T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2023/272
KARAR NO : 2023/517
KARAR TR : 10/07/2023

ÖZET: Davacının 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi statüsüne geçiş aşamasındaişlenen meslek kodunun değiştirilmesi istemine ilişkin davanın İDARİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : A.C
Vekili : Av. F. Ö
Adli Yargıda
Davalı : Sağlık Bakanlığı
Vekili : Av. A. Ö
İdari Yargıda
Davalı : Isparta Valiliği
Vekili : Av. B. G

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin davalı Bakanlığa bağlı hastanelerin çeşitli birimlerinde çalıştıktan sonra 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (696 sayılı KHK) kapsamında 02/04/2018 tarihinde Isparta İl Sağlık Müdürlüğünde sürekli işçi (veri giriş elemanı) kadrosuna geçirildiğini, 1 yıl görev yaptıktan sonra Isparta Şehir Hastanesinde tıbbi sekreter olarak göreve başladığını ve halen görevine devam ettiğini, Isparta İl Sağlık Müdürlüğü bünyesinde ataması yapılan müvekkilinin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilen meslek kodunun fiilen yaptığı işle bağdaşmayacak şekilde temizlik personeli olarak bildirildiğini; ancak müvekkilinin hiçbir zaman temizlik personeli olarak görev yapmadığını,kamu kurumuna geçmeden önce de özel şirket bünyesinde çeşitli tarihlerde çocuk gelişimi, tıbbi sekreter gibi unvanlarla çalıştığını ifade ederek, müvekkilinin temizlik görevlisi olarak girilen meslek kodunun veri hazırlama/tıbbi sekreterlik olarak düzeltilmesine/değiştirilmesine karar verilmesi istemiyle 06/04/2021 tarihinde adli yargı yerinde dava açmıştır.

2.Davalı Sağlık Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde, davacının kapanan Isparta Devlet Hastanesi/Gülkent ek binasında temizlik ihalesini alan firmaların uhdesinde çalıştığını, bu sebeple davacının kadroya geçiş işlemleri yapılırken temizlik kadrosuna geçişinin sağlandığını,davacının sürekli işçi kadrolarına/geçici işçi pozisyonlarına geçişte başvuru formunu 07/01/2018 tarihinde imzalayıp doldurduğunu ve en son çalıştığı işin niteliği olarak "*temizlik işi*" olarak bizatihi kendisinin işaretlediğini, kural olarak kişi hangi ihale kapsamındaki firmada istihdam edilmişse o paraleldeki kadrolara istihdam geçişi yapıldığını ifade ederek davanın reddinin gerektiğini savunmuştur.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

3. **Isparta İş Mahkemesi 04/03/2022 tarih ve E.2021/173, K.2022/172 sayı**ile, Mahkemelerininbenzer mahiyetteki bir dosyası kapsamında Yargıtay 9. Hukuk DairesininE.2021/10514, K. 2021/14324 sayılı ilamına yer verdiktensonra, davanın dava şartı yokluğu, yargı yolunedeni ile reddine karar vermiş; istinaf yoluna başvurulması üzerine Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesince 02/09/2022 tarih ve E.2022/2459, K.2022/2025 sayı ile başvurunun reddine, temyiz isteminde bulunulması üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14/12/2022 tarih ve E.2022/15595, K.2022/16730 sayı ile kararın onanmasına karar vermiş ve görevsizlik kararı kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> "*...emsal mahiyetteki Yargıtay 9. HD'sinin 2021/10514 Esas 2021/14324 Karar sayılı ilamı ile tüm dosya kapsamı gözetildiğinde; davacının temizlik görevlisi olarak sürekli işçi kadrosuna geçirilmesinin idari işlem mahiyetinde olduğu, uyuşmazlığın, davacının davalı idare tarafından kadroya geçiş işlemi sırasında kabul edilen ve davacı tarafından hatalı olduğu iddia edilen meslek kodununu değiştirilmesi noktasında toplandığı, uyuşmazlığın kadroya geçiş sırasında yapılan idare işleme yönelik olması nedeniyle uyuşmazlığın çözüm yerinin idari yargı olduğu, bu sebeple davanın adli yargıda görülemeyeceği gözetilerek davanın dava şartı yokluğundan reddine...*"

4. Davacı vekili bu kez, 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici 23. madde uyarınca davalı idare bünyesinde sürekli işçi kadrosunda "*temizlik görevlisi*" meslek kodu ile görev yapmakta olan müvekkilinin, sürekli işçi statüsüne geçiş yaptıktan sonra vasıflı işçi olarak görev yapması nedeniyle, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası ile Öz Sağlık ve Hizmet İşçileri Sendikası arasında imzalanan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 29/d maddesi uyarınca vasıflı işlerde çalıştırılması sebebiyle,"*temizlik görevlisi"* olarak çalıştığı görevinin toplu iş sözleşmesine uygun benzer mahiyette vasıflı iş olan "*veri hazırlama/tıbbi sekreterlik*" görevi ile değiştirilerek çalıştırılması, belirtilen şekildemeslek kodunun değiştirilmesiistemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin; hukuka aykırı olduğu, toplu sözleşme hükmü uyarıncakadroya geçtikten sonrada vasıflı işte çalıştığı, temizlik görevlisi olarak görev yapmasının fiilen vasıflı işçi olarak yaptığı çalışmaya ve toplu iş sözleşmesine aykırı olduğu ileri sürülerek iptali istemiyleidari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

