T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2022/618
KARAR NO : 2023/460
KARAR TR : 19/06/2023

ÖZET: 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi statüsüne geçiş aşamasında meslek kodunun hatalı işlenildiğinden bahisle değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin idari işlemin iptali istemiyle açılan davanın İDARİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : S.M
Vekili : Av.K. A
Davalı : Dicle Üniversitesi Rektörlüğü
Vekili : Av. E. D

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı, Dicle Üniversitesi Rektörlüğünde hizmet ihalesi yüklenicisi taşeron şirket bünyesinde hastane bilgi yönetim sisteminde bilgi işlem ve destek elemanı olarak çalışmakta iken, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında meslek kodunun hatalı olarak *"veri giriş personeli"* olarak işlenildiğinden bahisle, meslek kodunun "bilgisayar ağ, veri tabanı elemanı" olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin idari işlemin iptali ve meslek kodunun anılan şekilde tespiti istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. **Diyarbakır 6. İş Mahkemesi 22/10/2021 tarih ve E.2020/530, K.2021/485 sayılı kararı**ile,yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle HMK'nin 114/1-b maddesi uyarınca davanın usulden reddine karar vermiş, tarafların istinaf etmemesi üzerine karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"Yukarıda açıklanan ilkelerve ilgili Kanun hükümleri birliktedeğerlendirildiğinde;davacı vekili müvekkilinin davalı Dicle Üniversitesi Rektörlüğünde hizmet alımı yoluyla alt işveren işçisi olarak 13.12.2014 yılından itibaren çalıştığını, başından itibaren "bilgi işlem ve bakım onarım destek elemanı" olarak çalıştığı halde meslek kodunun "veri giriş personeli" olarak düzenlendiğini, 02.04.2018 tarihinde davalı üniversite bünyesinde 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici 23. madde uyarınca sürekli işçi statüsüne geçirildiğini, sürekli işçi statüsünde de meslek kodunun değiştirilmediğini, bu hususta Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurduğunu ve Kurum tarafından başvuranın meslek kodu ile fiilen yapılan işin birbirine uygun hale getirilmesi hususunda tavsiyede bulunulduğu, tavsiye kararı üzerine 30.07.2020 tarihinde davalı işverene müracaat ettiğini, davalı Dicle Üniversitesi Başhekimliği tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından bu hususta görüş istendiği ve Bakanlığın bildirdiği görüş yazısı gerekçe gösterilerek kodun düzeltilmesi talebinin reddedildiğini bildirmiştir

Hemen belirtilmelidir ki sürekli işçi kadrosuna geçişte başvuru, başvuruya ilişkin bütün esaslar ve oluşturulan kayıtlar yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerine göre idarenin tek taraflı işlemi ile gerçekleştirilmiştir. Burada tarafların (işçi-işveren) serbest iradesinin ürünü olan iş sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık söz konusu değildir. Kadroya geçişten sonrasına ilişkin olarak daiş ilişkisinden kaynaklı bir talep bulunmamaktadır. Sürekli işçikadrosuna geçiş sırasında meslek kodunun hatalı olarak kayıtlara geçildiğinin tespitine karar verilmesi istenmektedir. Davacı işçi açısındansürekli işçi ünvanı ile yeni bir kadronun ihdas edildiği, alımların idareceyasadaki şartların sağlanmasıyla gerekleştirildiği dolayısıyla başvuru, başvuruların değerlendirilmesi, itirazların sonuçlandırılmasına kadar gerçekleşen bütün süreci idarenin tek taraflı olarak yürüttüğü açıktır.

Öte yandan aynı mahiyette bir davada idari yargının görevli olduğu Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.07.2021 tarihli ve 2021/6767 E.,2021/11375 K. sayılı kararında da benimsenmiştir.

O halde uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup,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 verilmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."

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

B. İdari Yargıda

4. **Diyarbakır 2. İdare Mahkemesi 12/10/2022 tarih ve E.2022/1096 sayılı kararı**ile, davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2247 sayılıKanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve dosya incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"Dosyanın incelenmesinden, Dicle Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde taşeron şirketler nezdinde çalışmakta iken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Geçici 23. madde kapsamında 02/04/2018 tarihinde sürekli işçi kadrosunageçiş yaparak görevine başlayan ve halen sürekli işçi kadrosunda görev yapan davacı tarafından, sürekli işçi kadrosuna geçirilirken meslek kodununveri giriş personeli (4132.05) olarak girildiği, ancak kendisinin fiilen bilgi yönetim sisteminde bilgi işlem ve bakım onarım destek elemanı olarak görev yaptığı ileri sürülerek meslek kodunun "bilgisayar ağ, veri tabanı elemanı" (7422.07) olarak düzeltilmesi istemiyle Kamu Denetçiliği Kurumuna yapmış olduğu başvuru üzerine Kamu Denetçiliği Kurumu tarafından verilen tavsiye kararına davalı idarece olumsuz cevap verilmesine dair işlemin ve ve hatalı olarak girilen 4132.05 nolu meslek koduna ilişkin kayıt işleminin iptaline kararverilmesi istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, sürekli işçi kadrosuna geçiş yapılmadan önceki ve statü değişikliği kapsamında kalan idari başvurular neticesinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarla ilgili olarak İdari Yargı'nın görevli olduğu tartışmasız olmakla birlikte, sürekli işçi statüsüne geçtikten sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlıkların çözüm yerinin değişiklik arz ettiği ve genel hükümler kapsamında İş Mahkemelerinin görevli olduğu anlaşılmaktadır.

Olayda, davacının sürekli işçi statüsüne geçiş yaptığı ve uyuşmazlığın, bu tarihten sonra 13/02/2020 tarihli dilekçesiyle meslek kodunun "bilgisayar ağ, veri tabanı elemanı" (7422.07) olarak düzeltilmesi istemiyle Kamu Denetçiliği Kurumuna yapmış olduğu başvuru sonrası verilen tavsiye kararına davalı idarece olumsuz cevap verilmesine ilişkin işlemden kaynaklandığı, bu itibarla bakılan uyuşmazlığın işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında kaldığı ve davacının halen sürekli işçi kadrosunda görev yaptığı anlaşılmakla, davanın görüm ve çözümünde 4857 sayılı Kanun ve 5521 sayılı Kanun uyarınca İş Mahkemelerinin görevli olduğu, diğer bir ifadeyle adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna ulaşılmıştır."

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 01/07/2021 tarihli ve E.2021/6767, K.2021/11375 sayılı bozma kararında, özetle; sürekli işçi kadrosuna geçirilmesinin bir idari işlem olup davacı idareden kadroya geçiş sırasında hatalı kabul edilen meslek kodunun değiştirilmesi istemine ilişkin uyuşmazlığın 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 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 Ali ÖZGÜR'ün katılımlarıyla yapılan 19/06/2023 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosyasının sureti ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

10. Raportör-Hakim Süleyman ARIDURU'nun 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, Dicle Üniversitesi Rektörlüğünde hizmet ihalesi yüklenicisi taşeron şirket bünyesinde hastane bilgi yönetim sisteminde bilgi işlem ve destek elemanı olarak çalışmakta iken, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında meslek kodunun hatalı olarak *"veri giriş personeli"* olarak işlenildiğinden bahisle, meslek kodunun "bilgisayar ağ, veri tabanı elemanı" olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali ve meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle açılmıştır.

12. Uyuşmazlık konusu olayda, 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesine sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecinde hizmet türünün hatalı girildiğinden bahisle bunun düzeltilmesine ilişkin uyuşmazlığın kadro geçişi sonrası yaşanılan, bir başka deyişle, iş sözleşmesinden doğan bir çekişme olmadığı, dolayısıyla işçi haklarından kaynaklı olmayıp 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bulunmadığı, sürekli işçi kadrosuna geçiş işlemlerinin bir bütün halinde idari nitelikte olduğu uyuşmazlığın görüm ve çözümü yönünden idari yargının görevli olduğu anlaşılmıştır.

13. Yukarıda belirtilen hususlar gözönünde bulundurularak, Diyarbakır 2. İdare Mahkemesinin 12/10/2022 tarih ve E.2022/1096 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Diyarbakır 2. İdare Mahkemesinin 12/10/2022 tarih ve E.2022/1096 sayılı BAŞVURUSUNUNREDDİNE,

19/06/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Muammer	Nilgün	Doğan	Eyüp
TOPAL	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Ali
ARSLAN	BALLI	ÖZGÜR