

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/27301
Karar No. 2013/20875
Tarihi: 07.10.2013

İlgili Kanun / Madde
6100 S.HMK/331
657 S. DMK/4

- **USTA ÖĞRETİCİLERİN HUKUKİ STATÜSÜ**
- **GÖREVSİZLİK KARARINDA VEKALET ÜCRETİNE HÜKMEDİLEMEYECEĞİ**
-

ÖZETİ 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Esastan Sonuçlanmayan Davada Yargılama Gideri" başlığı altındaki 331. maddesinin 2. fıkrasındaki "görevsizlik, yetkisizlik veya gönderme kararlarından sonra davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde, yargılama giderlerine o mahkeme hükmeder" düzenlemesi uyarınca yargı yolu ile görevsizlik kararı sonucu verilen ret kararları henüz davayı esastan sonuçlandırmadığından davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde yargılama giderine de o mahkemece hükmolunmalıdır.

Anılan Kanun'un 323/ğ. maddesi gereğince yargılama giderlerinden sayılan vekâlet ücretine de görevsizlik kararında ayrıca hükmolunamaz. Mahkemece bu husus gözardı edilerek davalı yararına vekalet ücreti takdir edilmesi doğru değildir. Ancak, bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. maddesi uyarınca aşağıda belirtilen şekilde düzeltilerek onanması uygun bulunmuştur

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ücretli izin alacağı, ücret alacağı ve ilave tediye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin görevsizliğine karar vermiştir.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi E. Uçar Önal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2-6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Esastan Sonuçlanmayan Davada Yargılama Gideri" başlığı altındaki 331. maddesinin 2. fıkrasındaki "görevsizlik, yetkisizlik veya gönderme kararlarından sonra davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde, yargılama giderlerine o mahkeme hükmeder" düzenlemesi uyarınca yargı yolu ile görevsizlik kararı sonucu verilen ret kararları henüz davayı esastan sonuçlandırmadığından davaya bir başka mahkemede devam edilmesi halinde yargılama giderine de o mahkemece hükmolunmalıdır.

Anılan Kanun'un 323/ğ. maddesi gereğince yargılama giderlerinden sayılan vekâlet ücretine de görevsizlik kararında ayrıca hükmolunamaz. Mahkemece bu husus gözardı edilerek davalı yararına vekalet ücreti takdir edilmesi doğru değildir. Ancak, bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. maddesi uyarınca aşağıda belirtilen şekilde düzeltilerek onanması uygun bulunmuştur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın hüküm kısmının, vekalet ücretine ilişkin 3. bendinin çıkartılarak yerine; "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 331/2. maddesi gereği yargılama giderlerinin görevli

mahkemece değerlendirilmesine, davaya görevli mahkemede devam edilmemesi durumunda, mahkemece talep üzerine dosya üzerinden durumun tespiti ile yargılama giderlerinin hüküm altına alınmasına" bendinin eklenmesine, hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, 07.10.2013 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

MUHALEFET ŞERHİ

Davanın idari yargıda görülmesi halinde mahkemece dava dilekçesinin yargı yolu yönünden reddine karar verilmelidir. Diğer yandan görevsizlik aynı yargı yoluna tabi mahkemeler arasında geçerli olup, dava dilekçesinin yargı yolu bakımından reddine karar verilmesi halinde dosyanın talep halinde İdare Mahkemesine gönderilmesi de mümkün değildir. İdari yargıda görülecek dava bu davanın devamı niteliğinde değildir. Bu nedenle dava dilekçesinin yargı yolu bakımından reddine karar verilmesi halinde mahkemenin yargılama giderlerini bu arada avukatlık ücretini de hüküm altına alması gerekir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilerek yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya uygun olup, sayın çoğunluğun düzeltilerek onama kararına katılmıyorum.07.10.2013

