**T.C.**
**UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ**

**ESAS NO** : 2025/386
**KARAR NO** : 2025/698
**KARAR TR** : 24/11/2025

**ÖZET**: 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi personel statüsünde Avukat olarak TRT'de çalışan davacının iş akdinin feshi işleminin iptali ve işe iadesi istemiyle açılan davanın ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

**K A R A R**

**Davacı** : Z. B.
**Vekili** : Av. S. A.
**Davalı** : Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT) Genel Müdürlüğü
**Vekili** : Av. G. G.

## I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin 17/02/2020 tarihinden itibaren TRT Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi kapsamında, 4857 sayılı Kanun'a tabi personel statüsünde Avukat olarak çalışmaya başladığını, hakkında yürütülen soruşturma sonucunda 09/05/2024 tarihli işlemle iş akdinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, işlemin iptali ve işe iade istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

2. Davalı vekili, süresinde sunduğu cevap dilekçesinde, davanın görüm ve çözümünde adli yargının görevli olduğunu ileri sürerek yargı yolu itirazında bulunmuştur.

## II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

### A. İdari Yargıda

3. **İstanbul 3. İdare Mahkemesi 17/03/2025 tarih ve E.2024/1087** *sayılı* **kararı** ile, davada idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle, davalının yargı yoluna ilişkin itirazının reddine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dava, davacının 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu'nun 50. maddesi gereğince davalı idare ile akdedilen hizmet sözleşmesi kapsamında avukat olarak görev yapmakta iken, hakkında yürütülen soruşturma neticesinde iş akdinin feshine ilişkin 09.05.2024 olur tarihli işlemin iptali istemiyle açılmıştır.*
>
> *Anayasanın 128. maddesinde devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği belirtilmiş, maddede "kamu görevlisi" kavramı tanımlanmayıp, "kamu görevlisi tarafından yapılması gereken görevler" sayılmıştır.*
>
> *657 sayılı Kanun'da da "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. Kanun'da, sözleşmeli personel kamu hizmeti görevlileri olarak kabul edilmekle birlikte sözleşme kurallarının taraf iradeleri ile sözleşme serbestisi sınırları içerisinde belirlenmediği açıktır.*
>
> *Sözleşmeli personelin durumu kanun, kanun hükmünde kararname, bakanlar kurulu kararı, yönetmelik ve tip sözleşmelerle düzenlenmekte ve bunlarda hüküm bulunmaması halinde 657 sayılı*



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin

*Kanun'un uygulanacağı öngörülmektedir. Bu nedenle sözleşmeli personelin durumu da, memurların durumu gibi büyük ölçüde kanuni ve nizami bir durum yani statüler durum haline gelmiştir. Zira bunların hukuki durumu memurların hukuki durumu gibi büyük ölçüde idare tarafından düzenleyici işlemlerle belirlenir ve bu hukuki durum yine idare tarafından tek yanlı olarak her zaman değiştirilebilir.*

*Mahkeme içtihatlarında ve öğretide, idarenin kamusal yetkisinin verdiği üstünlük ve ayrıcalıklara dayanarak, konusu, hüküm ve koşulları bakımından özel hukuk sözleşmelerinden farklı olan sözleşmeler de yapabileceği, idare hukuku esaslarına tabi bulunan bu sözleşmelerin de "idari sözleşme" olarak adlandırıldığı bilinmektedir. Bu nedenle idarenin bir sözleşmesinde idareye özel hukuk sözleşmelerindekileri aşan bazı üstünlük ve ayrıcalıkların tanınmış olmasının, o sözleşmenin bir idari sözleşme sayılmasına yol açtığı benimsenmektedir. İdari sözleşmeler, idareye özgü bir düzenlemeye gereksinim gösteren bir konuyu düzenlediklerinden, idare kamu yararı ve kamu hizmetlerinin gerekleri dolayısıyla, tek yanlı iradesi ile sözleşme ilişkisini etkileyebilir ve karşı taraf hakkında işlemler yapabilir.*

*Bu açıklamalar ışığında, davacının, mevzuat hükümleri dikkate alınarak düzenlenen sözleşme ile çalıştırıldığı, sözleşme koşullarının tamamen hizmet borçlusu davacının yükümlülüklerini belirlemeye yönelik ve büyük ölçüde kamu personeline paralel hükümler içerdiği anlaşılmakta olup, anılan yasal düzenlemelere göre işçi sayılmadığı ve kamu hizmeti yürütmekte olduğu öte yandan, idare hukuku esaslarına göre düzenlenen hizmet sözleşmesinin de idari sözleşme niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır.*

