T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/433
KARAR NO : 2026/24
KARAR TR : 12/01/2026

ÖZET: 02/11/2009 - 17/03/2023 tarihleri arasında davalı Kurumun Samsun İl Koordinatörlüğü bünyesinde sözleşmeli Destek Personeli olarak çalışan davacının, iş akdinin feshi üzerine statüsünün 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürerek; kendisine eksik ödendiği iddia olunan kıdem tazminatının, iş sonu tazminatı adı altında yapılan ödeme mahsup edilmek suretiyle belirlenip faiziyle birlikte tahsili istemiyle açtığı davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : Y. Y.
Vekilleri : Av. K. G.
Davalı : Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu
Vekilleri : Av. B. Z. K.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili dilekçesinde; müvekkilinin 02/11/2009 - 17/03/2023 tarihleri arasında davalı Kurumun Samsun İl Koordinatörlüğü bünyesinde sözleşmeli destek personeli olarak çalıştığını; iş akdi feshedilirken müvekkile kıdem tazminatının eksiksiz olarak hesaplanıp ödenmesi gerekirken, müvekkilin statüsünün davalı kurumca hatalı değerlendirilmesi sonucu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre 'iş sonu tazminatı' adı altında 06/04/2023 tarihinde 162.481,32 TL ödeme yapıldığını; oysa 5648 sayılı Kanun, 5818 sayılı Kanun ve 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri uyarınca kurum personelinin 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini, bu nedenle müvekkilin kıdem tazminatına hak kazandığını ileri sürerek; fazlaya ilişkin talep ve dava hakları saklı kalmak üzere 1.000 TL kıdem tazminatı alacağının akdin feshi tarihinden itibaren mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranı ile davalıdan tahsiline karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. **Samsun 4. İş Mahkemesi 09/01/2025 tarih ve E.2024/121, K.2025/19 sayılı kararı** ile, yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Davalı vekilinin cevap dilekçesinde özetle; davacının işçi olmadığını, müvekkil kurum bünyesine idari hizmet sözleşmesi ile destek personeli ünvanıyla çalışmış bir kamu hizmeti görevlisi olduğunu, müvekkil kurumunun AB adaylığı vesilesiyle ülkemize tahsis edilen Katılım Öncesi Yardım Aracı Kırsal Kalkınma Programı (IPARD) fonlarının kullanılması için Kanun hükmündeki milletlerarası anlaşmalar gereğince, 04.05.2007 tarihli ve 5648 sayılı Kanun ile kurulmuş, idari ve mali özerkliğe sahip, kamu tüzel kişiliğini haiz bir kamu kurumu olduğunu, kırsal kalkınma programlarının uygulanmasına yönelik asli ve sürekli hizmetleri yerine getirdiğini, davacının, 5648 Sayılı Müvekkil Kurum Kuruluş

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

Kanununun 14. Maddesinin 2. Fıkrası uyarınca müvekkil Kurum Tokat İl Koordinatörlüğü emrinde 27.10.2009 tarih ve 903-5168 sayılı Başkanlık Makamı Olur'una istinaden ataması yapılarak Destek Personeli olarak 02/11/2009 tarihinde çalışmaya başladığını, davacının en son görev yaptığı yerin Samsun İl Koordinatörlüğü olduğunu, yönetmelik'te 657 sayılı Kanunun 4/B hükümleri esas alınarak iş sonu tazminatı ödenebileceği düzenlendiği gibi izin, disiplin, yer değişikliği, fesih, istifa sonrası dönüş gibi birçok konuda sayılı Kanuna atıf yapılmadığını, Destek personeli Yönetmeliğin 3/1(d) bendinde yine eskisi gibi, "Kurumun arşiv, idari, mali ve personelle ilgili işlemleri ile Kurumun faaliyet konularında kendilerine verilecek diğer işleri yürütecek olan personel..." olarak tanımlandığını, 3/1(m) bendinde Sözleşmenin, "Kurum ile personel arasında imzalanan idari hizmet sözleşmesi" olduğu belirtildiğini, İş Sonu Tazminatının ancak ilgili personelin talebi üzerine ödenebildiğini, Davacı bizzat bu talepte bulunmuş ve bu tazminat tarafına ödendiğini, davacının iddia ettiği gibi yanılgıya düşülerek yapılan herhangi bir işlem söz konusu olmadığını, mevzuatın öngördüğü şekilde işlem tesis edildiğini, davacının iş sözleşmesinin kendi isteğiyle emeklilik dilekçesine istinaden son bulduğunu, müvekkil kurumunun tabi olduğu mevzuatı gereği davacı ile arasında İş Kanunu kapsamında iş ilişkisinden bahsedilemeyeceği gibi davacının da işçi statüsünde çalışmadığını, bu nedenle davacının kıdem tazminatına ilişkin bir hakkı bulunmadığını, işçi olduğunu iddia eden davacı yeni yönetmelik ile tanınan iş sonu tazminatı için başvuruda bulunmuş ve bu ödeme kendisine yapıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davayla ilgili kayıt ve belgeler ile tarafların dayandıkları deliller celp edilmiştir.

