

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S.İşK/4**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No. 2009/25540**  
**Karar No. 2009/32235**  
**Tarihi: 17.11.2009**

- **KAMUDA ÇALIŞAN GEÇİCİ İŞÇİLER**
- **GEÇİCİ İŞÇİNİN KADROYA GEÇİRİLMESİ**
- **TALEBİ**
- **İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLMASI**

**ÖZETİ:** Kadro tahsisi idari bir işlemdir. İdari işlem tesis edecek şekilde yargı kararı verilemez. İdarenin 5620 sayılı yasa kapsamında sürekli işçi veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi için düzenlediği kadro tahsis işlemi bir idari işlem olup, bu işlemin iptaline yönelik uyuşmazlığın, kısaca sürekli işçi kadrosunda bulunması gerektiği yönündeki istemin idari yargı yerinde çözülmesi gerekir. Zira 5620 sayılı yasadaki kaynaklanan düzenleyici işlem niteliğindeki uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargıdır.

**DAVA:** Davacı vekili tarafından verilen 10.6.2009 tarihli dilekçede, Dairemizin 2.4.2009 tarih, 2007/38102 E. ve 2009/9174 K. sayılı onama kararının maddi hataya dayalı olarak verildiği ileri sürülerek, davanın görev yönünden reddine dair karar verilmesi talebiyle sözü edilen onama kararının ortadan kaldırılması talep olunmuştur. Bahsi geçen dilekçe ve ekindeki evrak ile dosya yeniden incelendi gereği düşünüldü;

Davacının talebinin 5620 sayılı yasa uyarınca daimi kadroya atanması gerektiğinin tespiti, aksi yöndeki kurum işleminin iptali ile daimi kadroya atanmasına karar verilmesi olmakla, uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözümünün gerektiği açıktır. Görev hususu kamu düzenini ilgilendirmekte olup, resen dikkate alınmalıdır. Aynı işverenle ilgili olarak Dairemizin 18.2.2009 gün ve 2007/ 38055 E, 2009/ 2883 K. sayılı kararında da uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğuna dair karar verilmiştir. Yerel mahkemece işin esasına girilerek davanın reddine karar verilmiş olup, Dairemizce anılan kararın onanmasına dair kararının maddi hataya dayandığı anlaşılmakla Dairemizin sözü edilen karar ortadan kaldırılarak aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

Davacı vekili, müvekkili davacının davalı idarede 1992 yılından bu yana çalışmakta olduğunu, 2005 yılında 183 gün, 2006 yılında 120 gün bir fiil çalışmış olduğunu, doğum yapması sebebiyle 83 gün izin kullandığını, 5620 sayılı Kanundan faydalanmak için davalı idareye başvurduğunu, davalı kurumun talebini kabul etmediğini belirterek davacının daimi kadroya alınamayacağına dair 2.7.2007 tarih, 8530 sayılı işleminin iptali ile sürekli işçi kadrosuna alınması gerektiğinin tespitine ve sürekli işçi kadrosuna alınmasına karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının 5620 sayılı Kanun gereğince sürekli işçi kadrolarına geçirilme şartlarını taşımadığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının 2006 yılındaki çalışmasının 6 aydan az olduğu, 5620 sayılı Kanundan yararlanma şartlarını taşımadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Uyuşmazlığın normatif dayanağı 4.4.2007 tarihinde kabul edilen ve 21.04.2007 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5620 sayılı Kanunun 1, 2, 3, geçici 1 ve 3. maddeleridir.

5620 sayılı Kanunun m. 1.de bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçilerin sözleşmeli personel pozisyonlarına veya sürekli işçi kadrolarına geçirilme koşul ve yöntemi düzenlenmiştir. Buna göre maddede belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçinin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi için 2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle geçici işçi olarak çalışmış olmak gerekir. Aynı düzenlemede 2005 veya 2006 yıllarında aynı şartlarda çalışıp da askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları sebebiyle iş sözleşmeleri askıda kalanların da bu hüküm kapsamında değerlendirileceği öngörülmüştür.

Sözü edilen Kanunun m.3'e göre bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren 1 inci madde kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılmaz. Ancak mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir malî yılda 6 aydan az olmak üzere vize edilecek geçici iş pozisyonlarında işçi çalıştırılabilir. Bu şekilde çalıştırılacak işçiler için her malî yılda maddede belirtilen mercilerden geçici iş pozisyon vizesi alınması zorunludur. Söz konusu vize işlemi yapılmaksızın geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz. İl özel idareleri ile bunların müessese ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) bu fıkra hükümlerine göre geçici işçi çalıştırılabilmesine ilişkin usul ve esaslar İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenir.

5620 sayılı Kanunun 2.maddesinin (2) numaralı bendinde "Bu Kanunun 1 inci maddesi kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarda çalışan geçici işçilerden bu Kanunun yayımı tarihi itibarıyla; bağlı buldukları sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık veya emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olanlardan bu tarih

itibarıyla kadınlarda 56, erkeklerde 58 yaşını doldurmuş olanlar, sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilmezler, bunların iş sözleşmeleri tüm yasal hakları ödenmek suretiyle sona erdirilir" kuralına yer verilmiştir.