*İdarenin, kamu görevlisi sayılan personeli ile arasındaki ilişkinin, idare hukuku ilkelerine dayanan ve idare hukuku ilkeleriyle düzenlenen bir kamu hukuku ilişkisi olduğu açıktır.*

*Bu duruma göre, davacının çalışma biçimi ile idareyle imzalanan sözleşme hükümlerine bakıldığında idarenin, yukarıda yer verilen Kanun hükümleri uyarınca ve kamusal nitelikte üstün hak ve yetkilere dayanarak yaptığı sözleşmenin idari nitelikte olduğu, bu bağlamda 2577 sayılı Kanun'un 2/1-c maddesinde belirtilen idari sözleşmeden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlık kapsamındaki davanın görüm ve çözümünde idari yargı yerinin görevli bulunduğu sonucuna varılmıştır.*

*Nitekim; benzer bir uyuşmazlıkta Uyuşmazlık Mahkemesinin 28.11.2022 tarih ve E:2022/369, K:2022/619 sayılı kararı da bu yöndedir. ..."*

4. Davalı vekili tarafından, süresi içinde verilen dilekçe ile olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması talebiyle başvurulması üzerine dilekçe, dava dosyası ile birlikte Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmiştir.

**B. Olumlu Görev Uyuşmazlığı Çıkarılmasına İlişkin Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı Talebi**

5. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, taraflar arasındaki iş ilişkisi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında açılan davada, adli yargının görevli olduğu görüşüyle, 2247 sayılı Kanun'un 10.maddesi uyarınca olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına karar vererek, dosyayı Uyuşmazlık Mahkemesine göndermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

*"...Yukarıda paylaşılan düzenlemelerden; TRT'nin kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu, kamu gücüne dayalı olarak işlem tesis etme görev ve yetkileri bulunmakla birlikte özel hukuk kurallarına göre de işlem tesis edebildikleri anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, TRT'nin, 4 sayılı CBK'nin 532 ila 548. maddeleri ve 2954 sayılı Kanun'da belirtilen kurallarla bağlı olduğu, bu maddelerde ve Kanun'da düzenlenmeyen bütün işlemlerinde kamu iktisadi kuruluşlarının personel rejimine tabi oldukları, bunun istisnasının ise 2954 sayılı Kanun'un 50. maddesinin birinci fıkrasının (h) bendi kapsamında çalıştırılan personel ile 4 sayılı CBK'nin 548. maddesinde belirtilen özel hukuk hükümlerine tabi personel olduğu söylenebilir.*

*Dosyanın incelenmesinden; davacının yukarıda belirtilen Esaslar uyarınca düzenlenen ve 17.02.2020 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi kapsamında 4857 sayılı Kanuna tabi personel statüsünde avukat olarak çalışmaya başladığı, hakkında yürütülen soruşturma neticesinde iş akdinin feshedilmesine dair 09.05.2024*



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin

*tarihli işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*

*Yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri dikkate alındığında, davalı idare ile davacı arasındaki ilişki 4857 sayılı Kanun'a tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır. Aksinin kabulü, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm işlemlerinin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur. Belirtilen tüm bu hususlara göre, 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen belirsiz süreli hizmet sözleşmesine 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 çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.*

*Uyuşmazlık Mahkemesinin 28.11.2022 tarihli ve 2022/369 Esas, 2022/619 Karar sayılı kararında, benzer bir uyuşmazlığa ilişkin olarak idari yargının görevli olduğu belirtilmiş ise de, söz konusu karara konu uyuşmazlığın 08.12.2016 tarihli işleme ilişkin olması, yukarıda belirtilen 2954 sayılı Kanun'un 50. maddesinin birinci fıkrasının (h) ve () bendindeki düzenlemeler, 4 sayılı CBK'nin ilgili maddeleri ve yukarıda belirtilen Esasların bu tarihten sonra yürürlüğe girmesi nedeniyle söz konusu kararın önümüzdeki uyuşmazlığa emsal teşkil etme olanağı bulunmamaktadır. ..."*

6. Uyuşmazlık Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 13. maddesi uyarınca, uyuşmazlıkla ilgili olarak Danıştay Başsavcısının yazılı düşüncesi istenilmiştir.