Davacı vekili davacıya kurumca yanılgılı değerlendirme ile iş sonu tazminatı ödendiğini, davacının sözleşmeli personel statüsünde çalıştığını, 657 sayılı yasaya tabi kılınmasını gerektirecek düzenleme bulunmadığını, iş mahkemelerinin görevli olduğunu beyan ettiği görülmüş olup, davalı tarafça cevap dilekçesinde davacının idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen kamu hizmeti görevlisi olduğunu, davanın idari yargıda görülmesi gerektiğini beyan ettiği anlaşılmıştır.

Anayasanın 128. maddesinde Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği belirtilmiştir. Maddede sözü edilen 'diğer kamu görevlileri' kavramı memurlar ve işçiler dışında, kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde, kamu hukuku ilişkisiyle çalışanları kapsamaktadır. Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde memur ve/veya diğer kamu görevlilerinden hangisinin çalıştırılacağına ilişkin tercih kanun koyucunun takdir alanı içindedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca, kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

Sözleşmeli personel, 657 sayılı Kanunda sayılan dört istihdam türünden biri olarak, memurluk sistemine, kamu hizmetinin insan unsurunun memurlardan oluşturulması ilkesine getirilmiş bir istisna olup, bu kapsamda çalıştırılanlar, kamu hizmetine sözleşme ilişkisiyle bağlanmışlardır. Ancak, sözleşme ilişkisini belirleyen temel ilke olan "irade serbestisi" sözleşmeli personel istihdamında geçerli değildir. İdarenin kanuniliği ilkesi gereği, yapılacak sözleşmelerin içeriği ve sözleşme yapılma yöntemi mevzuatta yer verilen düzenlemelerle belirlenmekte, tarafların iradesi belirleyici olmamaktadır. Yapılan sözleşmeler, iş hukukundaki "iş sözleşmeleri"nden farklı olarak "idari hizmet sözleşmeleri" niteliğinde bulunmaktadır.

Kamuda sözleşmeli personel çalıştırılması ile ilgili bir çok düzenleme yapılmıştır. Bunlar; 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK'ye göre istihdam edilen sözleşmeli personel, Sağlık Bakanlığında 4924 sayılı Kanun çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli sağlık personeli, 5393 sayılı Belediye Kanununa göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 375 sayılı KHK'ya göre istihdam edilen sözleşmeli bilişim personeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek geçici 16. maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, Teşkilat Kanunlarına ve diğer kanunlara göre istihdam edilen sözleşmeli personele (Kadro karşılığı sözleşmeli personel, düzenleyici ve denetleyici kurumlarda istihdam edilen sözleşmeli personel, diğer teşkilat

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

kanunları çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli personel) ilişkin düzenlemelerdir.

Bir diğer istihdam şekli olan "işçi" ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde tanımlanmıştır. Anılan maddeye göre; "işçi" bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak ifade edilmektedir. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleriyle kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur. İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm görevi 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca iş mahkemelerine verilmiştir.

"Sözleşmeli personel" atamayla değil, işçiler gibi sözleşme ile çalıştırılmaktadır. Bağlı bulundukları sözleşme, iş hukukunda geçerli irade serbestisine dayanan iş sözleşmesinden farklı olarak, idari hizmet sözleşmesi niteliği taşımaktadır.

