T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/683
KARAR NO : 2026/287
KARAR TR : 15/06/2026

ÖZET: Sürekli işçi statüsünde çalışan davacının, iş akdinin feshine ilişkin işlemin iptali ve işe iadesi istemiyle açtığı davanın, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : H. K.
Vekili : Av. H. U.
Davalı : Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Vekili : Av. F. G.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili tarafından, müvekkilinin SGK Samsun İl Müdürlüğü bünyesinde 16/05/2011 tarihinden itibaren güvenlik görevlisi, 02/04/2018 tarihinden itibaren ise sürekli işçi statüsünde çalışmaktayken; geçmişte yargılandığı bir davada suç vasfının Yargıtay bozması sonrası değiştirilerek TCK 105. madde kapsamında adli para cezasına dönüşmesi neticesinde Samsun Valiliği İl Emniyet Müdürlüğünce özel güvenlik çalışma izninin iptal edilmesi sebebiyle, müvekkilinin kurum içinde durumuna uygun boş bir kadroda çalıştırılma talebi bulunmasına ve Devlet Personel Başkanlığının bu yöndeki olumlu görüş yazısına rağmen, feshin son çare olması ilkesine aykırı davranılarak ve önceden savunması dahi alınmadan iş akdinin zorunlu haller koduyla haksız olarak feshedilmesine ilişkin davalı kurumun 31/05/2019 tarih ve 8271747 sayılı işleminin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesine, boşta geçen sürelere ilişkin ücreti ile işe başlatmama tazminatının ödenmesine karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açılmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. AdliYargıda

2. **Samsun 1. İş Mahkemesi 21/01/2020 tarih ve E.2019/678, K.2020/46 sayılı kararı** ile, davada idari yargının görevli olması nedeni ile HMK'nin 114/1-b ve 115/2. maddeleri gereğince dava şartı bulunmadığından davanın usulden reddine karar vermiş, kararın istinaf edilmesi üzerine, Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi 18/09/2020 tarih ve E.2020/660, K.2020/1284 sayılı kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Somut davamızda davacının 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye; 696 sayılı KHK nın 127. Maddesi ile eklenen geçici 23. Maddesi gereğince 01/04/2018 tarihinde sürekli işçi kadrosuna geçirildiği ve Samsun İl Emniyet Müdürlüğünün 28/05/2019 tarih 68382231-56434-(63246) Sayılı davacının 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine dair Kanunun Çalışma izni başlıklı 11. Maddesine istinaden yapılan arşiv ve güvenlik soruşturması araştırmasında 5188 sayılı yasanın 10. Maddesinde belirtilen şartlar ile 680 sayılı KHK nun 69-70 . Maddelerinde belirtilen şartları kaybettiğinden çalışma izninin iptal edilmesi üzerine davalı Kurumca 375 sayılı KHK nun geçici 23. Maddesi gereğince iş akdinin 30/05/2019 tarihinde feshedildiği görülmekle, davalı idare tarafından 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uyarınca kadroya geçirilen ve 696 sayılı KHK nın 127. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23. maddesinin 12. fıkrasında yer verilen " şartları taşımadığı halde bu madde hükümlerinden yararlandıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödemeksizin istihdamına son*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden wvLZ89A - ibPDwfF - flpy3cT - UjZEzA= ile erişebilirsin

verilir." hükmü uyarınca kamu gücü kullanılarak, resen ve tek taraflı olarak bu hüküm kapsamında uygulama yapılmak suretiyle iş akdinin feshine ilişkin idari işlemden kaynaklanan uyuşmazlığın çözüm merciinin idari yargı yeri olduğu kanaati ile HMK'nın 114/1-b, 115/2 md.leri gereğince dava şartı bulunmadığından davanın usulden reddine, karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."

3. Davacı vekili, bu kez müvekkilinin iş akdinin feshedilmesine ilişkin davalı idarenin 31/05/2019 tarih ve 8271747 sayılı işleminin iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

4. Samsun 2. İdare Mahkemesi 03/03/2022 tarih ve E.2020/988, K.2022/293 sayılı kararı ile, davanın reddine karar vermiş, kararın istinaf edilmesi üzerine, Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi 23/09/2022 tarih ve E.2022/941, K.2022/1033 sayılı kararı ile, istinaf başvurusunun reddine karar vermiş, kararın temyiz edilmesi üzerine, Danıştay Onikinci Dairesi 12/03/2025 tarih ve E.2022/5837, K.2025/1409 sayılı kararı ile davanın reddine ilişkin İdare Mahkemesi kararına karşı yapılan istinaf başvurusunun reddi yolundaki temyize konu Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesinin 23/09/2022 tarih ve E.2022/941, K.2022/1033 sayılı kararının bozulmasına kesin olarak karar vermiştir.

5. Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi 16/09/2025 tarih ve E.2025/1833, K.2025/1528 sayılı kararı ile, davacının istinaf başvurusunun kabulüne, Samsun 2. İdare Mahkemesinin 03/03/2022 tarih ve E.2020/988, K.2022/293 sayılı kararının kaldırılmasına, yeniden bir karar verilmek üzere dosyanın Samsun 2. İdare Mahkemesine gönderilmesine kesin olarak karar vermiştir.

6. **Samsun 2. İdare Mahkemesi 27/10/2025 tarih ve E.2025/1161 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın adli yargının görev alanına girdiği 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:

"...Dava dosyasının incelenmesinden; davacının, Sosyal Güvenlik Kurumu Samsun İl Müdürlüğünde güvenlik görevlisi olarak sürekli işçi statüsünde görev yaptığı, davacı hakkında Sinop 2. Asliye Ceza Mahkemesinin 27/03/2015 tarih ve E:2015/60, K:2015/210 sayılı kararı ile "cinsel taciz" suçundan, 75 gün adli para cezası ile cezalandırılmasına ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildiği, Samsun 7. Asliye Ceza Mahkemesinin 12/12/2017 tarih ve E:2017/27 sayılı yazısı üzerine Sinop 2. Asliye Ceza Mahkemesinin 31/05/2018 tarih ve E:2017/380, K:2018/310 sayılı kararı ile açıklanması geri bırakılan ceza hükmünün değişiklik yapılmaksızın açıklanmasına karar verildiği ve nihai olarak davacının "cinsel taciz" suçundan 75 gün adli para cezası ile kesin olarak cezalandırıldığı, bu kapsamda 5188 sayılı Kanun'un 10. maddesinde belirtilen şartları kaybettiğinden bahisle özel güvenlik çalışma izninin ve özel güvenlik kimlik kartının Samsun İl Emniyet Müdürlüğünce iptal edildiği, bu durumun Samsun İl Emniyet Müdürlüğünün 28/05/2019 tarihli yazısı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Samsun İl Müdürlüğüne bildirilmesi üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu Personel Daire Başkanlığının 30/05/2019 tarih ve 8244169 sayılı işlemiyle davacının iş akdinin feshedilmesi sonrasında bakılmakta olan *davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*

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*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden wvLZ89A - ibPDwfF - flpy3cT - UjZEzA= ile erişebilirsin

dışında kalan istihdam şekli benimsenmiş olup, kamuda çalışan işçiler hakkında özel bir yasal düzenleme de öngörülmemiş bulunduğundan, bunların iş hukukuna tabi oldukları kuşkusuzdur.

Uyuşmazlıkta, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.

Davacı hakkında davalı idare tarafından iş akdinin feshine dayanak gösterilen özel güvenlik kimlik kartının iptali ve buna ilişkin işlemin idari yargı yerince denetlenmesi hususu iş akdinin feshi ile işe iade isteminin özel hukuk niteliğini ortadan kaldırmamaktadır. 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 dâhil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

Bu durumda, 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, 7036 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 hukuk uyuşmazlıklarına iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan işbu davanın da görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim, benzer mahiyetteki bir uyuşmazlıkta, Uyuşmazlık Mahkemesinin 01/04/2024 tarih ve E:2023/563, K:2024/128 sayılı kararıyla davanın çözümümünde adli yargı yerinin görevli olduğuna karar verilmiştir..."

7. Samsun 2. İdare Mahkemesince 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için idari yargı dava dosyası, ekinde adli yargı dava dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

8. 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."

9. 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.

...

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden wvLZ89A - ibPDwfF - flpy3cT - UjZEzA= ile erişebilirsin

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."

10. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesinin ilgili kısmı 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 Kanun Hükmünde Kararnameye 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) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek,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 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden wvLZ89A - ibPDwfF - flpy3cT - UjZEzA= ile erişebilirsin

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. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez. 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..."

11. 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.

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

12. 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."*

13. 4857 sayılı Kanun'un, *"Fesih bildirimine itiraz ve usulü"* başlıklı 20. maddesi şöyledir:

"(Değişik birinci fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden wvLZ89A - ibPDwfF - flpy3cT - UjZEzA= ile erişebilirsin

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

(Değişik üçüncü fıkra: 12/10/2017-7036/11 md.) Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

(İptal dördüncü fıkra: Anayasa Mahkemesinin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile.)"

14. 4857 sayılı Kanun'un *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"* başlıklı 25. maddesinin III. bendi ile son fıkrası şöyledir:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

...

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir."

15. 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."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

16. 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 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.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden wvLZ89A - ibPDwfF - flpy3cT - UjZEzA= ile erişebilirsin

B. Esasın İncelenmesi

17. 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 ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

18. Dava, davalı kurum nezdinde güvenlik görevlisi olarak çalışmaya başlayıp yasal değişiklik sonucu sürekli işçi statüsüne geçişi yapılan ve bu statüde çalışmaya devam eden, bu görevini sürdürürken hakkındaki adli bir ceza hükmü neticesinde özel güvenlik çalışma belgesinin iptal edilmesi üzerine başka bir birimde görevlendirilme talebi kabul edilmeyerek iş akdi feshedilen davacının, gerçekleştirilen feshin haksız ve geçersiz olduğu iddiasıyla işe iadesine, boşta geçen sürelere ait ücretinin ve işe başlatmama tazminatının ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

19. Dosyanın incelenmesinden; SGK Samsun İl Müdürlüğünde sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak çalışırken yargılandığı ceza davasında suç vasfının TCK'nın 105. maddesi kapsamında değişerek adli para cezası alması neticesinde özel güvenlik görevlisi olma şartlarını kaybettiği gerekçesiyle Samsun Valiliği İl Emniyet Müdürlüğünce çalışma belgesi iptal edilen davacının; kurum içinde durumuna uygun başka bir birimde çalıştırılma talebine ve bu yöndeki Devlet Personel Başkanlığıgörüşüne rağmen talebinin reddedildiği, feshin son çare olması ilkesine aykırı davranılarak ve savunması alınmaksızın iş akdinin haksız olarak feshedildiği iddiasıyla işe iadesine, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatının ödenmesine karar verilmesi istemiyle İş Mahkemesinde dava açtığı; buna karşılık davalı SGK Başkanlığı vekili tarafından dosyaya sunulan cevap dilekçesinde davacının iddialarının aksine fesihten önce usulüne uygun şekilde savunmasının alındığı, davacının aldığı cezalar ve belgesinin iptali neticesinde 375 sayılı KHK'nın 23. maddesi ile 5188 sayılı Kanun hükümleri uyarınca kamu kurumu bünyesinde başka bir kadroda çalışmasının yasal olarak imkânsız hale geldiği, kurum bünyesinde durumuna uygun boş bir kadro da bulunmadığı ve bu nedenlerle iş akdinin davacının kendi kusurundan kaynaklanan haklı nedene dayalı olarak feshedildiğinin savunulduğu anlaşılmaktadır.

20. 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 uygulanmayacağı düzenlenmiştir. 657 sayılı Kanun'da düzenlenen memur ve sözleşmeli personel istihdamı şeklinin dışında kalan kişiler olarak belirtilen işçiler 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.

21. Yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri dikkate alındığında, davalı idare ile davacı arasındaki ilişki 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının iş sözleşmesinin feshinden sonra işe iade edilmesi talebinin reddine ilişkin dava konusu işlem de idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemidir.

22. Aksine bir düşünce, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden wvLZ89A - ibPDwfF - flpy3cT - UjZEzA= ile erişebilirsin

hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm yazılı irade beyanlarının idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

23. 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 çözümüyle İş Mahkemelerinin görevli kılınmış olması, 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile de 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına İş Mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

24. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Samsun 2. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile, Samsun 1. İş Mahkemesinin 21/01/2020 tarih ve E.2019/678, K.2020/46 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Samsun 2. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile, Samsun 1. İş Mahkemesinin 21/01/2020 tarih ve E.2019/678, K.2020/46 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

15/06/2026 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE 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 wvLZ89A - ibPDwfF - flpy3cT - UjZEzA= ile erişebilirsin