiştirilebilir, birimler arası aktarmalarda da aynı usule uyulur. Bu işlemlere ilişkin bilgiler Devlet Personel Başkanlığınca bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığına bildirilir.

c) Sözleşmeli personel pozisyonlarından boş olanların açıktan alım amacıyla kullanılması, Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Strateji ve Bütçe Başkanlığının iznine tâbidir.

(3) İhdas ve izin işlemleri tamamlanmaksızın sürekli işçi ve sözleşmeli personel çalıştırılamaz.

(4) Boş kadro ve pozisyonlara yapılacak atamalar, atamanın yapıldığı tarihten itibaren bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

9. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "*İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı*" başlıklı 2. maddesi 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,

c) (Değişik: 18/12/1999-4492/6 md.) Tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar.

2. İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler.[3]

3. (Mülga: 2/7/2018 - KHK-703/185 md.)"

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

10. 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, adli yargı dava dosyası ve idari dava dosyasına esas Uyap çıktılarının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine son görevsizlik kararını veren mahkemece Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin işlemlerde herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 3i7JSI2 - gRNWhu4 - Id7QHG5 - AYk7RI= ile erişebilirsin

B. Esasın İncelenmesi

11. Raportör-Hakim Şerife ÖZDOĞAN IŞIK'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:

12. Dava, İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı ESHOT Genel Müdürlüğünde şoför olarak görev yapmak için müracaatta bulunan davacının, hakkında yapılan arşiv araştırması neticesinde 13/12/2023 tarih ve 172 sayılı Değerlendirme Komisyonu Kararı ile işe başlatılmasının uygun bulunmadığına dair işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

13. Dava dosyasının incelenmesinden; İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı ESHOT Genel Müdürlüğünde şoför olarak görev yapmak için müracaatta bulunan davacının, hakkında yapılan arşiv araştırması neticesinde Kayseri 1. Asliye Ceza Mahkemesinin E.2019/1265, K.2022/148 sayılı kararıyla 5607 sayılı Kanun'a Muhalefet suçundan 3 yıl 1 ay 15 gün hapis ve 937 gün adli para cezası ile cezalandırılmasına 937 gün adli para cezasının 18.740 TL adli para cezasına çevrilmesine karar verildiğinden 13/12/2023 tarih ve 172 sayılı Eshot Genel Müdürlüğü Değerlendirme Komisyonu Kararı ile suçun niteliği, suçun oluş şekli ve yapacağı görev dikkate alındığında davacının, idarede çalıştırılması halinde iş ilişkisinde güven unsurunun zedelenebileceğinden işe başlatılmasının uygun bulunmadığına dair işlemin tesis edilmesi üzerine, bu işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

14. Yukarıda belirtilen 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 8.maddesi ile, bu kararname kapsamına giren kuruluşların kanunla ve milletlerarası anlaşmalarla veya yıllık programlarla kurulması veya genişletilmesi öngörülen atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri için ihtiyaç duyacakları sürekli işçi kadrolarını mevcut kadrolarından karşılayacakları, mevcut işçi kadrolarının bu birimlerin ihtiyaçlarının karşılanmasına kafi gelmemesi halinde, Devlet Personel Dairesinin görüşü üzerine Strateji ve Bütçe Başkanlığı yeni birimlerin norm kadrolarını aşmamak üzere, bütçe imkanları gözönünde bulundurularak uygun görülebilecek kısmı kadar sürekli işçi kadrosu vize edilebileceği hükmüne yer verilmiştir.

15. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında idari dava türleri sayılmış olup, (a) bendinde; idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davalarının bir idari dava türü olduğu belirtilmiştir.

16. Uyuşmazlığın kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadroların ihdası, iptali ve kullanılmasına dair esas ve usulleri düzenleyen mevzuattan doğduğu, idare hukuku esaslarına göre kadro kullanımına ilişkin olarak tesis edilen işlemin, kamu görevlileri mevzuatından kaynaklanan bir uyuşmazlık olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

17. Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında işçi işveren ilişkisinin henüz kurulmadığı, diğer bir deyişle sözleşmenin düzenlenmediği, bu haliyle taraflar arasında işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan bir uyuşmazlık olmadığı, davaya konu edilen idari işlemle ilgili uyuşmazlığın adli yargı yerinde değil, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 3i7JSI2 - gRNWhu4 - Id7QHG5 - AYk7RI= ile erişebilirsin

18. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; İzmir 2. İdare Mahkemesinin 18/04/2024 tarih ve E.2024/310, K.2024/514 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. İzmir 2. İdare Mahkemesinin 18/04/2024 tarih ve E.2024/310, K.2024/514 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 3i7JSI2 - gRNWhu4 - Id7QHG5 - AYk7RI= ile erişebilirsin