T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2023/77
KARAR NO : 2023/488
KARAR TR : 19/06/2023

ÖZET: 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş için katıldığı mülakatta başarısız sayılması işleminin idari yargı yerince iptali sonrasında kadroya atanan davacının, mahrum kaldığı özlük ve parasal haklarının tazmini istemiyle açtığı davanın, 2577 sayılı Kanun'un 2. ve 12. maddeleri uyarınca İDARİYARGI YERİNDE çözümlenmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : D.B
Vekili : Av. S. A
Davalı : Edremit Belediye Başkanlığı
Vekili : Av. C. B. KI

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Edremit Belediye Başkanlığı bünyesinde hizmet alım sözleşmesi kapsamında işçi olarak çalışmakta iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrosunda istihdam edilme istemiyle yaptığı başvuru neticesinde çalıştığı idarece yapılan sözlü sınav sonucu başarısız sayılmasına ilişkin işlemin Van 3. İdare Mahkemesinin 29/03/2019 tarih ve E.2018/1286, K.2019/651 sayılı kararıyla iptali ve iptal kararının kesinleşmesi üzerine tekrar sınava alınarak başarılı olması sonucu sürekli işçi kadrosuna geçirilen davacının 01/04/2018 - 04/01/2020 tarihleri arasında çalışmadığı süre boyunca yoksun kaldığı tüm parasal ve özlük haklarının tahsili istemiyle idari yargı yerinde dava açılmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2 . **Van 2. İdare Mahkemesi 08/07/2020 tarih ve E.2020/576, K.2020/2545 sayılı kararı**le, iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlığın adli yargı yerinde çözümü gerektiği gerekçesiyle davanın görev yönünden reddine kesin olarak karar vermiş, bu karar istinaf edilmeksizin 15/10/2020 tarihinde kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Bir kamu tüzel kişisi ile istihdam edilen kişi arasındaki bağ, bir "sözleşme" ile kurulmuş ise, bu bağ "akdi" nitelikte bir bağdır. Ancak sadece "idari sözleşme" ile istihdam edilenler, kamu kurum veya kuruluşuna kamu hukuku bağı ile bağlı olduklarından kamu görevlisi olarak nitelendirilirler. Bu bağlamda; kamu tüzel kişisi tarafından bir "özel hukuk sözleşmesi" ile istihdam edilen kişilerin kamu görevlisi olarak kabulü mümkün değildir. Bunlar hizmet akdiyle çalışan ve iş hukukuna tabi olarak istihdam edilen işçilerdir.*
>
> *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 geçiş yapıldıktan sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlıkların kapsamında kalan parasal hak talebinin çözüm yerinin değişiklik arz ettiği ve genel hükümler kapsamında İş Mahkemelerinin görevli olduğu anlaşılmaktadır.*
>
> *Buna göre, işçi statüsündeki davacı ile davalı İdare arasında İş Sözleşmesinden kaynaklanan işçi - işveren ilişkisi bulunduğu; uyuşmazlığın, "işçi ve işveren arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları" kapsamında adli yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır."*

3. Davacı vekili, bunun üzerine aynı istemle adli yargı yerindedava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. Van 1. İş Mahkemesi 30/06/2021 tarih ve E.2021/607, K.2021/819 sayılı kararı ile, davanın esastan reddine karar vermiş, bu karara karşı yapılan istinaf başvurusu sonucu Van Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 24/03/2022 tarih ve E.2021/2282, K.2022/607 sayılı kararı ile eksik inceleme gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan kabulüyle kararın kaldırılmasına ve dosyanın mahkemesine gönderilmesine kesin olarak karar

verilmiştir.

5. Van 1. İş Mahkemesi 02/06/2022 tarih ve E.2022/358, K.2022/788 sayılı kararı ile, davanın esastan reddine karar vermiş, bu karar davacı tarafça istinaf edilmiştir.

6. Van Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi 29/09/2022 tarih ve E.2022/1975, K.2022/1673 sayılı kararı ile,idari eylem ve işlemden kaynaklanan tam yargı davasının idari yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle, yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmesi ve uyuşmazlığın çözümü açısından dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesi için istinaf başvurusunun esastan kabulü ile kararın kaldırılmasına ve dosyanın mahkemesine gönderilmesine kesin olarak karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"Öncelikle çözümlenmesi gereken husus, uyuşmazlığın çözüm yerinin adli yargı mı yoksa idari yargı mı olduğudur. Hukukumuzda yargı yolu için de görev tabiri kullanılmaktadır. Görev gibi, yargı yolu da kamu düzenine ilişkindir. Bu sebeple, yargılamanın her aşamasında mahkemenin davada yargı yolunun caiz olup olmadığını kendiliğinden gözetmesi gerekir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davalı kurumca yapılan idari işleminVan 3. İdare Mahkemesinin 29/03/2019 tarihli ve 2018/1286 Esas - 2019/651 Karar sayılı kararı ile iptal edilmesi nedeniyle davacının kurumda yeniden çalışmaya başlaması akabinde davalı kurum bünyesinde çalışmadığı sürede mahrum kaldığıparasal haklarının ödenmesine ilişkindir. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "İdari Dava Türleri ve İdari Yargı Yetkisinin Sınırı" başlıklı 2. maddesinin b fıkrasında belirtilen; ''İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları'' kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

