

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/35757

Karar No. 2012/1051

Tarihi: 23.01.2012

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/8

•

- **KAPSAM DIŞI PERSONEL**
- **İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLMASI**
- **ÖZEL ÜNİVERSİTELERDE ÇALIŞAN YARDIMCI DOÇENTLERİN İŞ YASASI KAPSAMINDA OLDUĞU**
- **DAVA ŞARTINDAN YOKSUNLUK**

•

ÖZETİ Dairemiz kararlarında, 657 sayılı Yasanın 89 uncu maddesine uygun olarak, Bakanlar Kurulu kararnamesi doğrultusunda ve sınavla işe alınan halk eğitim merkezi kurs öğretmeninin işçi olmadığı kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 14.02.2000 gün 1999/19571 E, 2000/1395 K.). Yine, çıraklık eğitim merkezinde görev alan usta öğretici için de aynı sonuca varılmıştır (Yargıtay 9. HD. 28.04.2003 gün 2002/23990 E, 2003/7205 K.).

Devlet üniversitelerinde 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanununun 34 üncü maddesi kapsamında çalışanların, İş Kanununa tabi olmayıp sözleşmeli personel statüsünde olduğu da başka bir Dairemiz kararında vurgulanmıştır (Yargıtay 9.HD. 13.10.2005 gün 2005/4456 E, 2005/33378 K.). Buna karşın, özel üniversitelerde yardımcı doçent kadrosunda çalışanların İş Kanunu kapsamında oldukları kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 02.05.2006 gün 2006/10643 E, 2006/12286 K.).

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. inci maddesinde iş mahkemelerinin görevi, “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi” olarak belirlenmiş olmakla, sözleşmeli personel olarak çalışanın talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut olayda, davacının davalı işyerinde kapsam dışı sözleşmeli personel olarak çalıştığı sırada, işverence 15.02.2001 tarihli sözleşmeyi imzalamasının istendiği uyuşmazlık konusu değildir. Yine anılan tarihte davalı işverenin kamu kurumu niteliğinde olduğu da ihtilaf dışıdır, davalı işveren kamu payının %

50 sinin satıldığı 14.11.2005 tarihinde özelleştirilmiştir.

Böyle olunca sahteliği iddia edilen sözleşme tarihinde davalı işveren kamu kurumu, davacı da kapsam dışı sözleşmeli personel olduğundan Uyuşmazlık Mahkemesinin 22.01.1996 tarih ve 1996/1 sayılı ilke kararı gereğince uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, Mahkemece davanın 6100 Sayılı yasanın 114/1-b ve 115/2. maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

DAVA :Davacı, hizmet akdi sözleşmesinin sahteliğinin tespiti ile iptaline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y.Tekbaş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı tarafından imzalatılan 15.02.2001 günlü sözleşmedeki imza kendisine ait olmadığından iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı sözleşmeyi başkasının imzalamasının geçersiz sayılmasını gerektirmediğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece; Adli Tıp raporuna göre, sözleşmedeki imzanın davacıya ait olmadığı belirlendiğinden istek gibi hüküm kurulmuştur.

D) Temyiz:

Kararı yasal süresi içinde davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 1. inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. üncü maddesinde belirtilen ayrık durumlar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve çalışma şekline bakılmaksızın işçilere bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

Sorun daha çok statü hukukuna tabi kamu çalışanları ile yine kamuda çalışan işçiler arasındaki ayırım noktasında ortaya çıkmaktadır.

T.C. Anayasasının 128. inci maddesi, "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin 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" şeklindedir.

657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 4. üncü maddesinde, kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle görüleceği hükme bağlanmıştır. Değinen maddenin (A) bendinde, mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen aslî ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler bu Kanunun uygulanmasında memur sayılacağı, ayrıca maddede

tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanların memur oldukları belirtilmiştir.

Memur, sözleşmeli personel ve işçinin ortak noktası, ücret karşılığı bağımlı çalışmalarıdır. Memur genel idare esaslarına göre yürütülen aslî ve sürekli kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde görevlendirilir. İşe alınması (atama) idarî işlemle olur. Yine memurların çalışma koşulları, hakları, ödev ve sorumlulukları ve memurluğun sona ermesi yasa ile belirlenmiştir. Bu konularda memur ile onu atayan idare arasında farklı bir uygulamanın kararlaştırılması söz konusu olamaz.

657 sayılı Yasanın 4/B maddesinde ise, “kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zarurî ve istisnaî hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak, Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti” yapanların sözleşmeli personel oldukları açıklanmıştır.

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinde, teşebbüs ve bağılı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtilmiştir. Anılan maddenin (b) bendinde, “Teşebbüs ve bağılı ortaklıklarda, Devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin kârlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibariyle kuruluşunun kârlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek karar alma, alınan kararları uygulatma ve uygulamayı denetleme yetkisi verilmiş aslî ve sürekli görevler genel idare esaslarına göre yürütülür. Teşebbüs ve bağılı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken aslî ve sürekli görevleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile ekli (1) sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personel eliyle gördürülür. Bunlar hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır” şeklinde kurala yer verilerek, anılan kurumlarda çalışanlar bakımından memur kavramı ortaya konulmuş, (c) bendinde ise, “(b) bendi dışında kalan sözleşmeli personel, teşebbüs ve bağılı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hukukî esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personel” sözleşmeli personel olarak ifade edilmiştir.

