T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ
HUKUK BÖLÜMÜ
ESAS NO : 2018 / 202
KARAR NO : 2018 / 280
KARAR TR : 28.5.2018

ÖZET : Davalı Üniversitede 2547 sayılı Kanun kapsamında "yabancı uyruklu uzman" olarak çalışmak üzere, iki yıllık süre için, anılan Kanun ve 14.10.1983 tarih ve 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca düzenlenen Tip Sözleşme(Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları İçin) imzalayan davacının; süresin-den önce sözleşmenin sonlandırıldığından bahisle kendisine kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, bakiye ücretler ve iş sözleşmesinden kaynaklı ücrete ek olarak ödenmesi gereken harcırah alacağı ödenmesi istemiyle açtığı davanın, 2577 sayılı Kanunun 2/1-c. maddesi kapsamında İDARİ YARGIYERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M.A.
Vekilleri : Av. Ö.B., Av. M. B.
Davalı : Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü
Vekili : Av. F.S.

O L A Y :Davacı vekili dilekçesinde; Hindistan uyruklu müvekkili ile davalı Rektörlük arasında 01/05/2015 tarihinde, Üniversitenin Balçova Kampüsünde kanser ve benzeri diğer hastalıkların araştırılması amacıyla GMP (Good Manufacturing) ünitesinin kurulması ve bu konuda danışmanlık hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla, iki yıl süreli bir iş akti tanzim edilerek karşılıklı olarak imza altına alındığını; müvekkiline ayrıca, Davalı Üniversite tarafından TC Yüksek Öğretim Kurulu 3378 numaralı çalışma izni alındığını; söz konusu iş akdinde, yabancı uyruklu sözleşmeli personele üniversite tarafından lojman veya çevre rayicine göre kiralanacak ikametgah tahsis edileceği ve görevlendirme süresi bir yıldan fazla süre ile planlanması durumunda ise, üniversite tarafından kendi ve eşi için ülkesinden geliş ve ülkesine gidiş yol masraflarının karşılanacağının belirtildiğini; müvekkilinin iş akti başlangıç tarihinden itibaren iş amacıyla Türkiye'de bulunduğu 14 ay boyunca üniversitenin Balçova kampüsünde kanser ve benzer diğer hastalıkların araştırılması amacıyla, davalı tarafından GMP (Good Manufacturing) ünitesinin kurulması için üniversite kampüsünde bir yer oluşturulmadığını; iş akdinin başladığı 01/05/2015 tarihinden itibaren 14 ay boyunca ise, sözleşmede imza altına alındığı üzere, davalı tarafından müvekkiline bir Iojman ya da kiralanacak bir ikametgah tahsis edilmediği gibi, müvekkilinin kiraladığı evin kira bedellerinin de bizzat kendisi tarafından karşılandığını; bu şartlarda daha fazla çalışamayan ve hiçbir iş yaptırılmayan müvekkilinin, 10/09/2016 tarihinde ülkesine geri dönmek zorunda kaldığını; müvekkilinin, davalı üniversite bünyesindeki işin yapılması ve danışmanlık hizmetinin verilmesi amacıyla Güney Amerika'daki yüksek maaşla çalıştığı işini bırakarak Türkiye'ye taşındığını, ancak, müvekkilinin Türkiye'de kaldığı süre boyunca davalının iş aktine aykırı davranışları, işin esaslı vasıfları ve şartları hakkında müvekkiline yanlış bilgi vermesi sebebiyle, müvekkilinin gerek maddi ve gerekse maddi zararlarının doğduğunu, müvekkilinin, 14 aylık kira bedelini bizzat ödemek zorunda kaldığını, eşi ve kendisinin ülkesine dönmek için yol masrafi yaptığını, müvekkilinin boşta olmasına rağmen kendisine yıllık izinlerinin kullandırılmadığını ve daha önemlisi, haklı fesih sebebiyle bakiye sekiz aylık ücretinin ise kendisine ödenmediğini; bunların yanında ayrıca bir maddi ve manevi tazminat alacağı hakkı bulunduğunun da yasa gereği açık olduğunu; somut olayda, işçinin iş görme borcunu ifaya hazır olmasına rağmen, işçinin çalıştırılmamasının söz konusu olduğunu, müvekkilinin, tam 14 ay boyunca işe başlatılmadığını; Türk Borçlar Kanunu'nun 408. maddesine göre, işverenin, iş görme ediminin yerine getirilmesini engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü bulunduğunu; süresi belirli sözleşmesi, süre bitmeden işveren tarafından feshedilen işçinin ise, geriye kalan sözleşme süresine ilişkin ücretlerini tazminat olarak isteyebileceğini, işçi en az bir yıllık kıdeme sahipse kıdem tazminatı da alabileceğini; davacının son ücretinin aylık 7.431,17- TL(brüt)' olduğunu; kendisine iş akdi gereği ücrete ek ödenmesi gereken harcırah olarak ayrıca aylık ev kirası, ve ülkesine geliş-gidiş uçak bileti yol ücretlerinin de verilmesi gerekirken hiçbirinin ödenmediğini ifade ederek; fazlaya ilişkin talep ve dava hakları saklı kalmak kaydı ile;a-)Kıdem tazminatı olarak 700,00-TL, b-)Yıllık izin ücreti olarak 100,00-TL,c-)Bakiye ücretleri olarak 500,00-TL tazminat, d-) İş sözleşmesinden kaynaklı ücrete ek olarak ödenmesi gereken harcırah alacağı olarak 200-TL, olmak üzere toplam 1,500,00-TL'nin davalıdan tahsili ile kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi uygulanmasına, diğer alacaklar için fesih tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmasına karar verilmesi istemiyle 14.3.2017 tarihinde adli yargı yerinde dava açmıştır.

İZMİR 13.İŞ MAHKEMESİ; 9.11.2017 gün ve E:2017/180, K:2017/416 sayı ile "(…) Somut uyuşmazlıkta; 01/05/2015-30/04/2017 tarihlerini kapsayan ve davacı ile davalı Üniversite Rektörlüğü arasında düzenlenen TİP SÖZLEŞMEYE göre, davacının, verilen hizmeti 2547 sayılı Yasa, 2914 sayılı Yasa ve ilgili mevzuata göre yerine getireceği düzenlenmiştir. Rektörlüğün 29/04/2015 tarih ve 10706 sayılı yazısına göre davacının, yabancı uyruklu

sözleşmeli öğretim elemanı olarak TİP SÖZLEŞME ile 01/05/2015-30/04/2017 tarihleri arasında çalıştırılmasının YÖK tarafından uygun görüldüğü ve çalışmaya başlatılması istenilmiş olup, davacı, 01/05/2015 tarihinde davalıya ait işyerinde çalışmaya başlamış, 09/09/2016 tarihinde ise sözleşmeyi feshetmiştir. Davacı, ödenmeyen kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ve bakiye süre ücreti alacaklarının davalı Üniversiteden tahsilini istemiştir. Davalı Üniversite Devlet Üniversitesi niteliğinde olup davacının işe alınması ve çalıştırılması önceden yasa ile belirlenen statü hukuku kurallarına göre gerçekleşmiştir. Bu durumda davacının iş sözleşmesi ile çalıştığı ve uyuşmazlığa bakma görevinin iş mahkemesinde olduğu düşünülemeyeceğinden idari yargı kolunun görevli olması nedeniyle aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

1 -Davanın, yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle usulden reddine…" karar vermiş, bu karar istinaf yoluna başvurulmaksızın kesinleşmiştir.

Davacı vekili bu kez aynı istemle idari yargı yerinde dava açmıştır.

