T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2026/505
KARAR NO : 2026/492
KARAR TR : 07/09/2026

ÖZET: Davacının Halk Eğitim Merkezi Müdürlüklerinde usta öğretici olarak çalışırken iş akdinin feshi nedeniyle, İş Kanunu'ndan kaynaklanan parasal haklarının ödenmesi istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : E. S.
Vekili : Av. M. T. T.
Davalı : Milli Eğitim Bakanlığı
Vekili : Av. H. E.

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin davalı Bakanlığa bağlı Yüreğir Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü ve Şehit Samet Saraç Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğünde Şubat 2015 - 10/09/2024 tarihleri arasında usta öğretici olarak çalıştığını, davalı idare tarafından iş akdinin haksız yere feshedildiğini belirterek, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla, 100 TL kıdem tazminatının iş akdinin fesih tarihinden itibaren, 50 TL ihbar tazminatı alacağı, 50 TL eksik ödenen ücret alacağı, 50 TL yıllık izin ücreti alacağı, 50 TL ilave tediye alacağının arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsili istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

2. Davacı vekili 13/03/2026 tarihli dilekçesi ile taleplerini 145.286,51 TL kıdem tazminatı alacağı, 48.871,16 TL İhbar tazminatı alacağı, 53.378,50 TL yıllık izin ücreti alacağı, 60.532,76 TL eksik ödenen ücret alacağı/ücret farkı alacağı, 47.969,61 TL ilave tediye ücreti alacağı olarak ıslah etmiştir.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

3. **Ankara 54. İş Mahkemesi 02/04/2026 tarih ve E.2025/301, K.2026/102 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın çözümünde idari yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 6100 sayılı Kanun'un 114/1-b, 115/2 maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle, dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"... Dosya içeriğine göre davacının, davalı nezdinde çalışması için 657 sayılı Kanun'un 89. maddesinde belirtilen statü içinde ve kaymakamlık onayı ile görevlendirilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Şu hâlde davacı ile davalı arasında iş sözleşmesi bulunduğundan söz edilemeyecektir. Bu durumda aradaki hukuki ilişki iş sözleşmesi, bir başka anlatımla işçi*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden FHoQ9bY - ws5hh/O - tvv/j6m - yj+rR4= ile erişebilirsin

işveren ilişkisi olarak nitelendirilemeyeceğinden taraflar arasındaki ilişkinin statü hukukuna tâbi olduğunun kabulü gerekmektedir.

Bu maddi ve hukuki olgulara göre uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargıdır.

Dosya içerisinde eldeki davanın taraflarına dair verilen bir Uyuşmazlık Mahkemesi kararı bulunmadığı, güncel Yargıtay içtihatlarının (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2019/9-786 Esas-2021/1514 Karar sayılı kararı ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2023/5976 Esas-2023/9659 Karar, 2024/1686 Esas-2024/7041 Karar, 2023/17447 Esas-2024/1146 Karar, 2022/17656 Esas-2023/1210 Karar, 2025/8544 Esas-2025/9040 Karar sayılı vb.) bu noktada açık olduğu ve son olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2025/7825 Esas-2025/8082 Karar sayılı Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesine Dair Kararında "... Uyuşmazlığın Millî Eğitim Bakanlığına bağlı halk eğitim merkezlerinde usta öğretici olarak çalışanların alacaklarına ilişkin davalarda görevli yargı yolunun idari yargı olduğuna dair Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 15.05.2025 tarihli ve 2024/1170 Esas, 2025/727 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesine," şeklinde de karar verildiği anlaşılmıştır.

Dolayısı ile eldeki uyuşmazlığın Adli Yargı kapsamında bulunmadığı ve yukarıda belirildiği üzere yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava şartı yokluğu nedeni ile davanın usulden reddine..."

4. Davacı vekili bu kez, 100 TL kıdem/iş sonu tazminatı alacağının iş akdinin fesih tarihinden itibaren, 50 TL ihbar tazminatı alacağı, 50 TL eksik ödenen ücret alacağı, 50 TL yıllık izin ücreti alacağı, 50 TL ilave tediye alacağının arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte tahsili istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

5. **Ankara 10. İdare Mahkemesi 05/06/2026 tarih ve E.2026/882 sayılı kararı** ile, davacının idareyle arasında hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen tazminatın İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varıldığı 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:

