T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2025/85
KARAR NO : 2025/174
KARAR TR : 03/03/2025

ÖZET: 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 23. madde kapsamında sürekli işçi kadrosunda çalışmakta olan davacının, geçici olarak farklı bir ilçede görevlendirilmesine ilişkin işlemin iptali istemiyle açtığı davanın, ADLİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : Ç. Ş. Ç.
Vekili : Av. İ. E.
Davalı : Mersin Valiliği (İl Sağlık Müdürlüğüne İzafeten)
Vekili : Av.F. Ç.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş yapan müvekkilinin, Tarsus Devlet Hastanesi Genel ve Beyin Cerrahi Poliklinik Sekreteri kadrosunda bilgi işlem personeli olarak görev yapmakta iken Erdemli Devlet Hastanesine geçici olarak görevlendirilmesine ilişkin 06/06/2024 tarih ve 245783032 sayılı işlemin iptali istemiyle karşı adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. Mersin 1. İş Mahkemesi 12/07/2024 tarih ve E.2024/156 sayılı kararı ile, taraflar arasındaki uyuşmazlığın *"davalı tarafından geçici görevle iş yeri değişikliğinin durdurulmasına"* ilişkin olduğu ve mahkemelerinin iş bölümü çerçevesinde sosyal güvenlik ile ilgili uyuşmazlıklarda görevli olması nedeni ile görevsizlik kararı vererek, dosyanın sosyal güvenlik uyuşmazlıklarına bakmakla görevli olan Mersin 1. İş Mahkemesi ve Mersin 6. İş Mahkemesi dışındaki diğer iş mahkemelerine gönderilmek üzere tevzi bürosuna gönderilmesine karar vermiştir.

3. Mersin 9. İş Mahkemesi 18/07/2024 tarih ve E.2024/174 sayılı ara kararı ile, Tarsus Devlet Hastanesi Genel ve Beyin Cerrahi Poliklinik Sekreteri kadrosunda bilgi işlem personeli olarak görev yapmakta iken Erdemli Devlet Hastanesine geçici olarak görevlendirilmesine ilişkin 06/06/2024 tarih ve 245783032 sayılı işleminin yerine getirilmesinin ihtiyadi tedbir olarak durdurulmasına karar vermiş; ilgi kararın istinafı üzerine Adana Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi 03/10/2024 tarih ve E.2024/1873 K.2024/1574 sayılı kararıyla; davalının istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/b-2 nci maddesi uyarınca kabulü ile Mersin 9. İş Mahkemesinin E.2024/174 sayılı ve 18/07/2024 tarihli ara kararının kaldırılmasına, ilk derece mahkemesi hükmü yerine geçmek üzere; davalının istinaf talebinin kabulüne, 18/07/2024 tarihli ihtiyati tedbir kararının kaldırılmasına, gereğinin ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmesine, hükmetmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden llEdtDi - 3VU+UJr - RWtcwLi - e/BC34= ile erişebilirsin

4. **Mersin 9. İş Mahkemesi 17/10/2024 tarih ve E.2024/174, K.2024/377 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın çözümünde idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı vermiş ve karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...dava konusunun yürütmenin durdurma talepli Mersin Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünün kadrolu memur olan davacı hakkında geçici görevlendirme kararının iptali ile tedbiren durdurulması talebine ilişkindir.*
>
> *Görev konusu kamu düzeni ile ilgili olup mahkemelerce resen gözetilmesi gerekir. Dosyada yapılan incelemede davanın İdare Mahkemelerinde açılması gerektiği, bu haliyle yargı yolunun caiz olmadığı anlaşılmıştır.*
>
> *Taraflar arasındaki uyuşmazlığın "davalı tarafından geçici görevle iş yeri değişikliğinin durdurulmasına " ilişkin olduğu anlaşılmakla ve Mahkememizin iş bölümü çerçevesinde iş hukuku uyuşmazlıklarından kaynaklanan alacak, tazminat, işe iade vb. ile ilgili uyuşmazlıklarda görevli olması nedeni ile Mahkememizin GÖREVSİZLİĞİNE, dosyanın Mersin Nöbetçi İdare Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.*
>
> *Her ne kadar hüküm kısmında yargılama giderlerinin yetkili ve görevli mahkemece değerlendirilmesine karar verilmiş ise de mahkememiz kararında yargı yolu değiştiğinden dolayı yargılama gideri ve vekalet ücretine hükmedilmiştir.*
>
> *HÜKÜM:*
>
> *Yukarıda açıklanan nedenlerle;*
>
> *1-Mahkememizin GÖREVSİZLİĞİNE,*
>
> *2-Karar kesinleştiğinde ve taraflardan birinin 6100 sayılı HMK'nun 20. Maddesi uyarınca iki hafta içerisinde mahkememize başvurarak talepte bulunması halinde dosyanın yetkili Mersin Nöbetçi İdare Mahkemesine gönderilmesine..."*