Bir sözleşmenin idari sözleşme sayılabilmesi için, idare ile imzalanması, konusunun kamu hizmetine ilişkin olması, özel hukuku aşan koşulları içermesi, belirli bir süreyi kapsaması gerekir.

Bir sözleşmenin idari sözleşme olup olmadığının belirlenebilmesi için sözleşme taraflarından birisinin idare olması ve sözleşme konusunun kamu hizmetine ilişkin bulunması koşulları her zaman yeterli olmayabilir. Bu taktirde idare ile karşı taraf arasında akdedilen sözleşmenin tüm hükümlerinin incelenerek, tarafların, idareye kamu gücünden doğan üstün yetkiler tanımak suretiyle sözleşmeye idari sözleşme niteliği vermek amacında olup olmadıklarının araştırılması gerekmektedir. Özel hukuk sözleşmelerinde söz konusu olmayan bazı üstün yetkilerin tanınması, idari sözleşmelerin en belirgin özelliğidir.

Bu hükümler, özel hukuku aşan şartlar olarak nitelendirilir. Bu durum idarenin kamusal yetkisini kullanarak yaptığı sözleşmede, idareye üstünlük ve otorite tanınması şeklinde kendini gösterir. İdareye üstünlük ve otorite tanınması ona, gözetim ve denetim yapma, emir verme ve ceza uygulama, sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirme ve fesih etme, resen hareket etme gibi hak ve yetkilerin verilmesi yolundaki sözleşme hükümleri ile belli olur.

Özel sözleşmelerde taraflar, kanunların öngördüğü sınırlar içinde, sözleşmenin konusunu, amacını, biçimini, bağlantı kuracakları kişileri serbestçe seçebilirler. Buna karşılık, idari sözleşmelerde, çerçevesini oluşturan kanuni mevzuat tarafların hareket serbestisini kısıtlamaktadır.

Bu sebepledir ki; özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda giderilmektedir. (Ş. Gözübüyük Yönetim Hukuku Ankara 1983 sahife 198-199)

Davalı tarafça sunulan belgeler incelendiğinde, davacıya personel yönetmeliğinin 45. Maddesi gereğince iş sonu tazminatı ödemesi yapıldığı anlaşılmıştır.

5648 sayılı TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME HİZMETLERİ HAKKINDA KANUN'da kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları 14. Madde de düzenlenilmiş olup (8). Madde de " Sözleşmeli personele verilecek her türlü ödemeler dahil net ücretler; Başkana Bakanlık merkez teşkilâtında görev yapan genel müdür, genel koordinatörler, iç denetim koordinatörü ve birinci hukuk müşavirine Bakanlık merkez teşkilâtında görev yapan genel müdür yardımcısı, koordinatör ve il koordinatörlerine Bakanlık merkez teşkilâtında görev yapan daire başkanları, uzman, mütercim, avukat ve denetçilere Bakanlık uzmanları, diğer görevlilere ise Bakanlık merkez teşkilâtındaki benzer unvanlar ile görev yapan personel için öngörülmüş bulunan ücretleri aşmamak kaydıyla, Bakan tarafından belirlenir. (Mülga son cümle:2/7/2018-KHK-703/93 md.)" 5648 sayılı Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Hizmetleri Hakkında Kanunun 5818 sayılı Yasanın 5. maddesi ile değişik "Kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları" başlıklı 14. maddesinde; "(1) Kurumda hizmetler 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın istihdam edilen sözleşmeli personel eliyle yürütülür. Kurum personeli, sosyal güvenlik yönünden 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi hükümlerine tabidir." hükmü yer aldığı, söz konusu düzenleme 09/07/2018 tarih ve 30473 sayılı mükerrer Resmi Gazetede yayınlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 93. maddesi ile yürürlükten