Somut olayda mahkemece davanın HMK.nun 114/1-b maddesi uyarınca "yargı yolunun caiz olmaması" nedeniyle aynı yasanın 115/2. maddesi uyarınca usulden reddine karar verilmesi ve 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanunun 19. maddesinde, "Adli, idari, askeri yargı mercilerinden birisinin kesin veya kesinleşmiş görevsizlik kararı üzerine kendisine gelen bir davayı incelemeye başlayan veya incelemekte olan bir yargı mercii davada görevsizlik kararı veren merciin görevli olduğu kanısına varırsa, gerekçeli bir karar ile görevli merciin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurur ve elindeki işin incelenmesini Uyuşmazlık Mahkemesinin karar vermesine değin erteler." hükmü gereğinceolumsuz görev uyuşmazlığı çıkarılmasıgerekirken,esasa girilerek davanınreddinekarar verilmesi hatalıdır.

Yukarıda yer alan maddi ve hukuki açıklamalar ışığında, davacı vekilinin esasa ilişkin istinaf nedenleri incelenmeksizin, yargılamadayapılan inceleme sonucu mahkeme kararının 6100 sayılı HMK 353/1-a-4 maddesi uyarınca kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın kararı veren mahkemeye gönderilmesine kesin olarak karar verilmiştir. "

7. **Van 1. İş Mahkemesi 17/11/2022 tarih ve E.2022/817, K.2022/1344 sayılı kararı** ile, istinaf merciinin gerekçesi çerçevesinde yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine, ortaya çıkan olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi için dava dosyalarının Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine karar vermiş, bu karar istinaf edilmeksizin 27/12/2022 tarihinde kesinleşmiştir.

8. Van 1. İş Mahkemesinin 13/01/2023 tarihli üst yazısı ile karar doğrultusunda re'sen dava dosyalarını Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına göndermiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

9. 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."

10. Anayasa'nın 125. maddesinin son fıkrası şöyledir:

"İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür."

11. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun *"İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı"* başlıklı 2. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri şöyledir:

"1. (Değişik: 10/6/1994 - 4001/1 md.) İdari dava türleri şunlardır:

a) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 21/9/1995 tarihli ve E:1995/27, K:1995/47 sayılı kararı ile; Yeniden Düzenleme: 8/6/2000-4577/5 md.) 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

12. Aynı Kanun'un *"İptal ve tam yargı davaları"* başlıklı 12. maddesi şöyledir:

"İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştaya ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu hususstaki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler. Bu halde de ilgililerin 11 nci madde uyarınca idareye başvurma hakları saklıdır."

13. *"Doğrudan doğruya tam yargı davası açılması"* başlıklı 13. maddesi şöyledir:

"1. İdari eylemlerden hakları ihlal edilmiş olanların idari dava açmadan önce, bu eylemleri yazılı bildirim üzerine veya başka süretle öğrendikleri tarihten itibaren bir yıl ve her halde eylem tarihinden itibaren beş yıl içinde ilgili idareye başvurarak haklarının yerine getirilmesini istemeleri gereklidir. Bu isteklerin kısmen veya tamamen reddi halinde, bu konudaki işlemin tebliğini izleyen günden itibaren veya istek hakkında otuz gün içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten itibaren, dava süresi içinde dava açılabilir.

2. Görevli olmayan adli (...) yargı mercilerine açılan tam yargı davasının görev yönünden reddi halinde sonradan idari yargı mercilerine açılacak davalarda, birinci fıkrada öngörülen idareye başvurma şartı aranmaz."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

14. 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; dosya üzerinde 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, olay kısmında belirtildiği üzere tarafları, konusu ve sebebi aynı olan davada; idari yargı yerince adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle verilmiş ve kesinleşmiş bir görevsizlik kararı bulunmakta olup, bunun üzerine kendine gelen davayı inceleyen adli yargı yerinin sahip olduğu seçenekler ile verdiği karar bakımından bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

15. 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesinde yer alan, *"Olumsuz görev uyuşmazlığının bulunduğunun ileri sürülebilmesi için adli ve idari yargı mercilerinin tarafları konusu ve sebebi aynı olan davada kendilerini görevsiz görmeleri ve bu yolda verdikleri kararların kesin veya kesinleşmiş olması gerekir. Bu uyuşmazlığın giderilmesi istemi, ancak davanın taraflarınca ileri sürülebilir."* hükmüne göre, idare mahkemesinin kesinleşmiş görevsizlik kararı üzerine adli yargı yerince de görevsizlik kararı verilmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde, olumsuz görev uyuşmazlığı doğmuş olacak; hukuk alanında doğmuş bulunan bu uyuşmazlığın giderilmesi istemi ise, ancak davanın taraflarınca ileri sürülebilecektir.