5. Isparta 2. İdare Mahkemesi24/10/2022 tarih ve E.2022/717,K.2022/957 sayı ile görevsizlik kararı vermiş, istinaf yoluna başvurulması üzerine Konya Bölge İdare Mahkemesi 5. İdari Dava Dairesi 26/01/2023 tarih, E.2022/3046, K.2023/304 sayı ile, dava dosyasının Uyuşmazlık Mahkemesine görev uyuşmazlığının çözümü amacıyla gönderilmesi gerekirken davanın görev yönünden reddine ilişkin Mahkeme kararında hukuki isabet bulunmadığı gerekçesiyle,istinaf isteminin kabulüne, Isparta 2. İdare Mahkemesi'nce verilen kararın kaldırılmasına, kaldırma kararı doğrultusunda yeniden bir karar verilmek üzere dosyanın anılan Mahkemeye gönderilmesine karar vermiştir.

6 . **Isparta 2. İdare Mahkemesi17/03/2023 tarih ve E.2023/210 sayı** ile, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde Adli Yargının (İş Mahkemesinin) görevli bulunduğugerekçesiyle,Mahkemeleriningörevine girmeyen ve Isparta İş Mahkemesininkararıyla da başvurunun usulden reddine karar verilen işbu davada, görevli mahkemenin belirlenmesi için 2247 sayılıKanunun 19. maddesi uyarıncaUyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına, Uyuşmazlık Mahkemesince bir karar verilinceye kadar yargılamanın ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

> "*...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 davalı idare bünyesinde sürekli işçi kadrosunda "temizlik görevlisi" meslek kodu ile görev yapmakta olduğu, davacının, idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, sürekli işçi statüsüne geçiş yaptığı ve bu tarihten sonra yani, kadroya geçtikten sonra vasıflı işçi olarak görev yapması nedeniyle Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası ile Öz Sağlık ve Hizmet İşçileri Sendikası arasında imzalanan "işletme toplu iş sözleşmesinin 29/d maddesinde "...vasıfsız kadroda bulunmakla beraber, bir yıl süreyle vasıflı işçiler tarafından yapılması gereken bir işte çalışmış olanlar bu sürenin sununda vasıfsız bir işte çalıştırılamazlar" hükmü uyarınca "temizlik görevlisi" olarak çalıştığı görevinin toplu iş sözleşmesine uygun benzer mahiyette vasıflı iş olan "veri hazırlama/tıbbi sekreterlik" görevi ile değiştirilerek anılı ifaya uygun olarak meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemden kaynaklanan uyuşmazlığın, toplu sözleşme hükümleri uyarınca işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında olduğundan, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde Adli Yargının (İş Mahkemesinin) görevli bulunduğu sonucuna varılmıştır.*
>
> *Nitekim, benzer uyuşmazlıkta Uyuşmazlık Mahkemesinin 05/04/2021 tarih, E:2021/71 K:2021/223 sayılı kararı ile davacı tarafında dava dilekçesinde emsal olarak belirttiği ve Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 08/06/2022 tarih, 2022/919 esas, 2022/1983 sayılı kararıyla istinaf incelemesine esastan bakılan Ankara 34.İş Mahkemesinin 28/12/2021 tarih, 2021/760 esas, 2021/1255 sayılı kararı da bu yöndedir.*
>
> ..."

III. İLGİLİ HUKUK

A. Mevzuat

7. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 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."

8. 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."

9. 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

10. 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

11. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 10/07/2023 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosyası 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

12. 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:

13. Dava, taşeron firmaya bağlı olarak görev yapmakta iken Isparta Kadın DoğumHastanesinde temizlik görevlisi kadrosunda 696 sayılı KHK'nın 127. maddesiyle eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilen davacının, meslek kodunun ve görev yerinin *"veri hazırlama"* veya *"tıbbi sekreter"* olarak değiştirilmesi istemiyle ve bu konuda yaptığıbaşvurunun reddine ilişkin idari işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

14. Uyuşmazlık konusu olayda, 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesine sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecinde meslek kodunun temizlik işçisi olarak 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 çözümü yönünden idari yargının görevli olduğu anlaşılmıştır.

15. Yukarıda belirtilen hususlar gözönünde bulundurularak, Isparta 2. İdare Mahkemesinin17/03/2023 tarih ve

E.2023/210 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Isparta 2. İdare Mahkemesinin 17/03/2023 tarih ve E.2023/210 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

10/07/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

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

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN