T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/297
KARAR NO : 2025/517
KARAR TR : 22/09/2025

ÖZET: Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde, 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak çalışmış olan davacının emekliliğe ayrılması nedeniyle, emeklilik tazminat farkı ile yıllık ücretli izin alacaklarının ödenmesi istemiyle açtığı davanın, İDARİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı :
Vekilli : Av. M. E.
Davalılar : 1- Keban Kaymakamlığı (İdari Yargıda)
2- Milli Eğitim Bakanlığı (Adli Yargıda)
Vekili : Av. İ. Ö.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin davalı kurum bünyesinde 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken iş akdinin emeklililik sebebiyle feshedildiğini, Toplu İş Sözleşmesi gereği *"Emekli olanlara ödenecek tazminat"* başlıklı 10. maddesi ve 375 sayılı KHK'da gösterilen ek gösterge dikkate alınmaksızın eksik ödeme yapıldığını belirterek, emeklilik tazminat farkının ödenmesi talebiyle ilgili Keban Kaymakamlığının 16/06/2023 tarih ve 78436009 sayılı ret kararının iptali istemiyle, Elazığ 2. İdare Mahkemesinin E.2023/664 sayılı dosyasında dava açmıştır.

2. Davacı vekili bu kez, müvekkilinin yıllık ücretli izin alacaklarının ödenmesi talebiyle ilgili Keban Kaymakamlığının 16/06/2023 tarih ve 77581006 sayılı ret kararının iptali istemiyle Elazığ 2. İdare Mahkemesinin E.2023/665 sayılı dosyasında dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

3. **Elazığ 2. İdare Mahkemesi 09/08/2023 tarih ve E.2023/664, K.2023/1182 sayılı kararı** ile, davacı ile davalı idare arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan bir iş ilişkisi olduğu ve bu minvalde davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine, talep edilen tazminatın da 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan hak olduğu gerekçesiyle, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dava dosyasının incelenmesinden; Elazığ ili, Keban Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü emrinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında idari destek personeli unvanıyla sözleşmeli olarak görev yapan davacı tarafından, iş sözleşmesinin emeklilik nedeniyle 05/06/2023 tarihinde sona erdiğinden bahisle kendisine "tazminat" adı altında yapılan ödemede Toplu İş Sözleşmesinin "Emekli olanlara ödenecek tazminat" başlıklı 10. maddesi ile 375 sayılı KHK'da belirtilen ek göstergenin dikkate alınmadığı gerekçesiyle hesaplanacak fark ücretinin tarafına ödenmesi istemiyle 26/05/2023*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden ATHGE/4 - RxW/TkA - fO6/oGn - ZTbdLw= ile erişebilirsin

tarihli dilekçe ile başvuruda bulunulduğu, söz konusu başvurunun Keban Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün 16/06/2023 tarih ve E-78436009 sayılı işlemi ile; "657 sayılı Kanunun 4/B maddesi gereğince hizmet sözleşmesi ile çalışan personellerin 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun 89. maddesinde belirtilen tazminat farkından faydalanamayacağı" gerekçesiyle reddedilmesi üzerine anılan işlemin iptali istemiyle görülmekte olan iş bu davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacı ile davalı idare arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunundan kaynaklanan bir iş ilişkisi olduğu ve bu minvalde davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine, talep edilen tazminatın da yine 4857 sayılı İş Kanunundan kaynaklanan hak olduğu anlaşılmakla, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı (İş Mahkemeleri) mercilerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır..."

4. **Elazığ 2. İdare Mahkemesi 09/08/2023 tarih ve E.2023/665, K.2023/1184 sayılı kararı** ile, davacı ile davalı idare arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan bir iş ilişkisi olduğu ve bu minvalde davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine, talep edilen tazminatın da 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan hak olduğu gerekçesiyle, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dava dosyasının incelenmesinden; Elazığ ili, Keban Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü emrinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında idari destek personeli unvanıyla sözleşmeli olarak görev yapan davacı tarafından, iş sözleşmesinin emeklilik nedeniyle 14/05/2023 tarihinde sona erdiğinden bahisle 16 gün kalan yıllık izin ücreti alacağının tarafına ödenmesi istemiyle 26/05/2023 tarihli dilekçe ile başvuruda bulunulduğu, söz konusu başvurunun Keban Kaymakamlığı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün 05/06/2023 tarih ve E-77581006 sayılı işlemi ile; "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar gereğince sözleşmeyle çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlilerine emekli olduklarında kullanmadıkları yıllık izinlerine ait ücret ödemesi yapılacağına dair herhangi bir hak tanımlanmadığı" gerekçesiyle reddedilmesi üzerine anılan işlemin iptali istemiyle görülmekte olan iş bu davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacı ile davalı idare arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunundan kaynaklanan bir iş ilişkisi olduğu ve bu minvalde davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine, talep edilen tazminatın yine 4857 sayılı İş Kanunundan kaynaklanan hak olduğu anlaşılmakla, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı (İş Mahkemeleri) mercilerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim; benzer bir uyuşmazlıkta, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 15/05/2023 tarih ve E:2023/304, K:2023/348 sayılı kararı da bu yöndedir..."

