T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2020 / 477
KARAR NO: 2020 / 615
KARAR TR : 26.10.2020

ÖZET : Davalı şirkette çalışırken güvenlik soruşturması sonucunun olumsuz çıktığından bahisle başka bir neden gösterilmeksizin işine son verildiğini belirten davacının geçersiz sebeple yapılan fesih nedeniyle işe iadesi, tazminat ve diğer haklarının kendisine ödenmesi istemiyle açılan davanın, İDARİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

KARAR

Davacı : K.B.
Vekilleri : Av. H. D. - Av. B.D.
Davalı : ANFA Ankara Altınpark İşletmeleri Ltd. Şti.
Vekili : Av. H. İ.K.

O L A Y: Davacı vekilinin dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı şirkette sürekli hizmet akdi ile iş güvenliği destek personeli olarak 27.7.2016 tarihinde işe başladığını, 2.4.2018 tarihinde 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ANFA'ya geçiş yaptığını,kent estetiği iş güvenliği olarak çalışırken güvenlik soruşturması sonucunun olumsuz çıkması nedeniyle başka bir neden gösterilmeksizin 13.9.2018 tarihinde işine son verildiğini belirterek geçersiz sebeple yapılan fesih nedeniyle davacı müvekkilinin işe iadesine, kararın kesinleşmesine kadar, çalıştırılmadığı süre karşılığı (fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla) maaşında ve fer'ilerinde oluşacak ücret artışları da göz önüne alınarak hesaplanmış ödenmemiş 4 aylık brüt ücret ve diğer haklar tutarının, davalıdan alınarak davacıya ödenmesine, bu alacaklara her ay için muaccel olduğu tarihlerden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilmesine, yargılama giderleriyle vekalet ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesi istemleriyle adli yargı yerinde dava açtığı anlaşılmıştır.

ANKARA 39. İŞ MAHKEMESİ'nin 2018/476 sayılı dosyasında 16.5.2019 gün ve K:2019/258 sayılı kararıyla, "… Davanın yasal süresi içerisinde açılmış olduğu, davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmış olduğu, fesih tarihinde davalı işyerinde çalışan işçi sayısının 30 dan fazla olduğu, davacının işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmadığı, dolayısıyla davacının iş güvencesi kapsamında olduğu,

Dosyada örneği mevcut davalı işverenlikçe davacıya tebliğ edilen 02/04/2018 tarihli yazıda 'T.C. Devlet Personel Başkanlığının 30/03/2018 tarih, 31292642-045.00-E.2251 sayılı yazısında, arşiv araştırması sonuçları 02/04/2018 tarihi itibariyle henüz intikal etmeyen kişiler için kadroya geçiş süreci sonrasında bu şartı taşımadıklarının sonradan anlaşılması halinde tazminatsız olarak görevlerine son verileceği,bu tarihten sonra intikal eden arşiv araştırma sonuçlarının tespit komisyonunca değerlendirilerek ilgilinin bu şartı sağlayıp sağlamadığına göre karar verileceğine değinildiği. Anılan düzenleme gereği arşiv araştırmanız sonucu kadroya geçişinize engel bir durumun tespiti halinde iş akdiniz tazminatsız bir şekilde fesh edilecektir.' denildiği,

Davalı işverenliğin 13/09/2018 tarihli fesih yazısında 'Altınpark Mah. Şehit Ömer Halisdemir Bulvarı No:142/6 Altındağ Ankara adresinde kurulu bulunan işyerimizde 02/04/2018 tarihinden bu tarafa çalışmaktasınız. Bilindiği üzere olağanüstü hal kapsamındaki 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile taşeron işçilerin kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmelerine ilişkin hakkı kazanmak suretiyle 02/04/2018 tarihi itibari ile şirketimizde çalışmaya başladınız. Ankara Valiliği İl Emniyet Müdürlüğünde hakkınızda yapılan güvenlik soruşturması sonuçları tarafımıza iletilmiştir. İlgili sonuçların değerlendirilmesi sonucunda 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosunda çalıştırılmanıza engel durum tespit edilmiştir. Tarafınızın 02/04/2018 tarihinde imzaladığı güvenlik soruşturması geç gelmesi sebebiyle mağduriyet yaşamamanız için şirketimiz kadrosunda işe başlatıldığınızı ve soruşturma sonuçlarına göre işe devamınızla ilgili karar verileceği yönünde yazılı bilgilendirme yapılmıştı. İşbu sebeple iş akdinize 13/09/2018 tarihi itibari ile son verilmiş olup tüm yasal haklarımız saklı kalmak kaydı ile tarafınıza tebliğ olunur.' denildiği,

