

İlgili Kanun / Madde
1475 S.İşK/14
4046 S.ÖK/21

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2005/28296
Karar No. 2005/30352
Tarihi: 19.09.2005

- **ÖZELLEŞTİRİLEN İŞYERLERİNDE NAKLE TABİ KAPSAM DIŞI PERSONELİN MEMUR OLARAK ATANMASI**
- **KENDİ İSTEĞİ İLE MEMUR STATÜSÜNE GEÇEN KAPSAM DIŞININ KIDEM TAZMİNATI ALAMAMASI**

ÖZETİ: Mahkemece davacının davalı şirketteki çalışması özelleştirme öncesi ve sonrası olmak üzere iki dönem halinde değerlendirilmiş ise de, davacı aynı işyerinde ara vermeden çalıştığına göre naklen atandığı tarihe kadar olan çalışması bütün olarak ele alınmalıdır. Kapsam dışı statüde çalışan işçinin kendi isteği doğrultusunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmesi durumunda kıdem tazminatı talep hakkı bulunmadığından öncelikle işin esası yönünden inceleme yapılırken; naklen memur olarak atamanın davacının isteği ile yapılıp yapılmadığı üzerinde durulmalı, kıdem tazminatı dışındaki alacaklar yönünden de araştırma ve inceleme yapılarak sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı ile kıdem teşvik primi ile yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, davalıya ait işyerinde 1993 yılında mühendisi olarak çalışmaya başladığını, 2003 yılı Ocak ayından itibaren Genel Müdür olarak çalışmaya devam ettiğini, şirketin özelleştirilmesi üzerine 4046 sayılı Kanununun 22.maddesi uyarınca bir başka kamu kurumuna memur olarak atanmak suretiyle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini belirterek kıdem tazminatı ile yıllık izin ve kıdeme teşvik primi alacağını hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Yargıtay Kararları

Davalı işveren, kapsam dışı personelin kurumları ile olan ilişkileri nedeni ile meydana gelen uyuşmazlıkların çözüm yerinin Uyuşmazlık Mahkemesinin ilke kararı gereğince idari yargı olduğunu, davacının işçi statüsünde çalışmadığını, genel müdür sıfatıyla kapsam dışı statüde görev yaptığını, naklen atama işleminin davacının isteği doğrultusunda yapıldığını, bu nedenle kıdem tazminatı talebinin haksız olduğunu, yıllık izin alacağı atandığı kurumca karşılanması gerektiğini, kıdeme teşvik priminin ise kıdem tazminatını hak ederek ayrılanların talep edebileceğini belirterek davanın reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

Mahkemece davacının özelleştirmenin yapıldığı 19.4.2004 tarihine kadar kapsam dışı personel olarak çalışması nedeniyle uyuşmazlık mahkemesinin 22.1.1996 gün ve 1995/1 E. 1996/1 K. sayılı ilke kararı uyarınca bu dönem için idari yargının görevli olduğu, yıllık izin ve kıdeme teşvik primi yönünden de tüm hakları ile birlikte emekli sandığına tabi bir statü ile naklen Devlet Planlama Teşkilatında görevlendirilmesinin nedeniyle bu taleplerin idari yargı mercilerince değerlendirilebileceği gerekçesiyle dava dilekçesinin bu yönlerden görev nedeni iler reddine karar verilmiş, özelleştirmenin yapıldığı 19.4.2004 tarihi ile davacının naklen memur olarak atandığı 2.8.2004 tarihleri arasındaki süreye ilişkin talepler yönünden bir yıllık hizmet süresi dolmadığından söz edilerek anılan dönem yönünden de davanın esastan reddine ilişkin hüküm kurulmuştur.

Özelleştirmenin yapıldığı 19.4.2004 tarihi itibarıyla davalı şirket özel hukuk hükümlerine tabi olduğundan özelleştirme tarihinden davacının memur olarak atandığı 2.8.2004 tarihine kadar davacı özel hukuk hükümlerine tabi davalı şirkette kapsam dışı işçi statüsünde çalışmasını sürdürmüştür. Uyuşmazlık Mahkemesinin 22.1.1996 gün ve 1/1 sayılı ilke kararı işverenin kamu kurumu niteliğini kaybedip özel hukuk tüzel kişiliğini kazanmasına kadarki uyuşmazlıkları kapsamaktadır. Somut olayda, davalı şirket 19.4.2004 tarihinde yapılan hisse satış sözleşmesi ile kamu kurumu niteliğini kaybetmiştir. Davacının naklen memur olarak ataması hisse satış sözleşmesinin yapılmasından sonra gerçekleşmiş olduğundan anılan ilke kararının somut olayda uygulanması mümkün değildir.

Öte yandan, mahkemece davacının davalı şirketteki çalışması özelleştirme öncesi ve sonrası olmak üzere iki dönem halinde değerlendirilmiş ise de, davacı aynı işyerinde ara vermeden çalıştığına göre naklen atandığı tarihe kadar olan çalışması bütün olarak ele alınmalıdır. Kapsam dışı statüde çalışan işçinin kendi isteği doğrultusunda diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmesi durumunda kıdem tazminatı talep hakkı bulunmadığından öncelikle işin esası yönünden inceleme yapılırken; naklen memur olarak yapılan atamanın davacının isteği ile yapılıp yapılmadığı üzerinde durulmalı, kıdem tazminatı dışındaki alacaklar yönünden de araştırma ve inceleme yapılarak sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Yazılı şekilde davanın görev ve esastan reddi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.9.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.