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

kaldırılmış, 15/07/2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 489-505 maddeleri arasında davalı Kuruma ilişkin yeni mevzuat hükümleri getirildiği,TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU PERSONEL YÖNETMELİĞİ 3. Madde de " l) Personel: 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 27 nci maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personeli, m) Sözleşme: Kurum ile personel arasında imzalanan idari hizmet sözleşmesini," düzenlenildiğini, yine "İş sonu tazminatı başlıklı " MADDE 45 – (1) Personele talebi halinde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi kapsamında istihdam edilenlere ilişkin usul, esas ve şartlar çerçevesinde iş sonu tazminatı ödenir." düzenlemesine yer verildiği, 375 sayılı Kanunun ek 27. Maddesinde Sözleşmeli personel istihdamı "Ek Madde 27- (Ek: 2/7/2018 – KHK-703/178 md.)[59] 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendi kapsamında personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarından teşkilatlanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülenlere ait hizmetler 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlere bağlı olmaksızın idari hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen personel eliyle yürütülür. Bunlara, mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesi uyarınca belirlenen emsali personele mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçememek üzere Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca belirlenir. Bu madde kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilen personel, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. (Mülga ikinci cümle: 27/12/2023-7491/74 md.) Bu kapsamda istihdam edilecek personelde kurumsal hizmetlerin gerektirmesi halinde aranacak öğrenim ve yabancı dil bilgisi şartı ile diğer şartlar, bunların işe alınmaları, sınav ve istisnaları, sözleşme süre, usul ve esasları, görev, yetki ve yükümlülükleri, sözleşmelerinin feshi ile istihdamlarına dair diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınarak kurumlarca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." düzenlemesinin yer aldığı, bu kapsamda davacının ek 27 kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personel olduğu, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen personel olmadığı, iş akdinin fesih tarihinde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri ile , davacının açıktan atanan personel kadrosunda olduğu, davcaının idari nitelikte 1 yıllık sözleşmeler imzaladığı, en son imzalanan sözleşmede de ek 27 kapsamında istihdam edilen personel olduğuna yer verildiği, imzalanan sözleşme içeriği incelendiğinde, sözleşme ilişkisini belirleyen temel ilke olan "irade serbestisi" sözleşmeli personel istihdamında geçerli olmadığı ve davacı tarafça imzalı sözleşmede de bu şekilde irade serbestisinden bahsedilemeyeceği, personele 657 sayılı DMK'nun disiplin ve görevden uzaklaştırma hükümlerinin kıyasen uygulanacağı düzenlemeleri ile süre sonunda iş sonu tazminatı ödemesi yapılacağı düzenlemesinin de idari nitelikteki sözleşmelerde gündeme gelebileceği, yine ücretinin belirlenmesinde irade serbestisi bulunmayıp yapılan düzenlemelerde emsdali personele göre Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca belirleneceğine ilişkin düzenlemeler dikkate alındığında, davacının iş akdinin fesih tarihinde yürürlükte olan düzenleme ile, personelin açık tanımı, imzalanan sözleşmenin açıkça idari hizmet sözleşmesi olduğunun belirlenmesi ve ilgili düzenlemeler dikkate alındığında davacının idari hizmet sözleşmesi ile çalışan personel olduğu ve iş mevzuatı hükümlerine tabi olarak istihdam edilen personel grubunda yer almadığı değerlendirilmesi ile idari yargının görevli olduğu ve bu nedenle davanın usulden reddine..."

3. Davacı vekili bu kez, müvekkiline, statüsü gereği kıdem tazminatı ödenmesi gerekirken, iş sonu tazminatı hesaplanarak ödenmesine dair kurum işleminin iptaline, müvekkilin mahrum kaldığı alacaklarının iş sonu tazminatı ödeme tarihinden itibaren işleyecek bankalarca mevduata uygulanacak en yüksek faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

B. İdari Yargıda

4. **Samsun 1. İdare Mahkemesi 14/05/2025 tarih ve E.2025/470 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli 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:

"...Taraflar arasında düzenlenen sözleşme ve dava tarihlerinde yürürlükte bulunan 5648 sayılı Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Hizmetleri Hakkında Kanunun 5818 sayılı Yasanın 5. maddesi ile değişik "Kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları" başlıklı 14. maddesinde; "(1) Kurumda hizmetler 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın istihdam edilen sözleşmeli personel eliyle yürütülür. Kurum personeli, sosyal güvenlik yönünden 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi hükümlerine tabidir." hükmü yer almaktadır.