Davalı işverenliğin bu fesih yazısına göre davacının iş akdinin Ankara Valiliği İl Emniyet Müdürlüğünce davacı hakkında yapılan güvenlik soruşturması sonucuna göre kamuda sürekli işçi kadrosunda çalıştırılmasına engel durumu olduğu belirtilerek sona erdirilmiş olduğu, davalı işverenlikçe davacıya tebliğ edilen 02/04/2018 tarihli yazıda iş akdinin tazminatsız olarak fesh edileceği belirtildiğinden davacının iş akdinin davalı işverenlikçe haklı neden iddiası ile fesh edilmiş olduğu.

Davalı işverenlikçe davacının iş akdinin feshine gerekçe yapılan güvenlik soruşturmasına ilişkin herhangi bir belgenin mahkememize sunulmamış olduğu.Mahkememizce Ankara C.Başsavcılığına yazı yazılarak 'davacı hakkında devam eden yada tamamlanmış bir soruşturmanın olup olmadığının tespit edilerek mahkememize bildirilmesinin'

istenildiği, Ankara C.Başsavcılığının cevabi yazısında Ankara C.Başsavcılığının 2018/78916 soruşturma sayılı soruşturma dosyasının uyap ortamında gönderildiğini bildirdiği, gelen kayıtlar incelendiğinde Koray Boran hakkında 22/10/2018 tarihinde taksirle bir kişinin yaralanmasına neden olmak suçundan ek kovuşturmaya yer olmadığına karar verilmiş olduğu. Mahkememizce Ankara İl Emniyet Müdürlüğüne yazı yazılarak 'davacı hakkında güvenlik soruşturması yapılmasına ilişkin davalı Anfa Ankara Altınpark İşletmeleri Ltd. Şti.'nin herhangi bir talebinin olup olmadığının tespit edilerek, var ise buna ilişkin belgelerin birer örneklerinin mahkememize gönderilmesinin' istenildiği, Ankara İl Emniyet Müdürlüğünce gizli kaydı ile davacı hakkındaki güvenlik soruşturmasına ilişkin belgenin mahkememize gönderildiği, gönderilen belge içeriğine göre davalı işverenliğin davacının iş akdini güvenlik soruşturması nedeniyle haklı nedenle fesh ettiği iddiasını ispatlayamamış olduğuanlaşıldığından davanın kabulüne ..."karar vermiş, karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi E:2019/2456, K:2019/2266 sayılı kararıyla"...Yargı yolunun caiz olması 6100 sayılı Kanun'un 114-(1) b maddesi gereği dava şartı olduğundan, yargı yolunun caiz olmaması ve talep konusunda karar verme görevinin idari yargıya ait olduğu gözetilerek aynı kanunun 115-(2) maddesi uyarınca davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiğinden davalının istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı Kanun'un 353-(1) a) 4 maddesi gereğince ilk derece mahkemesinin ... kararının kaldırılmasına, ... Dosyanın Dairemiz kararına uygun şekilde yeniden bir karar verilmek üzere mahalli mahkemesine gönderilmesine ... " kesin olarak karar vermiş, Ankara 39. İş Mahkemesi'nce E:2019/605 sayı ile kaydedilen dosyada,"... Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin kaldırma kararını kesin olarak verdiği, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi kararına göre adli yargı davaya konu uyuşmazlığa bakmakla görevli olmayıp, idari yargı görevli olduğundan, yargı yolunun caiz olması da6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114-(1) b maddesi gereği dava şartı olduğundan, yargı yolunun caiz olmaması ve talep konusunda karar verme görevinin idari yargıya ait olması nedeniyle davacı Koray Boran'ın davasının 6100 sayılı Hukuk Mahkemeleri Kanunu'nun 114/1-b ve 115/2 maddelerine göre dava şartı yokluğu nedeniyle usulden reddine ..." dair verilen 14.11.2019 gün, K:2019/611 sayılı karar, istinaf kanun yoluna başvurulmaması üzerine 1.1.2020 tarihinde kesinleşmiştir.

Davacı vekili, aynı konu ve sebeple bu kez idari yargı yerinde dava açmıştır.

ANKARA 17. İDARE MAHKEMESİ: 19.6.2020 gün ve E:2020/135 sayılı kararı ile "... İş Kanununa göre işçi sayılan davacı ile işveren arasında çıkan uyuşmazlığın görüm ve çözümü adli yargıya ait olduğundan, anılan işleme karşı açılan davanın görev yönünden reddi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, adli yargının görev alanına giren davanın 2577 sayılı Kanun'un 14/3-a ve 15/1-a maddeleri uyarınca görev yönünden reddi gerektiğinden, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanunun 19 uncu maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince bir karar verilinceye kadar davanın ertelenmesine, ..." karar vererek, 28.7.2020 gün, E:2020/135 sayılı yazı ile Mahkememize müracaat etmiş, başvuru 28.8.2020 tarihinde kayıt altına alınmıştır.

İNCELEME VE GEREKÇE:

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Burhan ÜSTÜN'ün Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Birol SONER, Aydemir TUNÇ, Nurdane TOPUZ ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 26.10.2020 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME:

Dosya üzerinde 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece idari yargı dosyasının 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 Burak Cenk İLHAN'ın, 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:

Davanın, davalı şirkette çalışırken güvenlik soruşturması sonucunun olumsuz çıktığından bahisle başka bir neden gösterilmeksizin işine son verildiğini belirten davacının geçersiz sebeple yapılan fesih nedeniyle işe iadesi, tazminat ve diğer haklarının kendisine ödenmesi istemleriyle açılmıştır.

Dava dosyasının incelenmesinden; davacının davalı şirkette olağanüstü hal kapsamındaki 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile taşeron işçilerin kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmelerine ilişkin hakkı kazanmak suretiyle 2.4.2018 tarihi itibari ile çalışmaya başladığı, davalı şirketin 13.9.2018 tarihli yazısında; Ankara Valiliği İl Emniyet Müdürlüğünde davacı hakkında yapılan güvenlik soruşturması sonuçlarının değerlendirilmesi neticesinde davacının 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosunda çalıştırılmasına engel durum tespit edildiğinden bahisle, iş akdine 13.9.2018 tarihi itibari ile son verildiğinin belirtildiği anlaşılmıştır.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun "Şirket kurulması" başlıklı 26. maddesi; "- (Değişik: 29/3/2011-6215/21 md.) (1)Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Büyükşehir belediyesi, mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahalarını, toplu ulaşım hizmetlerini, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir. (Ek cümle: 12/11/2012-6360/10 md.) Ancak, bu yerlerin belediye şirketlerince üçüncü kişilere devri 2886 sayılı Kanun hükümlerine tabidir. " şeklindedir.

24.12.2017 gün, 30280 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 696 sayılı KHK'nın, 127. maddesinde 375 sayılı KHK'da eklendiği belirtilen geçici maddelerden 23. maddenin 1. fıkrasında, "5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri

merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

b) Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek,

kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine ilişkin süreç bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde idarelerince sonuçlandırılır. Sınavlarda başarılı olanlar, varsa bu fıkranın (c) bendinde öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek, bu fıkranın (ç) bendinde öngörülen sulh sözleşmesini ibraz etmek ve öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir. Bu fıkra kapsamında feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekalet ücretine hükmolunmaz, hükmedilenler tahsil edilmez ve bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihe kadar tahsil edilenler ise iade edilmez. Bu fıkra kapsamında yapılacak sulh sözleşmelerinden damga vergisi alınmaz." hükmüne yer verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmış olup, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin de geniş anlamda kamu görevlisi olduğu içtihatlarla kabul edilmiştir.