**C. Danıştay Başsavcılığı Düşüncesi**

7. Danıştay Başsavcısı, dava konusu uyuşmazlıkta adli yargının görevli olduğu ve Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının başvurusunun kabulüne karar verilmesi gerektiği yönünde yazılı düşünce bildirmiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir:

*"... 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "İstihdam Şekilleri" başlıklı 4. maddesinde, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği, 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 işçilere bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmek suretiyle kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli ve geçici işçi olarak çalışanlar hakkında Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı açıklığa kavuşturulduğundan, bu işçiler hakkında hizmet akdine ilişkin hükümlerin yer aldığı mevzuatın uygulanması gerekmektedir.*

*Davacının, davalı idarede Özel Hukuk Hükümlerine Tabi Personel olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle görev yaptığı, bu itibarla, davacı ile işveren idare arasındaki hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi olduğu anlaşıldığından, çalıştığı idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilen sözleşmesinin feshine ilişkin işlemin özel hukuk alanında tesis edilen bir işlem olduğu açıktır.*

*7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'na tâbi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlerin görüm ve çözümü iş mahkemelerinin görev alanına girdiğinden, iş akdinin feshedilmesine ilişkin davanın görüm ve çözümünde adli yargı mercii görevlidir...."*



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin

## III. İLGİLİ HUKUK

8. Anayasa'nın *"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."*

9. 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; 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; 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*



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin

*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, 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 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."*

10. 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu'nun *"Personelin özlük hakları"* başlıklı 50. maddesi şöyledir:

*" Türkiye Radyo - Televizyon Kurumu personeli aşağıda düzenlenen hükümler dışında kamu iktisadi kuruluşlarının personel rejimine tabidir.*

*a) Kurumun haber ve program hizmetlerini doğrudan doğruya yapan ve yürütenlerden yükseköğrenim yapmış olanlar 8 inci derecenin ilk kademesinden işe başlarlar, 1 inci derecenin son kademesine kadar yükselebilirler. Yükseköğrenim yapmamış olanlar 10 uncu derecenin ilk kademesinden işe başlarlar, 3 üncü derecenin son kademesine kadar yükselebilirler.*

*Ancak, bu fıkra hükümlerine göre belirlenen giriş ve yükselebilme dereceleri, 657 sayılı*



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin

*Kanunun 36 ncı maddesinde belirlenen derecelerden aşağı olamaz.*

*b) Türkiye Radyo - Televizyon Kurumunda çalışan personele ödenecek mahrumiyet zammı, 657 sayılı Kanuna tabi memurlar için tespit edilecek miktar ve şartlara uygun olmak kaydıyla Yönetim Kurulu tarafından bir yönetmelikle tespit edilir.*

*c) Türkiye Radyo - Televizyon Kurumunun haber ve program hizmetlerinin yürütülmesinde Kurum dışından görevlendirileceklere başka iş ve hizmet yasağına ilişkin hükümler uygulanmaz.*

*Kurum Yönetim Kurulunca tespit edilecek sayıdaki yabancı dil yayınları mütercim spikerlerine 657 sayılı Kanunun 59 uncu ve müteakip maddelerindeki istisnai memuriyetlere ilişkin hükümler uygulanır.*

*d) Kurum personeline hizmetin bütünlüğü ve ifa edilen görevin özelliği dikkate alınarak, en yüksek Devlet memuru aylığını (Ek gösterge dahil) geçmemek üzere, Kurum Yönetim Kurulunun teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca tespit olunan oran veya miktarlarda tazminat ödenir.*

*Kurum personeline bu tazminat dışında, 657 sayılı Kanunun "Zam ve tazminatlar" başlıklı değişik ek maddesinde öngörülen zam ve tazminatlar ödenmez.*

*e) (a) bendine giren görevlerde bulunduktan sonra, öğrenim durumu itibariyle hizmete giriş derece ve kademesi bu fıkrada belirtilen giriş derece ve kademesinden daha aşağı olan sınıflardan birine geçenlerin, ilk ilerleme ve yükselmeleri için kanuni bekleme sürelerine kazandıkları süre kadar ilave edilir.*

*f) 657 sayılı Kanunun değişik 43 üncü maddesinin (B) fıkrası hükümleri Kurum personeli hakkında da uygulanır. (Değişik ikinci cümle:21/5/2025-7548/7 md.) Ancak, Genel İdare Hizmetleri sınıfına dâhil kadrolara uygulanacak ek göstergeler, bu memuriyetlerin niteliği ve yönetim sorumluluğu göz önünde bulundurularak ve diğer kamu kuruluşlarındaki emsallerini geçmemek şartı ile, Kurumun Yönetim Kurulunun teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca tespit olunur.*

