

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/17879

Karar No. 2011/18391

Tarihi: 20.06.2011

İlgili Kanun / Madde

4857.S.İşK/1

657. S.DMK/89

-
- **USTA ÖĞRETİCİ**
- **İŞ KANUNU KAPSAMINA GİRMEME**
-

ÖZETİ davacının davalı bakanlığa bağlı Trabzon Halk Eğitim ve Akşam Sanat Okulu müdürlüğünde kadrosuz usta öğretici olarak saat ücreti ile 657 sayılı kanunun 89, 1739 sayılı Milli Eğitim Kanununun 47. maddesi ve buna göre çıkarılmış yönetmelik çerçevesinde çalıştığı tartışmasız olup, Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre davacının çalışmaları İş Kanunu kapsamında değildir. Uyuşmazlık statü hukukunu ilgilendirdiğinden davaya bakma görevi idari yargıya aittir. Mahkemece dava dilekçesinin yargı yolu yanlışlığı nedeni ile reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek isteğin kabulüne dair hüküm kurulması hatalı olmuştur.

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı, davalı bakanlık bünyesindeki Trabzon Halk Eğitim Merkezi ve Akşam Sanat Okulu Müdürlüğünde 1981-2006 tarihleri arasında iş sözleşmesi ile kadrosuz mevsimlik işçi statüsünde çalıştığını, işten ayrılarak emekli olmasına rağmen fiilen çalışmış olduğu günler için kıdem tazminatını alamadığını belirterek kıdem tazminatı tahsili isteğiyle bu davayı açmıştır.

Davalı bakanlık, davacı ile davalı kurum arasındaki ilişkinin hizmet akdine değil valilik onayı ile sonuçlanan idare hukuku ilişkisine dayandığını, bu nedenle uyuşmazlığın adli yargıda değil idari yargıda çözüme ulaştırılması gerektiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının davalı bakanlığa bağlı Trabzon Halk Eğitim ve Akşam Sanat Okulu müdürlüğünde kadrosuz usta öğretici olarak saat ücreti ile 657 sayılı kanunun 89, 1739 sayılı Milli Eğitim Kanununun 47. maddesi ve buna göre çıkarılmış yönetmelik çerçevesinde işçi olarak çalıştığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı yasal sürresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

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 ayrı durumlardan 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 bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtilmiştir. Anılan maddenin (b) bendinde, “Teşebbüs ve bağlı 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 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, 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 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 Emekli Sandığına 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.).

Somut olayda davacının davalı bakanlığa bağlı Trabzon Halk Eğitim ve Akşam Sanat Okulu müdürlüğünde kadrosuz usta öğretici olarak saat ücreti ile 657 sayılı kanunun 89, 1739 sayılı Milli Eğitim Kanununun 47. maddesi ve buna göre çıkarılmış yönetmelik çerçevesinde çalıştığı tartışmasız olup, Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre davacının çalışmaları İş Kanunu kapsamında değildir. Uyuşmazlık statü hukukunu ilgilendirdiğinden davaya bakma görevi idari yargıya aittir. Mahkemece dava dilekçesinin yargı yolu yanlışlığı nedeni ile reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek isteğin kabulüne dair hüküm kurulması hatalı olmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, 20.06.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.