T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/514
KARAR NO : 2025/715
KARAR TR : 24/11/2025

ÖZET: 375 sayılı KHK'nin Geçici 23. maddesi kapsamında sürekli işçi kadrosunda görev yapan davacının, resen emekli edilmesine ilişkin işlemin iptali için yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M. G.
Vekili : Av. N. S. V.
Davalı : Tarım ve Orman Bakanlığı(Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü)
Vekili : Av. N. A.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Samsun 7. Bölge Müdürlüğü, Amasya 73. Şube Müdürlüğünde sürekli işçi olarak görev yaparken, 17/01/2023 tarihinde re'sen emekliye sevk edildiğini belirterek, müvekkilinin re'sen emekliye sevk edilmesine ilişkin, 17/01/2023 tarihli işlemin iptali için yaptığı başvurunun reddine dair davalı idarenin 24/04/2024 tarih ve ...4554914 sayılı işleminin iptali **istemiyle** idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. Ankara 7. İdare Mahkemesi 28/06/2024 tarih ve E.2024/985, K.2024/1084 sayılı kararı ile, davacının son görev yaptığı yer olan Amasya ilinin yargı yetkisi kapsamından bağlı olduğu Samsun İdare Mahkemesinin yetkili mahkeme olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 1/a bendi uyarınca davanın yetki yönünden reddine, dosyanın yetkili Samsun İdare Mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.

3. **Samsun 1. İdare Mahkemesi 12/07/2024 tarih ve E.2024/704, K.2024/788 sayılı kararı** ile, 2577 sayılı Kanun'un 15. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine, Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi 14/10/2024 tarih ve E.2024/1263, K.2024/1314 sayılı kararı ile, istinaf başvurusunun reddine karar vermiş, bu karara karşı da temyiz kanun yoluna başvurulmuş, Danıştay Onikinci Dairesi 15/01/2025 tarih ve E.2024/6246, K.2025/167 sayılı kararı ile *"uyuşmazlığın 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 46. maddesi kapsamında sayılan uyuşmazlıklardan olmadığı, temyiz isteminin incelenmesine yasal olanak bulunmadığı"* gerekçesiyle temyiz isteminin reddine

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden cXQyqN1 - QTjA9r/ - VDzyFzT - pPQXDg= ile erişebilirsin

kesin olarak karar vermiş ve görevsizlik kararı kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dava dosyasının incelenmesinden; Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü Samsun 7. Bölge Müdürlüğü Amasya 73. Şube Müdürlüğü emrinde sürekli işçi olarak görev yapan davacının, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. maddesi kapsamında 17/01/2023 tarihinde re'sen emekli edilmesine karar verildiği, davacı tarafından 03/04/2024 tarihinde anılan karara itiraz edilmesi üzerine itirazın reddine dair 24/04/2024 tarihli ve 4554914 sayılı DSİ 7. Bölge Müdürlüğü Personel Şube Müdürlüğü işleminin tesis edildiği, bunun ardından davacı tarafından söz konusu işlemin iptali ile yoksun kaldığı parasal haklarının yasal faiziyle birlikte iadesine karar verilmesi istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bakılan davaya konu uyuşmazlık, davacının sürekli işçi olarak atanmasına dair işleme (dolayısıyla geçmişe) dönük olarak yapılan değerlendirme neticesinde sürekli işçi olarak atanma şartlarını sağlayamadığı gerekçesiyle görevine son verilmesinden kaynaklanmayıp, aksine, idarece atanması sonrasındaki sürece ilişkin olarak yapılan değerlendirme neticesinde sürekli işçi olarak atanmasında ve çalışmasında idarece hukuka aykırılık görülmemekle birlikte istihdam edilebileceği azami sürenin dolduğundan bahisle atanma sonrasındaki sürece (dolayısıyla işlem tarihinde işçi statüsündeki duruma) göre emekliye sevk edilmesinden kaynaklanmaktadır.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacının 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra 2018 yılında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Geçici 23. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna atandığı, bu statü ile sigortalı çalışan olarak istihdam edilmekte iken, istihdam süresinin hiç bir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandığı tarihi geçemeyeceği gerekçesiyle emekliye sevk edildiği anlaşılmakta olup, buna göre; emekliye sevk edilmesinden doğan uyuşmazlığın, emekliye sevk edilmesi yönünde tasarrufta bulunulan tarih itibariyle "emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıp kazanmadığının" 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenmesi yoluyla çözümlenmesi gerekmektedir.

Devamında, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. maddesinin uygulanmasına ilişkin Usul ve Esasların 16. maddesinin 2. fıkrasında yer verilen "Bu şekilde sürekli işçi kadrosuna geçirilenlerin istihdam süresi hiçbir şekilde emeklilik, yaşlılık ve malullük aylığını kazanma tarihini geçemez." şeklindeki düzenleme, amacı ve kapsamı itibariyle sadece sürekli işçi kadrosunda istihdam edilme süresinin sona erme tarihinin belirlenmesine ilişkin olup, gerek 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede gerekse söz konusu Usul ve Esaslarda sürekli işçilerin emekliye sevk edilmeleri ile ilgili açık (özel) bir düzenleme yer almadığından; 5510 sayılı Kanun'un kamu görevlilerinin emekliye sevk edilmelerine dair genel düzenleme niteliğindeki 48. maddesinin (sürekli işçi kadrosunda bulunan) davacı hakkında da uygulanması gerekmektedir.

Yukarıda yapılan açıklamalar üzerine, davacının 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra sürekli işçi kadrosuna atandığı, 5434 sayılı Kanun'a tabi olmadığı, emekliye sevk edilmesine gerekçe gösterilen "emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıp kazanmadığının" 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenmesi gerektiği gibi, emekliye sevk edilmesine dair tasarrufun da 5510 sayılı Kanun'un 48. maddesi kapsamında olduğu, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de ise sürekli işçi kadrosunda bulunanların emekliye sevk edilmelerine ve/veya bu hususta doğan uyuşmazlıklara karşı yapılacak kanun yolu başvurularına ilişkin açık bir düzenlemenin yer almadığı, esasen, böyle bir düzenlemenin 5510 sayılı Kanun'un 105'inci maddesi hükmü ile de bağdaşmayacağı, dolayısıyla, davacının emekliye sevk edilmesinden doğan uyuşmazlığın 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesi hükmü gereği idari yargının görevinde olmayıp adli yargının görevinde olduğu sonucuna varılmaktadır.

Nitekim, benzer bir uyuşmazlıkta Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi tarafından verilen 26/06/2024 günlü ve E:2024/899 K:2024/942 sayılı karar da bu yöndedir..."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden cXQyqN1 - QTjA9r/ - VDzyFzT - pPQXDg= ile erişebilirsin

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

B. Adli Yargıda

5. **Ankara 23. İş Mahkemesi 17/06/2025 tarih ve E.2025/141, K.2025/218 sayılı kararı** ile, 6100 sayılı Kanun'un 114/1-b ve 115/1. maddeleri uyarınca davanın idari yargının görev alanına girmesi ve dava şartı olan yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle, davanın usulden reddine karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...95648284-622.03.-4554914 sayı M. G. (SY -6056) konulu re' sen emeklilik işlemine konu olan idari işlemin iptaline ilişkin davadır.

Görev kuralları kamu düzeninden olup, taraflarca ileri sürülmese bile yargılamanın her aşamasında mahkemece re'sen gözetilmelidir.

İş Mahkemelerin görevi, 5521 Sayılı Yasanın 1. maddesinde işçi ile işveren veya işveren vekili arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının İş Mahkemelerinde çözümleneceği hükmü öngörülmüştür. Taraflar arasında işçi işveren ilişkisi bulunmadığı gibi uyuşmazlık iş sözleşmesinden veya İş Kanunundan da kaynaklanmamaktadır. Ayrıca Samsun 1. İdare Mahkemesinin 12.07.2024 tarih 20248/704 esas, 2024/788 karar sayılı ilamında " adli yarının görevinde olduğu sonucuna varılmıştır, şeklinde karar verilmiştir.

Yukarıda açıklanan uyuşmazlık 5521 sayılı yasanın 1. Maddesi nedeni ile mahkememizin görevli olmaması nedeniyle; idare mahkemelerinin görevli olduğu kanaati ile görev konusunda karar verilmek üzere dosyanın uyuşmazlık mahkemesinin görevli olduğu ..."

6. Davacı vekilinin 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, Ankara 23. İş Mahkemesince dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

7. Anayasa'nın *"1. Genel ilkeler"* başlıklı 128. maddesi şöyledir:

"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.(Ek cümle: 7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir."

8. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "*İstihdam şekilleri*" başlıklı 4. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"(Değişik: 30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

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,

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden cXQyqN1 - QTjA9r/ - VDzyFzT - pPQXDg= ile erişebilirsin

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;(...) tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (....) kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

(Ek paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.) Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullandırılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme hükümlerine uyulmaması hallerindeki müeyyideler, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Cumhurbaşkanınca belirlenir. (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 itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

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

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

(Ek 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."

9. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"Amaç ve kapsam"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden cXQyqN1 - QTjA9r/ - VDzyFzT - pPQXDg= ile erişebilirsin

çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar."

10. 4857 sayılı Kanun'un *"Tanımlar"* başlıklı 2. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir."

11. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun *"Görev"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

" İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara,

ilişkin dava ve işlere bakar."

12. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"(Ek: 20/11/2017-KHK-696/127 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/118 md.)

5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanuna ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

b) Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c) (İptal bent: Anayasa Mahkemesinin 27/12/2023 tarihli ve E: 2018/96, K: 2023/222 sayılı Kararı ile)

ç) (İptal bent: Anayasa Mahkemesinin 27/12/2023 tarihli ve E: 2018/96, K: 2023/222 sayılı Kararı ile)

kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden cXQyqN1 - QTjA9r/ - VDzyFzT - pPQXDg= ile erişebilirsin

sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine ilişkin süreç bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde idarelerince sonuçlandırılır. Sınavlarda başarılı olanlar, varsa bu fıkranın (c) bendinde öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek, bu fıkranın (ç) bendinde öngörülen sulh sözleşmesini ibraz etmek ve öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir. Bu fıkra kapsamında feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekalet ücretine hükmolunmaz, hükmedilenler tahsil edilmez ve bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihe kadar tahsil edilenler ise iade edilmez. Bu fıkra kapsamında yapılacak sulh sözleşmelerinden damga vergisi alınmaz.

Birinci fıkrada yer alan 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak şartının tespitinde, Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan sigortalı işe giriş bildirgeleri, işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgeleri esas alınır. Ancak söz konusu tarihe ilişkin olarak anılan Kuruma yasal süresi dışında verilen belgelere dayanılarak bu madde hükmünden yararlanılamaz. 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu idarelerince tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi verilenler bu madde hükümlerinden yararlanabilir.

...

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce adedi, bütçe ve teşkilatı ile birimi/yerleşim yeri belirtilmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren iki ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilir. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilen sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. (Mülga cümle: 1/3/2023-7438/2 md.) Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir.

...

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden cXQyqN1 - QTjA9r/ - VDzyFzT - pPQXDg= ile erişebilirsin

Bu madde uyarınca hizmet alım sözleşmelerinin feshedilmiş veya iş eksilişi yapılmış sayılacağı tarihten itibaren bu madde kapsamında yer alan idarelerde birinci fıkrada belirtilen bütçelerden 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılamaz.

Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

13. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Eyüp SARICALAR, Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Recep KILIÇ'ın katılımlarıyla yapılan 24/11/2025 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, idari ve adli yargı yerleri arasında anılan Kanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, idari ve adli yargı dosyalarının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine son görevsizlik kararını veren mahkemece Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin işlemlerde herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

14. Raportör-Hâkim Gülay DOĞAN'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, taşeron firma bünyesinde temizlik görevlisi kadrosunda iken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçişi yapılan davacının, resen emekliye sevk edilmesine ilişkin 17/01/2023 tarihli işlemin iptali için yapılan başvurunun reddine dair davalı idarenin 24/04/2024 tarih ve ...4554914 sayılı işleminin iptali istemiyle açılmıştır.

16. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde; kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmış olup, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin de geniş anlamda kamu görevlisi oldukları hususu içtihatlarla kabul edilmekle birlikte, bunlar hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağına işaret edilmek suretiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında statü hukuku dışında kalan istihdam şekli de benimsenmiş olup, kamuda çalışan işçiler hakkında özel bir yasal düzenleme de öngörülmemiş bulunduğundan, bunların iş hukukuna tabi oldukları kuşkusuzdur.

17. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna atandığı, bu statü ile sigortalı çalışan olarak istihdam edilmekte iken, istihdam süresinin hiç bir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandığı tarihi geçemeyeceği gerekçesiyle emekliye sevk edildiği, buna göre uyuşmazlıkta, davacının emekliye sevk edilmesi yönünde tasarrufta bulunulan 17/01/2023 tarihi itibarıyla *"emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıp kazanmadığının"* belirlenmesi gerektiği, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişkinin İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden cXQyqN1 - QTjA9r/ - VDzyFzT - pPQXDg= ile erişebilirsin

dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığı, davalı idarece sürekli işçi statüsünde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi şekilde çalışan davacının emekliye sevk edilmesine ilişkin dava konusu işlemin de, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi mahiyetinde olduğu anlaşılmaktadır.

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

19. Belirtilen tüm bu hususlara göre, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemelerinin görevli kılınmış olması, 7306 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile de 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuki uyuşmazlıklara iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında, davacının resen emekliye sevk edilmesinden doğan iş bu davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

20. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Ankara 23. İş Mahkemesinin 17/06/2025 tarih ve E.2025/141, K.2025/218 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Ankara 23. İş Mahkemesinin 17/06/2025 tarih ve E.2025/141, K.2025/218 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

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

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

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Recep
ARSLAN	BALLI	KILIÇ

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden cXQyqN1 - QTjA9r/ - VDzyFzT - pPQXDg= ile erişebilirsin