İZMİR 2.İDARE MAHKEMESİ; 20.12.2017 gün ve E:2017/2056, K:2017/2124 sayı ile "(…) 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 2. maddesinde "Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar..." denilmiş, aynı Yasanın "Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri" Başlıklı 134. Maddesinde, "Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür" hükmüne yer verilmiş; 506 sayılı yasa hükümleri 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 3.maddesinde; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi sigortalı olarak tanımlanmış; 79. Madde ile başlayan Dördüncü Kısmında, primlere ilişkin hükümlere yer verilmiş; 101. Maddesinde "Bu kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar İş Mahkemelerinde görülür" denilmiştir.

Öte yandan, 4857 sayılı iş Kanunun 1. Maddesinde, Kanunun amacının, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olduğu belirtilmiş; aynı zamanda, bakılan davanın da konusunu oluşturan "İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi" hususuna Kanunun 8. Maddesi ve devamında, kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanana yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara ise Kanunun değişik maddelerinde yer verilmiştir.

Diğer taraftan; 5512 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. Maddesinde, "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.

Bu mahkemeler:

A) (Mülga: 18/10/2012-6356/81 md.)

B) İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar.

İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, temsilci üyeler alınmaksızın, bu kanundaki esas ve usullere göre bakılır.

Fiili ve hukuki imkansızlıklar dolayısıyla iş mahkemesinin toplu olarak görevini yapamadığı hallerde de yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

(Ek fıkra: 02/07/2012-6352/39 md.) Birden fazla iş mahkemesi bulunan yerlerde, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların görüleceği iş mahkemeleri, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir." denilmiştir.

Dava dilekçesi ve eklerinin incelenmesinden, davacının Dokuz Eylül Üniversitesi ile iki yıl süreli 01/05/2015 tarihinde iş akdi imzaladığı ve bu kapsamda davalı idare bünyesinde çalışmaya başladığı, sözleşme kapsamında belirlenen şartların sağlanamamış olması nedeniyle davacının 10/09/2016 tarihinde sözleşmeyi feshederek, ülkesi Hindistana dönmesi üzerine anılan iş akdi nedeniyle doğan kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, bakiye ücret alacağı ve iş sözleşmesinden kaynaklı ücrete ek olarak ödenmesi gereken harcırah alacağının fesih tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile tarafına ödenmesi istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda, davalı idare ile, iş akdi uyarınca çalışan davacının talep ettiği iş sonu- kıdem tazminatının, yıllık izin ücretinin, bakiye ücret alacağının ve iş sözleşmesinden kaynaklı ücrete ek olarak ödenmesi gereken harcırah alacağının İş Kanunundan kaynaklanan haklardan olduğu görüldüğünden uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesi 01.04.2014 gün ve E-2014/437 K-2014/472 sayılı kararı da bu yöndedir

Açıklanan nedenlerle davanın 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının 15/1-a. maddesi hükmü uyarınca görev yönünden reddine…"karar vermiş, bu karar istinaf yoluna başvurulmaksızın kesinleşmiş; davacı vekilinin talebi üzerine Mahkemece 12.3.2018 tarihinde gönderilen dava dosyaları 19.3.2018 tarihinde kayıtlarımıza girmiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE :

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Nuri NECİPOĞLU'nun Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Suna TÜRE, Alaittin Ali ÖĞÜŞ, Süleyman Hilmi AYDIN ve Turgay Tuncay VARLI'nın katılımlarıyla yapılan 28.5.2018 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27.maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; adli ve idari yargı yerleri arasında 2247 sayılı Yasa'nın 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, idari yargı dosyasının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine son görevsizlik kararını veren mahkemece, ekinde adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raportör-Hâkim Taşkın ÇELİK'in, davanın çözümünde idari yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet

Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Biyotıp ve Genom Uygulama ve Araştırma Merkezi (İBG)nde, 2547 sayılı Kanun kapsamında "yabancı uyruklu uzman" olarak çalışmak üzere, iki yıllık süre için, anılan Kanun ve 14.10.1983 tarih ve 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca düzenlenen Tip Sözleşme(Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları İçin) imzalayan davacının; süresinden önce sözleşmenin sonlandırıldığından bahisle kendisine kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, bakiye ücretler ve iş sözleşmesinden kaynaklı ücrete ek olarak ödenmesi gereken harcırah alacağı olmak üzere toplam 1,500,00-TL.nin ödenmesi istemiyle açılmıştır.

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun "Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları" başlıklı 34. maddesinde "Yabancı uyruklu öğretim elemanları:

Madde 34 - Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar. Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabidirler.

(Değişik: 17/8/1983 - 2880/17 md.) Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmadan, Yükseköğretim Kurulunca verilecek ön izni müteakip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından alınacak çalışma izni neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır.

28/7/2016 tarihli ve 6735 sayılı Kanunun 27 nci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığına bildirilir ve iki ay içinde alınacak olumlu görüş neticesinde" ibaresi "Yükseköğretim Kurulunca verilecek ön izni müteakip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından alınacak çalışma izni neticesinde" şeklinde değiştirilmiştir." "hükmüne;

2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu'nun "Yabancı öğretim elemanlarına ödenecek ücretler" başlıklı 16.maddesinde; "2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34 üncü maddesine göre sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ödenecek ücret, Bakanlar Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde Yükseköğretim Kurulunca tespit edilir." hükmüne yer verilmiştir.

Davacı ile davalı idare arasında imzalanan Tip Sözleşme(Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları İçin)'de, Hizmet borçlusunun yükümlülükleri dikkate alınarak maddeler düzenlenmiş, 1.maddede, hizmet borçlusunun bu sözleşme ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve yürürlükte bulunan diğer yükseköğretim mevzuatında düzenlenen hükümlere göre görevini yerine getirmeyi taahhüt edeceği; 2.maddede, bu sözleşmenin 01.05.2015 - 30.04.2017 tarihleri arasında geçerli olduğu; 4. maddede, izin süresinin emsali kadrolu öğretim elemanları kadar olduğu; 5. maddede, gerektiğinde diğer yüksek öğretim kurumlarında Rektörün teklifi ile Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından doğrudan görevlendirilebileceği; 8.maddede ise, bu sözleşmede yer almayan hususlar hakkında 14.10.1983 tarih ve 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde işlem yapılacağı hususlarına yer verilmiştir.

Tip Sözleşmenin gönderme yaptığı 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 1.maddesinde ise; 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 16' ncı maddesi hükmüne dayanılarak hazırlanan bu kararın amacının, bu kapsama giren sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli çalışma esaslarını, ödenebilecek sözleşme ücretlerinin üst sınırlarını ve benzeri diğer hususları düzenlemek olduğu ifade edilmiş, diğer maddelerde de, Tip Sözleşmede de bulunan paralel düzenlemeler yer almıştır.

