T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/431
KARAR NO : 2025/620
KARAR TR : 13/10/2025

ÖZET: Davacının Elektrik Üretim A.Ş.'ye (EÜAŞ) bağlı Çatalağzı Termik Santralinde taşeron şirket bünyesinde işçi statüsünde çalışmakta iken, özelleştirme sonucu iş sözleşmesinin feshi sonrası, 4046 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam talebinin reddi işleminin idari yargı yerinde açılan dava sonucunda iptal edilmesiyle idari işlemden dolayı mahrum kalınan mali haklarının tazminine ilişkin davanın, 2577 sayılı Kanun'un 12. maddesi kapsamında İDARİ YARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : O. O.
Vekilleri : Av. M. Ç.
Davalı : Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
Vekili : Av. T. D.

I. DAVA KONUSU OLAY

1.Davacı vekili; müvekkilinin Elektrik Üretim A.Ş.'ye (EÜAŞ) bağlı Çatalağzı Termik Santralinde taşeron şirket bünyesinde işçi *statüsünde* çalışmakta iken, özelleştirme sonucu iş sözleşmesinin 23/06/2016 tarihinde feshedildiğini, sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine dair 09/10/2020 tarih ve 158275 sayılı işlemin iptali istemiyle Özelleştirme İdaresi Başkanlığı aleyhine idari yargı yerinde dava açtığını, Ankara 17. İdare Mahkemesinin 09/11/2021 tarih ve E.2020/1905, K.2021/1529 sayılı kararı ile işlemin iptaline karar verildiğini, iptal kararı üzerine, Bülent Ecevit Üniversitesine yerleştirildiğini, kamuda sözleşmeli personel olarak atandığı 12/04/2022 tarihine kadar alması gereken ücret ve diğer haklarının karşılığı olarak şimdilik 1 TL maddi zararının özelleştirilen kurumdaki iş akdinin fesih tarihinden itibaren işleyecek en yüksek mevduat faiziyle birlikte hesaplanarak ödenmesine karar verilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Ankara 10. İdare Mahkemesi 16/07/2024 tarih ve E.2023/2021, K.2024/1271 sayılı kararı** ile, davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 14/3-a ve 15/1-a maddeleri uyarınca davanın görev yönünden reddine kesin olarak karar vermiş, bu karar istinaf edilmiş, Ankara Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi 08/10/2024 tarih ve E.2024/4389, K.2024/3562 sayılı kararı ile, kararın kesin olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun incelenmeksizin reddine kesin olarak karar vermiş ve görevsizlik kararı kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dosyanın incelenmesinden; davacının çalıştığı Çatalağzı Termik Santralinin, 15.03.2013 tarihli ve 2013/56 sayılı Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı ile özelleştirme programına alındığı ve özelleştirme işlemlerinin 22.12.2014 tarihi itibarıyla tamamlandığı; Çatalağzı Termik Santralinin taşeron şirketinde işçi olarak çalışan davacının iş akdinin, anılan Santralin

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

özelleştirilmesi nedeniyle 23.06.2016 tarihinde feshedildiği; davacının 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (B) fıkrası uyarınca geçici personel olarak atanması istemiyle yaptığı başvurunun, davalı idarece; davacının ilgili mevzuatta öngörülen şartları taşımadığı gerekçesiyle reddi üzerine açılan davada Ankara 17. İdare Mahkemesinin iptal kararı üzerine Bülent Ecevit Üniversitesine yerleştirildiği, çalıştığı kurumun özelleştirilmiş olmasından kaynaklı olarak, özelleştirilen kurum işçisi olarak kabul edilmeyip istihdamı sağlanmaması nedeniyle açılan dava sonucunda verilen iptal kararı üzerine kamuda sözleşmeli personel olarak atanma tarihine kadarki alması gereken ücret ve diğer haklarının karşılığı olarak şimdilik 1.00 TL maddi zararının özelleştirilen kurumdaki iş akdinin fesih tarihinden itibaren işleyecek en yüksek mevduat faiziyle birlikte hesaplanarak tarafına ödenmesine karar verilmesi istemiyle bakılan davanın açıldığı görülmüştür.