Üye

F.E.Kabasakal

KARŞI OY

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Büyükşehir Belediyesine bağlı Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı Meslek Edindirme Şube Müdürlüğünde 15.10.2002-15.07.2011 tarihleri arasında usta öğretici olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverence haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı Kurum vekili, uyuşmazlığı çözme görevinin idari yargıya ait olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece davacının Ankara Büyükşehir Belediyesi Eğitim ve Kültür Daire Başkanlığının düzenlediği Belmek kurslarında 657 sayılı Kanun'un 89. ve 176. maddeleri uyarınca ek ders ücreti karşılığı usta öğretici olarak çalıştığı, davacının statü hukukuna tabi olduğu, uyuşmazlığa bakma görevinin idari yargıda olduğu gerekçesi ile dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesi kamu kurumlarındaki istihdam şekillerini düzenlemektedir. Buna göre, kamu hizmetleri, memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yürütülür. Aynı Kanunun 5. maddesinde bu kanuna tabi kurumlarda belirtilen dört istihdam biçiminden başka personel istihdam edilemeyeceği düzenlenmiştir. Belediyelerde ise uygulamada memur, sözleşmeli personel, sürekli işçi ve geçici işçi olmak üzere dört istihdam türü bulunmaktadır (GÜLER, Birgül AYMAN. Belediye Personel Yönetimi, TODAİE- YYAEM, Ankara, 2001, s.24).

657 sayılı Kanun'un 4/A maddesinde, "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın. Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır." hükmü ile memur tanımı ve kapsamı belirlenmiştir.

Kadro, ilgili mevzuat çerçevesinde usulüne göre ihdas edilmiş görev yeridir. Devlet, yapacağı kamu görevlerine ilişkin olarak ihtiyaç duyduğu personeli kadrolar aracılığı ile belirler. Kişiler ise bu kadrolara atanarak görev yaparlar.

Memurluğa giriş önceden unvanları dereceleri ve nitelikleri belirlenmiş kadrolara atanma ile başlar. Belirli bir kadroya atanan memur o kadro ile ilgili görevlerden sorumludur ve memurluk unvanı da atandığı kadronun unvanıdır. Kamu personel sistemimizde memur istihdamı kadro rejimi esas alınarak düzenlenmiştir. Bu sistemde kadro ön plandadır. Kadro ve buna bağlı kadro unvanı oluşturulur. Unvanın görev tanımı ve kadronun nitelikleri tespit edilir. Buna göre mali ve sosyal hakları belirlenir. Tespit edilen bu niteliklere uygun adaylar ancak bu kadrolara atanabilirler. Yetki ve görevlerin bu şekilde önceden mevzuatla düzenlenmiş olması halinde ancak "statü hukuku"ndan söz edilebilir.

İçişleri Bakanlığının 23/02/2007 tarihli ve 2007/25 sayılı Genelgesine göre Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinin boş kadrolarına yapılacak atamalar Yönetmelik hükümlerine göre izin alınmaksızın yapılabilir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 59'uncu maddesi kapsamında bulunan özel kalem müdürlüğü kadrolarına yapılacak atamalarda Bakanlıktan izin alınması gerekir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesinin sekizinci fıkrasında belirtilen oranları aşmış olan belediye ve bağlı kuruluşları, açıktan ve naklen atamalar ile sözleşmeli ve geçici işçi pozisyonlarında yapılacak işe almalarda aynı Kanun'un Geçici 1'inci maddesine göre Bakanlıktan ilave personel istihdamı izni alınmalıdır. Yukarıda

belirtilen prosedüre uygun olarak açıktan atama izni alındıktan sonra 03.05.2002 tarih ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” hükümleri çerçevesinde merkezi personel atamalarıyla birlikte yapılmaktadır. Belediye ve bağlı kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte belediyelerin özel güvenlik ve sağlık personeli ile özür, eski hükümlü ve terör mağdurlarının istihdamına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. 24.05.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'nun ek 1. maddesi ve 12.04.1991 tarih ve mükerrer 20843 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1. maddesinde kamu kurumlarında istihdamı düzenleyen hükümlere yer verilmiştir.

Kamuda sözleşmeli personel çalıştırılması ile ilgili bir çok düzenleme bulunmaktadır. Bunlar; 657 sayılı Kanun' un 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK'ye göre istihdam edilen sözleşmeli personel, Sağlık Bakanlığında 4924 sayılı Kanun çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli sağlık personeli, 5393 sayılı Belediye Kanununa göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 375 sayılı KHK'ya göre istihdam edilen sözleşmeli bilişim personeli, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 16'ncı maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel, 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanuna göre istihdam edilen sözleşmeli personel. Teşkilat yasalarına ve diğer kanunlara göre istihdam edilen sözleşmeli personele (Kadro karşılığı sözleşmeli personel, düzenleyici ve denetleyici kurumlarda istihdam edilen sözleşmeli personel, diğer teşkilat yasaları çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli personel) ilişkin düzenlemelerdir.

5393 sayılı Kanuna göre belediye ve bağlı kuruluşlarda norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, planlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plancısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir.

Belediye ve bağlı kuruluşlarında kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdam edilebileceğine ilişkin düzenleme de yapılmıştır. Buna göre, avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel alıştırılabilir.

Bu şekilde çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılamaz ve ücret mahiyetinde aynı ya da nakdi menfaat temin edilemez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

Tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamı yapılabilmesi için, sözleşmeli personel istihdam edilecek mahalli idarede sözleşmeli olarak istihdam edilecek kişiyle aynı unvanda usulüne göre ihdas edilmiş boş bir kadronun bulunması, karşılık gösterilerek sözleşmeli istihdam edilen boş kadroya sözleşmeli olarak istihdam edilen kişinin sözleşmesi feshedilene kadar ayrıca bir atanmanın yapılmaması, sözleşmeli olarak atanacak kişinin atanacağı kadronun niteliklerine haiz olması, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununda belirlenen yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın % 30'u, nüfusu 10 000'in altında olan belediyelerde ise % 40'ı geçmesi halinde İçişleri Bakanlığında izin alınması (Bu şart sadece belediye ve bağlı kuruluşları için geçerlidir.). Ayrıca bu şekilde istihdam edilecekler için ödenecek net ücret, karşılık gösterilen kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenmesi, genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilmeyen kadro unvanları için ise; o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenmesi, hususlarını gözönünde bulundurmaktır.

Belediyelerde mezkur madde çerçevesinde tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamının hangi unvanlarda yapılacağı ve bunlara ödenecek ücretlerin tavanı her yıl Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanmaktadır. Dolayısıyla belediyeler yayımlanan bu unvanlarda tespit edilen ücret tavanını aşmamak kaydıyla meclis kararıyla ücret tespiti yapabilmektedirler.

Kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı da 5393 sayılı Belediye Kanununda düzenlenmiştir. Anılan Kanunun 49'uncü maddesinin dördüncü ve beşinci fıkrasında avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla haftanın ya da ayın belirli gün ve saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için

birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz. Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süreyle orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası yatırılmaz ve aynı kişi birden fazla belediye ve bağlı kuruluşunda çalıştırılmaz.

Belediyeler de diğer kamu kurumları gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi gereği sözleşmeli personel istihdam edebilir. Ancak belediyeler, il özel idareleri ve mahalli idare birlikleri ile bunların müessese ve işletmelerinde, Belediye Kanununun 49'uncu maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel istihdamı mümkün olan hizmetlerde 657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (B) fıkrasına göre ayrıca sözleşmeli personel istihdam edilemez. Ancak, anılan 49'uncu madde ile Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 09/01/2008 tarihli ve 00271 sayılı Genelgede belirtilen unvanlar dışındaki unvanlarda 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesini göre sözleşmeli personel istihdam edilmesi mümkün olduğundan bu unvanlar için usulüne uygun olarak sözleşmeli personel pozisyon tahsisi mahalli idarelerce yapılabilir.

Belediye opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuar ve orkestralarında 657 sayılı Kanun'un ek 13'üncü maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel çalıştırılmaktadır. Bu şekilde çalıştırılacak sözleşmeli personel için, İçişleri Bakanlığı kanalıyla Maliye Bakanlığında olumlu görüş alınması ve bu görüş üzerine belediye tarafından işlem tesis edilmesi gerekmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesinde bahsedilen sözleşmeli personelin hukuki statü bakımından 657 sayılı Kanun'un 4/A maddesinde tanımlanan memur statüsündeki personel ile hiçbir ilgisi bulunmamakla birlikte, sözleşmeli personel istihdamını sınırlamak, ücret tavanını belirlemek ve atanacak sözleşmeli personelin nitelikleri ile aynı unvanda istihdam edilen memur statüsündeki personelin niteliklerinde paralellik sağlamak amacıyla bu istihdam şekli düzenlenmiştir.

