T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/288
KARAR NO : 2024/419
KARAR TR : 07/10/2024

ÖZET: Sürekli işçi olarak atanan davacının, meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle davalı idareye yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkinişlemin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI yerinde görülmesigerektiği hk.

K A R A R

Davacı : T.G
Vekili : Av. Ü. İ
Adli Yargıda
Davalı : Gençlik ve Spor Bakanlığı (Yakutiye Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğüne izafeten)
Vekili : Av. K. M

İdari Yargıda
Davalılar : 1- Gençlik ve Spor Bakanlığı (Yakutiye Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğüne izafeten)
Vekili : Av. K. M
2- Erzurum Valiliği
Vekili : Av. Ö. Ü

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin Erzurum, Yakutiye Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünde taşeron firma bünyesinde görünüşte temizlik işçisi, fiili olarak ise antrenör olarak çalıştığını, 696 sayılı KHK kapsamında davacının sürekli işçi kadrosuna temizlik görevlisi olarak 2017 yılında sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonra meslek kodunun halen *"temizlik personeli"* olarak göründüğünü, meslek kodunun *"antrenör"* olarak değiştirilmesi istemiyle 27/10/2022 tarihli dilekçesiyle davalı idareye başvurduğunu, ancakbaşvurunun reddine karar verildiğini ileri sürerek,Erzurum Valiliği Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nün bila tarih ve 3536063 sayılı idari işleminin iptali istemiyle, idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Erzurum 2. İdare Mahkemesi 14/12/2022 tarih ve E.2022/2287, K.2022/2178 sayılı kararı**ile, işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamındaki davanın görüm ve çözümünde 4857 ve 5521 sayılı Kanunlar uyarınca İş Mahkemelerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2577 sayılı Kanun'un 14 ve 15. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulması üzerine, Erzurum Bölge İdare Mahkemesi 5. İdari Dava Dairesi 17/02/2023 tarih ve E.2023/619, K.2023/383 sayılı kararı ile, istinaf başvurusunun reddine kesin olarakkarar vermiş,karar kesinleşmiştir. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir :

"...Dosyanın incelenmesinden, Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Yakutiye Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünde taşeron firma bünyesinde görünüşte temizlik işçisi, fiili olarak ise antrenör olarak çalışmakta iken, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonra meslek kodunun halen "temizlik personeli" olarak göründüğü belirtilerek, meslek kodunun fiilen yaptığı ileri sürülen "antrenör" olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun; "....'sürekli işçi kadrolarına geçirilenler birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdığı sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir.' hükmüne istinaden unvan değişikliği talebi ile ilgili herhangi bir işlem yapılamamaktadır." şeklindeki gerekçeyle reddine ilişkin Erzurum Valiliği Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nün bila tarih ve 6063 sayılı idari işleminin iptali 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 kadrosuna geçirilmeden önce de meslek kodunun "temizlik işçisi" olarak göründüğü ve halen bu meslek kodu ile görev yaptığı nazara alındığında, uyuşmazlığın sürekli

işçi kadrosuna geçirilme aşamasındaki idari işlemden kaynaklanmadığı, halihazırda işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan biruyuşmazlık olduğu, başka bir anlatımla davacının sürekli işçi statüsüne geçiş yaptığı ve bu tarihten sonra verdiği dilekçeyle meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemden kaynaklanan uyuşmazlık, işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında olduğundan, davanın görüm ve çözümünde 4857 sayılı Kanun ve 5521 sayılı Kanun uyarınca İş Mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle; 2577 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesi ile 15'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca davanın görev yönünden reddine,.."

3. Davacı vekili bu kez, müvekkilinin sahip olduğu iş deneyimi gereği olarak, unvanının ifa ettiği göreve uygun meslek kodu ile düzeltilmesine karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. **Erzurum 1. İş Mahkemesi 26/03/2024 tarih ve E.2023/371, K.2024/134 sayılı kararı**ile, 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 gerekçesiyle, 6100 sayılı HMK'nın 114/1-b maddesi gereğince dava şartı olan yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiş, bu karar istinaf edilmeksizin kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Somut uyuşmazlıkta dava; davacının Erzurum Gençlik Spor İl Müdürlüğü, Yakutiye İlçe Gençlik Spor Müdürlüğü'nde antrenör 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 taşeron firmaya bağlı olarak "temizlik personeli" olan Sosyal Güvenlik Kurumu kaydının "antrenör" olarak değiştirilerek tespitine ilişkin olup dosya içeriğinin incelenmesinde; davacı vekilince davacının antrenör olarak çalıştırıldığı,696 sayılı KHK ile temizlik görevlisi meslek kodu ile kadroya geçirildiğinin ve bu hususun hatalı olduğunun ileri sürüldüğü, davadan önce debaşvuruda bulunarak, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilen meslek kodunun fiilen yaptığı işe göre antrenör olarak değiştirilmesini istediği anlaşılmaktadır. Davacının bu iddiası Mahkememizce dinlenen tanık anlatımları ile de desteklenmiş ve adı geçen yanlışlığın davacının kadroya geçirilmesi sırasında yapılan idari işlemden kaynaklandığı tanık anlatımları ile de açıklığa kavuşmuştur.

2577 sayılıİdari 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 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.H.D.nin2021/10514-14324 E.K. Sayılı kararı.)

