**T.C.**
**UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ**

**ESAS NO :** 2022/592
**KARAR NO :** 2022/606
**KARAR TR :** 28/11/2022

**ÖZET**: 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi statüsüne geçiş aşamasında meslek kodunun hatalı düzenlendiğinden bahisle değiştirilmesi/ düzeltilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın İDARİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

**K A R A R**

**Davacı :** Ö. Ş
**Vekili :** Av. M. D
**Davalı :** Sağlık Bakanlığı - Hatay İl Sağlık Müdürlüğü
**Vekili :** Av. D. Ç

**I. DAVA KONUSU OLAY**

1. Davacı vekili, müvekkilinin İskenderun Devlet Hastanesinde,alt işveren nezdinde taşeron işçi olarak çalışmakta iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 23.madde uyarınca *"genel hizmetli meslek kodunda"* sürekli işçi kadrosuna geçirildiğini, müvekkilinin alt işveren bünyesinde çalıştığı dönemde radyoloji ve ultrason bölümünde veri hazırlayıcısı olarak çalıştığını, şu anda fiilen de bu görevi yaptığını ifade ederek, sosyal güvenlik kayıtlarındaki meslek kodunun düzeltilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin davalı idarenin 20/04/2021 tarih ve E.27720779-929 sayılı işleminin iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

**II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ**

**A. İdari Yargıda**

2. **Hatay 2. İdare Mahkemesi 30/07/2021 tarih ve E.2021/513, K.2021/740 sayı ile,** 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan uyuşmazlığın çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu kararkesinleşmiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

> *"İdari makamlarca tesis edilen ancak kamu gücü ihtiva etmeyen ve idarenin özel hukuk alanındaki faaliyetlerine yönelik işlemlerden doğan uyuşmazlıkların adli yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği tartışmasızdır.*
>
> *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, 102. maddesinde, meslek adı ve kodunun gerçeğe aykırı olarak bildirilmemesi hususunda işverenlere yükümlülük getirilerek bu yükümlülüğe aykırılığın karşısında idari para cezası uygulanacağının öngörüldüğü, ayrıca aynı Kanunun "Uyuşmazlıkların çözüm yeri" başlıklı 101. maddesinde ise, bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği kural altına alınmıştır.*
>
> *Dava dilekçesi ve eklerinin incelenmesinden, İskenderun Devlet Hastanesi bünyesinde alt işveren nezdinde taşeron işçi olarak çalışmakta iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 23.madde uyarınca "genel hizmetli meslek kodunda" sürekli işçi kadrosuna geçirilen davacının, alt işveren bünyesinde çalıştığı dönemde radyoloji ve ultrason bölümünde veri hazırlayıcısı olarak çalıştığı ve şu anda fiilen de bu görevi yaptığından bahisle sosyalgüvenlik kayıtlarındaki meslek kodunun düzeltilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin 20/04/2021 tarih ve E.27720779-929 sayılı işleminin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Davacı ile ilgili UYAP kayıtlan üzerinden yapılan araştırma neticesinde, "SGK Kaydı Sorgusu" ekranından yapılan incelemede, davacının "SSK Çalışanı" olarak gözüktüğü, buna göre davacının kamu görevlisi olmadığı ve uyuşmazlığın 5510 sayılı Kanundaki yükümlülüklerden olan meslek adı ve kodunun düzeltilmemesinden kaynaklandığı anlaşıldığından, uyuşmazlığın anılan Kanunun 101.maddesi hükmü gereğince adli yargı mahkemelerinde çözümlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır."*

3. Davacı vekili aynı istemle adli yargı yerinde dava açmıştır.

**B. Adli Yargıda**

4. **İskenderun 1. İş Mahkemesi 13/04/2022 tarih ve E.2021/417, K.2022/273 sayıile,** uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu gerekçesiyle, davanın yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle dava şartı yokluğundan reddinekarar vermiş, bu kararkesinleşmiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

*"Dava, davacının SGK'ya bildirilen meslek kodu ile fiilen yaptığı işin ve meslek kodunun farklı olmasından bahisle meslek kodunun düzeltilmesi talebinden ibarettir.*

*HMK 114 de sıralanan dava şartları mahkemece resen gözetilmelidir. Bu kapsamda davanın HMK 114/1-b maddesinde belirtilen yargı yolunun caiz olması dava şartını taşımadığı, davacının söz konusu talebinin idari yargının görev alanı içerisinde olduğu belirlenmiştir. Nitekim 01/07/2021 tarihli Yargıtay 9 HD'nin 2021/6767 Esas; 2021/11375 Karar sayılı kararında bu husus şu şekilde açıklanmıştır:*

*"Somut uyuşmazlıkta dava; davalı Bakanlık bünyesinde personel hizmeti alımı yoluyla alt işveren şirket personeli olarak görev yapmakta iken, 20/11/2017 tarihinde kabul edilen ve 24/12/2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (01/02/2018 tarih ve 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan) 127. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilen davacının "temizlik görevlisi" olan Sosyal Güvenlik Kurumu kaydının "bilgisayar teknisyeni" olarak değiştirilerek tespitine ilişkin olup dosya içeriğinin incelenmesinde; davacının 23/10/2017 tarihinde alt işveren şirkette temizlik görevlisi olarak işe alınıp bilgisayar teknisyeni olarak çalıştırıldığını, 696 Sayılı KHK ile temizlik görevlisi meslek kodu ile 4d kadrosuna geçirildiğini ve bu hususun hatalı olduğunu ileri sürdüğü, davadan önce de 2/10/2018 tarihinde Kayseri İl Müdürlüğü'ne başvuruda bulunarak, SGK'ya bildirilen meslek kodunun fiilen yaptığı işe göre bilgisayar teknisyeni olarak değiştirilmesini istediği anlaşılmaktadır.*

*2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesinde idari yargı yetkisinin sınırları belirlenmiştir. Davacının "temizlik görevlisi" olarak sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi bir idari işlem olup, davacı idareden kadroya geçiş sırasında hatalı kabul edilen meslek kodunun değiştirilmesini istemektedir. Davanın özünü bu talep oluşturmaktadır. Uyuşmazlık; kadroya geçiş sırasında yapılan idari işleme yönelik olup sürekli işçi statüsüne geçiş yapıldıktan sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlık niteliğinde olmadığı gibi alt işveren işçisi olarak çalıştığı kadro öncesi döneme ilişkin muvazaa iddiasına dayalı alacak davası mahiyetinde de değildir. Öte yandan; benzer mahiyetteki davaların idari yargıda çözüme bağlandığı da görülmektedir. (Bkz. Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi'nin 07.02.2020 tarih, 2019/1316 Esas-2020/192 Karar sayılı istinaf isteminin kesin olarak esastan reddine ilişkin kararı, İzmir Bölge İdare Mahkemesi l. İdari Dava Dairesi'nin 12.06.2019 tarih, 2018/1044 Esas ve 2019/685 Karar sayılı istinaf isteminin kesin olarak esastan reddine ilişkin kararı)*

*Anılan sebeplerle, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, Mahkemece, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-b ve 115. maddeleri uyarınca, yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmelidir. Aksi yönde kabul ile esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. "*

*Tüm bu sebeplerle davacının talebi ile ilgili çıkan uyuşmazlığın idari yargıda görülmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."*

## III. İLGİLİ HUKUK

### A. Mevzuat

5. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesi şöyledir:

*"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.*

*Birinci fıkrada yer alan 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak şartının tespitinde, Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan sigortalı işe giriş bildirgeleri, işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgeleri esas alınır. Ancak söz konusu tarihe ilişkin olarak anılan Kuruma yasal süresi dışında verilen belgelere dayanılarak bu madde hükmünden yararlanılamaz. 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu idarelerince tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi verilenler bu madde hükümlerinden yararlanabilir.*

*Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce adedi, bütçe ve teşkilatı ile birimi/yerleşim yeri belirtilmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren iki ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilir. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilen sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.*

*Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez. Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder.*

*Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir."*

6. Aynı Kanun Hükmünde Kararnamenin 113. maddesi ile eklenen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun geçici 7. maddesi şöyledir:

*"(1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. (2) Birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her biri bu Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılır. (3) Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir. (4) Bu maddenin uygulanmasında bu Kanunun bu maddeye aykırı diğer hükümleri uygulanmaz."*

7. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 2. maddesi şöyledir:

*"1. İdari dava türleri şunlardır:*

*a) İdarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları,*

*b) İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları,*

*c) Tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar.*

*2. İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler."*

**B. Yargı Kararları**

8. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yukarıda anılan(bkz § 4)01/07/2021 tarihli ve E.2021/6767, K.2021/11375 sayılıkararındaözetle; sürekli işçi kadrosuna geçirilmenin bir idari işlem olduğu, idareden kadroya geçiş sırasında hatalı kabul edilen meslek kodunun değiştirilmesi istemine ilişkin uyuşmazlığın kadroya geçiş sırasında yapılan idari işleme yönelik olduğu,sürekli işçi statüsüne geçiş yapıldıktan sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlık niteliğinde olmadığı gibi, alt işveren işçisi olarak çalıştığı kadro öncesi döneme ilişkin muvazaa iddiasına dayalı alacak davası mahiyetinde de olmadığı ve uyuşmazlığın çözümünde idari yargının görevli olduğu ifade edilmiştir.

**IV. İNCELEME VE GEREKÇE**

**A. İlk İnceleme**

9. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 28/11/2022 tarihli toplantısında; dosya üzerinde 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, idari ve adli yargı yerleri arasındaKanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, adli yargı dosyasının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine son görevsizlik kararını veren mahkemece, idari yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

**B. Esasın İncelenmesi**

10. Raportör-Hakim 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 gereği görüşülüp düşünüldü:

11. Dava, davacının taşeron şirket bünyesinde çalışırken 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında, meslek kodunun hatalı şekilde genel hizmetli kadrosunda temizlik personeli olarak işlenildiğinden bahisle, meslek kodununradyoloji ve ultrason bölümünde fiilen yaptığı işe uygun olan veri hazırlayıcısı olarak düzeltilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

12. Uyuşmazlık konusu olayda, 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesine sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecinde meslek kodunun hatalı girildiğinden bahisle bunun düzeltilmesine ilişkin uyuşmazlığın kadro geçişi sonrası yaşanılan bir çekişme olmadığı, diğer bir deyişle işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlık olmadığından 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bulunmadığı; sürekli işçi kadrosuna geçiş işlemlerinin bir bütün halinde idari nitelikte olduğu, uyuşmazlığın görüm ve çözümünün idari yargının görevinde olduğu sonucuna varılmıştır.

13. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Hatay 2. İdare Mahkemesinin 30/07/2021 tarihli ve E.2021/513, K.2021/740 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

**V. HÜKÜM**

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Hatay 2. İdare Mahkemesinin 30/07/2021 tarihli ve E.2021/513, K.2021/740 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

28/11/2022 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Üye Üye Üye

| | | | |
|---|---|---|---|
| Muammer<br>TOPAL | Nilgün<br>TAŞ | Doğan<br>AĞIRMAN | Eyüp<br>SARICALAR |

| | | |
|---|---|---|
| Üye<br>Ahmet<br>ARSLAN | Üye<br>Mahmut<br>BALLI | Üye<br>Bilal<br>ÇALIŞKAN |