Geçici personel; bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir. Devlet Memurları Kanununa tabi bir kurumun geçici personel çalıştırabilmesi için Bakanlar Kurulunun bu yöndeki bir kararma gerek vardır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinde sayılan dört istihdam şeklinden biri de işçi istihdamıdır. Söz konusu Kanun, kamu hizmetlerinin işçiler eliyle gördürülebileceğini bahsetmiş ve 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 5620 sayılı Kanunla değişik (D) bendinde işçiyi tanımlamıştır. Buna göre; 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilen istihdam türleri dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılanları sürekli işçi olarak tanımlamıştır.

Belediyelerin sürekli işçi kadrolarında iptal, ihdas ve unvan değişikliğine ilişkin usul ve esasların temel dayanağı 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun "Meclisin Görev ve Yetkileri" başlıklı 18'inci maddesi ile "Norm kadro ve personel istihdamı" başlıklı 49'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Mezkur 18'inci maddenin (1) bendinde; "Norm kadro çerçevesinde belediyenin ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesine karar vermek" hükmü ile mezkur 49'uncu maddenin birinci ve ikinci paragrafında; "Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir." hükmüne yer verilmiştir. Bu madde hükmüne göre Devlet Personel Başkanlığı ile İçişleri Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanan 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan "Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik" e ekli Norm Kadro Standartları Cetvellerinde belediyelerde istihdam edilecek sürekli işçi statüsündeki personel, toplam sayı olarak her alt grup için ayrı ayrı belirlenmiş ve bu cetvellerde adet olarak belirlenen sürekli işçi statüsündeki personele ilişkin unvanlara ise ekli cetvellerde yer verilmiştir.

Belediyeler, yaptırılacak işin niteliğine göre geçici işçi çalıştırabilmektedirler. Belediyelerde geçici işçi istihdamı, esas itibarıyla 657 sayılı Kanun'un değişik 4'üncü maddesinin (D) bendi ile Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik çerçevesinde yapılmaktadır. 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 5620 sayılı Kanunla değişik (D) bendinde geçici işçi; 657 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilen istihdam türleri dışında kalan mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılanlar olarak tanımlanmıştır.

Somut olayda davalı Büyükşehir Belediye Başkanlığınca usta öğretici olarak istihdam edilen davacının memur statüsünde işe alınmadığı ve dolayısıyla memur olmadığı açıktır. Sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesini gerektiren yasal bir dayanak da bulunmamaktadır. Davacının istihdamı için her

eğitim d6nemi başında Belediye Enc6meninden karar alınması ve Başkanlık Makamının onayından geçmesi davacıyı s6zleşmeli personel stat6s6ne getirmez. Gerçekten, idari s6zleşmeler, 6nceden d6zenlenmiş mevzuata uygun olarak kanunla verilen yetkilere dayanılarak yapılabilir. Merkezi y6netimde belirli normlara bağlanmış personel alımı ve y6netimi anlayışı belediyeler için de geçerlidir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 89. ve 176. maddeleri eğiticilere 6cretle verilecek ek ders g6revi ve 6creti ile ilgili olup, doğrudan s6zleşmeli personel istihdamının dayanağını teşkil etmemektedir. Davacının davalı kurumda 6crete tabi ve bağımlı bir şekilde iş g6rmesi aralarında iş s6zleşmesi ilişkisi bulunduğunu g6stermektedir.

Uyuşmazlık Mahkemesi de 30.09.2013 tarih, 2013/851 esas-2013/1277 karar sayılı kararında, aynı stat6deki çalışanın, idareye verdiği bir taahh6nameye istinaden çalışması ve taahh6namede ek ders 6cretinin hesaplanmasında 657 sayılı Kanun'un 176. maddesinin esas alınmasının, davacının kamu personeli stat6s6nde değerlendirilmesi için yeterli olmadığı, bu d6zenlemenin taahh6nameyi idari s6zleşme haline de getirmeyeceği belirtilerek uyuşmazlığın 6zel hukuk h6k6mlerine g6re 6z6mlenmesi gerektiğine karar vermiştir.

Bu nedenle işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken davacının stat6 hukukuna tabi olduğu, uyuşmazlığın 6z6m6nde idari yargının g6revli olduğu ve yargı yolunun caiz olmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine karar verilmesi hatalı olup, kararın bozulması gerektiği g6r6ř6nde olduğumdan sayın çoğunluğun onama y6n6ndeki g6r6ř6ne katılamıyorum. 07.10.2013

6ye
S. G6ktaş