"...506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde; "Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar..." denilmiş, aynı Yasanın "Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri" başlıklı 134. maddesinde, "Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür" hükmüne yer verilmiş; 506 sayılı Yasa hükümleri 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 3. maddesinde; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi sigortalı olarak tanımlanmış; 79. madde ile başlayan Dördüncü Kısmında, primlere ilişkin hükümlere yer verilmiş; 101. maddesinde "Bu kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinde görülür" denilmiştir.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 1.maddesinde, Kanunun amacının, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olduğu belirtilmiş; aynı zamanda, bakılan davanın da konusunu oluşturan "İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi" hususuna Kanunun 8.maddesi ve devamında, kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden FHoQ9bY - ws5hh/O - tvv/j6m - yj+rR4= ile erişebilirsin

yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara ise Kanunun değişik maddelerinde yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri ve dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen işçilik alacaklarının İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 22/09/2025 tarih ve E.2025/485, K.2025/588 sayılı kararı da aynı doğrultudadır. ..."

6. Ankara 10. İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için idari yargı dosyası, ekinde adli yargı dava dosyası UYAP çıktıları ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

7. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun, 01/10/2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılan 2. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu Kanun'a göre sigortalı sayılırlar."

8. 506 sayılı Kanun'un *"Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri"* başlıklı mülga 134. maddesi şöyledir:

"Bu Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür."

9. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun *"Tanımlar"* başlıklı 3. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"*Bu Kanunun uygulanmasında;*
...

6) Sigortalı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi,

...
ifade eder.
..."

10. 5510 sayılı Kanun'un 79. madde ile başlayan 4. kısmında, primlere ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

11. 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."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden FHoQ9bY - ws5hh/O - tvv/j6m - yj+rR4= ile erişebilirsin

12. 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."

13. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddeyle başlayan "*İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi*" başlıklı İkinci Bölümünde kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara yer verilmiştir.

14. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "*İş mahkemelerinin kuruluşu*" başlıklı 2. maddesi şöyledir:

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

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

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

15. 7036 sayılı Kanun'un "*Dava şartı olarak arabuluculuk*" başlıklı 3. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

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

16. 7036 sayılı Kanun'un *"Görev"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

"(1) İş mahkemeleri;

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

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

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara, ilişkin dava ve işlere bakar."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden FHoQ9bY - ws5hh/O - tvv/j6m - yj+rR4= ile erişebilirsin

17. 7036 sayılı Kanun'un "*Geçiş Hükümleri*" başlıklı geçici 1. maddesi şöyledir:

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

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

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

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

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

18. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Nesrin ŞENGÜN, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 07/09/2026 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, idare mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, mahkemece idari yargı dosyasının, ekinde adli yargı dava dosyası UYAP çıktıları 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

19. Raportör-Hâkim Süleyman ARIDURU'nun davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ'nin davada adli yargının, Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın ise davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

20. Dava, davacının davalı Bakanlığa bağlı Yüreğir Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü ve Şehit Samet Saraç Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğünde usta öğretici olarak çalışmakta iken, iş akdinin feshinden kaynaklanan tazminat ve alacaklarının faizi ile birlikte davalıdan tahsili istemiyle açılmıştır.

21. Davacının, idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen tazminat ve alacaklarının İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

22. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Ankara 10. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile, Ankara 54. İş Mahkemesinin 02/04/2026 tarih ve E.2025/301, K.2026/102 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden FHoQ9bY - ws5hh/O - tvv/j6m - yj+rR4= ile erişebilirsin

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Ankara 10. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile, Ankara 54. İş Mahkemesinin 02/04/2026 tarih ve E.2025/301, K.2026/102 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

07/09/2026 tarihinde, Üye Nesrin ŞENGÜN'ün KARŞI OYU ve OY ÇOKLUĞU İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Rıdvan	Bayram	Döndü Deniz	Nesrin
GÜLEÇ	ŞEN	BİLİR	ŞENGÜN

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden FHoQ9bY - ws5hh/O - tvv/j6m - yj+rR4= ile erişebilirsin

KARŞI OY

Uyuşmazlık, davalı idare bünyesindeki halk eğitim merkezinde, ek ders ücreti karşılığı usta öğretici olarak çalışan davacı ile davalı idare arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin belirlenmesine ilişkindir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89 uncu maddesinde "Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumlan ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilir. Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile tespit olunur" hükümleri yer almaktadır.

1739 sayılı Mili Eğitim Temel Kanununun "uzman ve usta öğreticiler" başlıklı 47 inci maddesinde de "Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmet içi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğreticilerde geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilir. Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğreticilerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri yönetmelikle tespit edilir." hükmüne yer verilmiştir.