*g) (Değişik birinci paragraf:21/5/2025-7548/7 md.) Kurumda kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırılabilir. Bu personele ilişkin sınav, işe alınma, atanma ve görevde yükselme gibi hususlar Yönetim Kurulu tarafından düzenlenir. Bu personelin unvanları, sayısı, kadro iptal ve ihdasları, ücretleri, kadrolara uygulanacak ek göstergeler, makam ve görev tazminatı, özel hizmet tazminatı, fazla çalışma ücreti gibi personele sağlanacak her türlü mali ve sosyal haklara ilişkin usul ve esaslar, Yönetim Kurulunun teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca belirlenir.*

*(Değişik ikinci paragraf:11/6/2008-5767/8 md.) Ayrıca; özel bilgi ve ihtisasından yararlanmak üzere en çok on Genel Müdür Müşaviri istihdam edilebilir.*

*(Ek paragraf:13/4/1988- KHK - 322/1 md.) Birinci ve ikinci fıkraya göre çalıştırılacaklar, istekleri halinde, T.C. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu ile ilgilendirilirler.*

*Bunlardan T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilenlerin;*

*1. Tahsil durumlarına göre giriş ve yükselebilecekleri derece ve kademeleri, (a) bendi hükümlerine göre belirlenir.*

*2. Kazanılmış hak aylıkları, öğrenim durumlarına göre yukarıda belirlenen giriş dereceleri esas alınmak ve yükselebilecekleri dereceyi aşmamak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 87 nci maddesinde sayılan kurumlarda 18 yaşından sonra geçen hizmetler, hazırlık kıtası ile okul dönemi dahil yedek subaylıkta, yedek subay öğretmenlikte, muvazzaf ve ihtiyat erlikte geçen sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilerek tespit edilir.*

*Ayrıca, 1 Mart 1979 tarihinde, 13 Aralık 1960 tarih ve 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kuruluşlarda görevli bulunanlara 2182 sayılı Kanun hükmüne göre bir derece ilave edilir.*

*Bu fıkrada sayılan T.C. Emekli Sandığına tabi olarak çalışan personelin emekli keseneğine esas aylıkları ile kazanılmış hak aylıkları saklıdır.*

*3. Emekli kesenek ve karşılıkları;*

*Emekli keseneğine esas aylıkları 8 ve 7 nci derecede olanlar için 100, 6 ve 5 inci derecede olanlar için 150, 4 ve 3 üncü derecede olanlar için 200, 2 nci derecede olanlar için 300 ve 1 inci derecede olanlar için 400 ek gösterge uygulanmak suretiyle hesaplanır. Ancak, daha yüksek ek göstergeli yönetici kadroları karşılık gösterilerek çalıştırılanların emeklilik keseneklerine ve karşılıklarına bu ek göstergeler esas alınır.*

*h) (Değişik:21/5/2025-7548/7 md.) 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri gereğince de özel hukuk hükümlerine tabi personel çalıştırılabilir. Bunlara (g) bendi hükümleri uygulanmaz.*



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin

*ı) (Ek:11/6/2008-5767/8 md) (Değişik:21/5/2025-7548/7 md.) Özel hukuk hükümlerine tabi personel Kurumca yapılacak sınavla istihdam edilen, istihdama, sözleşmeye, sözleşmenin feshine, feshi halinde ödenecek tazminat ile ücretlerine, her türlü mali ve sosyal haklarına ilişkin usul ve esasları Yönetim Kurulunca belirlenen yerli veya yabancı uyruklu personeldir. Özel hukuk hükümlerine tabi personel yönetici kadrolarında görevlendirilebilir.*

*i) (Ek:11/6/2008-5767/8 md.) (Mülga:2/7/2018-KHK-703/95 md.)*

*j) (Ek:11/6/2008-5767/8 md.) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu personelinin yurt içinde geçici görevle memuriyet mahalli dışına görevlendirilmesi durumunda, bu personele 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu gereğince her yıl Bütçe Kanununda emsali devlet memuru için belirlenen gündeliklerin iki katını geçmemek üzere Yönetim Kurulu kararı ile belirlenen tutarda gündelik ödenir.*

*(Ek:11/6/2008-5767/8 md.) Kurum personelinin yurt içinde geçici görevle memuriyet mahalli dışına görevlendirilmesi halinde, 6245 sayılı Kanunun 33 üncü maddesindeki on günlük sınırlama dikkate alınmaz. Ayrıca, yurt içi ve yurt dışında görevlendirilenlerin konaklama yer ve ücretlerine ilişkin hususlar Yönetim Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu şekilde tespit edilen yerlerde kalanlara gündelikleri yüzde elli oranında azaltılarak ödenir.*

*k) (Ek:2/7/2018-KHK-703/95 md.) (Değişik:21/5/2025-7548/7 md.) Genel Müdürlük personelinin görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri iddia edilen suçlara ilişkin soruşturmalar, 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna göre yapılır ve bunlar hakkında soruşturma izni Genel Müdür tarafından verilir."*

11. 2954 sayılı Kanun'un *"Personel işlemleri ve Personel hizmet tanımları"* başlıklı 56. maddesi şöyledir:

*" Türkiye Radyo - Televizyon Kurumu personelinin işe alınmasındaki usul, şartlar, atanma, terfi, nakil, işe son verme (…) ve sicil ile ilgili konuları personel yönetmeliğinde düzenlenir.*

*Kurum hizmetlerinin tanımı, bu hizmetlere atanacaklarda aranacak özel nitelikler ve atama şartları bir yönetmelik ile düzenlenir. "*

12. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun *"Sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi şöyledir:

*"(Değişik: 17/4/2008-5754/2 md.)*
*Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;*
*a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,*
*...*
*sigortalı sayılırlar."*

13. 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."*

14. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddeyle başlayan "*İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi*" başlıklı İkinci Bölümünde kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara yer verilmiştir.

15. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "*İş mahkemelerinin kuruluşu*" başlıklı 2. maddesi şöyledir:



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin

*"(1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.*

*(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete'de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.*

*(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır."*

16. 7036 sayılı Kanun'un "*Dava şartı olarak arabuluculuk*" başlıklı 3. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

*"(1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır."*

17. 7036 sayılı Kanun'un *"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 Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Eyüp SARICALAR, Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Recep KILIÇ'ın katılımlarıyla yapılan 24/11/2025 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, davalı vekilinin anılan Kanun'un 10/2. maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve 12/1. maddede belirtilen süre içinde başvuruda bulunması üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısınca 10. maddede öngörülen biçimde olumlu görev uyuşmazlığı çıkarıldığı ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

### B. Esasın İncelenmesi

19. 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:



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin

20. Dava, davacının 2954 sayılı Kanun'un 50. maddesi uyarınca davalı ile akdedilen belirsiz süreli iş (hizmet) sözleşmesi kapsamında çalışmakta iken, 2024 yılında sözleşmesinin fesh edilmesine ilişkin işlemin iptali ve işe iadesi istemiyle açılmıştır.

21. Davacı ile davalı arasında 4857 sayılı Kanun'a tabi bir hizmet ilişkisi kurulduğu, taraflar arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesinin idari sözleşme niteliğinde olmadığı, davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin dava konusu işlemin idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu ve yine davalının TRT olmasının bu hizmet ilişkisine statü hukuku niteliği kazandırmayacağı, aksinin kabulü halinde işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm işlemlerinin idari işlem niteliğinde görülerek özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğuracağı değerlendirilmiştir. Belirtilen tüm bu hususlara göre, 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen belirsiz süreli hizmet sözleşmesine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü özel hukuk uyuşmazlıklarına İş Mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

22. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının başvurusunun kabulü ile, İstanbul 3. İdare Mahkemesinin 17/03/2025 tarih ve E.2024/1087 sayılı görevlilik kararının kaldırılması gerekmiştir.

**VI. HÜKÜM**

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile İstanbul 3. İdare Mahkemesinin 17/03/2025 tarih ve E.2024/1087 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

24/11/2025 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

| Başkan Vekili | Üye | Üye | Üye |
|---|---|---|---|
| Kenan | Eyüp | Bayram | Döndü Deniz |
| YAŞAR | SARICALAR | ŞEN | BİLİR |

| Üye | Üye | Üye |
|---|---|---|
| Ahmet | Mahmut | Recep |
| ARSLAN | BALLI | KILIÇ |



UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden 68cmGMQ - iGviRKR - gPy3GIw - kodvDw= ile erişebilirsin