Söz konusu düzenleme 09/07/2018 tarih ve 30473 sayılı mükerrer Resmi Gazetede yayınlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 93. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış, 15/07/2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 489-505 maddeleri arasında davalı Kuruma ilişkin yeni mevzuat hükümleri getirilmiştir. Bu kararnamenin "Kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları" başlıklı 502. maddesinde; "Kurumda hizmetler 27/06/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 27 nci maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel eliyle yürütülür." şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 27. maddesinde ise; "14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendi kapsamında personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarından teşkilatlanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülenlere ait hizmetler 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlere bağlı olmaksızın idari hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen personel eliyle yürütülür." hükmünü içermektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Sigortalı sayılanlar başlıklı" 4/1-a maddesinde; "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar..... Sigortalı sayılırlar." düzenlemesi ile 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu' nun; "Görev" başlıklı 5. maddesinde ise: "(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.....ilişkin dava ve işlere bakar." düzenlemesi yer almaktadır.

2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesinde; "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. Yargı merciince, önceki görevsizlik kararına ilişkin dava dosyası da temin edilerek, gerekçeli başvuru kararı ile birlikte dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilir" hükmüne yer verilmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; davacının, davalı idare bünyesinde 5510 sayılı Yasa'nın 4/a bendi kapsamında destek personeli olarak çalışmakta iken emekli olması nedeniyle tarafına kıdem tazminatı ödenmesi gerekirken iş sonu tazminatı ödenmesine ilişkin

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

işlemin iptali ile bu nedenle mahrum kalan alacaklarının mevduata uygulanacak en yüksek faizi ile ödenmesi açılan davada, Samsun 4. İş Mahkemesi'nin E:2024/121 ve K:2025/19 sayılı kararı ile "davacının işçi sıfatı taşımadığından uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu" gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine karar verilmesi ve bu kararın kesinleşmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Olayda, davacının işbu davadaki istemiyle, işe başladığı ve görev yaptığı süre ile dava açıldığı tarihte yürürlükte bulunan ve yukarıda yer verilen 5510, 5648 ve 7036 sayılı Yasalardaki açık düzenlemeler uyarınca, kıdem tazminatının tazmini talebine ilişkin uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim, benzer konularda Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 25/02/2019 tarih ve E:2019/36, K:2019/105 sayılı kararı ile 22/06/2020 tarih ve E:2020/78, K:2020/390 sayılı kararı da bu yöndedir..."

5. Samsun 1. İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için adli ve idari yargı dava dosyalarının asılları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

6. Taraflar arasında düzenlenen sözleşme tarihinde yürürlükte bulunan ve 09/07/2018 tarih ve 30473 sayılı mükerrer Resmi Gazetede yayınlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 93. maddesi ile yürürlükten kaldırılan 5648 sayılı Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Hizmetleri Hakkında Kanun'un (5818 sayılı Yasanın 5. maddesi ile değişik) *"Kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları"* başlıklı 14. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"(1) Kurumda hizmetler 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın istihdam edilen sözleşmeli personel eliyle yürütülür. Kurum personeli, sosyal güvenlik yönünden 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi hükümlerine tabidir."

7. 15/07/2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin *"Kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları"* başlıklı 502. maddesinin 1 nolu paragrafı şöyledir:

"Kurumda hizmetler 27/06/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 27 nci maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel eliyle yürütülür."

8. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin *"Sözleşmeli personel istihdamı"* başlıklı ek 27. maddesi şöyledir:

"(Ek: 2/7/2018 - KHK-703/178 md.) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendi kapsamında personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarından teşkilatlanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülenlere ait hizmetler 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlere bağlı olmaksızın idari hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen personel eliyle yürütülür.

Bunlara, mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesi uyarınca belirlenen emsali personele mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçememek üzere Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca belirlenir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

Bu madde kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilen personel, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Ancak teşkilatlanmalara ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülmesi halinde personel 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi ile ilgilendirilir ve bu şekilde ilgilendirilenler emeklilik hakları bakımından da emsali olarak belirlenen personel ile denk kabul edilir.

Bu kapsamda istihdam edilecek personelde kurumsal hizmetlerin gerektirmesi halinde aranacak öğrenim ve yabancı dil bilgisi şartı ile diğer şartlar, bunların işe alınmaları, sınav ve istisnaları, sözleşme süre, usul ve esasları, görev, yetki ve yükümlülükleri, sözl eşmelerinin feshi ile istihdamlarına dair diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınarak kurumlarca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir."

9. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun *"sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4. maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarının ilgili kısımları şöyledir:

"(Değişik: 17/4/2008-5754/2 md.)
Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından,
a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
...
c) Kamu idarelerinde;
1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,
2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar,
...
Birinci fıkranın (c) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler;
a) Kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden; bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan hizmet akdi ile çalışmayanlar,
b) Başbakan, Cumhurbaşkanı yardımcıları, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri,
c) Birinci fıkranın (c) bendi kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar,

d) Harp okulları ile fakülte ve yüksek okullarda, Milli Savunma Bakanlığı hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksek okulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar
...
hakkında da uygulanır."

10. 5510 sayılı Kanun'un *"Uyuşmazlıkların çözüm yeri"* başlıklı 101. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür."

11. 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,

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

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

12. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Eyüp SARICALAR, Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 12/01/2026 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, idare mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, mahkemece idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

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

14. Dava, 02/11/2009 - 17/03/2023 tarihleri arasında davalı Kurumun Samsun İl Koordinatörlüğü bünyesinde sözleşmeli Destek Personeli olarak çalışan davacının, iş akdinin feshi üzerine statüsünün 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve kendisine kıdem tazminatı yerine iş sonu tazminatı ödenmek suretiyle eksik ödeme yapıldığından bahisle; kıdem tazminatının doğru şekilde hesaplanarak iş sonu tazminatı adı altında yapılan ödemenin mahsup edilmesi suretiyle kalan tutarın faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır.

15. Dosyanın incelenmesinden, davacının Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Samsun İl Koordinatörlüğü'nde 02/11/2009 - 17/03/2023 tarihleri arasında birer yıllık hizmet sözleşmeleriyle Destek Personeli olarak çalıştığı; anılan birime hitaben yazdığı 08/03/2023 tarihli dilekçe ile; emeklilik sebebiyle kurumdaki görevinden ayrılma talebinde bulunduğu; 14/03/2023 tarihli başkanlık oluruyla davacının emeklilik sebebiyle kurumdaki görevinden ayrılma talebinin kabul edildiği; iş akdinin feshi üzerine davacıya, statüsünün 657 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi suretiyle 'iş sonu tazminatı' adı altında ödeme yapıldığı; davacı vekili tarafından, müvekkilinin 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, bu nedenle kıdem tazminatına hak kazandığı ve iş sonu tazminatı adı altında eksik ödeme yapıldığı ileri sürülerek; çalışılan dönemlere ilişkin kıdem tazminatının doğru şekilde hesaplanıp yapılan ödemenin mahsup edilmesi suretiyle kalan tutarın faiziyle birlikte davacıya ödenmesi istemiyle dava açıldığı anlaşılmıştır.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

16. Olayda, 5648 sayılı Kanun ile kurulup, bu yasada hüküm bulunmayan hallerde özel hukuk hükümlerine tabi olan, hizmetleri sözleşmeli personel tarafından yürütülmesi öngörülen ve personeli de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmadığı düzenlenen davalı idare ile davacı arasında imzalanan hizmet sözleşmelerinin özel hukuk hükümlerine tabi olduğu, davacının isteminin de sözleşmeden ve iş hukukundan kaynaklanan iş sonu-kıdem tazminatı istemine ilişkin bulunduğu görülmektedir.

17. Bu durumda, davacının talepleri, işe başladığı tarih, görev yaptığı süre ile ayrıca davanın açıldığı tarihte yürürlükte bulunan ve yukarıda yer verilen 5510, 5648 ve 7036 sayılı Kanunlardaki açık düzenlemeler gözetildiğinde uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

18. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Samsun 1. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile, Samsun 4. İş Mahkemesinin 09/01/2025 tarih ve E.2024/121, K.2025/19 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Samsun 1. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile, Samsun 4. İş Mahkemesinin 09/01/2025 tarih ve E.2024/121, K.2025/19 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

12/01/2026 tarihinde, Üyeler Ahmet ARSLAN ve Bilal ÇALIŞKAN'ın KARŞI OYLARI ve OY ÇOKLUĞUYLA KESİN OLARAK karar verildi

