

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/24525
Karar No.	2016/16227
Tarihi:	21.09.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
1475. S. İşK/14

- **STATÜ DEĞİŞİKLİĞİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ**
- **GEÇİCİ İŞÇİ STATÜSÜNDEN SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜNE GEÇEN İŞÇİNİN GEÇİCİ İŞÇİ OLARAK ÇALIŞTIĞI DÖNEME İLİŞKİN KIDEM İHBAR TAZMİNATI İSTEYEMEYECEĞİ**

• **ÖZETİ** Çalışanın bir statüden diğer statüye geçmesi halinde, statü değişikliğinde iradesinin rol alıp almadığı önem taşır. Çalışanın iş ilişkisinden, memuriyete veya sözleşmeli personel yada idari sözleşme ilişkisine kendi iradesi ile geçmesi ve iş ilişkisine kendisinin son vermesi halinde, iş ilişkisi işveren tarafından sonra erdirilmediğinden bu dönem için çalışanın kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanma olanağı bulunmamaktadır. Keza bu şekildeki statü değişikliği işçi açısından haklı fesih nedeni olmadığı için kıdem tazminatı hakkı da doğmayacaktır. Ayrıca statü değişikliği ile ilgili özel yasa hükümlerinin de dikkate alınması gerekir.

Somut uyuşmazlıkta mahkemece karar gerekçesinde bozma ilamına uyulduğu belirtilerek, davacının geçici işçi olarak çalıştığı 01.12.1999-06.07.2007 tarihler arası dönem yönünden davalı işverenin iş akdini haklı nedenle feshettiğini ispatlayamadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verilmiş ise de; dosya kapsamı ile sabit olduğu üzere davacının 01.12.1999-06.07.2007 tarihler arası geçici personel iken , 06.07.2007 tarihinde 5620 Sayılı Kanununun 2. maddesinin 10. bendi gereğince

statüsü değişerek sözleşmeli personel personel kadrosuna geçirilmek suretiyle iş akdinin sona erdirildiği anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, vekalet ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 30.11.1999 tarihinde Belediye işlerinin yüklenen'nde işe başladığını, 18.02.2000 tarihinden itibaren iseMüdürlüğü kadrosunda işçi olarak çalışmaya başladığını, 15.02.2010 tarihine kadar Kurum içi görevlendirme ile Hukuk İşleri Müdürlüğünde avukat olarak çalıştığını, çalışmasının işten çıkarıldığı tarihe kadar kesintisiz olarak davalı ... nezdinde geçtiğini ileri sürerek,kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle;davacının 06.07.2007 tarihinden itibaren sözleşmeli personel olarak çalıştığını, 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi ile 5620 Sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun, Geçici İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmesi başlıklı 2. maddesinin (10.) bendi uyarınca davanın görev yönünden reddi gerektiğini, 7/15754 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 2. maddesi uyarınca sözleşmeli personelin işçi sayılmayan kamu görevlisi olduğunu bu nedenle davacıya kıdem tazminatı ödemesi yapılmasının mümkün olmadığını, ihbar tazminatı talebinin yersiz olduğunu, 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri ile davacıyla akdedilen iş akdinin 11. maddesi hükümleri uyarınca "...yıllı içerisinde kullanılmayan izinler ertesi yıla devredilemez ve kullanılmayan izin süreleri için ayrıca ücret ödenmez...." hükmü uyarınca yıllık izin talebi ile diğer taleplerinin de yerinde olmadığını savunarak,davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C) Bozma İlamı ile Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemenin ilk kararı Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 19.02.2014 tarihli ve 2012/359 Esas, 2014/5125 Karar sayılı bozma kararı ile özetle; "Somut uyuşmazlıkta, 01.12.1999 tarihinden itibaren geçici işçi olarak çalışan davacının 06.07.2007 tarihinden itibaren 5620 Sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümleri uyarınca sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken davalı ... tarafından 15.02.2010 tarihinde iş akdinin feshedildiği anlaşılmaktadır. 5620 Sayılı Kanunun 2. maddesinin 10. bendi "... sözleşmeli personel statüsüne geçirilenlere iş mevzuatına göre herhangi bir tazminat ödenmez. Bu personelin önceden kıdem tazminatı ödenmiş süreleri hariç, kıdem tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 657 Sayılı Kanunun 4. maddesinin (B) fıkrasında belirtilen iş sonu tazminatına hak kazanmada ve hesabında dikkate alınır..." hükmünü içermektedir. Her ne kadar Mahkemece, sözleşmeli personel statüsüne geçirilirken davacıya tercih hakkı tanınmadığı ve iş akdinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiği gerekçesiyle yazılı şekilde karar verilmiş ise de; davacının sözleşmeli personel olarak çalıştırıldığı 06.07.2007-15.02.2010 tarihleri arasında taraflar arasında iş ilişkisinin bulunmadığı, statü ilişkisi nedeniyle bu dönemin özel yasa düzenlemesi nedeni ile Emekli