Yukarıda anılan mevzuat hükümleri ve dosyada yer alan bilgi ve belgelerden, her ne kadar davacının, özelleştirme nedeniyle aradaki sürede mahrum kaldığı parasal haklarının ödenmesi talebiyle açılmış bir dava olarak düşünülse de, anılan dönemde davacının sözleşmesi feshedilmemiş olsaydı, özelleştirilen kurum bünyesinde işçi statüsünde ve İş Kanunu'na tabi olarak çalışacağı gerçeği karşısında ve talep edilen alacakların, İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır..."

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

B. Adli Yargıda

4. **Ankara 79. İş Mahkemesi 30/04/2025 tarih ve E.2025/8, K.2025/171 sayılı kararı** ile, davacının talebinin yargı yolu nedeni ile reddine, talep *konusunda* idari yargı mercilerinin görevli olduğuna, talep konusunda olumsuz yargı yolu uyuşmazlığı bulunduğu gerekçesiyle; uyuşmazlığın çözümü için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"... Davacı O. O.'un çalıştığı Çatalağzı Termik Santralinin, 15.03.2013 tarihli ve 2013/56 sayılı Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı ile özelleştirme programına alındığı ve özelleştirme işlemlerinin 22.12.2014 tarihi itibarıyla tamamlandığı; Çatalağzı Termik Santralinin taşeron şirketinde işçi olarak çalışan davacının iş akdinin, anılan Santralin özelleştirilmesi nedeniyle 23.06.2016 tarihinde feshedildiği; davacının 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (B) fıkrası uyarınca geçici personel olarak atanması istemiyle yaptığı başvurunun, davalı idarece; davacının ilgili mevzuatta öngörülen şartları taşımadığı gerekçesiyle reddi üzerine açılan davada Ankara 17. İdare Mahkemesinin iptal kararı üzerine Bülent Ecevit Üniversitesine yerleştirildiği, çalıştığı kurumun özelleştirilmiş olmasından kaynaklı olarak, özelleştirilen kurum işçisi olarak kabul edilmeyip istihdamı sağlanmaması nedeniyle açılan dava sonucunda verilen iptal kararı üzerine kamuda sözleşmeli personel olarak atanma tarihine kadarki alması gereken ücret ve diğer haklarının karşılığı olarak şimdilik 1.00 TL maddi zararının özelleştirilen kurumdaki iş akdinin fesih tarihinden itibaren işleyecek en yüksek mevduat faiziyle birlikte hesaplanarak tarafına ödenmesi istemiyle dava açıldığı anlaşılmıştır.

Ankara 10. İdare Mahkemesi'nin 16/07/2024 tarihli, 2023/2021 Esas ve 2024/1271 Karar sayılı kararı ile, "...anılan dönemde davacının sözleşmesi feshedilmemiş olsaydı, özelleştirilen kurum bünyesinde işçi statüsünde ve İş Kanunu'na tabi olarak çalışacağı gerçeği karşısında ve talep edilen alacakların, İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır. Açıklanan nedenlerle, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 14/3-a ve 15/1-a maddeleri uyarınca davanın görev yönünden reddine..." şeklinde karar verilmesi üzerine mahkememize hitaben dava açılmış ise de yapılan incelemede dosyaya konu olayda davacının geçici personel olarak atanması talebinin reddi üzerine idari işlemin idari yargı yerinde iptali sonrası, idari işlemden dolayı mahrum kalınan mali hakların tazminine ilişkin davanın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği kanaatine varıldığından yargılamanın durdurulmak suretiyle, dosyanın kül halinde yargı yolu uyuşmazlığının çözümlenmesi açısından Uyuşmazlık Mahkemesine göndermesine karar verilerek aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

HÜKÜM:Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1- Dosyaya konu olayda davacının geçici personel olarak atanması talebinin reddi üzerine idari işleminin idari yargı yerinde iptali sonrası, idari işlemden dolayı mahrum kalınan mali hakların tazminine ilişkin davanın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğine,

2- Yargılamanın durdurulmak suretiyle, dosyanın kül halinde yargı yolu uyuşmazlığının çözümlenmesi açısından Uyuşmazlık Mahkemesine göndermesine, ..."

5. Ankara 79. İş Mahkemesi, ortaya çıkan olumsuz görev uyuşmazlığının çözümü için dava dosyalarını Uyuşmazlık Mahkemesine göndermiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

6. Anayasa'nın *"Yargı yolu"* başlıklı 125. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesi ile aynı maddenin son fıkrası şöyledir:

"İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır.
(...)
İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür."

7. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı 4. maddesi şöyledir:

" (Değişik: 30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)
Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.
A) Memur:
Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.
Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.
B) Sözleşmeli personel:
Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.
(Mülga ikinci paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.)
Ancak, yabancı uyrukluların; (…)10 Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; hizmetine kısmi zamanlı olarak ihtiyaç duyulacakların; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının; (…)10 dış kuruluşlarda ve yurtdışı teşkilatlarında belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.
(Ek paragraf: 19/1/2023 - 7433/2 md.) Bu fıkranın diğer paragraflarındaki hükümler ile özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde Cumhurbaşkanınca belirlenecek pozisyon unvanlarında çalıştırılmak üzere işin geçici olması şartı aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar bu sürenin bitiminden itibaren otuz gün içinde talepte bulunmaları hâlinde bulundukları yerde aynı unvanlı memur kadrolarına atanır. Bulundukları pozisyon unvanı ile aynı unvanlı memur kadrosu bulunmayanların atanacağı kadrolar Cumhurbaşkanınca belirlenir. Bu personel can güvenliği ve sağlık sebepleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Memur kadrolarına atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapar. Bu kapsamda memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespiti ile 64 üncü maddenin dördüncü fıkrası kapsamında değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz. Bu kapsamda memur kadrolarına atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır. Bu kapsamda sözleşmeli personelin atanacağı memur kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek ilgili kurumların kadro cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi ve teşkilatı belirtilmek suretiyle atama tarihinden itibaren iki ay içinde Kamu Personel Bilgi Sisteminin bulunduğu kuruma bildirilir.

(Ek paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.) Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullandırılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, (…)14 sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri yurtdışı teşkilatlarında istihdam edilecek personel için ayrıca olmak üzere Cumhurbaşkanınca belirlenir. (Ek cümle: 19/1/2023 - 7433/2 md.) Yurtdışı teşkilatlarında bu fıkra kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi süreleri, zorunlu hâllerde mali yılla sınırlı olma şartı aranmaksızın Cumhurbaşkanınca belirlenebilir. (Ek cümle: 25/6/2009 - 5917/47 md.) Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde fesih tarihinden, sözleşmeyi yenilememeleri hâlinde sözleşmenin bitiminden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

(Ek paragraf: 20/11/2017 -KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.) Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde (…)15 sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir.

(Ek paragraf: 20/11/2017-KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.) Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Cumhurbaşkanınca belirlenir.15

(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."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

8. 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'un *"Kuruluşlardaki Personelin Nakli"* başlıklı 22. maddesi şöyledir:

"(Değişik: 3/7/2005 - 5398/8 md.)

Özelleştirme programına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) ilgili kuruluş veya İdare tarafından istihdam fazlası personel belirlenmesi ya da bu kuruluşların kısmen veya tamamen satışı nedeniyle kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiye edilmesi halinde; bu kuruluşlarda programa alınma tarihi itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi olarak veya sözleşmeli statüde çalışmakta olanlar ile iş kanunlarına tâbi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmayan genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul başkanı, daire başkanı, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürü, müfettiş ve müfettiş yardımcısı, müşavir ve başuzman unvanlı kadrolara atanmak suretiyle görev yapan personel, kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere yukarıda belirtilen işlemlerin tamamlanmasından itibaren onbeş gün içerisinde İdare tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Nakil hakkı tanınan bir kadro veya pozisyonda görev yapmakta iken İdare tarafından ihdas edilen ve iş kanunlarına tâbi olan kadrolara atanmayı kabul edenler ile kuruluş özelleştirme programına alındıktan sonra kuruluşa naklen veya açıktan atananlar bu madde ile getirilen nakil hakkından yararlanamaz. İdare, özelleştirme programındaki kuruluşlarda nakil hakkı kapsamında yer alan kadro ve pozisyonlardan boş bulunanları iptal etmeye, kadro ve pozisyonların yerini, aynı kuruluş bünyesindeki şirketler veya işyerleri arasında değiştirmeye yetkilidir. Özelleştirme programındaki herhangi bir kuruluşun personeli, İdare tarafından özelleştirilecek kuruluşlarda görevlendirilebilir ve yetkilendirilebilirler.

Nakle tâbi personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kazanılmış hak aylık derecesinden aşağı olmamak kaydıyla, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarından Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilen kadroya, anılan Başkanlık tarafından kırkbeş gün içerisinde ataması teklif edilir. 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarının (özelleştirme kapsamındaki kuruluşlar hariç) mevcut boş kadro veya pozisyonlarına da ihtiyaçlar doğrultusunda atama teklifi yapılabilir. (Değişik üçüncü cümle: 10/9/2014-6552/108 md.) Bu personelden 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı Cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama teklifleri, Araştırmacı unvanlı kadrolara veya istekleri hâlinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı Cetvelde yer alan unvanlar hariç olmak üzere öğrenim durumları itibarıyla ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadrolara, daha önce bu unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlarda bulunmuş olması ve atama yapılacak kadro unvanının 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alması kaydıyla yapılır. Ancak (1) sayılı cetvelde yer alan, mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda göreve alınanların atama teklifleri, söz konusu görev unvanına uygun kadrolara yapılır. Devlet Personel Başkanlığı tarafından gönderilen atama teklif yazısının atamayı yapacak kamu kurum ve kuruluşuna intikalinden itibaren otuz gün içerisinde bu kurum ve kuruluş tarafından atama işlemlerinin yapılması zorunludur. Naklen atanan personel hakkında geçici 9 uncu madde hükümleri dikkate alınır.

Kuruluşun satılması veya devredilmesi halinde bu kuruluşta çalışan nakle tâbi personelin ataması yukarıdaki hükümlere göre yapıldıktan sonra atama emri, ilgili personele atamayı yapan kurum veya kuruluş tarafından, istihdam fazlası personel için yapılacak atama emri ise kuruluşu tarafından 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Personelin işe başlama sürelerine ve işe başlamama halinde yapılacak işlemlere ilişkin olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 62 ve 63 üncü maddeleri hükümlerinin uygulanmasından atamayı yapan kamu kurum ve kuruluşu sorumludur. Kurum ve kuruluşlar atama ve göreve başlatma işlemlerinin sonucunu en geç onbeş gün içerisinde Devlet Personel Başkanlığına bildirirler. Yeni kurumunda görevine başlayan personel istekleri halinde, boş kadro bulunması ve ilgili mevzuata uygun olması şartıyla eski kadro veya pozisyonuna uygun kadrolara kurumlarınca atanabilirler. Askerlik görevlerini yapmakta olanlar için yukarıdaki süreler terhislerini takip eden aybaşından itibaren başlar. Bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak nakil sebebiyle boşalan

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

kadro ve pozisyonlar, boşaldıkları tarihten itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

Bu maddenin birinci fıkrasına göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personelin, kuruluşun kamu tüzel kişiliğinin sona erdiği tarihten, yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihi takip eden aybaşına kadar geçecek süreye ilişkin olarak eski kadro veya pozisyonlarına ait aylık, ücret, varsa ikramiye ve ücrete bağlı diğer malî hakları ile yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihe kadar geçecek süredeki sosyal hak ve yardımları (harcırah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) Özelleştirme Fonundan ödenir ve bunlardan T.C. Emekli Sandığına tâbi olanların bu süre içinde Sandıkla olan ilgileri devam eder. Eski görev yerinden alınan aylık ve diğer malî haklar için borç çıkarılmaz ve kurumlar arasında herhangi bir hesaplaşma yapılmaz. Personelin Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihten yeni görev yerlerine başlayacakları tarihe kadar geçecek süredeki aylık ve ücretlerindeki artışlar, beşinci ve altıncı fıkraların uygulanmasında dikkate alınmaz. Bu personelden nakil sürecinde emekli olanlara T.C. Emekli Sandığınca ödenen emekli ikramiyeleri, makam, görev ve temsil tazminatları ile ölüm yardımları, ödenmesini takiben iki ay içerisinde faturası karşılığında Hazine tarafından T.C. Emekli Sandığına ödenir. Nakil hakkına sahip olarak iş kanunlarına tâbi çalışmakta iken özelleştirme uygulamaları nedeniyle istihdam fazlası personel olarak belirlenenlerden, kararın kendilerine tebliği tarihinden başlayarak on gün içinde nakil hakkından vazgeçtiğini beyan edenlerin iş sözleşmeleri feshedilmiş sayılır ve bunların ihbar ve kıdem tazminatları Özelleştirme Fonundan karşılanır. Kuruluşun özelleştirme uygulaması sonucu nihai devir işlemlerinin onaylanmasına ilişkin kararın Resmi Gazetede yayımından itibaren on gün içinde nakil hakkından vazgeçtiğini çalıştığı kuruluşa yazılı olarak bildiren nakil hakkına sahip iş kanunlarına tâbi personelin de iş sözleşmeleri feshedilmiş sayılır ve bunların ihbar ve kıdem tazminatları Özelleştirme Fonundan karşılanır. Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere isimleri Devlet Personel Başkanlığına bildirilenlerden; nakil süreci içerisinde kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde iş sözleşmeleri sona erenlerin kıdem tazminatları da Özelleştirme Fonundan ödenir. İş kanunlarına tâbi olarak çalışmakta iken, bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personele kıdem tazminatı ödenmez ve bunların önceden kıdem tazminatı ödenmiş süreleri hariç, kıdem tazminatına esas hizmet süreleri 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli ikramiyelerinin hesabında dikkate alınır.

Bu madde hükümlerine göre kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen sözleşmeli personel ile iş kanunlarına tâbi personele, Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadro ve pozisyonlarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları sözleşme ücreti, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye, bankacılık tazminatı, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiği kurum veya kuruluştaki kadro veya pozisyonlara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dâhil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, sözleşme ücreti, ücret, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kurumdaki kadro unvanı veya pozisyonlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçenlere fark tazminatı ödenmesine son verilir.

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvelde belirtilen kadrolarda görev yapmakta iken nakle tâbi tutulan personelin (bu Kanuna göre anonim şirket halinde birleştirilen kuruluşlardaki personel dâhil), Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı bir bütün olarak, göreve başladıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile saklı tutulur ve şahsa bağlı haktan yararlanılan süreler 5434 sayılı Kanunun ek 68 inci ve ek 73 üncü maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında (daha önce nakledilenler dâhil) dikkate alınır. İlgililerin yeni kadrolarına atandıkları tarihten önce, eski kadroları için mevcut olan ve saklı haklar kapsamında bulunan gösterge, puan, oran ve katsayı artışları şahsa bağlı haklarda artış sayılır. Ancak eski kadro için bu tarihten sonra ihdas edilmiş hiçbir malî ve sosyal hak ve yardım ile sair ödemeler

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

şahsa bağlı hak kapsamında değerlendirilmez. Atanılan kadrodaki derece yükselmeleri veya kademe ilerlemeleri, aylık gösterge ve ek gösterge dışındaki ödemelerde, şahsa bağlı olarak saklı tutulan hakların ödendiği eski kadronun derecelerinin yükseltilmesi veya kademelerinin ilerletilmesi sonucunu doğurmaz. Bu personelin (bu Kanuna göre anonim şirket halinde birleştirilen kuruluşlardaki personel dâhil), Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dâhil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ek ücret, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiği kurum ve kuruluş tarafından şahsa bağlı hak olarak ödenen aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı ödemeleri ile şahsa bağlı hak dışında yapılan ikramiye, ücret, ek ücret, ek ödeme, ek tazminat, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması hâlinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kurumdaki kadro unvanı veya pozisyonlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçenlere şahsa bağlı hak uygulaması ile fark tazminatı ödenmesine son verilir."