Başkan	Üye	Üye	Üye
Rıdvan	Eyüp	Bayram	Döndü Deniz
GÜLEÇ	SARICALAR	ŞEN	BİLİR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

KARŞI OY

Dava, 02/11/2009 - 17/03/2023 tarihleri arasında davalı Kurumun Samsun İl Koordinatörlüğü bünyesinde sözleşmeli Destek Personeli olarak çalışan davacının, iş akdinin feshi üzerine statüsünün 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve kendisine kıdem tazminatı yerine iş sonu tazminatı ödenmek suretiyle eksik ödeme yapıldığından bahisle; kıdem tazminatının doğru şekilde hesaplanarak iş sonu tazminatı adı altında yapılan ödemenin mahsup edilmesi suretiyle kalan tutarın faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır.

Bir sözleşmenin idari sözleşme sayılabilmesi için, idare ile imzalanması, konusunun kamu hizmetine ilişkin olması, özel hukuku aşan koşulları içermesi, belirli bir süreyi kapsaması gerekir.

Bir sözleşmenin idari sözleşme olup olmadığının belirlenebilmesi için sözleşme taraflarından birisinin idare olması ve sözleşme konusunun kamu hizmetine ilişkin bulunması koşulları her zaman yeterli olmayabilir. Bu takdirde idare ile karşı taraf arasında akdedilen sözleşmenin tüm hükümlerinin incelenerek, tarafların, idareye kamu gücünden doğan üstün yetkiler tanımak suretiyle sözleşmeye idari sözleşme niteliği vermek amacında olup olmadıklarının araştırılması gerekmektedir. Özel hukuk sözleşmelerinde taraflardan birine olmayan bazı üstün yetkilerin tanınması, idari sözleşmelerin en belirgin özelliğidir.

Bu hükümler, özel hukuku aşan şartlar olarak nitelendirilir. Bu durum idarenin kamusal yetkisini kullanarak yaptığı sözleşmede, idareye üstünlük ve otorite tanınması şeklinde kendini gösterir, idareye üstünlük ve otorite tanınması ona, gözetim ve denetim yapma, emir verme ve ceza uygulama, sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirme ve fesih etme, resen hareket etme gibi hak ve yetkilerin verilmesi yolundaki sözleşme hükümleri ile belli olur.

Özel sözleşmelerde taraflar, kanunların öngördüğü sınırlar içinde, sözleşmenin konusunu, amacını, biçimini, bağlantı kuracakları kişileri serbestçe seçebilirler. Buna karşılık, idari sözleşmelerde, çerçevesini oluşturan kanuni mevzuat tarafların hareket serbestisini kısıtlamaktadır.

Bu sebepledir ki; özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda giderilmelidir.

Davalı tarafça sunulan belgeler incelendiğinde, davacıya personel yönetmeliğinin 45. Maddesi gereğince iş sonu tazminatı ödemesi yapıldığı anlaşılmıştır.

5648 sayılı Tarım Ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Hizmetleri Hakkında Kanun'da kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları 14. Madde de düzenlenilmiş olup ;8. Maddede "Sözleşmeli personele verilecek her türlü ödemeler dahil net ücretler; Başkana Bakanlık merkez teşkilatında görev yapan genel müdür, genel koordinatörler, iç denetim koordinatörü ve birinci hukuk müşavirine Bakanlık merkez teşkilatında görev yapan genel müdür yardımcısı, koordinatör ve il koordinatörlerine Bakanlık merkez teşkilatında görev yapan daire başkanları, uzman, mütercim, avukat ve denetçilere Bakanlık uzmanları, diğer görevlilere ise Bakanlık merkez teşkilatındaki benzer unvanlar ile görev yapan personel için öngörülmüş bulunan ücretleri aşmamak kaydıyla, Bakan tarafından belirlenir. (Mülga son cümle:2/7/2018-KHK-703/93 md.)" 5648 sayılı Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Hizmetleri Hakkında Kanunun 5818 sayılı Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Hizmetleri Hakkında Kanunun 5. Maddesi ile değişik "Kurum personelinin statüsü, hakları ve atanmaları" başlıklı 14. Maddesinde; "(1) Kurumda hizmetler 14/7/1965 tarihli ve 657