Öte yandan 2.7.2018 gün ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 9. maddesinde, "(1) 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlükten kaldırılmıştır. 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alan kadrolar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde yeniden düzenlenerek genel kadro ve usulüne ilişkin ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesine eklenir. Bu süre içinde anılan cetveller ile 10/5/2018 tarihli ve 7142 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yürürlüğe konulan kanun hükmünde kararname ve ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnameleri çerçevesinde yeniden teşkilatlanan kurumlara ait kadro ve pozisyonlar genel kadro ve usulüne ilişkin ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümleri çerçevesinde geçerliliğini korur." denilmiş ve bu madde uyarınca;

Genel Kadro ve Usulü Hakkında 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin "Sürekli işçi kadroları ve sözleşmeli personel pozisyonları" başlıklı 8. maddesinde, "(1) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kuruluşların,

a) Atölye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri ile temizlik, koruma ve güvenlik, bakım ve onarım gibi destek hizmetleri için Cumhurbaşkanınca sürekli işçi kadrosu ihdas edilebilir.

b) Sürekli işçi kadroları Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı sürekli işçi kadroları ile değiştirilebilir, birimler arası aktarmalarda da aynı usule uyulur. Bu işlemlere ilişkin bilgiler Devlet Personel Başkanlığınca bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığına bildirilir.

c) Sürekli işçi kadrolarından boş olanların açıktan atama amacıyla kullanılması, ilgili mevzuatı uyarınca yükümlü oldukları engelli ve eski hükümlü işçi atamaları ile sürekli işçiyken askerlik görevi sebebiyle kurumlarından ayrılanlardan muvazzaf askerlik hizmeti dönüşü göreve başlayacaklar hariç Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Strateji ve Bütçe Başkanlığının iznine tâbidir.

(2) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kuruluşların,

a) Sözleşmeli personel pozisyonları; sayı, unvan, nitelik, sözleşme ücreti ve sürelerinin belirlenmesi suretiyle merkezde toplam sayı olarak, taşrada ise bölge veya il bazında Cumhurbaşkanınca ihdas edilebilir.

b) Sözleşmeli personel pozisyonları Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı sözleşmeli personel pozisyonları ile değiştirilebilir, birimler arası aktarmalarda da aynı usule uyulur. Bu işlemlere ilişkin bilgiler Devlet Personel Başkanlığınca bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığına bildirilir.

c) Sözleşmeli personel pozisyonlarından boş olanların açıktan alım amacıyla kullanılması, Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Strateji ve Bütçe Başkanlığının iznine tâbidir.

(3) İhdas ve izin işlemleri tamamlanmaksızın sürekli işçi ve sözleşmeli personel çalıştırılamaz.

(4) Boş kadro ve pozisyonlara yapılacak atamalar, atamanın yapıldığı tarihten itibaren bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Devlet Personel Başkanlığına bildirilir." hükmüne yer verilmiştir.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında idari dava türleri sayılmış olup, (a) bendinde; idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlal edilenler tarafından açılan iptal davalarının bir idari dava türü olduğu belirtilmiştir.

Uyuşmazlığa konu olayda, davacının, davalı şirkette olağanüstü hal kapsamındaki 696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmeleri kapsamında -yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerinden anlaşıldığı üzere- idarenin tek yanlı olarak ve kamu gücüne dayanarak belirlediği şartlar çerçevesinde 2.4.2018 tarihi itibari ile çalışmaya başlamış olması ve davacı şirketin statüsü birlikte değerlendirildiğinde, uyuşmazlığa konu olan davada

davalının, olağanüstü hal kapsamındaki 696 sayılı K.HK. ile kamuda sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin işlemin ve bu işlemi ortadan kaldıran fesih işleminin, idari nitelikte olduğu değerlendirildiğinden davanın görüm ve çözümünde idari yargının görevli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, Ankara 17. İdare Mahkemesi'nin başvurusunun reddine karar verilmesi gerekmiştir.

S O N U Ç:Davanın çözümünde İDARİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Ankara 17. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN REDDİNE, 26.10.2020 gününde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Burhan	Şükrü	Mehmet	Birol
ÜSTÜN	BOZER	AKSU	SONER

Üye	Üye	Üye
Aydemir	Nurdane	Bilal
TUNÇ	TOPUZ	ÇALIŞKAN