9. 06/06/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Yürürlüğe giren Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın Ek 9. maddesi şöyledir:

"(Ek: 26/3/2018-2018/11587)

24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde özelleştirme programına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) kısmen veya tamamen satışı nedeniyle kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiye edilmesi halinde veya diğer sebeplerle bu kuruluşlarda programa alınma tarihi itibarıyla İş Kanunu hükümlerine tabi daimi işçi statüsünde istihdam edilen ve 4046 sayılı Kanunun değişik 22 nci maddesine göre nakil hakkı bulunmayan personelden iş sözleşmesi özelleştirme tarihinden önce kamu tarafından veya özelleştirme tarihinden sonra özel sektör tarafından kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirilenler 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında istihdam edilir.

Birinci fıkra kapsamında istihdam edilecek personelin;

a) Müracaat tarihi itibarıyla emeklilik veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanamamış olması,

b) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde yer alan genel şartları taşıması,

c) İş akitlerinin kamu tarafından feshedilmesi halinde kuruluşları kanalıyla, iş akitlerinin özel sektör tarafından feshedilmesi halinde ise özel sektör tarafından, bizzat veya posta yoluyla ekli 1 sayılı Başvuru Formu ile birlikte noter onaylı diplomalarıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığına başvurmaları,

gerekir.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı bu madde kapsamında yapılacak müracaatları değerlendirerek hak sahibi olduğu tespit edilenleri Ocak, Mayıs ve Ekim aylarının ilk işgünü itibarıyla ve her dönem için tek liste halinde ekli 2 sayılı Bildirim Formu kullanmak suretiyle yazılı ve elektronik ortamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına intikal ettirir.

Programa alınma tarihinden sonra özelleştirme programındaki kuruluşlarda istihdam edilmeye başlanılan personel bu madde hükümlerinden yararlanamaz.

Sözleşmeli personel olarak atama teklifi yapılmasına rağmen göreve başlamayanlar, sözleşmesini feshedenler, askerlik hizmeti ve doğum dolayısıyla ayrılanlar ile bir kamu iktisadi teşebbüsü veya bağlı ortaklıklarında yeniden işçi olarak çalışırken özelleştirme uygulamaları neticesinde bildirilenler hariç olmak üzere herhangi bir nedenle hizmet sözleşmesi sona eren veya erdirilenler başvuru yapamaz ve ikinci kez bu madde hükümlerinden faydalanamaz.

Yüzde ellinin üzerinde kamu payına sahipken özelleştirme programına alınan kuruluşlarda, programa alınma tarihi itibarıyla sözleşmeli personel olma hakkını haiz olanların kayıtları Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile kamu

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

personeli bilgi sisteminin bulunduğu kuruma bildirilir. Bu kuruluşlardan kamu payı yüzde ellinin altına düşecek şekilde özelleştirilen kuruluşlarda, ilk bildirimde yer alıp sözleşmeli personel olma vasfını devam ettirenlerin kayıtları Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kuruma yeniden bildirilir. Söz konusu kayıtlar ilgili kurumlar tarafından saklanır.

Bu kapsamda bildirilen personelin atama teklifleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kamu kurum ve kuruluşlarınca kamu personeli bilgi sistemi üzerinden iletilen talepler esas alınarak; bildirimi takip eden altmış gün içerisinde kura usulü ile 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin (a), (b) ve (e) bentlerinde sayılan kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal güvenlik kurumlarına yapılır. Söz konusu taleplerin yeterli olmaması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca resen aynı usul ile atama teklifi yapılır.

Söz konusu personelden; yükseköğrenim mezunu olanların "idari büro görevlisi" unvanlı pozisyonlara, diğerlerinin ise "idari destek görevlisi" unvanlı pozisyonlara atama teklifleri yapılır.