16. 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesindeki *"Adli ve idari yargı mercilerinden birisinin kesin veya kesinleşmişgörevsizlik kararı üzerine kendine gelen bir davayı incelemeye başlayan veya incelemekte olan bir yargı mercii davada görevsizlik kararı veren merciin görevli olduğu kanısına varırsa, gerekçeli bir karar ile görevli merciin belirtilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine başvurur ve elindeki işin incelenmesini Uyuşmazlık Mahkemesinin karar vermesine değin erteler."* hükmüne göre ise, adli yargı yeri, davaya bakma görevinin daha önce görevsizlik kararı veren idari yargı yerine ait olduğunu belirten gerekçeli bir karar ile doğrudan Uyuşmazlık Mahkemesine başvurma olanağına sahiptir. Şu kadar ki, başvuru kararının, görev konusunda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilmesine değin işin incelenmesinin ertelenmesi hususunu da ihtiva etmesi gerekir.

17. Kanun koyucu, 14. maddeye göre hukuk alanında olumsuz görev uyuşmazlığı doğması halinde her iki yargı merciince işten el çekilmiş olduğundan başvurma iradesini davanın taraflarına bırakmış iken, bu yönteme nazaran daha kısa zamanda çözüme ulaşılmasını amaçladığı 19. madde ile, daha önce görevsizlik kararı veren yargı merciinden sonra davayı inceleyen yargı merciine, işten el çekmeden doğrudan Uyuşmazlık Mahkemesine başvurma olanağını tanımıştır.

18. Olayda, adli yargı yerince, görevsizlik kararı verilmekle birlikte, bununla yetinilmemiş ayrıca görevli merciin belirtilmesi için dava dosyasının re'sen Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine de karar verilmiştir.

19. Bu haliyle, her ne kadar 2247 sayılı Kanun'da öngörülen yönteme uymamakta ise de, davanın taraflarınca başvuruda bulunulmadığı gözetilerek, adli yargı yerince re'sen yapılan başvurunun 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi kapsamında olduğunun kabulü ile Uyuşmazlık Mahkemesinin önüne gelmiş bulunan görev uyuşmazlığının çözüme kavuşturulması, gerek dava ekonomisine gerek Uyuşmazlık Mahkemesinin kuruluş amacına uygun olacağından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

20. Raportör-Hâkim Murat UÇUR'un 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:

21. Dava, taşeron şirket bünyesinde çalışırken 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasındaki sözlü sınavda başarısız sayılması nedeniyle kadroya geçiş hakkı elde edemeyen, ancak, başarısız sayılması işlemiidari yargı kararıyla iptal edildikten sonra sürekli işçi kadrosunda işe başlayan davacının, boşta geçirdiği tarihler arasında yoksun kaldığı özlük ve parasal haklarının tarafına ödenmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali ile tüm özlük haklarının iadesi ve parasal haklarının ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

22. Uyuşmazlık konusu olayda, 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesine sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecine ilişkin uyuşmazlığın kadro geçişi sonrası yaşanılan bir çekişme olmadığı, nitekim davacının kadroya geçiş sürecindeki sözlü sınavda başarısız sayılması işleminin idari yerince denetlenerek iptal edildiği, buna göre işçi-işveren ilişkisinden ve İş Kanunu'ndan kaynaklanan uyuşmazlık olmadığı, sürekli işçi kadrosuna geçiş işlemlerinin bir bütün halinde idari nitelikte olduğu sonucuna varılmıştır.

23. Bu durumda, davacının sürekli işçi kadrosuna istihdamının geç yapılmasından kaynaklıtalep ettiği işçilik alacaklarının, sözlü sınavda başarısız sayılmasına ilişkin işlemden kaynaklandığı, dolayısıyla bu işlemin iptalinden sonra idari sürece ilişkin hakların iadesi vetazminat isteminin 2577 sayılı Kanun'un 2. ve 12. maddeleri kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

24. Belirtilen hususlar gözönünde bulundurularak, Van 1. İş Mahkemesince yapılan başvurunun 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi kapsamında kabulü ile, Van 2. İdare Mahkemesince verilen 08/07/2020 tarih ve E.2020/576, K.2020/2545 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan nedenlerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGI YERİNİN GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Van 1. İş Mahkemesince yapılan BAŞVURUNUN 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi kapsamında KABULÜ ile, Van 2. İdare Mahkemesince verilen 08/07/2020 tarih ve E.2020/576, K.2020/2545 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

19/06/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE 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