T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ
HUKUK BÖLÜMÜ
ESAS NO : 2018/59
KARAR NO : 2018/181
KARAR TR: 26.03.2018

ÖZET : Davacı şirketin, işçialımlarında, bazı yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca idaripara cezası ile cezalandırılabileceğinin bildirilmesine ilişkin Türkiye İş Kurumu GenelMüdürlüğü Konak Hizmet Merkezi işleminin iptaliistemiyle açılan davanın ADLİ YARGI YERİNDEgörülmesi gerektiği hk.

KARAR

Davacı : İ. İnsan Kaynakları Temizlik Bakım ve Organizasyon Enerji Yayıncılık Reklam Turizm Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Vekili : Av. S.E.L.
Davalı : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne izafeten İzmir İl Konak Şube Müdürlüğü
Vekili : Av. Birsen Gürhan

O L A Y : Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacı şirketin işçi alımlarında bazı yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca para cezası ile cezalandırılabileceğinin bildirilmesine ilişkin 01.09.2016 tarih ve 45175535-301.2.1-36694 sayılı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Konak Hizmet Merkezi işleminin iptali istemiyleadli yargı yerinde dava açmıştır.

İZMİR 1. ASLİYE HUKUK MAHKEMESİ'10.3.2017 gün ve E:2016/822, K:2017/286 sayı ile, davalı Türkiye İş Kurumunun faaliyetleri kamu hizmeti kapsamında olup davacıya gönderdiği yazıların idari işlem niteliğinde olduğu; davanın niteliğinin de esas itibariyle idari bir işlem olan yazıların iptali mahiyetinde olduğu, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu 2/1-amaddesi hükmünce iptal davalarının ise idari yargıda görülmek zorunda olduğu, bu koşulun HMK'nın 114. Maddesinde düzenlenen şartlarından olduğu re'sen gözetilebileceği gibi yargılamanın her aşamasında taraflarca da ileri sürülebileceği; buna göre, dava dilekçesinin yargı yolu bakımından reddedilmesi gerekeceğinden HMK'nun 114/-(b) maddesi gereğince davanın yargı yolu nedeni ile reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir.

Davacı vekili aynı istemle idari yargı yerinde dava açmıştır.

İZMİR 4. İDARE MAHKEMESİ'5.1.2018 gün ve E:2017/1898 sayı ile, Kabahatler Kanununun, İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı; diğer kanunlarda görevli mahkemenin gösterilmesi durumunda ise uygulanmayacağının anlaşıldığı; her ne kadar, dava konusu edilen işlem, davacının doğrudan idari para cezası ile tecziye edilmesine ilişkin olmasa da, davacı hakkında idari para cezası verilmesini gerektirir nitelikteki yükümlülüklerini belirler mahiyette, başka bir deyişle idari para cezası verilmesine ilişkin sürece ilişkin olduğundan, 5326 sayılı Yasa hükümleri uyarınca para cezası verilmesi kapsamında tesis edilen işleme karşı açılan davanın görüm ve çözümünün adli yargı yerinin görevinde olduğu sonucuna varıldığı gerekçesiyle, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanunun 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın, getirtilen İzmir 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin E:2016/822 sayılı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine, dosyanın incelenmesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiş, 15.1.2018 tarih ve E:2017/1898 sayılı üst yazısı ile Mahkememize gönderilmiş olup, 18.1.2018 tarihinde kayda girmiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE:

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Nuri NECİPOĞLU'nun Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Ahmet Tevfik ERGİNBAY, Alaittin Ali ÖĞÜŞ, Süleyman Hilmi AYDIN ve Birgül KURT'un katılımlarıyla yapılan 26.03.2018 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Yasa'nın 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, idari yargı dosyasının 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-Hakim Gülşen AKAR PEHLİVAN'ın, davanın çözümünde adli 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 adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, davacı şirketin, işçi alımlarında, bazı yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca idari para cezası ile cezalandırılabileceğinin bildirilmesine ilişkin 01.09.2016 tarih ve 45175535-302.2.1-36694 sayılı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Konak Hizmet Merkezi işleminin iptali istemiyle açılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" başlıklı 30. maddesinde;

(Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek,oandakişartlarla işe almak zorundadır. Arananşartlarbulunduğuhalde işveren iş

sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. (Ek cümle: 31/7/2008-5797/10 md.) Bu fıkrada düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

(Değişik yedinci fıkra: 11/10/2011-KHK-665/28 md.) Bu maddeye aykırılık hallerinde

101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumunun koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliyi temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

Eski hükümlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır." hükmüne,

"İş ve işçi bulmaya aracılık" başlıklı 90. maddesinde;

"İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir."ve ;

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 20. maddesinde, İdari para cezalarından sözedilmiş, son paragrafta;

"...Bu Kanunda düzenlenen idari para cezaları, Kurum ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilir, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre Kurumca tahsil edilir ve Kurum bütçesine gelir kaydedilir. Tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, bu sürenin bitiminden itibaren kanuni faizi ile birlikte tahsil edilir. Kanun yoluna başvurulması, idari para cezalarının takip ve tahsilini durdurmaz. İdari para cezaları hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır" denilmiştir.

Aynı Kanun'un "Bilgi verme ve gizlilik" başlıklı 21. maddesinde ise;

"(Değişik: 23/1/2008 – 5728/504 md.)

Kurum tarafından, kamu ve özel kesim işyerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istenildiğinde, belirtilen süre içinde bilgi verilmesi zorunludur.

İşverenlerden toplanan bilgiler, Kurum hizmetlerinden başka amaçla kullanılamaz.

İkinci fıkraya aykırı davrananlar hakkında Türk Ceza Kanununun 136 ncı maddesi hükümleri uygulanır." denilmiştir.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun "Genel kanun niteliği" başlıklı 3. maddesinde;

"(Değişik: 6/12/2006-5560/31 md.)

(1) Bu Kanunun;

a) İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde,

b) Diğer genel hükümleri, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında, uygulanır." ,

"Yaptırım türleri" başlıklı 16. maddesinde;

"(1) Kabahatler karşılığında uygulanacak olan idarî yaptırımlar, idarî para cezası ve idarî tedbirlerden ibarettir.

(2) İdarî tedbirler, mülkiyetin kamuya geçirilmesi ve ilgili kanunlarda yer alan diğer tedbirlerdir. ",

"Başvuru yolu" başlıklı 27/1. maddesinde;

"(1) İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir." hükümlerine yer verilmiştir.

Diğer yandan, 9.8.2009 gün ve 27314 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte de kamu kurum ve kuruluşlarına, iş kanunları hükümlerine göre çalıştırılmak üzere sürekli veya geçici işçi alınmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

25.4.2009 gün ve 27210 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik çıkarılmış; ve bu Yönetmelikte yapılan değişiklikler, 2.8.2013 gün ve 28726 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Dosyanın incelenmesinden, Yönetmelikte yapılan bu değişiklikler sonucunda davalı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Konak Hizmet Merkeziişbu davaya konu 1.9.2016 gün ve 36694 sayılı Kurum Dışı İşçi Alımı hakkındaki işbu uyuşmazlığa konu şu yazıyı göndermiştir.

"İlgi a) da Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik öncesinde işyeriniz ile %4 Engelli, %2 Eski Hükümlü/Terörle Mücadelede Yaralananlar değerlendirmesi yapılmaktaydı. Anılan Yönetmeliğin 3üncü maddesindeki "Bu maddenin uygulanması bakımından aşağıda sayılan kuruluşlar özel sektör işvereni olarak değerlendirilir" hükmü gereğince bundan böyle işyerinizdeki genel çalışan sayısına göre sadece %3 oranında Engelli değerlendirilmesi yapılacaktır.

Her ne kadar işçi alımlarınız yönetmelikten istisna olarak yapılacak olsa da işyerinizce yapılacak işçi alımları öncesinde ekte gönderilen Kurumdışı Kamu İşçi Alımı Formu noksansız doldurulup l(bir) hafta öncesinde Kurum portalımızda Kurumdışı Kamu Talebi şeklinde yayımlanmak üzere Hizmet Merkezimize gönderilmesi gerektiği, aksi takdirde Kurumumuza haber verilmeksizin işçi alımı yapıldığının tespiti halinde her eylemde Kabahatler Kanununun 32. Maddesine göre İdari Para Cezası uygulanacağı İlgi b) yazımız ile tarafınıza duyrulmuştur.

Ancak konu İzelman A.Ş. tarafından yargıya intikal ettirilmiş ise de, bu defa Genel Müdürlüğümüzün 06.05.2016 tarih ve 23428 sayılı yazısı ve İl Müdürlüğümüzün 17.06.2016 tarih ve 25770 yazılarıyla Kamu Kurum ve Kuruluşlarına işçi alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2 inci maddesi f bendi " ...işçi alımlarının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlamak" amacıyla Kuruma bildirilmesinin zorunlu olduğu ve bildirimlerini yapılmaması halinde Kabahatler Kanununun 32 inci maddesi gereğince İdari Para Cezası uygulanması talimatlandırılmıştır.

Bahse konu İPC bildirim yapmayan şirketlere geriye dönük olarak son 3 (üç) yıl içerisindeki her eylem için uygulanacak olup; iş bu yazımızın tebliğinden itibaren işyerlerine alınacak işçi alımlarını ekli form ile en az 1 (bir) hafta öncesinde Kuruma bildirmeyen Kamu Statülü işyerlerine bundan sonraki süreçte de yine Kabahatler Kanununa göre güncel oranda İPC işlemi uygulanacaktır.

