

T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2026/315
KARAR NO : 2026/309
KARAR TR : 15/06/2026

ÖZET: Davacının hükümlü olarak cezasını infaz ettiği sırada, Sincan Açık Cezaevi İnfaz Kurumu fırınında çalışırken, iş kazası geçirip sağ elinin üç parmağını makineye kaptırması nedeniyle cismani zarara uğradığından bahisle, maddi ve manevi zararın yasal faiziyle birlikte tazmini istemiyle açılan davada, ADLİ YARGI YERİNİN görevli olduğu hk.

K A R A R

Davacı : U. B.
Vekili : Av. K. B.
(Adli Yargıda)
Davalı : Adalet Bakanlığı Sincan Açık Ceza İnfaz Kurumu Müdürlüğü
(İdari Yargıda)
Davalı : Adalet Bakanlığı

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin halen Bolu T tipi cezaevinde mahkum olduğunu, Sincan Açık Ceza İnfaz Kurumunda hükümlü olarak cezasını infaz ettiği 15/11/2015 tarihinde cezaevi fırınında yaşadığı kaza neticesinde sağ elinin 3 parmağını makineye kaptırdığını, müvekkilinin daha önce geçirdiği başka bir iş kazasının, doğuştan veya sonradan bir engelinin bulunmadığını, davalı iş yerinde yevmiye ile çalıştığını, iş kazasına işveren tarafından sebebiyet verildiğini ifade ederek, 5.000 TL tedavi gideri, 5.000 TL kazanç kaybı, 5.000 TL ekonomik geleceğin sarsılmasından dolayı uğranılan kayıp ve 5.000 TL çalışma gücü kaybı olarak toplam 20.000 TL maddi ve 500.000 TL manevi olmak üzere toplam 520.000 TL tazminatın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tahsili istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. **Bolu İş Mahkemesi 01/09/2025 tarih ve E.2025/408, K.2025/381 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde idari yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 6100 sayılı Kanun'un 114/1-b ve 115/2 maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Somut olay incelendiğinde; kaza tarihinde hükümlünün hizmet döküm cetveline göre Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri bünyesinde 4/a'lı olarak çalışma kaydı görülmüş ise de bu durumun uyuşmazlığın İş Mahkemesinde görülebilmesi için yeterli olmayıp 5521 sayılı Yasa'nın 1. maddesinde öngörülen koşulların olayda ayrıca gerçekleşmesi gerektiği, uyuşmazlığın yukarıda belirtildiği üzere 5521 sayılı Yasa'nın aradığı iş sözleşmesine dayalı çalışmasından veya İş Kanunundan kaynaklanmayıp 5275 sayılı Yasa kapsamındaki yükümlülüğü çerçevesinde meydana gelen zararlandırıcı olaydan kaynaklandığı, bu çerçevede olay tarihinde hükümlü olan davacı ile davalı arasında kamu hukukuna dayalı ilişki olduğu anlaşıldığından uyuşmazlığın 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun



2/1-b maddesinde yer alan "İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları" kapsamında idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır..."

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

B. İdari Yargıda

4. Ankara 15. İdare Mahkemesi 11/11/2025 tarih ve E.2025/1687, K.2025/1746 sayılı kararı ile, davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15/1-a maddesi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş bu karar kesinleşmiştir. Kararının ilgili kısımları şöyledir:

"...4857 sayılı İş Kanunu'nun "Amaç ve kapsam" başlıklı 1. maddesinde, "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" hükmüne; "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinde, "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 maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.(...) İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmüne; 'Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi' başlıklı 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar." hükmüne yer verilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Sigortalı sayılanlar" başlıklı 4/1-a maddesinde, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan işçilere ilişkin düzenlemeye yer verilmiş; 5.maddesinde, "Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından aşağıda sayılan kişiler hakkında uygulanacak sigorta kolları şunlardır:

a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar..." hükmü düzenlenmiş, 12. maddesinin 5. fıkrasında, "Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir." hükmüne yer verilmiş; "İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 13. maddesinde iş kazasının gerçekleşme biçimleri sayılmış ve "a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın



geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır. (2) İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının; a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde, c) (Mülga; 17/4/2008-5754/8 md.) iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar. Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir. İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." denilmiştir.

...

Dosyanın incelenmesinden; Bolu T Tipi Cezaevinde hükümlü olarak bulunan davacının, hükümlü olarak cezasını infaz ettiği sırada 15 Kasım 2015 tarihinde Sincan Açık Cezaevi fırınında çalışırken iş kazası geçirip sağ elinin üç parmağını makineye kaptırdığından bahisle açtığı tazminat davasında Bolu İş Mahkemesinin E:2025/408 sayılı dosyasında görevsizlik kararı verilmesi üzerine bedensel maluliyet nedeniyle şimdilik 20.000 TL maddi ve 500.000 TL manevi olmak üzere 520.000 TL tazminatın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle ödenmesine karar verilmesi istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlıkta, davalı idarenin bir kamu kuruluşu olduğu ve davalı idare bünyesinde kurulan ekmek fırınında 5510 sayılı Kanuna tabi sigortalı olarak çalıştığı ve ayrıksı bir düzenleme bulunmadığından davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişkinin İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi olduğu, davacının uğradığını iddia ettiği zarara ilişkin olayın, iş sözleşmesi kapsamına girip girmediği, iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği hususunun da özel hukuk alanınca değerlendirilebileceği, aksine bir düşünce, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm yazılı irade beyanlarının idari işlem, eylemlerinin de idari eylem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğuracağı, belirtilen tüm bu hususlara göre 7036 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 Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya Kanun'dan 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 bulunduğu anlaşılmıştır.

Nitekim, Uyuşmazlık Mahkemesinin 21/03/2022 tarih ve E:2021/618, K:2022/143 sayılı kararı da bu yöndedir..."

5. Davacı vekilinin, 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, Ankara 15. İdare Mahkemesince idari yargı ve adli yargı dava dosyasına ilişkin bir kısım belgelerin



UYAP çıktıları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

6. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Amaç" başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunun amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir."

7. 5510 sayılı Kanun'un "Kapsam" başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"Bu Kanun; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsar."

8. 5510 sayılı Kanun'un "Sigortalı sayılanlar" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının ilgili kısımları 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."

9. 5510 sayılı Kanun'un "Bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar" başlıklı 5. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi şöyledir:

"Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından aşağıda sayılan kişiler hakkında uygulanacak sigorta kolları şunlardır:

a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar."

10. 5510 sayılı Kanun'un "İşveren, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kurulan işveren ve alt işveren" başlıklı 12. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir.

İşveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. (Ek cümleler: 15/7/2016-6728/46 md.) Bu Kanun gereği internet, elektronik ve benzeri ortamda Kuruma gönderilecek muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin defter ve kayıtlara ve bu kayıtların dayanağını teşkil eden belgelere uygun olmamasından işverenlerle birlikte yazılı sözleşme ile yetki verilmiş serbest muhasebeci, serbest muhasebeci malî müşavir ve yeminli malî müşavirler de müştereken ve müteselsilen



sorumludur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

...

Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir.

..."

11. 5510 sayılı Kanun'un "İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 13. maddesi şöyledir:

"İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,

c) (Mülga: 17/4/2008-5754/8 md.)

(Değişik paragraf: 17/4/2008-5754/8 md.) iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir.

İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."

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.

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

14. 4857 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin ilgili kısımları 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.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md.; Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

..."

15. 4857 sayılı Kanun'un "Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi" başlıklı 11. maddesi şöyledir:

" İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar."

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, adli ve idari yargı yerleri arasında anılan Kanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu,



idari yargı dava dosyası ve ekinde adli yargı dava dosyasına ilişkin belgelerin UYAP çıktılarının 15. maddede belirtilen yöntemle uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine son görevsizlik kararını veren Mahkemece Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin işlemlerde herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

17. Raportör-Hâkim Arzu ÇETİNDERE ŞAŞI'nın, 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, davacının hükümlü olarak cezasını infaz ettiği Sincan Açık Cezaevi İnfaz Kurumu fırınında çalışırken, iş kazası geçirip sağ elinin üç parmağını makineye kaptırması nedeniyle cismani zarara uğradığından bahisle, uğradığı maddi ve manevi zararın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmini istemine ilişkindir.

19. Dava dosyasının incelenmesinden; halen Bolu T Tipi Cezaevinde hükümlü olarak bulunan davacının, hükümlü olarak cezasını infaz ettiği sırada, Sincan Açık Cezaevi fırınında çalışırken iş kazası geçirip sağ elinin üç parmağını makineye kaptırdığından bahisle, şimdilik 20.000 TL maddi ve 500.000 TL manevi olmak üzere toplam 520.000 TL tazminatın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle ödenmesine karar verilmesi istemiyle dava açıldığı anlaşılmıştır.

20. Somut olay ve mevzuat hükümleri dikkate alındığında; dava, davacının zararına sebebiyet veren eylemin, davalı idarenin hizmet kusurundan kaynaklanan ve idari hizmetin kötü işlemesi kapsamında değerlendirilebilecek bir nitelik taşıdığı düşünülebilirse de; 5510 sayılı Kanun'un 5/1-a bendinde "*hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortasının uygulanacağı*" ve aynı Kanun'un 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında "*sigortalı sayılacağı*" hüküm altına alınmış olduğundan, bu düzenlemenin, genel idare esaslarına ilişkin sorumluluk hükümlerini düzenleyen diğer kanunlara nazaran özel nitelikte olduğu ve bu nedenle zarar, idarenin eyleminden kaynaklansa dahi davaya konu uyuşmazlıkta öncelikli olarak uygulanması gerektiği kanaatine ulaşılmıştır.

21. Buna göre, dava konusu uyuşmazlıkta davacının, davalı idare bünyesinde açık cezaevi infaz kurumu fırınında hükümlü olarak çalıştığı sırada, iş kazası nedeniyle cismani zarara uğradığı ileri sürülerek bu zararının tazmini talep edildiğinden, bu kapsamda mahkemece öncelikle olayın iş kazası olup olmadığı, işverenin ve işçinin kusur durumu, mevzuatın taraflara yüklediği hak ve yükümlülüklerin olayın oluşumuna etkisi hep birlikte değerlendirilip belirlenmesi gerektiğinden ve bu hususların saptanmasının ise 5510 ve 4857 sayılı Kanunlar kapsamında yapılacağı gözetildiğinde, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

22. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Bolu İş Mahkemesinin 01/09/2025 tarih ve E.2025/408, K.2025/381 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması



gerekmıştır.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Bolu İş Mahkemesinin 01/09/2025 tarih ve E.2025/408, K.2025/381 sayılı
GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

15/06/2026 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan
Rıdvan
GÜLEÇ

Üye
Eyüp
SARICALAR

Üye
Bayram
ŞEN

Üye
Döndü Deniz
BİLİR

Üye
Ahmet
ARSLAN

Üye
Mahmut
BALLI

Üye
Bilal
ÇALIŞKAN