5. Davacı vekili bu kez, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere 500 TL emeklilik ikramiye farkı ve 500 TL yıllık ücretli izin alacağının tahsili istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

6. **Elazığ 1. İş Mahkemesi 17/01/2024 tarihli ve E.2023/758, K.2025/318 sayılı kararı** ile, 6100 sayılı Kanun'un 114/1-b ve 115/2 maddeleri gereğince davanın usulden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulması üzerine, Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 14/02/2025 tarih ve E.2024/602, K.2025/318 sayılı kararı ile, istinaf isteminin esastan reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dosya kapsamı ve mevcut delil durumuna göre, taraflar arasında düzenlenen hizmet sözleşmesine göre davacının 657 sayılı kanunun 4/B maddesi uyarınca Elazığ ili, Milli

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden ATHGE/4 - RxW/TkA - fO6/oGn - ZTbdLw= ile erişebilirsin

Eğitim Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli destek personeli olarak görevlendirildiği, buna göre davacının davalı bünyesinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun geçici 43. maddesi uyarınca anılan Kanunun 4. maddesinin (B) fıkrası kapsamında idari destek sözleşmeli memur görevlisi kadrosunda çalıştığı, davacının davalı kurumda "işçi" sıfatıyla çalışmadığı, davacı ile davalı kurum arasında İş Kanunu kapsamında herhangi bir iş akdi bulunmadığı, davacının 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmadığı, sözleşmeli personel statüsünde çalışan davacının işçi sayılmayacağı, bununla birlikte, sosyal güvenlik yönünden Sosyal Güvenlik Kurumuna primlerinin yatırılmış olmasının da davacının iş sözleşmesi ile çalıştığı anlamına gelmeyeceği, kaldı ki sözleşmede sosyal güvenlik yönünden (mülga) 506 sayılı Kanuna tabi olduğunun taraflarca kararlaştırılması dahi bu sonucu değiştirmeyeceği (Kapanan 22. Hukuk Dairesinin 2017/23225 E ve 2016/31064 E.), yine Uyuşmazlık Mahkemesinin 15.02.2016 tarihli, 2016/26 Esas - 2016/62 Karar sayılı kararında, "... hesabın yanlış yapıldığı iddiası ile açılan davada, konunun 657 sayılı Kanun gereğince sözleşmeli personel statüsünde olan davacıya ödenen iş sonu tazminatının hesabının yasal mevzuata uygunluğunu kapsaması nedeni ile, adı geçen mahkemenin bahsedilen gerekçesine itibar edilmesi mümkün olmamıştır... Açıklanan nedenlerle davanın görüm ve çözümü idari yargı yerinin görevine girdiğinden,…" şeklinde belirtildiği de dikkate alındığında, bu hukuki olguya göre uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, dava dilekçesinin yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile usulden reddine dair karar verilmesi gerekmiştir. (Emsal İzmir BAM 19. Hukuk Dairesi 15.02.2023 tarihli, 2021/1167 E. 2023/288 K.)

HÜKÜM: Gerekçesi ayrıntılı kararda açıklanacağı üzere;

1-Davaya bakma yetkisi İdare Mahkemesi olduğundan yargı yolu caiz olmaması nedeniyle HMK 114/1-b ve 115/2 maddeleri gereğince davanın USULDEN REDDİNE, ..."

7. Davacı vekilinin, Elazığ 2. İdare Mahkemesinin E.2023/664 ve E.2023/665 sayılı dosyaları ile birlikte dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesi istemiyle başvurması üzerine Elazığ 1. İş Mahkemesince dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

8. Anayasa'nın *"Genel İlkeler"* 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.…"

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden ATHGE/4 - RxW/TkA - fO6/oGn - ZTbdLw= ile erişebilirsin

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)."

10. 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 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden ATHGE/4 - RxW/TkA - fO6/oGn - ZTbdLw= ile erişebilirsin

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 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.

(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."

11. Bakanlar Kurulunun 6/6/1978 tarih ve 7/15754 sayılı kararı ile belirlenen ve 28/6/1978 tarih ve 16330 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren *"Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"*ın 1. maddesinde, *"Bu Esaslar, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 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."* düzenlemesine yer verilmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden ATHGE/4 - RxW/TkA - fO6/oGn - ZTbdLw= ile erişebilirsin

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

12. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 22/09/2025 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, idari ve adli yargı yerleri arasında anılan Kanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, idari yargı dosyaları ve adli yargı dosyasının 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

13. Raportör-Savcı Dr. Berrak YILMAZ'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:

14. Dava, davalı bakanlık bünyesinde 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesine göre sözleşmeli personel olarak çalışmış olan davacı tarafından, davacının emekliye ayrılmasının ardından davalı kurumda çalıştığı döneme ilişkin tazminat farkı ve yıllık ücretli izin alacaklarının tahsili istemiyle açılmıştır.

15. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda *"kamu görevlisi"* kavramı tanımlanmamış, 4. maddesinde yalnızca kamu hizmetlerinin gördürüldüğü dört grup istihdam şeklinden bahsedilmiş olup, maddenin son fıkrasında işçiler hakkında bu Kanun hükümlerinin 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. Örneğin memurlar, idari bir kararla göreve atandıkları için tartışmasız olarak kamu görevlisi kabul edilirler.

16. Bir kamu tüzel kişisi tarafından istihdam edilen kişi ile bu kamu tüzel kişisi arasındaki bağ, bir *"sözleşme"* ile kurulmuş ise, bu bağ *"akdi"* nitelikte bir bağdır. Ancak, bir kamu tüzel kişisi tarafından *"sözleşme"* ile istihdam edilen herkes kamu görevlisi olmayıp, sadece *"idari sözleşme"* ile istihdam edilenler, kamu kurum veya kuruluşuna kamu hukuku bağı ile bağlı olduklarından kamu görevlisi olarak nitelendirilirler ve idari hizmet sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar idari yargıda çözümlenmektedir. Bu bağlamda; kamu tüzel kişisi tarafından bir *"özel hukuk sözleşmesi"* ile istihdam edilen kişilerin kamu görevlisi olarak kabulü mümkün değildir.

17. Dava dosyasının incelenmesinden davacının, SGK hizmet cetveline göre, 19/10/2005 tarihinde Ağın İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde işyerine girişinin yapıldığı, 15/09/2017 tarihinde Keban İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde işyeri girişinin yapıldığı ve davacının bu işyerinden en son çıkışının 14/05/2023 tarihinde 08 kodu (emeklilik, yaşlılık veya toptan ödeme) ile verildiği; taraflar arasında düzenlenen hizmet sözleşmesine göre davacının 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında *"sözleşmeli destek personeli"* olarak 09/05/2020 tarihli ve 31122 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 8/5/2020 tarihli ve 2506 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca Cumhurbaşkanlığı Yönetmeliği

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden ATHGE/4 - RxW/TkA - fO6/oGn - ZTbdLw= ile erişebilirsin

bölümüne eklenmiş olan 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 14. maddesine göre düzenlenen sözleşmeyle çalıştırıldığı; anılan yasal düzenlemelere göre işçi sayılmayan *"kamu görevlisi"* olduğu; öte yandan, idare hukuku esaslarına göre düzenlenen hizmet sözleşmesinin de *"idari sözleşme"* niteliği taşıdığı anlaşılmıştır.

18. Mevzuat hükümleri ile somut olay birlikte incelendiğinde, davacının 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli idari destek görevlisi olarak görev yaptığı, işçi olmadığı ve statü hukukuna tabi olduğu gözetildiğinde; kendisine tazminat farkı ve kullanmadığı yıllık izinlerine ait ücret ödenip ödenmeyeceğine ilişkin uyuşmazlığın, 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında görüm ve çözümünde idari yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

19. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Elazığ 2. İdare Mahkemesinin 09/08/2023 tarih ve E.2023/664, K.2023/1182 ile aynı Mahkemenin 09/08/2023 tarih ve E.2023/665, K.2023/1184 sayılı görevsizlik kararlarının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Elazığ 2. İdare Mahkemesinin 09/08/2023 tarih ve E.2023/664, K.2023/1182 ile aynı Mahkemenin 09/08/2023 tarih ve E.2023/665, K.2023/1184 sayılı GÖREVSİZLİK KARARLARININ KALDIRILMASINA,

22/09/2025 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 ATHGE/4 - RxW/TkA - fO6/oGn - ZTbdLw= ile erişebilirsin