Sandığı Kanunu uyarınca değerlendirilmesi gerektiği anlaşıldığından, belirtilen dönem yönünden uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerekir. Mahkemece, bu dönem yönünden dava dosyasının tefrik edilerek, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi için davanın yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle 6100 sayılı HMK.nun 114/6 ve 115/2.maddeleri uyarınca reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

Davacının geçici işçi olarak çalıştığı 01.12.1999-06.07.2007 tarihleri arası dönem yönünden ise; 06.07.2007 tarihi itibarıyla feshe bağlı alacaklar yönünden iş akdinin işveren tarafından haksız ve bildirimsiz olarak feshedilip edilmediği araştırılarak tüm deliller birlikte değerlendirilerek varılacak sonuca göre bir karar verilmesi gerektiğinin gözetilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece bozma kararına uyularak bozma ilamı doğrultusunda yapılan yargılama sonunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir. İş mahkemesinin kural olarak görevli olması için taraflarının işçi ile işveren olması ve aralarında iş ilişkisi bulunması gerekir.

Çalışanın bir statüden diğer statüye geçmesi halinde, statü değişikliğinde iradesinin rol alıp almadığı önem taşır. Çalışanın iş ilişkisinden, memuriyete veya sözleşmeli personel yada idari sözleşme ilişkisine kendi iradesi ile geçmesi ve iş ilişkisine kendisinin son vermesi halinde, iş ilişkisi işveren tarafından sonra erdirilmediğinden bu dönem için çalışanın kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanma olanağı bulunmamaktadır. Keza bu şekildeki statü değişikliği işçi açısından haklı fesih nedeni olmadığı için kıdem tazminatı hakkı da doğmayacaktır. Ayrıca statü değişikliği ile ilgili özel yasa hükümlerinin de dikkate alınması gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, 01.12.1999 tarihinden itibaren geçici işçi olarak çalışan davacının 06.07.2007 tarihinden itibaren 5620 Sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümleri uyarınca sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken davalı ... tarafından 15.02.2010 tarihinde iş akdinin feshedildiği anlaşılmaktadır. 5620 Sayılı Kanunun 2. maddesinin 10. bendi "... sözleşmeli personel statüsüne geçirilenlere iş mevzuatına göre herhangi bir tazminat ödenmez. Bu personelin önceden kıdem tazminatı ödenmiş süreleri hariç, kıdem tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 657 Sayılı Kanunun 4. maddesinin (B) fıkrasında belirtilen iş sonu tazminatına hak kazanmada ve hesabında dikkate alınır..." hükmünü içermektedir.

Mahkemece davacının sözleşmeli personel olarak çalıştırıldığı 06.07.2007-15.02.2010 tarihleri arasında taraflar arasında iş ilişkisinin bulunmadığı, statü ilişkisi nedeniyle bu dönemin özel yasa düzenlemesi nedeni ile Emekli Sandığı Kanunu uyarınca değerlendirilmesi gerektiği anlaşıldığından, belirtilen dönem yönünden uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta mahkemece karar gerekçesinde bozma ilamına uyulduğu belirtilerek,davacının geçici işçi olarak çalıştığı 01.12.1999-06.07.2007 tarihler arası dönem yönünden davalı işverenin iş akdini haklı nedenle feshettiğini ispatlayamadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verilmiş ise de; dosya kapsamı ile sabit olduğu üzere davacının 01.12.1999-06.07.2007 tarihler arası geçici personel iken , 06.07.2007 tarihinde 5620 Sayılı Kanunun 2. maddesinin 10. bendi gereğince statüsü değişerek sözleşmeli personel kadrosuna geçirilmek suretiyle iş akdinin sona erdirildiği anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

F)Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.09.2016 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.