Bu madde kapsamında yer alan personele ilişkin pozisyonlar; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kamu kurum ve kuruluşlarına atama teklifi yapıldığı tarih itibarıyla başka bir işleme gerek kalmaksızın ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılır. Bu kapsamda ihdas edilen pozisyonlar herhangi bir şekilde boşalmaları halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Atama işlemi yapılan personele ilişkin bilgiler ve bu bilgilerdeki değişiklikler en geç onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kuruma bildirilir.

Söz konusu personel öncelikle tercih ettikleri illerde, bu illerde istihdamlarının mümkün olmaması halinde diğer illerde istihdam edilir.

Kurumlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca atama teklifi yapılan personelin atama işlemlerini güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının yapılmasından itibaren otuz gün içerisinde tamamlar ve 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre ilgililere tebliğ eder.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca atama teklifi yapılan personel, kurumun atama teklifi yapılan ilde teşkilatının bulunmaması durumu hariç olmak üzere iade edilemez.

Sözleşmeli personel, atandıkları yerin iş akitlerinin feshedildiği andaki görev yerlerinin yer aldığı mahallî sınırlar içerisinde olması hâlinde atama emirlerinin kendilerine tebliğ edildiği günü izleyen iş günü, başka yerlerdeki görevlere atananlar ise atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren onbeş günü izleyen iş günü içerisinde işe başlamak zorundadır. Personelin raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber, belirtilen süreler rapor müddetinin bitiminde başlar. Belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın süresi içerisinde göreve başlamayanların ve belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebeplerle göreve başlamama hâli iki ayı aşanların atama teklifleri iptal edilir.

Askerlik görevini yapmakta olanlardan özelleştirilen kuruluşta işe başlamak istemeyen veya işe başlatılmayanlar için bu maddenin bildirim ve diğer esaslara ilişkin süreleri terhislerini takip eden ayın onbeşinden itibaren başlar. Askerlik dönüşü özelleştirilen kuruluşta işe başlayanlar ise bu madde hükümlerine tabi olurlar.

Bu madde kapsamında istihdam edilecek personelin sözleşmeleri, 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona erer. Söz konusu tarih kurumlarınca Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından talep edilir.

Kurumlarca, ataması yapılan personel ile ataması yapıldığı hâlde göreve başlamayan personel otuz gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kuruma bildirilir.

Kurumlarca, ataması yapılan personelden herhangi bir şekilde görevinden ayrılanların son durumları, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numaralarıyla birlikte söz konusu personelin bilgilerini içerecek şekilde, her yıl Mayıs ve Kasım aylarında kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kuruma elektronik ortamda bildirilir.

Bu madde kapsamında atananların, Ek 3 üncü maddenin ikinci fıkrasında sayılan sebeplerle sınırlı olarak yapacakları kurum içi yer değişikliği talepleri, pozisyonlarında birim değişikliği yapılması suretiyle yerine getirilebilir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

Bu maddenin uygulanmasında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye ilgisine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kurum yetkilidir."

10. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "*İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı*" başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"1. (Değişik: 10/6/1994-4001/1 md.) İdari dava türleri şunlardır:

a) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 21/9/1995 tarihli ve E:1995/27, K:1995/47 sayılı kararı ile; Yeniden Düzenleme: 8/6/2000-4577/5 md.) İdarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları,

b) İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları,

c) (Değişik: 18/12/1999-4492/6 md.) Tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar.

2. İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler.

3. (Mülga: 2/7/2018 - KHK-703/185 md.)"

11. 2577 sayılı Kanun'un *"İptal ve tam yargı davaları"* başlıklı 12. maddesi şöyledir:

"İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştaya ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu hususta kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler. Bu halde de ilgililerin 11 nci madde uyarınca idareye başvurma hakları saklıdır."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

12. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 13/10/2025 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; idari yargı yerince adli yargı yerinin 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.

13. 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

uyuşmazlığı doğmuş olacak; hukuk alanında doğmuş bulunan bu uyuşmazlığın giderilmesi istemi ise, ancak davanın taraflarınca ileri sürülebilecektir.