Ayrıca emsal nitelikteki Uyuşmazlık Mahkemesi kararında da;

".....11. 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:

12. Dava, davalı idarede hizmet ihalesi yüklenicisi taşeron şirket bünyesinde çalışmakta iken, davacının 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında teknik personel olmasına rağmen meslek kodunun hatalı olarak "temizlik personeli" olarak işlenildiğinden bahisle, meslek kodunun "teknik personel" olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin idari işlemin iptali, meslek kodunun değiştirilmesi ve bu hata sebebiyle parasal kayıplarının tazmini istemiyleistemiyle açılmıştır.

13.Uyuşmazlık konusu olayda, davacının talebinin sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonraki bir duruma ya da olguya ilişkin olmadığı, kadroya geçişi öncesindeki mesleğinin meslek koduna işlenirken hata yapıldığının iddia edilerek dava konusu yapıldığı, 696 sayılı KHK kapsamında davalı idare bünyesine sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecinde meslek kodunun 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 anlaşılmıştır.

14. Yukarıda belirtilen hususlar gözönünde bulundurularak; Manisa 1. İdare Mahkemesinin 23/05/2019 tarih ve E.2018/1347, K.2019/453 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Manisa 1. İdare Mahkemesinin 23/05/2019 tarih ve E.2018/1347, K.2019/453 sayılıGÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

19/06/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE KESİN OLARAK karar verildi...." denilmekle birlikte, mahkememizce yukarıda detaylı bir şekilde izah edilen sebeplerle, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğu kanaatiyle 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 verilmesi gerektiği kanaati ile aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM:Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-)6100 sayılı HMK'nın 114/1-b ve 115/2 maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle DAVANIN USULDEN REDDİNE..."

5. Davacı vekilinin, 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, Erzurum 1. İş Mahkemesince dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

6. Anayasa'nın *"1. Genel ilkeler"* başlıklı 128. maddesi şöyledir:

"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.(Ek cümle: 7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir."

7. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı 4. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"(Değişik: 30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

...

D) İşçiler:

(Değişik birinci cümle: 4/4/2007 - 5620/4 md.)(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz."

8. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"Amaç ve kapsam"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar."

9. 4857 sayılı Kanun'un *"Tanımlar"* başlıklı 2. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir."

10. 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."

11. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun *"Görev"* başlıklı 5. maddesişöyledir:

"(1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara,

ilişkin dava ve işlere bakar."

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

12. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Seyfi HAN, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 07/10/2024 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre;adli ve idari yargı yerleri arasında anılan Kanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, adli ve idari yargı dosyalarının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine, son görevsizlik kararını veren mahkemece Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin işlemlerde 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 adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ'nin davada adli yargının, Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın ise davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

14. Dava, Yakutiye Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünde taşeron firma bünyesinde temizlik işçisi olarak çalışmakta iken, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sürekli işçi kadrosuna atanan davacının, meslek kodunun fiilen yaptığı *"antrenör"* olarak değiştirilmesi istemiyle yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin, işleminin iptali istemiyle açılmıştır.

15. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde; kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmış olup, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin de geniş anlamda kamu görevlisi oldukları hususu içtihatlarla kabul edilmekle birlikte, bunlar hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağına işaret edilmek suretiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında statü hukuku dışında kalan istihdam şekli de benimsenmiş olup, kamuda çalışan işçiler hakkında özel bir yasal düzenleme de öngörülmemiş bulunduğundan, bunların iş hukukuna tabi oldukları kuşkusuzdur.

16. Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Yakutiye Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğünde taşeron firma bünyesinde temizlik görevlisi unvanıyla fiilen büro personeli görevini yürütmekte iken, 2017 yılında 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosunda temizlik görevlisi olarak geçişinin yapıldığı, bilahare 27/10/2022 tarihli dilekçesi ile meslek kodunun pozisyonuna uygun hale getirilerek antrenör olarak düzeltilmesini talep ettiği, davalıErzurum Valiliği Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünün bila tarih ve 3702807 sayılı yazısı ile *"...sürekli işçi kadrolarına geçirilenler birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdığı sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir hükmüne istinaden unvan değişikliği talebi ile ilgili herhangi bir işlem yapılamamaktadır."* gerekçesiyle talebinin reddi üzerine, bu işlemin iptali istemiyle dava açıldığı anlaşılmıştır.

17. Bu duruma göre, davalı idare ile davacı arasındaki hukuki ilişki İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının sürekli işçi kadrosuna temizlik görevlisi olarak 2017 yılında geçişi yapıldıktan sonra, 27/10/2022 tarihli dilekçesi ile meslek kodunun fiilen görev yapmış olduğu pozisyonuna uygun hale getirilmesi talebinin reddine yönelik olarak, davalı idarece tesis edilen bila tarih ve 3536063 sayılı dava konusu işlemin de, davalının yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi mahiyetinde olduğu açıktır.

18. Aksine bir düşünce, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personel hakkındaki tüm işlemlerin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

19. Belirtilen tüm bu hususlara göre, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemelerinin görevli kılınmış olması, 7306 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile de 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuki uyuşmazlıklara iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işvereni arasında iş akdinden doğan iş bu davanın da görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

20. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Erzurum 1. İş Mahkemesinin 26/03/2024 tarih ve E.2023/371, K.2024/134 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Erzurum 1. İş Mahkemesinin 26/03/2024 tarih ve E.2023/371, K.2024/134 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

07/10/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Kenan	Doğan	Eyüp	Seyfi
YAŞAR	AĞIRMAN	SARICALAR	HAN

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN