T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/699
KARAR NO : 2026/116
KARAR TR : 09/03/2026

ÖZET: 696 sayılı KHK hükümleri kapsamında sürekli işçi statüsünde çalışırken özel güvenlik belgesinin iptali sebebiyle iş akdi fesholunan davacının, daha sonra belgenin kendisine idarece iadesi sonrası işe iade edilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : İ. A.
Vekili : Av. F. K.
Davalı : Sağlık Bakanlığı
Vekili : Av. A. Ö.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak çalışırken, özel güvenlik kimlik belgesi iptal edilen ve bu nedenle iş akdi feshedilen müvekkilinin, özel güvenlik kimlik belgesinin yargı kararıyla iade edildiğinden bahisle işe iade edilmesi talebiyle yaptığı başvurusunun reddine dair, Sağlık Bakanlığının 05/05/2025 tarih ve 275340726 sayılı işleminin iptali ile işe alınacağı tarihe kadar boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer mali haklarının ve 5.000.000 TL manevi zararın yasal faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

2. İstanbul 2. İdare Mahkemesi 25/06/2025 tarih ve E.2025/1170, K.2025/1193 sayılı kararı ile, iş akdinin feshi ile işe iade başvurusu arasındaki döneme ilişkin süreç ile işe iade başvurusunun reddi üzerine bu tarihten sonraki sürece ilişkin istemin ayrı hukuki nedenlere dayandığı gerekçesiyle, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendi gereğince bu kararın tebliğ tarihini izleyen günden itibaren 30 gün içinde 5. maddeye uygun şekilde düzenlenerek yeniden davalar açılmak üzere dava dilekçesinin reddine karar vermiştir.

3. Davacı vekili yenilenen dava dilekçesi ile, 05/05/2025 tarih ve 275340726 sayılı işlemin iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmış, İstanbul 2. İdare Mahkemesi 12/08/2025 tarih E.2025/1462, K.2025/1455 sayılı kararı ile, dava konusu talebi inceleme ve değerlendirmeye yetkili mahkemenin Ankara İdare Mahkemesi olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı Kanun'un 15/1-(a) maddesi uyarının davanın yetki yönünden reddine, dava dosyasının Ankara İdare Mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.

4. Davalı vekili, süresinde sunduğu cevap dilekçesinde, davanın görüm ve çözümünde idari yargının görevli olduğunu ileri sürerek, yargı yolu itirazında bulunmuştur.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

5. **Ankara 13. İdare Mahkemesi 30/09/2025 tarih ve E.2025/1308 sayılı kararı** ile, davada idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle, davalının yargı yoluna ilişkin itirazının reddine

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

karar vermiştir. Görevlilik kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dosyanın incelenmesinden, davacının Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesinde güvenlik görevlisi olarak görev yapmakta olan davacının özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izninin iptal edilmesi sebebiyle sözleşmesinin feshedildiği, akabinde adına yeniden özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni belgesi düzenlenmesi üzerine, davacı tarafından adına yeniden özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni belgesi düzenlenmesi üzerine, davacı tarafından adına yeniden özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni belgesi düzenlendiğinden bahisle göreve iadesi istemiyle başvuru yaptığı, başvurunun Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 05.05.2025 tarihli ve 275340726 sayılı işlemi ile reddedilmesi üzerine, söz konusu işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Yukarıda ayrıntısına yer verilen Mevzuat hükmü, mevzuat hükmüne yönelik açıklamalar ile olay birlikte değerlendirildiğinde, uyuşmazlığın davacının kamu görevine tekrar atanma isteminden kaynaklandığı, idarenin kullandığı kamu gücü neticesinde tesis ettiği idari işlemden kaynaklandığı, dolayısıyla idari işlem niteliğindeki bir işlemden kaynaklandığı anlaşıldığından ve kamu hukuku hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiğinden davanın görüm ve çözümünde idari yargının görevli olduğu sonucuna varılmıştır..."*

6. Davalı vekili tarafından, süresi içinde verilen dilekçe ile olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması talebiyle başvurulması üzerine dilekçe, dava dosyası ile birlikte Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmiştir.

B. Olumlu Görev Uyuşmazlığı Çıkarılmasına İlişkin Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı Talebi

7. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesiyle kurulmuş iş ilişkisi niteliğindeki uyuşmazlığın denetiminin, adli yargı yerince yapılması gerektiği görüşüyle, 2247 sayılı Kanun'un 10. maddesi uyarınca olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına karar vererek, dosyayı Uyuşmazlık Mahkemesine göndermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Davacı tarafından davalı idare aleyhine açılan iptal davasında, davalı görev itirazında bulunmuş, bu itirazın reddedilmesi üzerine davalı tarafından olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması talebinde bulunulması nedeniyle dosyanın Başsavcılığımıza gönderildiği anlaşılmıştır.*
>
> *Davacı tarafından, Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) hükümleri kapsamında sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak çalışırken özel güvenlik kimlik belgesinin iptal edilmesi sebebiyle iş akdi feshedildikten sonra, adına yeniden özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni belgesi düzenlendiğinden bahisle göreve iade edilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin Sağlık Bakanlığının 05.05.2025 tarihli ve 275340726 sayılı işleminin iptali istemiyle açılan davada, davalı tarafından görev itirazında bulunulmuş, itirazın reddi üzerine davalı vekili tarafından Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığından adli yargı lehine olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması talebinde bulunulduğu anlaşılmıştır.*
>
> *Bilindiği gibi, Anayasa'nın 128. maddesinde, "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." hükmüne yer verilmiş; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "İstihdam Şekilleri" başlıklı 4. maddesinde, "Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür." denilmiş ve ilk üç istihdam şeklinin 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 işçiler bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağına işaret edilmek suretiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında statü hukuku dışında kalan istihdam şekli de*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

benimsenmiş olup, kamuda çalışan işçiler hakkında özel bir yasal düzenleme de öngörülmemiştir. Bu sebeple bu kişilerin iş hukukuna tabi oldukları kabul edilmektedir.

Öte yandan, 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK'nın 127. maddesiyle eklenen Geçici 23. maddesinde kamu kuruluşlarında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılmakta olan işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin işlemler hüküm altına alınmış, maddenin beşinci fıkrasında; "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. Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde; "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." hükmü yer almıştır.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacının 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK ile eklenen Geçici 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna ataması yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalandığı ve sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak çalışmaya devam ettiği, bu görevini sürdürürken özel güvenlik kimlik belgesinin iptal edilmesi sebebiyle iş akdinin feshedildiği, bu işlemin iptal edilerek adına yeniden özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izni belgesi düzenlendiğinden bahisle göreve iade edilmesine yönelik talebinin reddine ilişkin Sağlık Bakanlığının 05.05.2025 tarihli ve 375340726 sayılı işleminin tesis edildiği, bu işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

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 feshine ve daha sonra işe iade talebinin reddine ilişkin dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.

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

Belirtilen tüm bu hususlara göre ve 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen belirsiz süreli hizmet sözleşmesine 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 davanın çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

Uyuşmazlık Mahkemesinin 19.06.2023 tarihli ve 2022/265 Esas, 2023/487 Karar, 16.10.2023 tarihli ve 2023/448 E., 2023/650 K. ve 05.05.2025 tarihli ve 2025/153 E., 2025/322 K. sayılı kararında da benzer hususlar vurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, davacının iş akdinin feshedilmesinden sonra tekrar işe iade edilmesi talebinin reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davaya konu uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşünülmektedir.

KARAR : Yukarıda açıklanan nedenlerle 2247 sayılı Kanun'un 10. ve 13. maddeleri gereğince, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına, dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına gönderilmesine karar verildi."

8. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca, 2247 sayılı Kanun'un 13.maddesi gereğince Danıştay Başsavcısının da yazılı düşüncesi istenilmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

III. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCESİ

9. Danıştay Başsavcısı, iş akdinden kaynaklı uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargının görevli olduğu düşüncesiyle, olumlu görev uyuşmazlığı başvurusunun kabulü gerektiği yönünde yazılı düşünce bildirmiştir. Yazılı düşüncenin ilgili kısmı şöyledir:

"...Dosyanın incelenmesinden; Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak görev yapmakta iken özel güvenlik kimlik belgesi iptal edilen ve bu nedenle iş akdi feshedilen davacının özel güvenlik kimlik belgesinin iade edildiğinden bahisle işe iade edilmesi talebiyle yaptığı başvurusunun reddine ilişkin işlemin iptalini istediği anlaşılmaktadır.

Davalı ile davacı arasındaki hukukî ilişki İş Kanunu'na tâbi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi olduğundan, iş akdinin feshine neden olan sebebin ortadan kalktığından bahisle işe iade istemiyle yapılan başvurunun reddine dair dava konusu işlemin davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.

Öte yandan, kamuda çalışan işçilerin İş Kanununa tâbi olmadıkları yönünde kanunî bir düzenleme yapılmadığından, bu işçilerin iş hukukuna tâbi oldukları hususunda tereddüt bulunmamaktadır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'na veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tâbi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlerin görüm ve çözümü iş mahkemelerinin görev alanına girdiğinden, işçi olan davacı ile işveren arasında iş akdinin feshi nedeniyle çıkan uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adlî yargı mercii görevlidir.

Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesinin 19/06/2023 tarih ve E:2022/265, K:2023/487 sayılı kararı da bu yöndedir. ..."

IV. İLGİLİ HUKUK

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

"Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî 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..."

11. 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 süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

12. 24/12/2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici 23. madde ile kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin kadroya alınmasına ilişkin düzenleme yapılmış, kapsamı ve şartları belirlenmiştir. Anılan madde hükmü 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 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.

Birinci fıkradaki personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında bulunmakla birlikte 4/12/2017 tarihinde doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanlar veya anılan tarih itibarıyla askerde bulunanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Birinci fıkrada belirtilen süreler, askerlik veya askı süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. Sürekli işçi kadrolarına geçirilme süreci, birinci fıkra kapsamında olmakla birlikte bu sürecin tamamında veya herhangi bir aşamasında askerde bulunanlar için askerlik süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar veya kaldığı yerden devam eder.

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

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.

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmeleri, birinci fıkrada öngörülen geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla feshedilmiş sayılır. Feshedilmiş sayılan sözleşmelerden, sadece yapılan işin tutarı her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'ini aşmayanlar için yükleniciye, sözleşmenin yürütülmesine ilişkin her türlü zarara karşılık her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'i ile yapılan işin tutarı arasındaki bedel farkının %5'i fesih tarihindeki fiyatlar dikkate alınarak sözleşmeyi yürüten idare tarafından, yapmış olduğu vergi, resim, harç ve paylar dahil olmak üzere tüm giderler ve mahrum kaldığı kâr karşılığı olmak üzere tazminat olarak ödenir ve başkaca bir ödeme yapılmaz. Yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz.

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmelerinde personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısımların da bulunması halinde, personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlar için iş eksilişi yapılmış sayılır. İş eksilişi yapılmış sayılan sözleşmelerde, kalan iş kısmı içerisinde personel çalıştırılmasına dayalı olmayan tutar hesaplanır. Bu tutara iş eksilişi yapılmış sayılan tarihe kadar gerçekleştirilen iş tutarının eklenmesi ile bulunacak toplam tutarın her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'ini aşmaması halinde yükleniciye, sözleşmenin yürütülmesine ilişkin her türlü zarara karşılık her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'i ile sözleşmenin tamamlandığı tarih itibarıyla gerçekleştirilen işin toplam tutarı arasındaki bedel farkının %5'i kabul tarihindeki fiyatlar dikkate alınarak sözleşmeyi yürüten idare tarafından, yapmış olduğu vergi, resim, harç ve paylar dahil olmak üzere tüm giderler ve mahrum kaldığı kâr karşılığı olmak üzere tazminat olarak ödenir ve başkaca bir ödeme yapılmaz. Yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz.

Feshedilmiş sayılan sözleşmeler kapsamındaki işlerin tasfiye süreci hemen başlatılır ve yapılan işlere ilişkin hakedişler, 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde en geç üç ay içinde ödenir. Hakediş tutarından sözleşmede yazılı kesintiler, varsa yüklenicinin idareye olan borçları ve cezalar ile alınması gereken vergiler kesilir. Bu sözleşmelere ilişkin alınan kesin teminat ve varsa ek kesin teminatlar, yüklenicinin sözleşme konusu iş nedeniyle idareye, çalıştırılan işçilere ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

borçları ile ücret ve ücret sayılan ödemelerden doğan vergi borcunun bulunmadığının anlaşılması halinde, anılan Kanunun 13 üncü maddesi hükümleri esas alınarak ivedilikle iade edilir. Yüklenicinin bu kapsamda bir borcunun bulunması halinde, teminatlar paraya çevrilerek borçlarına karşılık mahsup edilir ve varsa kalanı iade edilir. Yüklenicinin hakedişinden, kesin teminatından ve varsa ek kesin teminatından bu fıkra kapsamında karşılanamayan bir borcunun bulunması halinde yedinci ve sekizinci fıkralar uyarınca yükleniciye yapılacak tazminat ödemelerinden bu borçlara karşılık gelen kısım mahsup edilir.

Bu maddenin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa ayni yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu, yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder. Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden yapılacak değerlendirme her hizmet türü için ayrı ayrı yapılır. Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.

Bu maddeye göre feshedilmiş sayılan veya iş eksilişi yapılan hizmet alım sözleşmeleri kapsamında idarelere ait işyerlerinde hizmetlerin yürütülmesinde fiilen kullanılmakta olan taşınırlar ile tüketim malzemelerinden hizmetin sunulabilmesi için ihtiyaç duyulduğu idarece belirlenenlerin satın alınmasına veya kiralanmasına en az üç kişiden oluşan komisyon tarafından karar verilir. 5018 sayılı Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde oluşturulacak söz konusu komisyonlarda bir Maliye Bakanlığı temsilcisi bulunur. Bu karara dayalı olarak tespit edilen taşınırlar ve tüketim malzemeleri aynı komisyon tarafından tespit edilen bedel üzerinden idarelerce satın alınabilir veya kiralanabilir. Komisyon tarafından belirlenecek satın alma bedeli, taşınırlar ve tüketim malzemeleri için yüklenicinin 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tutulan yasal defter ve kayıtlarında yer alan kayıtlı değerinden fazla olamaz. Komisyon, bedel tespit ederken gerektiğinde meslek kuruluşlarından bilgi alabilir.

Şartları taşımadığı halde bu madde hükümlerinden yararlandırıldıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istihdamına son verilir. Yanıltıcı bilgi ve belge sunmak suretiyle bu madde hükümlerinden yararlandığı tespit edilenlere istihdam süresince yapılan ödemeler genel hükümlere göre tahsil edilir. Şartları taşımayanları, bu madde hükümlerinden yararlandıranların sorumlulukları saklıdır.

Bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten önce 21/2/2013 tarihli ve 6428 sayılı Sağlık Bakanlığınca Kamu Özel İş Birliği Modeli ile Tesis Yaptırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyete geçen tesislere taşınması nedeniyle faaliyetleri sona erdirilen sağlık kurum ve kuruluşlarında, bu kurum ve kuruluşların kapatılma tarihinde birinci fıkrada belirtilen hizmet alımları kapsamında çalıştırılmakta olanlardan 4/12/2017 tarihi itibarıyla söz konusu tesislerde çalışanlar bu madde hükümlerinden yararlandırılır. Bu fıkra kapsamındaki işçilerin bu madde hükümlerinden yararlanabilmeleri için birinci fıkrada yer alan 4/12/2017 tarihi itibarıyla birinci fıkra kapsamındaki idarelere ait işyerlerinde çalışıyor olmak şartı dışındaki diğer şartlar aranır. Bu fıkra kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilecek işçiler, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kurumlarının ihtiyaç bulunan birimlerinde ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılan kadrolarda çalıştırılır. Ancak bu fıkra kapsamındaki işçiler ile bu madde uyarınca sürekli işçi kadrolarına geçirilmekle birlikte bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten sonra 6428 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyetleri sona erdirilecek olan sağlık kurum ve kuruluşlarında kapatılma tarihi itibarıyla çalışan ve Sağlık Bakanlığınca ihtiyaç fazlası olarak belirlenen işçiler, işçi ihtiyacı bulunduğunu bildiren idarelerde ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına Devlet Personel Başkanlığınca yerleştirilir. Bu fıkranın uygulanmasında bu maddede öngörülen süreleri artırmaya Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Sağlık Bakanlığı; ihtiyaç fazlası işçilerin diğer idarelere yerleştirilmesine ilişkin hususları belirlemeye ise Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığının görüşleri üzerine Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.

Bu madde hükmü nedeniyle; merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin bütçeleri içerisinde aktarma yapılacak tertipteki ödeneğin %20'sine kadar ödenek aktarma işlemlerini

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

yapmaya ilgili idareler, ihtiyaç olması halinde %20'yi aşan ödenek aktarma işlemlerini yapmaya ise Maliye Bakanlığı yetkilidir. Bu kapsamda merkezi yönetim bütçe kanununun (01.3) ve (02.3) ekonomik kodlu tertiplere ödenek aktarma ve ekleme yapılmasına ilişkin sınırlamalar getiren hükümleri 2018 yılında uygulanmaz ve Maliye Bakanlığınca yapılacak ödenek aktarma işlemleri 5018 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan kurum bütçesinin başlangıç ödenekleri toplamının %20'sinin geçilmemesine ilişkin sınırın hesabında dikkate alınmaz.

Birinci fıkra kapsamındaki işler için süreci devam eden ihaleler iptal edilir. İhalesi yapılmış ancak bu maddenin yayımı tarihinde ve bu tarihten sonra işe başlayacak şekilde imzalanmış olan sözleşmeler feshedilmiş sayılır ve bu maddenin yayımı tarihini takip eden yılın başından başlamak üzere bir yıl içinde talep etmesi halinde yükleniciye; işleme konu edilen sözleşmeye ilişkin olarak noterde ödenen damga vergisi, harç ve değerli kâğıt bedeli dışındaki masraflar sözleşmeyi imzalayan idarece, Kamu İhale Kurumu geliri olarak alınan tutar Kamu İhale Kurumunca, ihale kararı ve sözleşmeye ilişkin ödenen damga vergisi ve varsa noter harçları ile değerli kâğıt bedelleri ise tahsilatı yapan muhasebe birimi veya vergi dairesince iade edilir. Şu kadar ki yükleniciden tahsil edilen, ihale kararı ve sözleşmeye ilişkin damga vergisi ve varsa noter harçları ile değerli kağıt bedellerinin, beyanname ile beyan edilerek ödenmesi gereken hallerde iade için bu alacakların vergi dairesine ödenmiş olması şartı aranır. Bu kapsamda yüklenici tarafından beyan edilen ancak ödenmeyen damga vergilerinin tahsilinden vazgeçilir. Yükleniciden tahsil edildiği halde ilgili vergi dairesine ödenmeyen ve yükleniciye iade edilen tutarlar, yükleniciye iade edildiğini gösterir belgenin ibrazı halinde vergi dairesince terkin edilir. Feshedilmiş sayılan sözleşmeler için yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin çalıştırılmalarına esas hizmet alım sözleşmelerinin süresinin geçiş işleminin yapılmasından önce sona ermesi halinde, bunlardan personel çalıştırılmasına dayalı olanlar ile personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlarının süresi başka bir işleme gerek kalmaksızın mevcut sözleşme koşullarına uygun olarak geçiş işlemi yapılıncaya kadar ilgili mevzuatı uyarınca uzamış sayılır. Ancak, mevcut yüklenici ile sözleşmeye devam edilememesi halinde, geçiş işlemine kadarki süreye ilişkin ihtiyaç, parasal limit sınırlamasına tabi olmaksızın 4734 sayılı Kanunun 22 nci maddesine göre doğrudan temin suretiyle karşılanır. Bu fıkra hükümleri, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten geçerli olmak üzere geçici 24 üncü maddenin birinci fıkrası kapsamındaki idareler ve ihaleler bakımından kıyasen uygulanır.