Bu maddeye istinaden çıkarılan, TC. Mili Eğitim Bakanlığı Kurumlarında Sözleşmeli veya Ek Ders Görevi ile Görevlendirilecek Uzman ve Usta Öğreticiler Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde; "Uzman ve Usta Öğreticiler aşağıdaki şekillerde görevlendirilirler.

1-Geçici personel olarak: Geçici personel olarak görevlendirilecek uzman ve usta öğreticiler ile yapılacak sözleşme esasları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 15/05/1975 gün ve 1897 sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile değiştirilen 4 üncü maddesine göre Bakanlıkça hazırlanır.

2- (Değişik: 29.8.2009/27334 RG) Ek ders görevi verilmesi yoluyla:

4. maddede belirtilen esaslara göre ek ders görevi verilmesi yoluyla görevlendirilecek uzman ve usta öğreticilere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89 uncu maddesi uyarınca 1/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararda belirtilen miktarda ek ders görevi verilebilir." düzenlemesinin yer aldığı;

Anılan Yönetmeliğin muhtelif maddeleriyle, bu görevlilerin; göreve alınmaları ve görevlerinin sonlandırılması, çalışma süresi, çalışma saati, bu kapsamda çalışanların nitelikleri, sorumlulukları çalışma koşullarının, yapılacak ödemelerin kamu idaresince önceden düzenlendiği; Milli Eğitim Bakanlığı kurumlarında, sözleşmeli veya ek ders görevi ile usta öğreticilerin görev yapabileceği, bunların çalışma koşullarının statü hukuku içinde düzenlendiği, idarenin göreve alma ve görevi sonlandırma gibi konularda üstün yetkilerinin bulunduğu görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş aktinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkların çözüm yeri, mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi, 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca iş mahkemeleridir.

İş mahkemeleri; a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 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,

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden FHoQ9bY - ws5hh/O - tvv/j6m - yj+rR4= ile erişebilirsin

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanun'un 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin ikinci fıkrasında, Kanun'un 4. maddesinde belirtilen ayrık durumlar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve çalışma şekline bakılmaksızın işçilere bu Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "işçi" bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleriyle kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur. Çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine, idarece yapılan bir görevlendirmeye veya idari sözleşmeye dayalı olup olmadığının tespiti, sonuç itibariyle yargı yolunu da belirleyecektir. Niteliği itibariyle bir özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinde taraflar, yasaların öngördüğü sınırlar içinde sözleşmenin konusunu, amacını, biçimini, bağlantı kuracakları kişileri serbestçe seçebilirler. Buna karşılık istihdamın idari sözleşme, görevlendirme veya atama suretiyle yapılması durumunda, çalışma ilişkisinin çerçevesini oluşturan yasal mevzuat tarafların hareket serbestisini kısıtlamakta ve kişileri statü hukukuna tabi kılmaktadır. Bu nedenledir ki, özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idarece yapılan görevlendirmelerden ve atamalardan doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda çözümlenmektedir (YHGK 18/01/2017, 2015/736 esas-2017/25 karar sayılı kararı).

Dosyanın incelenmesinden davacının 657 sayılı Kanunu'nun 89 uncu maddesinde belirtilen statü içerisinde ve mülki amir onayıyla halk eğitim merkezi müdürlüğünde ek ders ücreti karşılığı usta öğretici olarak görevlendirildiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında varılan neticede, çalışma ilişkisinin idarece yapılan görevlendirmeye dayalı olduğu, göreve alınma, çalışma koşuları ile ödenecek ücretin idareye üstün yetkiler tanınarak statü hukuku içinde önceden düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu itibarla taraflar arasındaki ilişki statü hukukuna tabi olup, Sosyal Güvenlik Hukuku açısından, primlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi, davacının özel hukuk kapsamında sözleşme ile çalıştığını göstermez.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2016/19230 Esas, 2020/6243 Karar ve 16.06.2020 tarihli kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/17656 Esas, 2023/1210 Karar ve 23.01.2023 tarihli kararı, son olarak 20/10/2025 tarihli 2025/7825 Esas 2025/8082 Karar sayılı aynı konuya ilişkin uyuşmazlığın giderilmesi talebi sonucu Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin verdiği karar da dikkate alındığında taraflar arasında 4857 sayılı Kanun kapsamına giren bir iş sözleşmesi bulunmayıp statü hukuku kapsamına giren ilişkiden kaynaklanan uyuşmazlığın çözümünde idari yargı görevlidir.

Anılan sebeplerle, sayın çoğunluğun adli yargının görevli olduğuna ilişkin görüşüne katılamamaktayım.

Üye
Nesrin ŞENGÜN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden FHoQ9bY - ws5hh/O - tvv/j6m - yj+rR4= ile erişebilirsin