T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/107
KARAR NO : 2024/235
KARAR TR : 03/06/2024

ÖZET: Davacının 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi statüsüne geçiş aşamasında çalıştığı hizmet kodunun hatalı bildirildiğinden bahisle düzeltilmesi istemiyle açılan davanın İDARİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : N.K
Vekili : Av. M.A
Davalılar : 1- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Vekili : Av. T.K
2- Sağlık Bakanlığı
Vekili : Av. Y.A

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin Gürsu Cüneyt Yıldız Devlet Hastanesinde, taşeron şirket bünyesinde*"veri hazırlama (giriş) personeli"* olarak çalışmakta iken, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında meslek kodunun hatalı olarak *"temizlik görevlisi"* olarak işlenildiğinden bahisle, meslek kodunun *"veri hazırlama ve kontrol işletmeni"* olarak değiştirilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. Bursa 4. İş Mahkemesi 25/01/2022 tarih ve E.2022/36, K.2022/25 sayılı kararı ile, davanın SGK davalarına bakmakla görevlendirilen mahkemelerce görülmesi gerektiği, davayı görmeye yetkili mahkemelerin Bursa1. İş Mahkemesi,Bursa 6. İş Mahkemesi ya da Bursa 13. İş Mahkemesi olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı vermiştir. Karar taraflarca istinaf Kanun yoluna başvurulmaksızın kesinleşmiş ve dava dosyası HMK'nın 20/1 maddesi uyarınca ilgili mahkemeye gönderilmiştir.

3. Bursa 6. İş Mahkemesi 18/03/2022 tarih ve E.2022/45, K.2022/56 sayılı kararı ile, davanın niteliği itibariyle bireysel iş mahkemelerinin görevi içerisinde bulunan davalardan olduğu ve bu nedenle dosyanın Bursa 1, 6 ve 13. İş Mahkemeleri dışındaki mahkemelerde bakılması gerektiği gerekçesiylekarşı görevsizlik kararı vermiştir. Bu görevsizlik kararı da taraflarca istinaf Kanun yoluna başvurulmaksızın kesinleşmiştir. Karşı görevsizlik kararını veren mahkeme HMK 22/1 maddesi uyarınca görev uyuşmazlığının çözümü ve görevli mahkemenin belirlenmesi için dava dosyasını re'sen Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 4. Hukuk Dairesine göndermiştir.

4. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 4. Hukuk Dairesi 30/06/2022 tarih ve E.2022/1428, K.2022/1434 sayılı kararı ile, *" 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 1. İdari Dava Dairesi'nin 12.06.2019 tarih, 2018/1044 Esas ve 2019/685 Karar sayılı istinaf isteminin kesin olarak esastan reddine ilişkin kararı) (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2021/6767 Esas 2021/11375 Karar sayılı ilamı)*

Anılan sebeplerle, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, dosyanın ilk açıldığı 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 vermesi gerektiğinden Bursa 4. İş mahkemesince verilen görevsizlik kararının yerinde olmadığı kabul edilmiş ve yargı yeri olarak belirlenmesi gerekmiştir." şeklindekigerekçeyle yetkili mahkemeyi Bursa 4. İş Mahkemesi olarakbelirlemiştir.

5. **Bursa 4. İş Mahkemesi 29/07/2022 tarih ve E.2022/311, K.2022/369 sayılı kararı** ile, Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 4. Hukuk Dairesinin kararı doğrultusunda uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerektiği gerekçesiyle, davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar vermiş, kararın istinaf edilmesi üzerine, Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi 07/12/2023 tarih ve E.2022/1956, K.2023/2045 sayılı kararı ile, istinaf başvurusunun HMK 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine karar vermiş, temyiz kanun yoluna başvurulmaması üzerine karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir :

"...bu kapsamda, dava dilekçesindeki talebinin, 696 sayılı KHK'ya göre sürekli işçi kadrosuna alınan davacının meslek kodunun temizlik görevlisi olarak bildirilmesi nedeniyle kadroya geçiş sırasında hatalı bildirilen meslek kodunun veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak düzeltilmesi istemine ilişkin olması ve uyuşmazlığın kadroya geçiş sırasındaki yapılan idari işleme yönelik olması nedeniyle Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 4. Hukuk Dairesi 30/06/2022 tarih, 2022/1428 Esas ve 2022/1434 Karar sayılı ilamında belirtildiği şekilde uyuşmazlığın çözüm yer idari yargı olduğundan 6100 sayılı Kanunu'nun 114/1-b ve 115. maddeleri uyarınca, yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi aşağıda açıklandığı üzere;

1-)Davanın, dava şartı yokluğundan REDDİNE,.."