Birinci fıkra kapsamındaki idarelerin aynı fıkrada belirtilen bütçelerinden karşılanan ve onuncu fıkra hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının yıl boyunca devam etme şartı hariç diğer tüm şartlarını taşıyan hizmet alımlarından; sözleşmeleri 4/12/2017 tarihi itibarıyla devam edenlerde bu tarih itibarıyla çalışanlar, sözleşmeleri bu tarih itibarıyla devam etmeyip 2017 yılında sona erenlerde ise sözleşme süresinin sona erdiği tarihte çalışmış olanlar, birinci fıkrada öngörülen şartları taşımaları ve en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma süreleriyle sınırlı olmak kaydıyla, birinci fıkra hükümleri çerçevesinde geçici işçi pozisyonlarında istihdam edilmek üzere başvurabilirler. Bu maddenin diğer hükümleri bu fıkra kapsamındakiler için kıyasen uygulanır.

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."

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.

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

14. 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."

15. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı"* başlıklı 25. maddesinin II-(f) bendi ile son fıkrası şöyledir:

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

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

...

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

16. 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

17. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Eyüp SARICALAR, Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 09/03/2026 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, davalı vekilinin anılan Kanun'un 10/2. maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve 12/1. maddede belirtilen süre içinde başvuruda bulunması üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısınca 10. maddede öngörülen biçimde olumlu görev uyuşmazlığı çıkarıldığı ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

18. Raportör-Hâkim Süleyman ARIDURU'nun davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

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:

19. Dava, 375 sayılı KHK'ya 696 sayılı KHK ile eklenen geçici 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna ataması yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalanan ve sürekli işçi statüsünde özel güvenlik görevlisi olarak çalışmaya devam eden, bu görevini sürdürürken özel güvenlik kimlik belgesinin iptali sebebiyle iş akdi feshedilen davacının, yargı kararıyla özel güvenlik kimlik belgesini tekrar alması sonrası işe iade edilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

20. Dosyanın incelenmesinden; Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sürekli işçi statüsünde güvenlik görevlisi olarak çalışırken, özel güvenlik kimlik belgesi iptal edilen ve bu nedenle iş akdi feshedilen davacının, özel güvenlik kimlik kartı ve çalışma izninin yenilenmesi istemiyle yapılan başvuru üzerine hakkında yapılan güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunda 5188 sayılı Kanun'un 10/d maddesi gereğince özel güvenlik görevlisi olma şartlarını sağlamadığı iddiasıyla özel güvenlik görevlisi olmasının uygun görülmemesi ve özel güvenlik kimlik belgesinin (çalışma kartı) iptaline ilişkin İstanbul Valiliği İl Özel Güvenlik Komisyonu kararının iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açıldığı, yargılama sürecinde davacının talebinin uygun bulunarak kimlik belgesinin kendisine iade edildiği ve İstanbul 5. İdare Mahkemesinin 19/03/2025 tarih ve E.2024/1023, K.2025/692 sayılı kararı ile konusu kalmayan dava hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar verildiği, özel güvenlik kimlik belgesinin iade edildiğinden bahisle işe iade edilmesi talebiyle yaptığı başvurusunun reddine dair Sağlık Bakanlığının 05/05/2025 tarih ve 275340726 sayılı işleminin iptali istemiyle uyuşmazlık konusu davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

21. 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.

22. 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.

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

24. 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, 7306 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin

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.

25. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının başvurusunun kabulü ile Ankara 13. İdare Mahkemesinin 30/09/2025 tarih ve E.2025/1308 sayılı görevlilik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile, Ankara 13. İdare Mahkemesinin 30/09/2025 tarih ve E.2025/1308 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

09/03/2026 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	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden XXaKGIM - NRYxxPm - 7sDPbz2 - Ap0e8I= ile erişebilirsin