14. 2247 sayılı 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.

15. Kanun koyucu, 14. maddeye göre olumsuz görev uyuşmazlığı doğması durumunda her iki yargı merciince işten el çekilmiş olduğundan başvurma istencini 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.

16. Olayda, adli yargı yerince, görevsizlik kararı verilmekle birlikte bununla yetinilmemiş, ayrıca görevli merciin belirtilmesi için dava dosyasının re'sen Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine de karar verilmiştir.

17. Bu haliyle, her ne kadar 2247 sayılı Kanun'da öngörülen yönteme uyulmamakta ise de, davanın taraflarınca başvuruda bulunulmadığı gözetilerek, adli yargı yerince re'sen yapılan başvurunun 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi kapsamında olduğunun kabulü ile Uyuşmazlık Mahkemesinin önüne gelmiş bulunan görev uyuşmazlığının çözüme kavuşturulması, gerek usul ekonomisine, gerek Uyuşmazlık Mahkemesinin kuruluş amacına uygun olacağından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

18. Raportör-Hâkim Gülay DOĞAN'ın, davanın çözümünde idari yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

19. Dava, Elektrik Üretim A.Ş.'ye (EÜAŞ) bağlı Çatalağzı Termik Santralinde taşeron şirket bünyesinde işçi statüsünde görev yapan davacının, 4046 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel olarak atanmak için davalı idareye yaptığı başvurunun reddine dair işlemin, idari yargı yerinde açılan dava sonucunda iptal edilmesi sonrası, bu idari işlemden dolayı mahrum kalınan mali hakların tazmini istemiyle açılmıştır.

20. Somut olayda, davacının Elektrik Üretim A.Ş.'ye (EÜAŞ) bağlı Çatalağzı Termik Santralinde taşeron şirket bünyesinde işçi statüsünde çalışmakta iken özelleştirme sonucu iş sözleşmesinin 23/06/2016 tarihinde feshedildiği, sözleşmeli personel olarak atanması istemiyle yaptığı başvurunun reddine dair 09/10/2020 tarih ve 158275 sayılı işlemin iptali istemiyle Özelleştirme İdaresi Başkanlığı aleyhine idari yargı yerinde dava açıldığı, Ankara 17. İdare

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin

Mahkemesinin 09/11/2021 tarih ve E.2020/1905, K.2021/1529 sayılı kararı ile idari işlemin iptaline karar verildiği, iptal kararı üzerine Bülent Ecevit Üniversitesine yerleştirildiği, sonrasında da idari işlemden dolayı kişisel haklarının doğrudan muhtel olduğu iddiasıyla 2577 sayılı Kanun'un 12. maddesi kapsamında tam yargı/tazminat davası açıldığı anlaşılmaktadır.

21. Dava konusu uyuşmazlığın esasının iş hukukuna değil, mahkemece iptal edilen idari işlem ile idare hukukuna ilişkin olduğu açıktır.

22. Bu durumda, davacının sözleşmeli personel olarak *atanmamasından* kaynaklı talep ettiği alacaklarının davacı aleyhine tesis edilen ve mahkemece iptal edilen idari işlemden kaynaklandığı, dolayısıyla bu işlemden kaynaklanan tazmin isteminin de 2577 sayılı Kanunun 2. maddesinin (b) fıkrasında belirtilen; "*İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları*" ve 2577 sayılı Kanun'un 12. maddesi kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

23. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Ankara 79. İş Mahkemesinin 2247 sayılı Kanun'da öngörülen yönteme uygun olmayan başvurusunun kabulü ile, Ankara 10. İdare Mahkemesinin 16/07/2024 tarih ve E.2023/2021, K.2024/1271 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Ankara 79. İş Mahkemesinin 2247 sayılı Kanun'da öngörülen yönteme uygun olmayan BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile Ankara 10. İdare Mahkemesinin 16/07/2024 tarih ve E.2023/2021, K.2024/1271 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

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 /GA0piT - lRno3fU - wfAceln - YAcZv8= ile erişebilirsin