Bu anlatıma göre; 657sayılı Yasanın 4/B maddesinde açıklanan işlerde, özel bir meslek bilgisi ve uzmanlığı olan kişilerin, Bakanlar Kurulu Kararı ile geçici olarak çalıştırılan ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/b maddesi uyarınca genel idare esaslarına göre hizmet yürüten memur ve işçi sayılmayan çalışanlar, sözleşmeli personel olarak ifade edilmelidir. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sözleşmeli personele 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanır. Ayrıca 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Kamu İktisadi Teşebbüslerinde sözleşmeli personel çalıştırılmasının esasları belirlenmiştir.

Sözleşmeli personel kural olarak sosyal güvenlik sistemi açısından memurlar gibi Emekli Sandığına tabidir. Ancak Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışanlar açısından, işçilikten sözleşmeli personel statüsüne geçiş veya daha önce sözleşmeli personel olarak görev yapanların daha sonra işçi statüsü ile çalıştırılmaları mümkündür. Daha önce işçi olarak çalışan ve Sosyal Sigortalar Kurumuna prim ödeyen çalışanın, görev ve unvanında yükselme sonucu sözleşmeli personel olarak atanması sonrasında dahi, sosyal güvenlik yönünden önceki uygulamaya devam edildiği ve primlerini adı geçen kuruma ödediği görülmektedir. Bazen de bunun aksine Emekli Sandığına bağılı sözleşmeli personelin, sonradan işçi statüsüne geçmiş olmasına karşın, anılan

sosyal güvenlik kurumu ile olan bağlantısı devam etmektedir. Bu itibarla, sosyal güvenlik açısından bağlı olunan kurum, çalışanın hukukî statüsünü belirlemek açısından tek başına yeterli olmamaktadır. Dairemizin 25.07.2008 gün ve 2007/22173 E, 2008/ 22066 K. sayılı kararı da bu yöndedir.

Memur ve sözleşmeli personelin konumu statü hukukunu ilgilendirdiğinden, idare ile çıkacak olan uyuşmazlıklar iş mahkemeleri yerine idarî yargı yerinde çözümlenmelidir. Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 1995/1 Esas 1996/1 Karar sayılı ilke kararında, özelleştirme kapsamında olsun veya olmasın Kamu İktisadi Teşebbüslerinde sözleşmeli personel statüsünde çalışanların kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlıkların çözüm yerinin idarî yargı olduğu hükme bağlanmıştır. Çalışmaların bir kısmının sözleşmeli personel bir kısmının da işçilikte geçmesi halinde, iş hukukunun uygulanması sadece işçilikte geçen dönemle sınırlı kalır.

Dairemiz kararlarında, 657 sayılı Yasanın 89 uncu maddesine uygun olarak, Bakanlar Kurulu kararnamesi doğrultusunda ve sınavla işe alınan halk eğitim merkezi kurs öğretmeninin işçi olmadığı kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 14.02.2000 gün 1999/19571 E, 2000/1395 K.). Yine, çıraklık eğitim merkezinde görev alan usta öğretici için de aynı sonuca varılmıştır (Yargıtay 9. HD. 28.04.2003 gün 2002/23990 E, 2003/7205 K.).

Devlet üniversitelerinde 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanununun 34 üncü maddesi kapsamında çalışanların, İş Kanununa tabi olmayıp sözleşmeli personel statüsünde olduğu da başka bir Dairemiz kararında vurgulanmıştır (Yargıtay 9.HD. 13.10.2005 gün 2005/4456 E, 2005/33378 K.). Buna karşın, özel üniversitelerde yardımcı doçent kadrosunda çalışanların İş Kanunu kapsamında oldukları kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 02.05.2006 gün 2006/10643 E, 2006/12286 K.).

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. inci maddesinde iş mahkemelerinin görevi, "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi" olarak belirlenmiş olmakla, sözleşmeli personel olarak çalışanın talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut olayda, davacının davalı işyerinde kapsam dışı sözleşmeli personel olarak çalıştığı sırada, işverence 15.02.2001 tarihli sözleşmeyi imzalamasının istendiği uyuşmazlık konusu değildir. Yine anılan tarihte davalı işverenin kamu kurumu niteliğinde olduğu da ihtilaf dışıdır, davalı işveren kamu payının % 50 sinin satıldığı 14.11.2005 tarihinde özelleştirilmiştir.

Böyle olunca sahteliği iddia edilen sözleşme tarihinde davalı işveren kamu kurumu, davacı da kapsam dışı sözleşmeli personel olduğundan Uyuşmazlık Mahkemesinin 22.01.1996 tarih ve 1996/1 sayılı ilke kararı gereğince uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, Mahkemece davanın 6100 Sayılı yasanın 114/1-b ve 115/2. maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.01.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.