T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/396
KARAR NO : 2025/560
KARAR TR : 22/09/2025

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 : Z. D.
Vekili : Av. H. H. K.
İdari Yargıda
Davalı : Ordu Valiliği
Adli Yargıda
Davalı : Sağlık Bakanlığı

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, sürekli işçi olarak Ünye Devlet Hastanesinde çalışan müvekkilinin, 01/10/2017 tarihinden bu yana sıhhi tesisatçı olarak **görev** yaptığını, 02/04/2018 tarihinden itibaren 696 sayılı KHK kapsamında *"sürekli işçi"* kadrosuna geçişinin yapıldığını ancak, bu kadroya geçirilme işlemi sırasında hata yapılarak müvekkilinin ilk işe başladığı andan bugüne kadar yürüttüğü teknik servis personeli kadrosuna değil de, temizlik personeli kadrosuna geçirildiğini, meslek kodunun (branşının) fiilen yaptığı *"sıhhi tesisatçı"* olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu 22/02/2022 tarihli başvurunun reddedildiğini belirterek, Ordu Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünün 03/03/2022 tarih ve E-26467322-010.01 sayılı işleminin iptali ile müvekkilinin yoksun kaldığı parasal hakların yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Ordu 2. İdare Mahkemesi 14/04/2022 tarih ve E.2022/310, K.2022/379 sayılı kararı** ile, davacının idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen tazminatların İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı Kanun'un 15/1-a. maddesi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir. Kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...*Dava *dosyasının incelenmesinden, 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesinde sürekli işçi kadrosunda temizlik elemanı meslek kodu ile görev yapmakta olan davacı tarafından, kadroya geçirilmesi sırasında hataen temizlik personeli kadrosuna geçirildiği ve teknik servis biriminde çalışan arkadaşlarının faydalandığı mali, sosyal ve özlük haklarından yararlanamadığından bahisle ilgili hatanın düzeltilerek kadrosunun*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fODxrAA - BpMMf25 - 2RfSU46 - btKn5Y= ile erişebilirsin

Sıhhi Tesisatçı olarak düzeltilmesi, 7126.05 kodu ve unvanına geçirilmesi, yararlandırılmadığı mali, sosyal ve özlük haklarından yararlandırılması, bu zamana kadar uğradığı maaş, döner sermaye, fazla mesai ve sair hak kayıplarının geçmişe dönük işletilecek yasal faizi ile ödenmesi istemli başvurusunun, Ordu Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü Ordu Ünye Devlet Hastanesi Başhekimliğinin 03/03/2022 tarih ve 010.01-10 sayılı işlemi ile reddedilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Olayda, davacının, idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen tazminatların İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu, her ne kadar davacının çalıştığı kurum devlet hastanesi ise de, davacının hastanede sürekli işçi kadrosunda çalıştığının anlaşıldığı ve ilgili mevzuat hükümleri dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmaktadır.

Nitekim, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 05/04/2021 tarih ve E:2021/71 K:2021/223 sayılı kararı, Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 1.İdari Dava Dairesi'nin 03/03/2022 tarih E:2022/712 K:2022/554 sayılı kararı, Konya Bölge İdare Mahkemesi 5.İdari Dava Dairesi'nin 07/06/2021 tarih E:2021/671 K:2021/827 sayılı kararı, İzmir Bölge İdare Mahkemesi 6. İdare Dava Dairesi'nin 09/02/2021 tarih E:2021/112 K:2021/92 sayılı kararı da bu yöndedir...."

3. Davacı vekili bu kez, müvekkilinin sahip olduğu iş deneyimi gereği olarak, unvanının ifa ettiği göreve uygun meslek kodu ile düzeltilmesine karar verilmesi, mali, sosyal ve özlük haklarının kendisine verilmesi ile fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla, mahrum kaldığı parasal hakların yasal faizleriyle birlikte şimdilik 100 TL olarak ödenmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. Ünye 2. Asliye Hukuk Mahkemesi 24/06/2022 tarih ve E.2022/107, K.2022/128 sayılı kararı ile, birden çok ASHM'nin bulunduğu bölgelerde iş davalarına bakmaya 1. ASHM'lerin görevli olduğu gerekçesiyle, 6100 sayılı HMK'nun 114/1-c ve 115/2 maddeleri uyarınca dava şartı bulunmadığından davanın usulden reddine, taraflardan birinin talebi halinde HMK'nun 20. maddesi gereğince dosyanın Ünye 1. Asliye Hukuk Mahkemesine (İş Mahkemesi sıfatıyla) gönderilmesine karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir.