6. Davacı vekili,aynı istemle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

7. **Bursa 2. İdare Mahkemesi 20/01/2023 tarih ve E.2022/1541 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:

"...Dava dosyasının incelenmesinden; davacının taşeron firma işçisi olarak davalı idare bünyesinde çalışmakta iken 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirildiği ve davalı idare tarafından meslek kodunun temizlik işçisi kaydedildiği, ancak fiilen veri giriş personeli olarak çalıştığından bahisle meslek kodunun veri hazırlama kontrol işletmeni olarak düzeltilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan, her ne kadar Mahkememizin 20/01/2023 tarihli 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanunun 19. maddesi uyarınca Uyuşmazlık Mahkemesine başvurulmasına, dair kararı sonrası dosyanın gönderildiği Uyuşmazlık Mahkemesi'nce 25/09/2023 tarihinde verilen E:2023/256, K:2023/602 sayılı kararı ile 2247 sayılı Yasanın 19'uncu maddesinde belirtilen koşulların oluşmaması nedeniyle aynı Kanun'un 27'inci maddesi uyarınca yöntemine uygun bulunmayan Mahkememiz başvurusunun reddine karar verilmiş ise de, Mahkememizin 08/02/2024 tarihli ara kararına cevaben dosyaya ibraz edilen bilgi ve belgelerin incelenmesinden, Bursa 4. İş Mahkemesinin 29/07/2022 tarih ve E:2022/311, K:2022/369 sayılı kararına karşı davalı tarafça yapılan istinaf başvurusunun Bursa Bölge Adliye/ Mahkemesi 11. Hukuk Dairesinin 07/12/2023 tarih ve E:2022/1956, K:2023/2045 sayılı kararı ile reddedildiği, Yargıtaya temyiz yolu açık olmak üzere hükmün taraflara 15/01/2024 tarihinde; tebliğ edildiği, tarafların süresi içerisinde temyiz kanun yoluna başvurmaması üzerine hükmün 30/01/2024 tarihinde kesinleştiği görüldüğünden, 2247 sayılı Yasanın 19'uncu maddesinde belirtilen koşulların somut uyuşmazlık bakımından gerçekleştiği anlaşılmıştır.

Buna göre, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçi statüsündeki davacı ile davalı idare arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi-işveren ilişkisi bulunduğu, davacı tarafından meslek kodunun düzeltilmesi istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında kaldığı ve davanın görüm ve çözümünde 4857 sayılı Kanun ve 5521 sayılı Kanun uyarınca iş mahkemesinin görevli olduğu sonucuna ulaşılmıştır."

III. İLGİLİ HUKUK

A. Mevzuat

8. 7079 sayılı Kanun ile Kanunlaşan, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. maddesi ile eklenen 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesinin ilgili kısımları 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..."

9. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun geçici 7. maddesi şöyledir:

"(Ek: 20/11/2017-KHK-696/113 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/106md.)

(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."

10. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun *"İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı"* başlıklı 2. maddesi 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,

c) (Değişik: 18/12/1999-4492/6 md.) 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.

3. (Mülga: 2/7/2018 - KHK-703/185 md.)"

B. Yargı Kararı

11. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01/07/2021 tarih 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

12. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 03/06/2024 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, idari yargı yerince anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece idari yargı dosyasının, ekinde adli yargı dosyasının örneği 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

13. Raportör-Hâkim Gülay DOĞAN'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, gereği görüşülüp düşünüldü:

14. Dava, davacının taşeron firmanın işçisi olarak Bursa Gürsu Cüneyt Yıldız Devlet Hastanesinde 12/06/2017 tarihinde *"Veri Hazırlama (Giriş) Personeli"* olarak işe başladığı ancak meslek kodunun fiili olarak çalıştığı işle bağdaşmayacak şekilde *"9112.13"* kodu ile temizlik görevlisi olarak Sosyal Güvenlik Kurumunabildirildiği, 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri gereğince daimi kadroya alınırken meslek kodunun hatalı gösterilmesinin usul ve Kanun'a aykırı olduğu belirtilerek, hatalı olarak bildirilen işyeri çalışma kodunun düzeltilmesi istemiyle açılmıştır.

15. Uyuşmazlık konusu olayda, davacının talebinin sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonraki bir duruma ya da olguya ilişkin olmadığı, kadroya geçişi öncesindeki mesleğinin hizmet türüne işlenirken hata yapıldığı iddia edilerek dava konusu yapıldığı, 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesine sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecinde hizmet türünün hatalı girildiğinden bahisle, bunun düzeltilmesine ilişkin bu uyuşmazlığın iş sözleşmesinden doğmadığı, dolayısıyla uyuşmazlığın işçilik haklarından kaynaklı olmayıp İş Kanunu'na tabi bulunmadığı, sürekli işçi kadrosuna geçiş işlemlerinin

bir bütün halinde idari nitelikte olduğu ve uyuşmazlığın görüm ve çözümünde idari yargının görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

16. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Bursa 2. İdare Mahkemesinin 20/01/2023 tarih ve E.2022/1541 sayılı başvurusunun reddine karar vermekgerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Bursa 2. İdare Mahkemesinin 20/01/2023 tarih ve E.2022/1541 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

03/06/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Kenan	Nilgün	Doğan	Eyüp
YAŞAR	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN