T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/580
KARAR NO : 2026/285
KARAR TR : 15/06/2026

ÖZET: Davacının Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde antrenör olarak çalışırken hizmet sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle, uğradığı zararın tazmini istemiyle açılan davanın ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M. İ.
Vekili : Av. A. G.
Davalı : Gençlik ve Spor Bakanlığı
Vekili : Av. T. E.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkili ile davalı Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki Mardin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü arasında 15/06/2019 tarihinden itibaren antrenör (spor eğitmeni) olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunduğunu, sözleşme kapsamında müvekkilinin en son 45.000 TL brüt ücret ile aralıksız olarak çalıştığını,taraflar arasındaki iş sözleşmesi olağan şekilde devam ederken iş akdinin davalı işveren tarafından 31/08/2024 tarihinde feshin son çare olması ilkesine uyulmadan, yasal zorunluluğa rağmen savunması dahi alınmadan ve hiçbir geçerli nedene dayanılmaksızın tek taraflı olarak feshedildiğini, feshe ilişkin çıkış kodunun 22 (diğer nedenler) olarak bildirildiğini ve arabuluculuk görüşmelerinden de sonuç alınamadığını ileri sürerek; davalı idarece yapılan haksız fesih işleminin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesine, işe başlatılmaması ihtimaline binaen 8 aylık brüt ücret tutarında işe başlatmama tazminatı ile fesih tarihinden kararın kesinleşmesine kadar geçecek süreye ilişkin 4 aylık brüt ücret tutarında boşta geçen süre ücreti ve sosyal haklarının davalıdan tahsiline karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. Mardin İş Mahkemesi 07/02/2025 tarih ve E.2024/371, K.2025/51 sayılı kararı ile, uyuşmazlığın esasını inceleyerek davanın kabulüne karar vermiş, kararın istinaf edilmesi üzerine, Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi 30/04/2025 tarih ve E.2025/1111, K.2025/830 sayılı kararı ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-a.4 maddesi gereğince, ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına, davanın yeniden görülmesi için dosyanın kararı veren ilk derece mahkemesine gönderilmesine kesin olarak karar vermiştir.

3. **Mardin İş Mahkemesi 14/05/2025 tarih ve E.2025/368, K.2025/296 sayılı kararı** ile, dava dilekçesinin yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile usulden reddine karar vermiş, kararın istinaf edilmesi üzerine, Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi 16/06/2025 tarih ve E.2025/1645, K.2025/1171 sayılı kararı ile, davacı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine kesin olarak karar vermiş ve görevsizlik kararı kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Davacının davalı bünyesinde, yukarıda zikredilen 12/08/2021 tarihli ve 4371 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı ile yürürlüğe konulan Gençlik ve Spor Bakanlığı Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar Hakkında Karar ve Gençlik ve Spor Bakanlığı Eğitim Faaliyetlerinde Ek Ders ve

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden WYl/YXL - Qm2NO9z - K5a0n// - +LZIAs= ile erişebilirsin

Diğer Uygulamalara İlişkin Usul ve Esasların ilgili maddeleri gereğince "Eğitim Görevlisi Hizmet Sözleşmesi" imzalayarak "eğitim görevlisi " olarak istihdam edildiği sabittir.

Görev uyuşmazlığının çözümünde tarafların hukuki statüsünün yanında dava konusu edilen işlemin niteliği de önem arz etmektedir. Kamu tüzel kişileri ile gerçek kişiler arasındaki ilişki özel hukuktaki eşitler arası ilişkiden farklıdır. Kimi zaman kamu tüzel kişisi ile gerçek kişi arasında tamamen özel hukuk kurallarına göre bir ilişki tesisi mümkün ise de, çoğunlukla kamu otoritesinin üstün yetkiyle donatıldığı, tek taraflı irade beyanı ile karşı tarafın hukuki durumunda değişiklik yapabildiği bir hukuki ilişki söz konusudur. İdare hukuku alanında, idarenin kamu gücüne dayalı olarak resen ve tek yanlı irade açıklaması sonucu tesis etmiş olduğu işlemlerle, hukuk alanında yeni bir durum oluşturulmakla işleme idari işlem kimliği kazandırmakta ve kural olarak bu işlemler özel yasal düzenlemeler dışında idari yargı denetimine tabi bulunmaktadır.

Bu yönü ile her ne kadar anılan "Eğitim Görevlisi Hizmet Sözleşmesi" hükümlerinde hizmet akdine benzemekte ise de, taraflar arasındaki bu sözleşmenin maddeleri incelendiğinde; 4857 sayılı iş Kanunu'nu aşan bazı ayrıcalıkların idareye tanındığı açıktır. Zaten öğretide; idarenin bir sözleşmesinde idareye özel hukuk sözleşmelerindekileri yetkileri aşan bazı üstünlük ve ayrıcalıkların/ imtiyazların tanınmış olmasının, o sözleşmenin bir idari sözleşme sayılmasına yol açtığı da benimsenmektedir. Taraflar arasındaki sözleşmenin 11. maddesinde de uyuşmazlıklarda idare mahkemelerinin görevli olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Öte yandan yukarıda zikredilen Gençlik ve Spor Bakanlığı Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar Hakkında Karar ile Gençlik ve Spor Bakanlığı Eğitim Faaliyetlerinde Ek Ders ve Diğer Uygulamalara İlişkin Usul ve Esaslarının ilgili hükümlerine göre; görevlendirilecek eğitim görevlilerinin hem hali hazırda kamu görevlisi (memur) olarak çalışanlardan seçilebileceği gibi, hem de kamu görevlisi olmayan kişilerden seçilebileceği açıktır. Bu yönüyle de davalı kurum bünyesinde hizmet sözleşmesiyle çalıştırılan ve fakat memur olmayan eğitim görevlilerinin "işçi" olarak değerlendirilmesine karşın, yine aynı sözleşme ve aynı mevzuata göre görevlendirilen memurların ise bu kez işçi olarak değerlendirilmeyip, memur olarak idari yargıdan talepte bulunması, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkesine de ayrık düşmektedir.

Bu itibarla, iş sahibi idarenin, mevzuattan aldığı yetkiyle ve kamu hizmetlerinin gerekliliği sebebiyle iş hukuku kurallarını ciddi şekilde aşar şekilde birçok ayrıcalıkla donatılması sebebiyle; taraflar arasındaki sözleşmenin "idari sözleşme niteliği" baskın olduğu, taraflar arasındaki ilişkinin statü hukukuna tabi olduğunun kabulü gerekir. Aradaki hukuki ilişki iş sözleşmesi, bir başka anlatımla işçi-işveren ilişkisi olarak nitelenemez. (Emsal mahiyette Uyuşmazlık Mahkemesi 06/06/2016 Tarih, 2015/578 Esas, 2016/317 Karar sayılı ilamı)

Bu hukuki olguya göre uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, Mahkemece "dava dilekçesinin yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile usulden reddine" karar verilmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.."

4. Davacı vekili bu kez, davacının tam zamanlı hizmet sözleşmesinin 31/08/2024 tarihi itibari ile yenilenmemesine dair idari işlemin iptaline ve davacının dava konusu işlem nedeniyle mahrum kaldığı tüm parasal ve özlük haklarının her bir aylık için ayrı ayrı tahakkuk tarihlerinden itibaren işlemiş yasal faizi ile birlikte tazminine karar verilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

5. **Mardin 2. İdare Mahkemesi 11/09/2025 tarih ve E.2025/904 sayılı kararı** ile, davanın adli yargının görev alanına girdiği sonucuna varıldığından, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderilmesine, dosya incelemesinin Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Dosyanın incelenmesinden; davacının, Gençlik ve Spor Bakanlığı Mardin Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünde sözleşmeli spor eğitmeni olarak görev yapmakta iken 31/08/2024 tarihinde

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden WYl/YXL - Qm2NO9z - K5a0n// - +LZIAs= ile erişebilirsin

görevine son verilmesine/işten çıkarılmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlıkta, davacının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda tanımlanan şekliyle, memur veya sözleşmeli personel kapsamında bulunmadığı, yukarıda aktarılan Esaslarda belirtilen nitelikleri taşıması sebebiyle resmi görevi bulunmayanlar kapsamında haftalık ek ders ücreti karşılığında çalıştırılmak suretiyle idare ile arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, ayrıca davacının 4-1/a kapsamında sigortalı olduğu ve uzun vade hizmet dökümünde de bu hususun açıkça yer aldığı, bununla beraber doğrudan göreve son verme işlemi bulunmayıp idarece sosyal güvenlik kurumuna işten çıkış bildirgesi verildiği, işten çıkış kodu olarak da 22 nolu koda (Diğer nedenler) yer verildiği, dolayısıyla görevlendirmesinin sonlandırılmasına ilişkin işleme yönelik talebinin iş mevzuatından kaynaklandığı gözetildiğinde; uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim benzer bir uyuşmazlıkta Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 20.09.2021 tarih ve E:2021/307, K:2021/468 sayılı kararı da bu yöndedir..."

6. Mardin 2. İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için idari yargı dosya suretinin ekinde adli yargı dosya sureti Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

7. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"Ders görevi"* başlıklı 89. maddesi şöyledir:

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

Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir.

Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar Cumhurbaşkanı kararı ile tespit olunur."

8. 657 sayılı Kanun'un 89. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak 12/08/2021 tarih ve 4371 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulan Gençlik ve Spor Bakanlığı Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar Hakkında Kararın *"Amaç"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"Bu Kararın amacı; Gençlik ve Spor Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde düzenlenen eğitsel, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerde ders vermek üzere görevlendirilen eğitim görevlilerinin nitelikleri, ücretle okutacakları haftalık ders sayısı ve diğer hususlarla ilgili usul ve esasları düzenlemektir."

9. 4371 sayılı Kararın *"Eğitim görevlileri"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

"(1) Eğitim görevlileri;
a) Üniversite öğretim elemanları,
b) Öğretmenler,
c) Din görevlileri,
ç) Antrenörler,
d) Usta öğreticiler,
e) Öğretici belgesine sahip olanlar,
f) Geleneksel sanatlar ve özel yetenek gerektiren alanlarda gerekli bilgi, beceri ve öğretme yeteneğine sahip olanlar,
arasından görevlendirilir.
(2) Eğitim görevlilerinde aranacak genel şartlar şunlardır:
a) Görev alacağı kursun öğretim programında belirtilen eğitici şartını taşımak.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden WYl/YXL - Qm2NO9z - K5a0n// - +LZIAs= ile erişebilirsin

b) Türk vatandaşı olmak.

c) 18 yaşını doldurmuş olmak.

ç) Kamu haklarından mahrum bulunmamak.

d) Taksirli suçlar ile kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlara çevrilmiş veya aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, İhaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık veya cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar, fuhuş, uyuşturucu ve uyarıcı madde imal ve ticareti, kullanımı, kullanımını kolaylaştırma, kullanmak için satın alma, kabul etme veya bulundurma, haksız mal edinme, şike ve teşvik primi suçlarından mahkûm olmamak.

e) Askerlikle ilişiği bulunmamak.

f) Sağlık durumu yönünden görevini yapmasına engel bir durumu olmamak.

(3) Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından oluşturulan Somut Olmayan Kültürel Miras Ulusal Envanteri kapsamına giren geleneksel sanatlar ve özel yetenek gerektiren alanlarda gerekli bilgi, beceri ve öğretme yeteneğine sahip olanlar, eğitici niteliklerini ve yetkinliklerini, ilgili kamu kurumlarından veya meslek odalarından temin edecekleri yeterlilik belgesiyle ispat ederler."

10. 4371 sayılı Kararın *"Diğer hükümler"* başlıklı 7. maddesi şöyledir:

"(1) Bu Karar kapsamında kendilerine ek ders görevi verilecekler; Bakan veya yetkilendireceği makam onayı ile tespit edilir. Alınacak onayda eğitim görevlilerinin adları ve unvanları, girecekleri ek ders ve saat sayısı belirtilir.

(2) Bu Karar kapsamında verilecek ek ders ücreti, ek ders görevinin fiilen yapılması durumunda ödenir."

11. 5510 sayılı Kanun'un "*Sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4.maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi ile 2.fıkrasının (f) bendi şöyledir:

"Değişik: 17/4/2008-5754/2 md.)
Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;
a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
...
sigortalı sayılırlar.
Birinci fıkranın (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler;
...
f) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar,
...
hakkında da uygulanır."

12. 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."

13. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"Amaç ve kapsam"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden WYl/YXL - Qm2NO9z - K5a0n// - +LZIAs= ile erişebilirsin

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

14. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddeyle başlayan "*İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi*" başlıklı İkinci Bölümünde kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara yer verilmiştir.

15. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "*İş mahkemelerinin kuruluşu*" başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"(1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete'de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır."

16. 7036 sayılı Kanun'un "*Dava şartı olarak arabuluculuk*" başlıklı 3. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

"(1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır."

(Ek cümle:28/3/2023-7445/41 md.) Bu alacak ve tazminatla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları hakkında birinci cümle hükmü uygulanır.

17. 7036 sayılı Kanun'un *"Görev"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

"(1) İş mahkemeleri;

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

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

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara,

ilişkin dava ve işlere bakar."

18. 7036 sayılı Kanun'un "*Geçiş Hükümleri*" başlıklı geçici 1. maddesi şöyledir:

"(1) Mülga 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden WYl/YXL - Qm2NO9z - K5a0n// - +LZIAs= ile erişebilirsin

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

(4) İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

19. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Eyüp SARICALAR, Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 15/06/2026 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, idare mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, idari yargı dosya suretinin, ekinde adli yargı dosya sureti 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

20. 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:

21. Dava, davacının Mardin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde antrenör olarak çalışmakta iken, iş akdine son verilmesi nedeniyle, feshin geçersizliği ve işe iadesi ile boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının tahsili istemiyle açılmıştır.

22. 657 sayılı Kanun'da *"Kamu görevlisi"* kavramı tanımlanmamış olup, Kanun'un 4. maddesinde yalnızca kamu hizmetlerinin gördürüldüğü dört grup istihdam şeklinden bahsedilmiş, bu maddenin son fıkrasında da işçiler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı vurgulanmıştır. Bir kamu tüzel kişisi tarafından kamu hukuku kurallarına göre ve idari bir kararla istihdam edilen kişiler, kamu görevlisi tanımına dahildir. Örneğin 5510 sayılı Kanun'un 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı sayılan memurlar, idari bir kararla göreve atandıkları için tartışmasız olarak kamu görevlisidirler. Buna karşılık, bir kamu tüzel kişisi tarafından istihdam edilen kişi ile bu kamu tüzel kişisi arasındaki bağ bir sözleşme ile kurulmuş olabilir. Bir kamu tüzel kişisi tarafından sözleşme ile istihdam edilen herkes kamu görevlisi olmayıp, sadece *"idari sözleşme"* ile istihdam edilenler, kamu kurum veya kuruluşuna kamu hukuku bağı ile bağlı olduklarından kamu görevlisi olarak nitelendirilirler. Bu durumda, idari hizmet sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar idari yargıda çözümlenmektedir. Kamu tüzel kişisi tarafından bir *"özel hukuk sözleşmesi"* ile istihdam edilen kişilerin ise kamu görevlisi olarak kabulü mümkün değildir.

23. Uyuşmazlık konusu olayda davacının, yukarıda belirtilen Karar ve Esaslar doğrultusunda düzenlenen Eğitim Görevlisi Hizmet Sözleşmesi ile çalıştırıldığı anlaşılmakta olup, gerek sözleşmenin kamu görevlisi olmayan eğitim görevlilerine mahsus olması, gerekse davacının 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında hizmet akdine bağlı çalışan kaydının bulunması karşısında; anılan düzenlemelere ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. ve 8., 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 2. ve 5. maddelerine göre davacının işçi statüsünde kabul edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu itibarla; davalı idare ile davacı arasındaki ilişki 4857 sayılı Kanun'a tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının iş

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden WYl/YXL - Qm2NO9z - K5a0n// - +LZIAs= ile erişebilirsin

sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu değerlendirilmiştir.

24. Aksinin kabulü, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm işlemlerinin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dâhil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

25. Belirtilen tüm bu hususlara göre, davacının, idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, dava konusu edilen iş akdinin feshinin geçersizliği, işe iadesi, ücret ve tazminat alacağı taleplerinin İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

26. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Mardin 2. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile, Mardin İş Mahkemesinin 14/05/2025 tarih ve E.2025/368, K.2025/296 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Mardin 2. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile, Mardin İş Mahkemesinin 14/05/2025 tarih ve E.2025/368, K.2025/296 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

15/06/2026 tarihinde, Üyeler Ahmet ARSLAN ve Bilal ÇALIŞKAN'ın KARŞI OYLARI ve OY ÇOKLUĞUYLA KESİN OLARAK karar verildi

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

Üye	Üye	Üye
Ahmet ARSLAN	Mahmut BALLI	Bilal ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden WYl/YXL - Qm2NO9z - K5a0n// - +LZIAs= ile erişebilirsin

KARŞI OY

Dava, davacının Mardin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde antrenör olarak çalışmakta iken, iş akdine son verilmesi nedeniyle, feshin geçersizliği ve işe iadesi ile boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının tahsili istemiyle açılmıştır.

Davacının, davalıya bağlı Mardin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde, 657 sayılı Kanun'un 89. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak hazırlanan *"Gençlik ve Spor Bakanlığı Ek Ders Saatlerine İlişkin Esas Hakkında Cumhurbaşkanı Kararı"* uyarınca hazırlanan hizmet sözleşmesi ile çalıştırıldığı anlaşılmaktadır.

657 sayılı Kanun'un 89. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak hazırlanan esaslarda, ders görevi alacakların taşıması gereken nitelikler, göreve alınma, çalışma koşulları ile yapılacak ödemeler önceden düzenlenmiş, idareye göreve alma ve sonlandırma gibi konularda üstün yetkiler verilmiştir.

Dosyanın incelenmesinden, taraflar arasında iş sözleşmesi bulunmadığı, çalışma ilişkisinin idarece yapılan görevlendirmeye dayalı olduğu, göreve alınma, çalışma koşulları ile ödenecek ücretin statü hukuku içinde düzenlendiği anlaşılmaktadır.

Bu itibarla, taraflar arasındaki ilişki statü hukukuna tabi olup, uyuşmazlığın çözümü iş mahkemelerinin görev alanına girmemektedir. Sosyal Güvenlik Hukuku açısından, primlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmesi, davacının özel hukuk kapsamında sözleşme ile çalıştığını göstermeyeceği açıktır.

Bu durumda, ücret, çalışma saati, süreleri ve benzeri bir çok esaslı çalışma koşulunun statü hukuku içinde önceden düzenlendiği ve idareye üstün yetkiler tanındığı çalışma ilişkisinde, başta İş Kanunu olmak üzere özel hukuk hükümlerinin uygulanması ilişkinin niteliğiyle bağdaşmadığı dikkate alındığında davanın görüm ve çözümünün idari yargı yerlerine ait bulunduğu oyu ile davanın çözümünde adli yargı yerlerine görevli olduğu yolunda verilen karara katılmıyoruz.

Üye	Üye
Ahmet ARSLAN	Bilal ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden WYl/YXL - Qm2NO9z - K5a0n// - +LZIAs= ile erişebilirsin