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın istihdam edilen sözleşmeli personel eliyle yürütülür. Kurum personeli, sosyal güvenlik yönünden 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi hükümlerine tabidir." hükmünün yer aldığı, söz konusu düzenleme 09/07/2018 tarih ve 30473 sayılı mükerrer Resmi Gazetede yayınlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 93. maddesi ile yürürlükten kaldırıldığı, 15/07/2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 489-505 maddeleri arasında davalı Kuruma ilişkin yeni mevzuat hükümleri getirildiği Tarım Ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Personel Yönetmeliğinin 3. Maddesinde " I) Personel: 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 27 nci maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personeli, m) Sözleşme: Kurum ile personel arasında imzalanan idari hizmet sözleşmesini, "düzenlediği, yine "iş sonu tazminatı başlıklı "Madde 45 - (1) Personele talebi halinde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi kapsamında istihdam edilenlere ilişkin usul, esas ve şartlar çerçevesinde iş sonu tazminatı ödenir." düzenlemesine yer verildiği, 375 sayılı Kanunun ek 27. Maddesinde Sözleşmeli personel istihdamı "Ek Madde 27- (Ek: 2/7/2018 - KHK-703/178 md.) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendi kapsamında personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarından teşkilatlanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde öngörülenlere ait hizmetler 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlere bağlı olmaksızın idari hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen personel eliyle yürütülür. Bunlara, mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdi ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesi uyarınca belirlenen emsali personele mali ve sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçememek üzere Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca belirlenir. Bu madde kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilen personel, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılar (Mülga ikinci cümle: 27/12/2023-7491/74 md.) Bu kapsamda istihdam edilecek personelde kurumsal hizmetlerin gerektirmesi halinde aranacak öğrenim ve yabancı dil bilgisi şartı ile diğer şartlar, bunların işe alınmaları, sınav ve istisnaları, sözleşme süre, usul ve esasları, görev, yetki ve yükümlülükleri, sözleşmelerinin feshi ile istihdamlarına dair diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınarak kurumlarca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir." düzenlenmesi yer almaktadır.

Davacının 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 27. maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personel olduğu, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen personel olmadığı, iş akdinin fesih tarihinde yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri ile, davacının açıktan atanan personel kadrosunda olduğu, davacının idari nitelikte 1 yıllık sözleşmeler imzaladığı, en son imzalanan sözleşmede de ek 27 kapsamında istihdam edilen personel olduğuna yer verildiği, imzalanan sözleşme içeriği incelendiğinde, sözleşme ilişkisini belirleyen temel ilke olan "irade serbestisi"nin sözleşmeli personel istihdamında geçerli olmadığı ve davacı tarafça imzalı sözleşmede de bu şekilde irade serbestisinden bahsedilemeyeceği, personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun disiplin ve görevden uzaklaştırma hükümlerinin kıyasen uygulanacağı düzenlemeleri ile süre sonunda iş sonu tazminatı ödemesi yapılacağı düzenlemesinin de idari nitelikteki sözleşmelerde gündeme gelebileceği yine ücretinin belirlenmesinde irade serbestisi bulunmayıp yapılan düzenlemelerde emsali personele göre Cumhurbaşkanı veya yetkilendireceği makamca belirleneceğine ilişkin düzenlemeler dikkate alındığında, davacının iş akdinin fesih tarihinde yürürlükte olan düzenleme ile, personelin açık tanımı, imzalanan sözleşmenin açıkça idari hizmet sözleşmesi olduğunun belirlenmesi ve ilgili düzenlemeler dikkate alındığında, idari hizmet sözleşmesi ile çalışan personel olduğu ve iş mevzuatı hükümlerine tabi olarak

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin

istihdam edilen personel grubunda yer almadığı değerlendirilmesi ile idari yargının görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle uyuşmazlığın çözümünde idari yargı görevli bulunduğundan uyuşmazlığın çözümünde adli yargı'yı görevli kabul eden çoğunluğun kararına katılmıyoruz.

Üye	Üye
Ahmet ARSLAN	Bilal ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden OmSVYHp - ESEhF8Z - hGUOzi0 - To0WcY= ile erişebilirsin