5620 sayılı Kanunun geçici m. 1' e göre "kanunda belirtilen şartları taşımadıkları için sürekli işçi kadrolarına veya sözleşmeli personel statüsüne geçişi yapılamayan ve bu Kanunun 3.maddesi kapsamına girmeyen geçici işçiler, ilgili idare, kurum ve kuruluşlarda bir mali yılda 6 ayda az olmak üzere bu Kanunun 3.maddesinde belirtilen usule göre vizesi yapılacak geçici iş pozisyonlarında çalıştırılmaya devam olunabilir". Maddenin 2.fıkrasında sözleşmeli personel statüsüne geçmeyi kabul etmeyenlerin 2006 yılındaki çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla bu Kanunun 3.maddesinde belirtilen usule göre vizesi yapılacak geçici iş pozisyonlarında istihdam edilmeye devam olunacağı belirtilmiştir. Yine maddenin 3.fıkrasına göre maddenin birinci ve ikinci fıkrası kapsamına girenlerin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık veya emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazandıkları tarihte iş sözleşmeleri tüm yasal hakları ödenerek feshedilir.

Kanunda belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçinin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi için 2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle geçici işçi olarak çalışmış olmak gerekir. 2005 veya 2006 yıllarında aynı şartlarda çalışıp da askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları sebebiyle iş sözleşmelerinin askıda kaldığı süreler 6 aylık sürenin hesabında göz önünde bulundurulacaktır. İkinci önemli koşul ise sözü edilen 6 aylık sürenin usulüne uygun alınmış vizeye bağlı olarak geçmiş olmasıdır. İşçinin 2006 yılındaki çalışma süresi 6 ay veya daha fazla olmasına rağmen, bu çalışması usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonunda geçmemişse sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi mümkün olmayacaktır.

5620 sayılı kanun mevcut düzenlemesi ile iki halde iş sözleşmesinin feshedilebileceğini düzenlemiştir. Bunlardan ilki kanunun 2/2 maddesi uyarınca, yayımı tarihinde kapsama girsin ya da girmesin bayanlarda 56, erkeklerde 58 yaşını dolduran ve emekliliğe hak kazananların iş sözleşmelerinin feshidir, ikincisi ise kanunun geçici 1/3 maddesine göre kapsama girmeyen ve geçici suretle çalıştırılmaları gereken personelin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığına hak kazanmasıdır.

5620 sayılı Kanun m. 3'te kanunun yayımı tarihinden itibaren mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir mali yılda 6 aydan az olmak kaydıyla vize edilecek geçici iş pozisyonlarında çalıştırılacak işçiler hariç olmak üzere m. 1 kapsamındaki idare, kurum ve kuruluşlarında geçici işçi çalıştırılmaz. Sözü edilen hüküm kanunun yayımı tarihinden somaki uygulamaya ilişkindir. Kanunun yayımı tarihinde geçici işçi olup da sürekli işçi kadrolarına geçirilme koşullarını taşımayanların durumu ise geçici m. 1' de düzenlenmiştir. Buna

göre 2006 yılındaki çalışması 6 aydan az veya çalışması 6 aydan fazla olup da bu süreyi usulüne uygun alınmış vizeye tabi geçilmemiş olan işçinin bir mali yılda 6 aydan az olmak üzere usulüne göre yapılacak geçici iş pozisyonlarında çalıştırılabilir.

5620 sayılı Kanun belli bir yaş sınırında olma ve emekliliğe hak kazanma koşullarını taşımayanların geçici işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi gerektiğini düzenlemiştir. Bunlar haricinde kalan geçici işçiler, sürekli işçi kadrolarına geçirilme koşullarını taşıyan taşınan iş sözleşmeleri anılan kanuna dayanılarak doğrudan feshedilemez.

Kadro tahsisi idari bir işlemdir. İdari işlem tesis edecek şekilde yargı kararı verilemez. İdarenin 5620 sayılı yasa kapsamında sürekli işçi veya sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi için düzenlediği kadro tahsis işlemi bir idari işlem olup, bu işlemin iptaline yönelik uyuşmazlığın, kısaca sürekli işçi kadrosunda bulunması gerektiği yönündeki istemin idari yargı yerinde çözülmesi gerekir. Zira 5620 sayılı yasadaki kaynaklanan düzenleyici işlem niteliğindeki uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargıdır.

Somut olay bakımından davacının davalı idarece sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi ya da geçirilmemesi idari bir işlemdir. İdari işlemin iptaline ve sürekli işçi kadrosuna geçirilme isteğinin idari yargı yerinde karara bağlanması gerekir. Başka bir anlatımla idari işlemde kaynaklanan uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile işin esasına girilerek davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.11.2009 gününde oybirliği ile karar verildi.