T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/409
KARAR NO : 2025/589
KARAR TR : 13/10/2025

ÖZET: Davalı şirket bünyesinde kapsam dışı personel olarak çalışmakta iken, iş akdinin feshedilmesine ilişkin, T. D. İ. A. Ş. Yönetim Kurulu kararının iptali istemiyle açılan davanın, 25/10/2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 37. maddesi ile değiştirilen 399 sayılı KHK'nın ek 3. maddesi uyarınca, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M. D. M.
Vekili : Av. A. D.
Davalı : T. D. İ. A. Ş.
Vekili : Av. S. D.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı, T. D. İ. A. Ş. İdari ve Sosyal İşler Müdürlüğünde kapsam dışı personel statüsünde müdür olarak görev yapmakta iken, iş akdinin feshedilmesine ilişkin, T. D. İ. A. Ş. Yönetim Kurulunun 22/08/2014 tarih ve 556 sayılı toplantısında alınan 130 sayılı kararın iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açılmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. İstanbul 7. İdare Mahkemesi 14/01/2015 tarih ve E.2014/2126, K.2015/18 sayılı kararı ile, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklı uyuşmazlığın iş mahkemelerinde çözümü gerektiği gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karara karşı temyiz isteminde bulunulmuştur. Danıştay 12. Dairesi 28/03/2018 tarih ve E.2017/3039, K.2018/1329 sayılı kararı ile, temyiz isteminin kabulü ile Mahkeme kararının bozulmasına yeniden karar verilmek üzere dosyanın iadesine karar vermiştir.

3. İstanbul 7. İdare Mahkemesi 30/11/2018 tarih ve E.2018/1781, K.2018/2136 sayılı kararı ile, dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığından davanın reddine karar vermiş, bu karara karşı temyiz isteminde bulunulmuştur. Danıştay 12. Dairesi 24/02/2021 tarih ve E.2019/2570, K.2021/935 sayılı kararı ile, temyiz isteminin kabulü ile Mahkeme kararının bozulmasına yeniden karar verilmek üzere dosyanın iadesine karar vermiştir.

4. İstanbul 7. İdare Mahkemesi 31/03/2022 tarih ve E.2022/22, K.2022/681 sayılı kararı ile, dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığından davanın reddine karar vermiş, bu karara karşı temyiz isteminde bulunulmuştur. Danıştay 12. Dairesi 16/03/2023 tarih ve E.2022/3899, K.2023/1282 sayılı kararı ile, temyiz isteminin kabulü ile Mahkeme kararının bozulmasına yeniden karar verilmek üzere dosyanın iadesine karar vermiştir.

5. **İstanbul 7. İdare Mahkemesi 31/10/2023 tarih ve E.2023/1575, K.2023/2373 sayılı kararı** ile, davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karara karşı temyiz isteminde

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nF8tNCc - W2SakI8 - 2j2Men3 - bIPP5c= ile erişebilirsin

bulunulmuştur. Danıştay 12. Dairesi 04/04/2024 tarih ve E.2024/1682, K.2024/1745 sayılı kararı ile, temyiz isteminin reddi ile Mahkeme kararının onanmasına karar vermiş, bu karara karşı karar düzeltme isteminde bulunulmuştur. Danıştay 12. Dairesi 05/12/2024 tarih ve E.2024/5945, K.2024/5304 sayı ile karar düzeltme isteminin reddine karar vermiş ve karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dava, T. D. İ. A. Ş. İdari Mali ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı İdari ve Sosyal İşler Müdürlüğü'nde kapsam dışı personel statüsünde müdür olarak görev yapan davacının, iş akdinin feshedilmesine ilişkin T. D. İ. A. Ş. Yönetim Kurulu'nun 22.08.2014 tarih ve 556 sayılı toplantısında alınan 130 sayılı kararın iptali istemiyle açılmıştır.*
>
> *25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 37. maddesi ile değiştirilen 399 sayılı Kanunun Hükmünde Kararnamenin Ek 3 ncü maddesinde, "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür " hükmü yer almaktadır.*
>
> *399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye 25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 37. maddesi ile eklenen Ek 3. madde uyarınca, iktisadi devlet teşebbüslerinde kapsam dışı personel olarak çalışanların işverenleriyle aralarında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere 25/10/2017 tarihinden itibaren iş mahkemelerinde bakılacağı anlaşılmaktadır.*
>
> *Dava dosyasının incelenmesinden; T. D. İ. A. Ş. İdari Mali ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı bünyesinde kapsam dışı personel statüsünde görev yapan davacının, İdari ve Sosyal İşler Müdürü olarak atanması halinde nakil hakkından feragat ettiğine dair 13/01/2013 tarihli taahhütname imzaladığı, bu çerçevede, 11/02/2013 tarihinde anılan kadroya atamasının yapıldığı, T. D. İ. A. Ş.'nin 4046 sayılı Yasa kapsamında özelleştirme programına alınması sonrasında faaliyette bulunduğu hizmetlerin bir kısmından çekildiği, çekilme sonucu oluşan fiili durum dikkate alınarak işletmenin yeniden yapılanmaya gittiği, bu kapsamda davacının da aralarında bulunduğu otuzüç personelin iş akitlerinin; 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Toplu İşten Çıkarma" başlıklı 29. maddesi gereğince T. D. İ. A. Ş. Yönetim Kurulu'nun 22/08/2014 tarih ve 556 sayılı toplantısında alınan 130 sayılı kararla sona erdirilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Davalı idare, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi, tüzel kişiliği haiz iktisadi devlet teşekkülüdür.*
>
> *Usul hukuku kuralları; derhal uygulanırlık ilkesi uyarınca, tamamlanmış olan işlemler hariç olmak üzere yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal uygulanır.*
>
> *Bu durumda, iktisadi devlet teşebbüsü statüsünde olan davalı idarede kapsam dışı personel olarak görev yapan davacının iş akdinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Toplu İşten Çıkarma" başlıklı 29. maddesi gereğince T. D. İ. A. Ş. Yönetim Kurulu'nun 22/08/2014 tarih ve 556 sayılı toplantısında alınan 130 sayılı kararla sona erdirilmesine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan bu davanın adli yargı yerinde görülmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır..."*

6. Davacı vekili bu kez, aynı istemle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

7. **İstanbul 28. İş Mahkemesi 01/07/2025 tarih ve E.2025/189 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde idari yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varıldığı gerekçesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve **dosya** incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nF8tNCc - W2SakI8 - 2j2Men3 - bIPP5c= ile erişebilirsin

"...Dava dosyasının incelenmesinden; davacının kapsam dışı personel statüsünde T. D. İ. A. Ş. İdari, Mali ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı bünyesinde görev yapmakta iken, İdari ve Sosyal İşler Müdürü olarak atanması halinde nakil hakkından feragat ettiğine dair 13.01.2013 tarihli taahhütname imzaladığı, bu çerçevede anılan kadroya 11.02.2013 tarihinde atamasının yapıldığı, T. D. İ. A. Ş.'nin 4046 sayılı Yasa kapsamında özelleştirme programına alındığı, bu minvalde faaliyette bulunduğu hizmetlerin bir kısmından çekildiği, çekilme sonucu oluşan fiili durum dikkate alınarak işletmenin yeniden yapılanmaya gittiği, bu kapsamda davacının da aralarında bulunduğu otuzüç personelin iş akitlerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Toplu İşten Çıkarma" başlıklı 29. maddesi gereğince sona erdirilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda; davalı idarede kapsam dışı personel statüsünde T. D. İ. A. Ş.'nde İdari ve Sosyal İşler müdürü olarak görev yapan davacının, sözleşmesinin feshinde İş Kanunu hükümleri esas alınmış ise de, kapsam dışı personelle ilgili uyuşmazlıkların idari yargının görev alanında bulunması nedeniyle görevli yargı merciinin idari yargı olduğu kanaatine varılmıştır.

Öte yandan 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 12.10.2017 **tarihinde** *yürürlüğe giren ek 3. maddesinde "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür." hükmünün düzenlendiği ancak dava konusu işlemin 25.08.2014 tarihinde tesis edildiği açık olduğundan uyuşmazlığın çözümünde yukarıda belirtilen düzenlemeler uyarınca idari yargının görevli olduğu anlaşılmaktadır...."*

8. İstanbul 28. İş Mahkemesince 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için adli yargı dava dosyası Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiş, Mahkememizce idari yargı dosyası mahallinden istenilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

A. Mevzuat

9. 22/01/1990 tarih ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin (399 sayılı KHK) ek 1. maddesi şöyledir:

"(Ek: 15/3/1990-KHK-408/3 md.)

