

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

|           |            |
|-----------|------------|
| Esas No.  | 2015/2023  |
| Karar No. | 2016/12470 |
| Tarihi:   | 26.05.2016 |

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- **HALK EĞİTİM MERKEZİ KURS ÖĞRETMENLERİNİN STATÜ HUKUKUNA TABİ OLMASI**
- **USTA ÖĞRETİCİLERİN ÇIRAKLIK MERKEZİNDE ÇALIŞMALARININ İŞÇİ STATÜSÜNDE KABUL EDİLEMEYECEĞİ**
- **İŞ SONU TAZMİNATININ KIDEM TAZMİNATI NİTELİĞİNDE OLMADIĞI**
- **GÖREVLİ YARGI YOLUNUN İDARİ YARGI OLACAĞI**

**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. 14.2.2000 gün 1999/19571 E, 2000/1395 K.). Yine, çıraklık eğitim merkezinde görev alan usta öğretici için de aynı sonuca varılmıştır (Yargıtay 9. HD. 28.4.2003 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.2.5.2006 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 iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından

doğın hukuk uyuşmazlıklarının çözümlmesi" olarak belirlenmiş olmakla, sözleşmeli personel olarak çalışanın talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görölmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı 12.05.1989-19.06.2007 arasında işçi olarak çalıştığını ardından 657 sayılı Kanun 4B statüsüne geçtiğini, 15.08.2010 tarihinde emekli olduğunu kendisine 9 yıl 11 ay 27 günlük çalışma karşılığı 1.062,09 TL üzerinden iş sonu tazminatı ödendiğini, hizmet süresinin eksik hesaplandığı gibi hesaplama esas ücretin de eksik olduğunu iddia ederek eksik ödenen işsonu tazminatının tahsili için dava açmıştır. Dava dilekçesinde alacak "kıdem tazminatı" olarak yazılmış ise de alacak iş kanunu anlamında kıdem tazminatı olmayıp bir nevi memura ödenen emekli ikramiyesi niteliğindeki iş sonu tazminatıdır. Davacı son olarak 657 sayılı Kanun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel statüsünde çalışmıştır. Davacı statü hukukuna tabidir. 6100 sayılı HMK 114/1-b, 115/2 maddeleri uyarınca dava şartı noksanlığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken esasa girilerek yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir..

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın 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 düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işyerindeki çalışmaları sonrası emekliye ayrıldığı, kıdem tazminatının hesabında 2002 yılının başlangıç olarak alındığı, oysa müvekkilinin 12/05/1989-19/06/2007 tarihleri arasında 18 yıl davalı işyerinde kesintisiz olarak çalıştığı, ardından 657 sayılı Kanun bu sebeple müvekkilinin kıdem tazminatının eksik olarak hesaplandığından 10.612,05 TL ödenmiş kıdem tazminatının mahsup edilmesi sonrası şimdilik 1000,00 TL eksik ödenen kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının işçi olmadığını 657 sayılı kanunun 4/B maddesi statüsünde çalışırken emekli olduğunu, bir süre işçi olarak çalışmış ise de kendi isteği ile sözleşmeli personel statüsüne geçirildiğini bu itibarla davacının önceki dönem için kıdem tazminatı isteminin yersiz olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının ...'nde 12.05.1989 tarihinde işçi olarak çalışmaya başladığı

kendisiyle muhtelif tarihli iş sözleşmeleri yapıldığı davacını 19.06.2007 tarihinde 657 sayılı Kanun 4/B statüsüne geçtiği davacının 13.09.2010 tarihinde emekli olmak suretiyle işten ayrıldığı davacıya 2002 yılı başlangıç kabul edilerek toplam 9 yıl 270 gün ve 1062 TL net ücret üzerinden 10.612,05 TL iş sonu tazminatı (kıdem tazminatı) ödendiği davacının 4B statüsüne geçerken her türlü haklarını saklı tuttuğu, davacının 1989 yılından beri var olan haklarını bertaraf edecek şekilde 2007 yılında bu şekilde statü değiştirmesinin mümkün olmadığı HGK kararlarında da bu şekilde değişikliklerde kıdem tazminatının tüm dönem üzerinden ödenmesi gerektiği yönünde kararlar mevcut olduğu bu sebeple yapılan hesaplama göre davacıya eksik ödeme yapıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili 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 ayırık 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. .. 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. Değinilen 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 görevlendirilenlerin 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 istisnâî 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 .. Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinde, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtilmiştir. Anılan maddenin (b) bendinde, .., Devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin kârlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibarıyla 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. .. ve bağlı 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 bağlı 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, . 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 ...na tabidir. Ancak Kamu İktisadî 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 ...na bağlı 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 25.7.2008 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. 14.2.2000 gün 1999/19571 E, 2000/1395 K.). Yine, çıraklık eğitim merkezinde görev alan usta öğretici için de aynı sonuca varılmıştır (Yargıtay 9. HD. 28.4.2003 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.2.5.2006 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 ahdinden veya iş 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 uyuşmazlıkta, davacı 12.05.1989-19.06.2007 arasında işçi olarak çalıştığını ardından 657 sayılı Kanun 4B statüsüne geçtiğini, 15.08.2010 tarihinde emekli olduğunu kendisine 9 yıl 11 ay 27 günlük çalışma karşılığı 1.062,09 TL üzerinden iş sonu tazminatı

ödendiğini, hizmet süresinin eksik hesaplandığı gibi hesaplama esas ücretin de eksik olduğunu iddia ederek eksik ödenen işsonu tazminatının tahsili için dava açmıştır. Dava dilekçesinde alacak "kıdem tazminatı" olarak yazılmış ise de alacak iş kanunu anlamında kıdem tazminatı olmayıp bir nevi memura ödenen emekli ikramiyesi niteliğindeki iş sonu tazminatıdır. Davacı son olarak 657 sayılı Kanun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel statüsünde çalışmıştır. Davacı statü hukukuna tabidir. 6100 sayılı HMK 114/1-b, 115/2 maddeleri uyarınca dava şartı noksanlığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken esasa girilerek yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 26/05/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.