T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/36
KARAR NO : 2025/181
KARAR TR : 03/03/2025

ÖZET: Sürekli işçi olarak atanan davacının, meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle davalı idareye yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M. E.
Vekili : Av. E. E.
Davalı : Sağlık Bakanlığı (Van İl Sağlık Müdürlüğü)
Vekili : Av. U. K., Av. R. Ö.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, sürekli işçi olarak Başkale Devlet Hastanesinde çalışan müvekkilinin, ilk olarak 2007 yılında yapılan hizmet ihalesinde *"otomasyon personeli"* olarak işe başladığını, 2012 yılından itibaren yapılan ihaleler sonrasında ise meslek kodunda *"temizlik personeli"* olarak kayıtlı olduğunu, 02/04/2018 tarihinden itibaren 696 sayılı KHK kapsamında *"sürekli işçi-temizlik personeli"* kadrosuna geçişinin yapıldığını, sonraki işe alımlarda da aynı meslek kodunun yazıldığını, meslek kodunun (branşının) fiilen yaptığı *"otomasyon personeli"* olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu 27/12/2022 tarihli başvurunun reddedildiğini belirterek, Van Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünün 28/12/2022 tarih ve 18616 sayılı işleminin iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Van 3. İdare Mahkemesi 09/02/2023 tarih ve E.2023/29, K.2023/71 sayılı kararı** ile, davanın işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında olduğu, davanın görüm ve çözümünde İş Mahkemelerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı Kanun'un 15. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf başvurusu Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin 31/05/2023 tarih ve E.2023/1283, K.2023/1489 sayılı kararı ile kesin olarak esastan reddedilmiş ve bu karar kesinleşmiştir. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dava dilekçesi ile eklerinin incelenmesinden, Başkale Devlet Hastanesinde sürekli işçi (temizlik görevlisi) kadrosunda görev yapan davacının, branşının değiştirilmesi talebiyle yapmış olduğu başvurunun reddi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Olayda, işçi sayılan kimselerle işverenler arasında iş hukukuna ait her türlü uyuşmazlığın çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğunu belirten kanun hükmü karşısında, idari bir sözleşme ile kamu kurum veya kuruluşuna kamu hukuku bağı ile bağlı olmayan, özel hukuk sözleşmesi ile*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nIll9r1 - BdQS8KS - 2QJ54fr - tDU5VE= ile erişebilirsin

istihdam edilen, bu nedenle kamu görevlisi olmayan ve İş Kanunu'na göre işçi sayılan davacı ile işveren arasında çıkan uyuşmazlığın görüm ve çözümü adli yargıya ait olduğundan, anılan işleme karşı açılan davanın görev yönünden reddi gerektiği kanaatine ulaşılmıştır. ...."

3. Davacı vekili bu kez, müvekkilinin sahip olduğu iş deneyimi gereği olarak, unvanının ifa ettiği göreve uygun meslek kodu ile düzeltilmesine karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. Van 2. İş Mahkemesi 15/05/2024 tarih ve E.2023/641, K.2024/358 sayılı kararı ile, uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu gerekçesiyle davanın usulden reddine karar vermiş, bu karara karşı yapılan istinaf başvurusu ise Van Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 06/11/2024 tarih ve E.2024/1706, K.2024/1401 sayılı kararı ile *"2247 sayılı Kanun'un 19.maddesi gereğince işlem yapılmadığı"* gerekçesiyle esastan kabul edilerek ilk derece mahkemesi kararı kaldırılmış ve dosya mahkemesine iade edilmiştir.

5. **Van 2. İş Mahkemesi 16/12/2024 ve E.2024/1073 sayılı ara kararı** ile, olumsuz görev uyuşmazlığının çözümlenmesi amacıyla dava dosyalarının Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve yargılamanın durdurulmasına karar vermiştir. Mahkeme ara kararının ilgili kısmı şöyledir:

"... Eldeki dosyada uyuşmazlığın, kadroya geçiş sırasında yapılan idari işleme yönelik olup sürekli işçi statüsüne geçiş yapıldıktan sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlık niteliğinde olmadığı gibi davacının alt işveren işçisi olarak çalıştığı kadro öncesi döneme ilişkin muvazaa iddiasına dayalı alacak davası mahiyetinde de olmadığı, anılan sebeplerle, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup (Aynı yönde olmak üzere Yargıtay 9. HD'nin 2021/6767 Esas 2021/11375 Karar sayılı ilamı; Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 31/10/2022 tarih, 2022/355 Esas, 2022/575 Karar sayılı ilamı) eldeki dosyada Mahkememizin görevli olmadığı, dosya kapsamına göre aynı konuda Van 3. İdare Mahkemesi'nin 09/02/2023 tarih 2023/29 Esas 2023/71 Karar sayılı kararı ile uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevli olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı verildiği ve bu karara yönelik istinaf isteminin Bölge İdare Mahkemesince reddedilerek kesinleştiği, böylelikle Mahkememiz ile idari yargı arasında olumsuz görev uyuşmazlığı mevcut olduğu anlaşılmakla 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesi'nin Kuruluşu ve İşleyişi Hakkında Kanunun 19.maddesi gereğince yargı yolu uyuşmazlığının çözümlenmesi amacıyla Mahkememiz dosyası ve Van 3. İdare Mahkemesi dosyasının Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine dair ... karar vermek gerekmiştir. ..."

6. Van 2. İş Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesine göre doğduğu öne sürülen olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

7. 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."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nIll9r1 - BdQS8KS - 2QJ54fr - tDU5VE= ile erişebilirsin

8. 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 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."

9. 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."

10. 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."

11. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun geçici 7. maddesi şöyledir:
"(Ek: 20/11/2017-KHK-696/113 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/106 md.)
(1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.
(2) Birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her biri bu Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılır.
(3) Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.
(4) Bu maddenin uygulanmasında bu Kanunun bu maddeye aykırı diğer hükümleri uygulanmaz."

12. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun *"Görev"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

"(1) İş mahkemeleri;

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nIll9r1 - BdQS8KS - 2QJ54fr - tDU5VE= ile erişebilirsin

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

13. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 03/03/2025 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İş Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece adli yargı dosyasının ekinde idari yargı dosya sureti ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar *verildi.*

B. Esasın İncelenmesi

14. Raportör-Hâkim Murat UÇUR'un 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:

15. Dava, Başkale Devlet Hastanesinde taşeron firma bünyesinde temizlik işçisi olarak çalışmakta iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sürekli işçi kadrosuna atanan davacının, meslek kodunun fiilen yaptığı *"otomasyon personeli"* olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali ve meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle açılmıştır.

16. 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.

17. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Van İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Başkale Devlet Hastanesinde taşeron firma bünyesinde temizlik görevlisi unvanıyla fiilen otomasyon personeli görevini yürütmekte iken, 2012 yılından itibaren yapılan ihaleler sonrasında ise meslek kodunda *"temizlik personeli"* olarak kayıtlı olduğu, 2018 yılından itibaren 696 sayılı KHK kapsamında *"sürekli işçi-temizlik personeli"* kadrosuna geçişinin yapıldığı, sonraki işe alımlarda da aynı meslek kodunun yazıldığı, bilahare 27/12/2022 tarihli dilekçesiyle meslek kodunun (branşının) fiilen yaptığı *"otomasyon personeli"* olarak değiştirilmesini talep ettiği, davalı idarenin dava konusu işlemle *"...sürekli işçi kadrolarına geçirilenler 696 sayılı KHK'nın 127.*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nIll9r1 - BdQS8KS - 2QJ54fr - tDU5VE= ile erişebilirsin

maddesinin 5. fıkrası hükmü gereğince davacının talebi ile ilgili herhangi bir işlem yapılamadığı" gerekçesiyle talebinin reddi üzerine, bu işlemin iptali istemiyle dava açıldığı anlaşılmıştır.

18. Bu duruma göre, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının sürekli işçi kadrosuna temizlik görevlisi olarak 2018 yılında geçişi yapıldıktan sonra, 27/12/2022 tarihli dilekçesi ile meslek kodunun fiilen görev yapmış olduğu pozisyonuna uygun hale getirilmesi talebinin reddine yönelik olarak, davalı idarece tesis edilen dava konusu işlemin de, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi mahiyetinde olduğu açıktır.

19. 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.

20. 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.

21. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Van 2. İş Mahkemesinin 16/12/2024 tarih ve E.2024/1073 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Van 2. İş Mahkemesinin 16/12/2024 tarih ve E.2024/1073 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

03/03/2025 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Kenan	Nilgün	Doğan	Eyüp
YAŞAR	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nIll9r1 - BdQS8KS - 2QJ54fr - tDU5VE= ile erişebilirsin