5. Ünye 1. Asliye Hukuk Mahkemesi (İş Mahkemesi sıfatıyla) 07/11/2023 tarih ve E.2022/433, K.2023/525 sayılı kararı ile, davacının ÇKS 7126.10 (Isıtma ve sıhhi tesisat) meslek kodu ile çalışmakta olduğunun tespitine, davacının iş bu davaya kadar oluşan parasal haklarına ilişkin alacakları olan net 6.668,37 TL'nin, 100 TL'sinin dava tarihinden, bakiye 6.568,37TL'sinin ise bedel arttırım tarihi olan 28/04/2022 tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine karar vermiş, davalı vekilince bu kararın istinaf edilmesi sonucu, Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi 14/02/2025 tarih ve E.2024/539, K.2025/343 sayılı **kararı** ile, istinaf isteminin kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353/1-a-4-6 maddesi gereğince mahkeme kararının kaldırılmasına karar vermiştir.

6. **Ünye 1. Asliye Hukuk Mahkemesi (İş Mahkemesi sıfatıyla) 08/04/2025 tarih ve E.2025/92, K.2025/143 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu gerekçesiyle yargı yolunun belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir. Kararının ilgili kısmı şöyledir:

"...Adli ve idari yargı organlarının, tarafları ve konusu aynı olan bir uyuşmazlıkta karşılıklı olarak birbirlerini görevli görerek görevsizlik kararı vermeleri halinde olumsuz görev uyuşmazlığı söz konusu olur. Görevsizlik kararı veren mahkemelerin, karşılıklı olarak

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fODxrAA - BpMMf25 - 2RfSU46 - btKn5Y= ile erişebilirsin

birbirlerini görevli bulmaları gereklidir, aksi takdirde olumsuz görev uyuşmazlığı çıkmış olmaz.

Olumsuz görev uyuşmazlığında Uyuşmazlık Mahkemesi'ne başvuru hakkı davanın taraflarına aittir. Ceza davalarında, taraflar dışında ilgili makamlarında başvuru hakkı vardır. Başvuru, son görevsizlik kararını veren mahkemeye verilecek bir dilekçe ile gerçekleştirilir. İstinaf ve temyiz mercileri de bu başvuruyu yapabilmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-) YARGI YOLUNUN BELİRLENMESİ İÇİN DOSYANIN UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNE GÖNDERİLMESİNE, ..."

7. Davacı vekilinin, 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, Ünye 1. Asliye Hukuk Mahkemesince (İş Mahkemesi sıfatıyla) adli yargı dava dosyası Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiş ve idari yargı dosya sureti Mahkememizce istenerek getirtilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

8. 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."

9. 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."

10. 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."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fODxrAA - BpMMf25 - 2RfSU46 - btKn5Y= ile erişebilirsin

11. 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."

12. 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."

13. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun *"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

14. 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; dosya üzerinde 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, olay kısmında belirtildiği üzere, tarafları, konusu ve nedeni aynı olan davada; adli yargı yerince idari yargı yerinin

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fODxrAA - BpMMf25 - 2RfSU46 - btKn5Y= ile erişebilirsin

görevli olduğu gerekçesiyle verilmiş bir görevsizlik kararı bulunmakta olup, bunun üzerine kendine gelen davayı inceleyen adli yargı yerinin sahip olduğu seçenekler ile verdiği karar bakımından bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

15. 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesinde yer alan, *"Olumsuz görev uyuşmazlığının bulunduğunun ileri sürülebilmesi için adli ve idari yargı mercilerinin tarafları, konusu ve sebebi aynı olan davada kendilerini görevsiz görmeleri ve bu yolda verdikleri kararların kesin veya kesinleşmiş olması gerekir.*

Bu uyuşmazlığın giderilmesi istemi, ancak davanın taraflarınca (…) ileri sürülebilir." hükmüne göre, idare mahkemesinin kesinleşmiş görevsizlik kararı üzerine adli yargı yerince de görevsizlik kararı verilmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde olumsuz görev uyuşmazlığı doğmuş olacak, hukuk alanında doğmuş bulunan bu uyuşmazlığın giderilmesi istemi ise ancak davanın taraflarınca ileri sürülebilecektir.

16. Kanun'un 19. maddesindeki *"Adli ve idari yargı mercilerinden birisinin kesin veya kesinleşmiş görevsizlik kararı üzerine kendisine gelen bir davayı incelemeye başlayan veya incelemekte olan bir yargı mercii davada görevsizlik kararı veren merciin görevli olduğu kanısına varırsa, gerekçeli bir karar ile görevli merciin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurur ve elindeki işin incelenmesini Uyuşmazlık Mahkemesinin karar vermesine değin erteler.*

(Değişik ikinci fıkra: 23/7/2008-5791/9 md.) Yargı merciince, önceki görevsizlik kararına ilişkin dava dosyası da temin edilerek, gerekçeli başvuru kararı ile birlikte dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilir..." hükmüne göre ise, adli yargı yeri, davaya bakma görevinin daha önce görevsizlik kararı veren idari yargı yerine ait olduğunu belirten gerekçeli bir karar ile doğrudan Uyuşmazlık Mahkemesine başvurma olanağına sahiptir. Şu kadar ki, başvuru kararının, görev konusunda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilmesine değin işin incelenmesinin ertelenmesi hususunu da içermesi gerekir.