Ayrıca bilindiği üzere, işsizlikle mücadele edilmesi ve istihdamın artırılmasını amaçlayan etkin istihdam politikalarının oluşturulması görevi 4904 sayılı Kanunla Türkiye İş Kurumu'na verilmiştir. Bu görevin etkin şekilde yürütülebilmesi, işgücü piyasasındaki gelişmelerin ve işgücü hareketlerinin izlenmesine, güncel ve güvenilir bilgilerin derlenmesine, değerlendirilmesine, yorumlanmasına ve yayınlanmasına bağlı bulunmaktadır. Bu kapsamda işyerlerinde çalışan kişilerin izlenebilmesi amacıyla geliştirilen Aylık İşgücü Çizelgesi Formunun her ay düzenli olarak takip eden ayın sonuna kadar (örneğin, temmuz ayı çizelgesini ağustos ayı sonuna kadar) işyerleri tarafından faaliyette bulundukları yerdeki Kurumumuz İl Müdürlükleri/Hizmet Merkezlerine bildirilmesi gerekmektedir.

Söz konusu maddeler değerlendirildiğinde kamu ve özel kesimde faaliyet gösteren işyerlerine, Kurumumuz tarafından istenildiğinde, iş ve işgücü konularında bilgi verme zorunluluğu getirilmiştir.

Bu çerçevede 4904 Sayılı Kanunun 21. maddesinde "Kurum tarafından kamu ve özel kesim iş yerlerinden iş ve işgücü konularında bilgi istendiğinde, belirtilen süre içerisinde bilgi verilmesi zorunludur. İşverenlerden toplanan bilgiler Kurum hizmetlerinden başka amaçla kullanılamaz" ve aynı kanunun (Değişiklik, 08.02.2008 tarih ve 26781 sayılı Resmi Gazete 5728/501) 20.maddesinin (e) bendinde ise "Bu kanunun 21.inci maddesinde belirtilen bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden özel kesim işyerlerine 2016 yılı için 3.000 Türk Lirası idari para cezası verilir" denilmektedir.

Bu nedenle aylık işgücü çizelgelerinin her ay usulüne uygun düzenli olarak (bugüne kadar girilmemiş ise tamamlanarak) internet üzerinden girilmesi gerekmektedir..."

Olayda, her ne kadar, dava konusu uyuşmazlığın, davacı şirketin, işçi alımlarında, bazı yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde 5326 sayılı Kabahatler Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca idari para cezası ile cezalandırılacağının bildirilmesine ilişkin, 1.9.2016 tarih ve 45175535-302.2.1-36694 sayılı işlemden kaynaklandığı; bu işlem irdelendiğinde idare tarafından yapılan tek yanlı bir irade açıklamasının söz konusu olduğu ve bu yönüyle de

idari bir işlem niteliğinde olduğu düşünülecek olsa dahi; gerek uyuşmazlığa konu işlem; gerek bu işlemin dayanağını oluşturan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ve gerekse bu yönetmeliklerin dayanakları olan Türkiye İş Kurumu Kanunu, Kabahatler Kanunu, İş Kanunu ve İşsizlik Sigortası Kanunları gözönünde bulundurulduğunda esasen uyuşmazlığa konu işlemin idari para cezası verilmesine ilişkin sürece ışık tutar mahiyette olduğu açıktır.

Bu durumda, davaya konu işlem davacının idari para cezası ile cezalandırılmasına ilişkin olmasa da, davacı hakkında idari para cezası verilebileceği yönündeki düzenlemelere değinmekte, dolayısı ile davacı hakkında olası bir idari para cezası verilmesi durumunda,dava hangi yargı kolunda karara bağlanacaksa işbu uyuşmazlığın da aynı yargı kolunda görülmesi hakkaniyete uygun olacak ve dolayısıyla davanın adliyargı yerince çözümlenmesi gerekecektir.

Açıklanan nedenlerle, uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevli olduğuna, bu nedenle İzmir 4. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile İzmir 1. Asliye Hukuk Mahkemesince verilen 30.3.2017 gün ve E:2016/822, K:2017/286 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

S O N U Ç : Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle İzmir 4. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile İzmir 1. Asliye Hukuk Mahkemesince verilen 30.3.2017 gün ve E:2016/822, K:2017/286 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 26.03.2018 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Nuri	Şükrü	Mehmet	Ahmet Tevfik
NECİPOĞLU	BOZER	AKSU	ERGİNBAY

Üye	ÜyeÜye	
Alaittin Ali	Süleyman Hilmi	Birgül
ÖĞÜŞ	AYDIN	KURT