5. Davacı vekili bu kez, aynı istemle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

6. **Mersin 2. İdare Mahkemesi 15/01/2025 tarih ve E.2024/1993 sayılı kararı** ile, açılan davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına ve davanın incelenmesinin Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"...Dosyanın incelenmesinden; 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye Geçici 23. madde kapsamında sözleşme imzalayarak sürekli işçi kadrosuna geçiş yapan ve Tarsus Devlet Hastanesi Genel ve Beyin Cerrahi Poliklinik Sekreteri kadrosunda bilgi işlem personeli olarak görev yapan davacının, Erdemli Devlet Hastanesine geçici olarak görevlendirilmesine ilişkin 06.06.2024 tarih ve 245783032 sayılı işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, sürekli işçi kadrosuna geçiş yapılmadan önceki ve statü değişikliği kapsamında kalan idari başvurular neticesinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarla ilgili olarak İdari Yargı'nın görevli olduğu tartışmasız olmakla birlikte, sürekli işçi statüsüne geçtikten sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlıkların çözüm yerinin değişiklik arz ettiği ve genel hükümler kapsamında İş Mahkemelerinin görevli olduğu anlaşılmaktadır..."*

7. Mersin 2. İdare Mahkemesince 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için, dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden llEdtDi - 3VU+UJr - RWtcwLi - e/BC34= ile erişebilirsin

III. İLGİLİ HUKUK

8. Anayasa'nın *"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. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden llEdtDi - 3VU+UJr - RWtcwLi - e/BC34= ile erişebilirsin

Kuruma yasal süresi dışında verilen belgelere dayanılarak bu madde hükmünden yararlanılamaz. 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu idarelerince tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi verilenler bu madde hükümlerinden yararlanabilir.

...

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

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. 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.

..."

10. 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 llEdtDi - 3VU+UJr - RWtcwLi - e/BC34= ile erişebilirsin

11. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun *"İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı"* başlıklı 2. maddesi şöyledir:

> *"1. (Değişik: 10/6/1994-4001/1 md.) İdari dava türleri şunlardır:*
> *a) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 21/9/1995 tarihli ve E:1995/27, K:1995/47 sayılı kararı ile; Yeniden Düzenleme: 8/6/2000-4577/5 md.) İdarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları,*
> *b) İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları,*
> *c) (Değişik: 18/12/1999-4492/6 md.) Tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar.*
> *2. İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler.(3)*
> *3. (Mülga: 2/7/2018 - KHK-703/185 md.)."*

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

12. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 03/03/2025 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, idari yargı yerince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

13. Raportör-Hakim Şerife ÖZDOĞAN IŞIK'ın davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

14. Dava, 375 sayılı KHK'nin Geçici 23. maddesi kapsamında Tarsus Devlet Hastanesi Genel ve Beyin Cerrahi Poliklinik Sekreteri sürekli işçi kadrosunda bilgi işlem personeli olarak görev yapmakta iken hakkında yürütülen bir idari soruşturma nedeniyle Erdemli Devlet Hastanesine geçici olarak görevlendirilmesine ilişkin 06/06/2024 tarih ve 245783032 sayılı işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

15. Davalı idarenin bir kamu kuruluşu olduğu çekişmesizdir.

16. 657 sayılı Kanun'da ilk üç istihdam şeklinin dışında kalan kişiler olarak belirtilen işçiler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağına işaret edilmek suretiyle, kamu

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden llEdtDi - 3VU+UJr - RWtcwLi - e/BC34= ile erişebilirsin

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

17. Davalı İdare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu açıktır.

18. 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.

19. Belirtilen tüm bu hususlara göre ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi ile, 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 çözülmesiyle İş Mahkemelerinin görevli kılınmış olması; daha sonra yürürlüğe giren 7306 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile de 4857 sayılı İş Kanunu'na veya 11/01/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 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 İş Mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

20.Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Mersin 2. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile Mersin 9. İş Mahkemesinin 17/10/2024 tarih ve E.2024/174, K.2024/377 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Mersin 2. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile Mersin 9. İş Mahkemesinin 17/10/2024 tarih ve E.2024/174, K.2024/377 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

03/03/2025 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Kenan	Nilgün	Doğan	Eyüp
YAŞAR	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden llEdtDi - 3VU+UJr - RWtcwLi - e/BC34= ile erişebilirsin