Dava dosyasının incelenmesinden; yabancı uyruklu olan davacının, 29.09.2014 tarihinde davalı Üniversiteye ait İzmir Biyotıp ve Genom Uygulama ve Araştırma Merkezi (İBG)'nde çalışmak için başvurduğu; kendisine, Üniversite bünyesinde "yabancı uyruklu uzman" olarak çalışabileceğinin bildirildiği; davacının, başvuru için gerekli belgeleri imzalı olarak kuruma gönderdiği, Üniversite/İBG Merkezinin, 15.01.2015 tarihli Yönetim Kurulu Toplantısında alınan karar doğrultusunda 19.01.2015 tarihinde Rektörlüğe ve Sağlık Bilimleri Enstitüsüne (SBE) başvuruda bulunarak davacının 2547 sayılı Kanun kapsamında "yabancı uyruklu uzman" unvanı ile çalışması için YÖK'e önerilmesini teklif ettiği; SBE Müdürlüğü ve Rektörlüğün talepleri sonrasında davacının 01.05.2015 — 30.04.2017 tarihleri arasında 2 yıl süre ile çalışmasının YÖK tarafından onaylandığı; onay ekinde de "Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanları İçin Tip Sözleşme"nin gönderildiği; bu sözleşmenin aslı ve İngilizce çevirisinin davacıya gönderildiği, imzalamasının istenildiği; resmi sürecin tamamlanması sonrasında Türkiye'ye gelen davacının, 28 Temmuz 2015 tarihinde görevine başladığı; sözleşmede belirtilen süreyi tamamlanmadan görevinden ayrılması üzerine; "olay" kısmında belirtilen ifadelerle, süresinden önce sözleşmenin sonlandırıldığından bahisle kendisine kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, bakiye ücretler ve iş sözleşmesinden kaynaklı ücrete ek olarak ödenmesi gereken harcırah alacağı olmak üzere toplam 1,500,00-TL.nin ödenmesi istemiyle dava açtığı; davalı idare tarafından verilen cevap dilekçelerinde ise; 2914 ve 2547 sayılı Yasalar, 1983/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ve davacıyla imzalanan tip sözleşmede; aylık sözleşme ücreti ile parasal haklar dışında ikramiye, ihbar-kıdem-iş sonu tazminatı ve benzeri bedellerin ödenebileceği yönünde bir düzenlemenin yer almadığı; iş mevzuatı hükümlerine tabi olmayan, işçi sayılmayan davacının talep ettiği alacakları alamayacağının açık olduğu ifade edilerek, davanın reddi gerektiğinin savunulduğu anlaşılmıştır.

Olayda davacının, 2547 sayılı Yasa'nın 34., 2914 sayılı Yasa'nın 16. maddesi ile 14.10.1983 tarih ve 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre düzenlenen sözleşme ile çalıştırıldığı, atama tasarrufu ile göreve başladıktan sonra taraflarca sözleşme düzenlendiği, sözleşme koşullarının tamamen hizmet borçlusunun(davacının) yükümlülüklerini belirlemeye yönelik ve büyük ölçüde emsali kadrolu öğretim elemanlarına paralel hükümler içerdiği anlaşılmakta olup, anılan yasal düzenlemelere göre işçi sayılmadığı ve kamu hizmeti yürütmekte olduğu; öte yandan, idare hukuku esaslarına göre düzenlenen hizmet sözleşmesinin de idari sözleşme niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır.

İdarenin, kamu görevlisi sayılan personeli ile arasındaki ilişki, idare hukuku ilkelerine dayanan ve idare hukuku

ilkeleriyle düzenlenen bir kamu hukuku ilişkisidir. Her ne kadar, hizmet sözleşmesinin 3. maddesi ile, davacı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tâbi kılınmış ise de, personelin bağlı olacağı sosyal güvenlik kurumunu belirleyen bu hüküm, tek başına, taraflar arasındaki kamu hukuku ilişkisini değiştiremez ve ortadan kaldıramaz.

Bu duruma göre, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2/1-c. maddesinde belirtilen idari sözleşmeden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlık kapsamındaki davanın görüm ve çözümünde idari yargı yeri görevli bulunmaktadır.

Açıklanan nedenlerle İzmir 2.İdare Mahkemesinin; 20.12.2017 gün ve E:2017/2056, K:2017/2124 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

S O N U Ç : Davanın çözümünde İDARİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle İzmir 2.İdare Mahkemesinin; 20.12.2017 gün ve E:2017/2056, K:2017/2124 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 28.5.2018 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Nuri NECİPOĞLU	Şükrü BOZER	Mehmet AKSU	Suna TÜRE

Üye	Üye	Üye
Alaittin Ali ÖĞÜŞ	Süleyman Hilmi AYDIN	Turgay Tuncay Varlı