17. Kanun koyucu, 14. maddeye göre olumsuz görev uyuşmazlığı doğması durumunda her iki yargı merciince işten el çekilmiş olduğundan başvurma iradesini davanın taraflarına bırakmış iken, bu yönteme oranla daha kısa zamanda çözüme ulaşılmasını amaçladığı 19. madde ile daha önce görevsizlik kararı veren yargı merciinden sonra davayı inceleyen yargı merciine, işten el çekmeden doğrudan Uyuşmazlık Mahkemesine başvurma olanağını tanımıştır.

18. Olayda, adli yargı yerince, İdare Mahkemesinin görevsizlik kararı ile Mahkemeleri dosyası arasında olumsuz görev uyuşmazlığı çıktığından dolayı, görevsizlik kararı yanında, görevli yargı yerinin belirlenmesi amacıyla dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine de karar verildiği; ancak bunun ara kararı ile değil, dosyanın kapatılıp karar numarası alınmak suretiyle yapıldığı görülmüştür.

19. Bu haliyle, Asliye Hukuk Mahkemesince verilen karar 2247 sayılı Kanun'da öngörülen yönteme uymamaktadır.

20. Ancak, idari ve adli yargı yerleri arasında olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, Uyuşmazlık Mahkemesinin önüne gelmiş bulunan görev uyuşmazlığının çözüme kavuşturulması, gerek dava ekonomisine gerekse Uyuşmazlık Mahkemesinin kuruluş amacına uygun olacağından ve adli yargı dosyasının, davacı vekilinin de dilekçesi üzerine son görevsizlik kararını veren mahkemece, ekinde idari yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin başka bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, idari ve adli yargı yerleri arasında doğan görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fODxrAA - BpMMf25 - 2RfSU46 - btKn5Y= ile erişebilirsin

B. Esasın İncelenmesi

21. Raportör-Hâkim Gülşen AKAR PEHLİVAN'ın 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:

22. Dava, Ünye Devlet Hastanesinde sıhhi tesisatçı olarak çalışmakta iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sürekli işçi kadrosuna atanan davacının, meslek kodunun fiilen yaptığı *"sıhhi tesisatçı"* olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali ve meslek kodunun değiştirilmesi ile parasal haklarının tazmini istemiyle açılmıştır.

23. 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.

24. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Ordu İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Ünye Devlet Hastanesinde, 01/10/2017 tarihinden bu yana sıhhi tesisatçı olarak görev yaptığı, 02/04/2018 tarihinden itibaren 696 sayılı KHK kapsamında *"sürekli işçi"* kadrosuna geçişinin yapıldığı ancak bu kadroya geçirilme işlemi sırasında hata yapılarak, ilk işe başladığı andan bugüne kadar yürüttüğü teknik servis personeli kadrosuna değil de temizlik personeli kadrosuna geçirildiği, meslek kodunun (branşının) fiilen yaptığı *"sıhhi tesisatçı"* olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu 22/02/2022 tarihli başvurunun reddedildiği belirtilerek, Ordu Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünün 03/03/2022 tarih ve E-26467322-010.01 sayılı işleminin iptali ile davacının yoksun kaldığı parasal hakların yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle dava açıldığı anlaşılmıştır.

25. Bu duruma göre, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişkinin Kanunu'na tabi belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığı, davacının sürekli işçi kadrosuna temizlik görevlisi olarak 2018 yılında geçişi yapıldıktan sonra, 22/02/2022 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.

26. Aksine bir düşünce, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm işlemlerin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

27. 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden fODxrAA - BpMMf25 - 2RfSU46 - btKn5Y= ile erişebilirsin

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.

28. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Ünye 1. Asliye Hukuk (İş Mahkemesi sıfatıyla) Mahkemesinin 08/04/2025 tarih ve E.2025/92, K.2025/143 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Ünye 1. Asliye Hukuk (İş Mahkemesi sıfatıyla) Mahkemesinin 08/04/2025 tarih ve E.2025/92, K.2025/143 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ 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 fODxrAA - BpMMf25 - 2RfSU46 - btKn5Y= ile erişebilirsin