233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup iş kanunlarına tabi personel çalıştırmakta iken 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yeniden teşkilatlanmaları ile kurulan H.Y.H.A.Ş., T.G.S.A.Ş., T. D. İ. A. Ş. ile D.B. D.N.A.Ş.`nin kadroları 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetvelden çıkarılmıştır. Bu teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personeli hakkında, bağlı ortaklıklarının veya yeniden teşkilatlanma suretiyle ayrıldıkları teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personelinin 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunları hükümleri uygulanır. Bu kuruluşların genel müdür, genel müdür yardımcısı ve yönetim kurulu üyelerinin (seçimle gelenler hariç) atanmalarında 2477 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Bunun dışında kalan görevlere yönetim kurullarınca atama yapılır.

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 34 üncü maddesi, birinci fıkra ile geçici 9 uncu madde kapsamında bulunan teşebbüs ve bağlı ortaklıklar hakkında da uygulanır."

10. 399 sayılı KHK'nın ek 3. maddesi şöyledir:

"(Ek: 12/10/2017-7036/37 md.) Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nF8tNCc - W2SakI8 - 2j2Men3 - bIPP5c= ile erişebilirsin

personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür."

11. 7036 sayılı Kanun'un "*Yürürlük*" başlıklı 38. maddesi şöyledir:

" (1) Bu Kanunun;
a) 3 üncü, 11 inci ve 12 nci maddeleri 1/1/2018 tarihinde,
b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde,
yürürlüğe girer."

B. Yargı Kararı

12. Uyuşmazlık Mahkemesi Genel Kurulu'nun 22/01/1996 tarihli ve E.1995/1, K.1996/1 sayılı ilke kararında yer alan, özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde kamu kurumu olan vasıflarını tamamen yitirmemiş oldukları, bu kurumlarda çalışan sözleşmeli ve kapsam dışı personelin kamu personeli sayıldıkları ve idare ile olan ilişkileri nedeniyle açılan davalarda, işlemin yasaya ve hukuka uygun olup olmadığının incelenmesinin, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğine ilişkin gerekçe ve tespitlerin ilgili kısmı şöyledir:

"...Kamu İktisadi Teşebbüslerinin kamu hizmeti gören kamu kurumları olduğu tartışmasızdır. Bu konudaki tereddütler bazı kamu iktisadi kuruluşlarının özelleştirme kapsamına alınarak özel hukuk tüzel kişiliği kazanmalarıyla ortaya çıkmaktadır.

3291 sayılı Yasayla özelleştirilen kurumun ana sözleşmesi, Türk Ticaret Yasası çerçevesinde düzenlenmiştir. Şirketin temsil ve yönetim organı, şirket yönetim kuruludur. Bu kurulun ya da yetki verdiği kişilerin görev ve yetkilerini Türk Ticaret Yasasına göre kullanacakları ana sözleşmenin incelenmesinden anlaşılmaktadır.

Öte yandan 3291 sayılı Yasa'nın 14/b maddesinde, sermayesindeki kamu payı % 50 nin altına düşünceye kadar kuruluşları, faaliyetleri, organları, yönetimi, sermaye miktarını tespite Yüksek Planlama Kurulunun yetkili kılındığı belirtilmektedir.

Diğer taraftan özelleştirme kapsamına alınan kurumların denetimi konusunda, Anayasa'nın 165. maddesinde, sermayesinin yarısından fazlası doğrudan doğruya veya dolaylı olarak Devlete ait olan kamu kuruluş ve ortaklıklarının Türkiye Büyük Millet Meclisince denetlenmesi esasları kanunla düzenlenir denilmekte; 4046 sayılı yasanın 11. maddesinde, özelleştirme kapsamına alınan kurumların denetiminin 3346 sayılı Yasa ve 72 sayılı KHK. hükümlerine göre yapılacağı hükmü yer almış bulunmaktadır.

Bir yandan kurumun Türk Ticaret Yasası çerçevesinde anonim şirkete dönüştürülmüş olması, kurum bünyesine özel kişi ve kuruluşların alınması ve alınmaya devam edilmesi, kamu paylarının zaman içinde satılarak tamamen tasfiyesine yönelinmesi, öte yandan kurumun sermayesindeki kamu payı % 50 nin altına düşünceye kadar, denetiminin KİT denetimi yöntemine göre yapılması ve sermayedeki kamu payı % 50 nin altına düşünceye kadar kurum ve kuruluşların, faaliyetleri, organları yönetimi gibi hususlarda Yüksek Planlama Kurulunun yetkili olması, özelleştirme kapsamına alınan kurumun geçiş döneminde özel bir statü kazanmış olduğunu göstermektedir. Kamu kurumu niteliğinden özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde, kamu hisselerinin % 50 nin üzerinde bulunduğu süre içinde kurumun kamusal denetime de tabi olması ve çalışanları hakkında yapılan düzenlemeler de göz önüne alındığında kuruluşların kamu kurumu olma niteliğini tamamen kaybetmemiş oldukları sonucuna varılmakta, bu nedenle yaptıkları bazı işlemlerin idari nitelik taşıdığının kabulünü zorunlu kılmaktadır.

Anayasa'nın 128. maddesinde de: Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir denilmektedir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nF8tNCc - W2SakI8 - 2j2Men3 - bIPP5c= ile erişebilirsin

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine ilişkin 399 sayılı KHK. nin 3-a maddesinde: Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle görülür denilmekte; 5.2.1992 gün ve 3771 sayılı Yasayla değişik (b) bendinde ise: Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, Devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibariyle kuruluşunun, karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek kararları alma, alınan kararları uygulatma ve uygulamayı denetleme yetkisi verilmiş aslî ve sürekli görevlerin genel idare esaslarına göre yürütüleceği; teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken aslî ve sürekli görevleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve *şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personel eliyle görüleceği, bunlar hakkında bu KHK. de belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanacağı; (b) bendi dışında kalan sözleşmeli personelin, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerin de bu KHK. de belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde aktedilecek bin sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan "sözleşmeli personel" olduğu; memur ve sözleşmeli personelin toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınmadığı ve işçilerin bu KHK. ye tabi olmadıkları belirtilmiştir.*

Özelleştirme kapsamına alınan kamu kurumlarında çalışan personelin statü¬leri hakkında çıkarılan KHK. ler ile ek düzenlemeler yapılmışsa da kimi KHK lerin Anayasa Mahkemesince iptali sonucu, bu konu 24.11.1994 gün ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ilişkin Yasayla belirginleştirilmiştir.

Bu Yasanın, amaç ve kapsam başlıklı 1. maddesinin (A) bendinde, Yasanın amacı belirlenmiş ve bu amaca yönelik olarak (B) bendinin (e) fıkrasında da: Yasanın kapsamının, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda hizmet akdi ile çalışan- personelden özelleştirilme uygulamaları sonucu işsiz kalacak olanlara mali ve sosyal haklar sağlanması; (d) fıkrasında ise: Yine bu kuruluşlarda çalışan kamu personelinin özlük ve sosyal haklarıyla ilgili hükümler olduğu belirtilmiştir. Nitekim 21. maddesinde, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda hizmet akdiyle ücret karşılığı çalışanlar hakkında düzenlemelere yer verilmiştir. Kamu personeli ile ilgili olarak da: -Kuruluşlardaki personelin nakli- başlıklı 22. maddesinde: "özelleştirme programına alınan, özelleştirilen, faaliyetleri durdurulan, küçültülen, kapatılan veya tasfiye edilen kuruluşlarda çalışan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personel ile sözleşmeli personel (kapsam dışı personel dahil) diğer kamu kurum ve/veya kuruluşlarına 217 sayılı KHK'nin 8. maddesinin (f) bendinde yer alan hükümler de dikkate alınarak aşağıdaki şekilde nakledilirler..." denilmekte; aynı maddenin (b) bendinde: "...ataması yapılan personelin işe başlama sürelerine ve işe başlamama halinde yapılacak işlemlere ilişkin olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 62. ve 63. maddeleri hükümleri uygulanır..." hükmü yer almaktadır. Geçici Madde 9 da da yine gerek sözleşmeli, gerekse de kapsam dışı personel, kamu personeli olarak kabul edilmiş bulunmaktadır.

4046 sayılı Yasanın açıklanan hükümleri karşısında özelleştirme kapsamına alınan kurumlarda sözleşmeli statüde bulunanlar ile kapsam dışı personelin, kamu personeli olarak kabul edildikleri anlaşılmaktadır.

Yasa, personelin durumunu bu şekilde belli ettikten sonra 37. maddesiyle **her** *ne kadar: "özelleştirme uygulamaları ile ilgili olarak; a) Bu Kanun hükümleri gereğince özelleştirme programına alınan kuruluşlar özel hukuk hükümlerine tabi olup, bunlar hakkında varsa kendi kuruluş kanunları ile diğer kanunlarda yer alan bu Kanuna aykırı hükümler ve 233 sayılı KHK. hükümleri uygulanmaz..." hükmünü getirmiş ise de, yukarıda personel hakkında yapılan tespit ve açıklamalar karşısında, bu hükmün, kurumların özel hukuk tüzel kişisi olarak üçüncü şahıslarla olan işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tabi olacakları şeklinde yorumlanması gerekmektedir. Aksi düşünce yasanın hükümleri arasında çelişki yaratacaktır.*

418 sayılı KHK.nin 40. maddesine, 3291 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi Hakkında Kanuna ve Petrol Ofisi Ana Sözleşmesine dayanılarak düzenlenmiş bulunan Petrol Ofisi A.Ş. Sözleşmeli Personel Yönetmeliğinin 116. maddesinde, kurum personelinin haklı sebeplerle sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda, personele sözleşmeli statüde geçen süreye göre iş sonu tazminatı ödeneceği kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu hüküm, personelin sözleşmesinde de yer almıştır.

Dava konusu edilen olaylarda uyuşmazlık, bir yönetmeliğin belli bir maddesinin uygulanması

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nF8tNCc - W2SakI8 - 2j2Men3 - bIPP5c= ile erişebilirsin

isteğinin reddi olduğuna göre bu nedenle doğan uyuşmazlıkta çözüm merciinin tespiti için yapılacak incelemede yönetmeliklerin niteliklerinin göz önünde bulundurulması gerekir.

Anayasa'nın 124. maddesinde: Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilecekleri açıklanmıştır. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere yönetmelikler, kendilerine kaynaklık eden Yasaların hükümlerinin uygulanma yöntemlerini belirleyen ve idare tarafından yürürlüğe konulan genel düzenleyici tasarruflardır. Bunlara dayanılarak tesis edilen işlemlerin de bu nedenle idari nitelikte olduğunun kabulü gerekmektedir. Diğer taraftan davalı idare ile davacı arasında hizmet sözleşmesinin (tip söz-leşmenin) idarece tek yanlı olarak düzenlenmiş bulunması ve üstün yetkilerin idarede olması bakımından da sözü edilen işlemlerin idari nitelikte olduğu kabul edilmelidir.

Bu nedenlerle, işlemlerini yasa ve yönetmelikler çerçevesinde yürütmekle yükümlü olan idarenin, yasa ve yönetmelikte yer alan bir hükmün uygulanmayacağı yönünde aldığı karar olumsuz bir idari işlem niteliği taşımaktadır.

Yukarıda açıklandığı üzere 399 sayılı KHK.nin 3. maddesinde, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle görüleceği, işçilerin bu KHK.ye tabi olmadıkları belirtilmiştir.

Yukarıda değinildiği üzere, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında kapsam dışı personel adı altında İş Yasası çerçevesinde çalıştırılan bir kesim bulunmaktadır. Kapsam Dışı Personel deyimi uygulama alanına girdiğinde, Kanun ve KHK.lerde yer almamakta, sendikalarla işveren arasında aktedilen toplu iş sözleşmelerinde bahis konusu edilmekte ve toplu iş sözleşmesinden yararlananlar "kapsam içi" diğerleri de "kapsam dışı" olarak adlandırılmaktadır.

Kapsam dışı personel hakkında düzenlemeye 418 sayılı KHK.de yer verilmiş ise de bu KHK Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Daha sonra bu personelin 18.5.1994 gün ve 527 sayılı KHK.de ve 24.11.1994 gün ve 4046 sayılı Yasa'da yer aldığı ve İş Yasası'na tabi olmasına rağmen kamu personeli sayıldığı Yasa'nın sistematiğinden, yani bunlara Yasada memur ve sözleşmeli personelle birlikte yer verilmesinden anlaşılmaktadır. Kapsam dışı personel olarak belirlenen görev unvanlarını taşıyanların kurumda belli bir süre çalıştıktan sonra sendika ile ilişkisini kesen ve daha çok idareci niteliğindeki personel olduğu, bu ayrımdaki amacın, bu kesimin, yetki ve ücretinin tayin ve takdirinin idareye bırakılması ve statülerinin, aslî ve sürekli görevleri genel idare esaslarına göre yürütülen personele yaklaştırılması olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle 4046 sayılı Yasa hükümlerinden, kapsam dışı personelin de kamu personeli sayıldığı sonucu çıkmaktadır.

Kaldı ki Anayasa Mahkemesi'nin gerek 18.1.1988 gün ve 3 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanun Hükmünde Kararnameye Bir Madde Eklenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin ve gerekse 22.1.1990 gün ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin iptali istemlerinin incelenmesi sonucu veri¬len 22.12.1988 gün ve 5-55 sayılı ve 4.4.1991 gün ve E.90/12, K.91/7 sayılı kararlarında: KİT lerde kamu hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili kararların idari nitelik taşıdığı ve aslî ve sürekli kamu görevini yerine getiren çalışanlar hakkındaki işlemlerin de aynı nitelikte olup bu bağlamda yönetimle görevlileri arasındaki ilişkinin idare hukuku ilkelerine dayanan kamu hukuku ilişkisi olduğu ve bunların yönetimle olan ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların kamu hukukuna göre idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği görüşüne yer verilmiştir.

SONUÇ: Açıklanan nedenlerle, özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde kamu kurumu olan vasıflarını tamamen yitirmemiş oldukları, bu kurumlarda çalışan sözleşmeli ve kapsam dışı personelin kamu personeli sayıldıkları, idare ile olan ilişkileri nedeniyle açılan davalarda, işlemin yasaya ve hukuka uygun olup olmadığının incelenmesinin idari yargı yerinin görevine girdiği..."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nF8tNCc - W2SakI8 - 2j2Men3 - bIPP5c= ile erişebilirsin

13. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 13/10/2025 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, iş mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, adli yargı dosyasının Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği, Mahkememizce idari yargı dosyasının mahallinden istenildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

14. Raportör- Savcı Dr. Berrak YILMAZ'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:

15. Dava, T. D. İ. A. Ş., İdari Mali ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı, İdari ve Sosyal İşler Müdürlüğünde kapsam dışı personel statüsünde müdür olarak görev yapan davacının, iş akdinin feshedilmesine ilişkin T. D. İ. A. Ş. Yönetim Kurulunun 22/08/2014 tarih ve 130 sayılı kararın iptali istemiyle açılmıştır.

16. T. D. İ. A. Ş.'in 233 sayılı KHK ile kurulduğu, 4046 sayılı Kanun kapsamında özelleştirme kapsamına alınan sermayesinin tamamının devlete ait olduğu bir kamu iktisadi teşebbüsüdür.

17. Uyuşmazlık Mahkemesi Genel Kurulu'nun yukarıda izah edilen 22/01/1996 tarihli ve E.1995/1, K.1996/1 sayılı ilke kararında; özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının özel hukuk tüzel kişiliğine geçişdöneminde kamu kurumu olan vasıflarını tamamen yitirmemiş oldukları, bu kurumlarda çalışan sözleşmeli ve kapsam dışı personelin kamu personeli sayıldıkları, idare ile olan ilişkileri nedeniyle açılan davalarda, işlemin yasaya ve hukuka uygun olup olmadığının incelenmesinin idari yargı yerinin görevine girdiği sonucuna varılmışsa da, 25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş MahkemeleriKanununun 37. maddesi ile 399 sayılı KHK'ya eklenen ek 3. maddesi, *"Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür"* şeklinde değiştirilmiştir.

18. Usul hukuku kuralları derhal uygulanırlık ilkesine tabidir. Tamamlanmış olan işlemler hariç olmak üzere yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal uygulanır. Görev hususunun da Usul Hukukunun en temel konularından biri olduğu düşünüldüğünde, kamu iktisadi teşebbüslerinde kapsam dışı personel olarak çalışanların işverenleriyle aralarında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere 25/10/2017 tarihinden bu yana iş mahkemelerinde bakılacağı anlaşılmaktadır.

19. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, İstanbul 28. İş Mahkemesinin 01/07/2025 tarih ve E.2025/189 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir

V. HÜKÜM

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden nF8tNCc - W2SakI8 - 2j2Men3 - bIPP5c= ile erişebilirsin

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. İstanbul 28. İş Mahkemesinin 01/07/2025 tarih ve E.2025/189 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

13/10/2025 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 nF8tNCc - W2SakI8 - 2j2Men3 - bIPP5c= ile erişebilirsin