T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/302
KARAR NO : 2024/389
KARAR TR : 07/10/2024

ÖZET: 696 sayılı K.HK kapsamında sürekli işçi statüsüne geçiş aşamasında işlenen meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle açılan davanın, İDARİYARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M.Ş
Vekilleri : Av. K.Ö , Av. B.Y
Davalılar: 1-Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü
2-Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Müdürlüğü
Vekili : Av. Z.G. B

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, müvekkilinin kadroya alınırken işyeri çalışma kodunun 9112.11 (yardımcı personel-büro işçisi) olarak bildirilmesi gerekirken 9112.06 (temizlik görevlisi) olarak gösterilmesi nedeniyle gelecekteki çalışma şartlarının etkileneceğini ifade ederek, işe girdiği tarihten itibaren fiilen görev yapmakta olduğu yardımcı personel vasfının ve yardımcı personel iş kodunun düzeltilerek tesciline karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. AdliYargıda

2. **İstanbul Anadolu 27. İş Mahkemesi 24/10/2023 tarih ve E.2023/51, K.2023/438 sayılı kararı**ile, ihtilafın çözüm yerinin idari yargı olduğu gerekçesiyle, davanın görev yönünden reddine karar vermiş, tarafların kararı istinaf etmemesi üzerine bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir :

"...Dava SGK kayıtlarındaki iş kodlarının düzeltilmesi talebine ilişkindir.

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 oluşturduğu, 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 2021/10514 esas 2021/14324 karar sayılı ilamında da yapılan işlemin idari işlem olduğunun kabul edildiği, anılan sebeplerle uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğu anlaşılmaktadır.

Somut olayda kadroya geçiş sırasında yapılan idari işleme ve bundan kaynaklanan zarara yönelik olup sürekli işçi statüsüne geçiş yapıldıktan sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlık niteliğinde olmadığı anlaşılmaktadır. Benzer mahiyetteki davaların idari yargıda çözüme bağlandığı da yukarıda belirtilmiştir.

Anılan nedenlerle davacının daimi kadroya alınırken işyeri çalışma kodunun 9112.11 (yardımcı personel-büro işçisi) olarak bildirilmesi gerekirken 9112.06 (temizlik görevlisi) olarak gösterilmesine yönelik işlemin düzeltilmesine ilişkin ihtilafın çözüm yeri idari yargı olduğu anlaşılmakla mahkememizin görevsizliğine ..."

3. Davacı vekili, verilen görevsizlik kararı uyarınca, dosyanın İdare Mahkemesine gönderilmesi talebinde bulunmuştur.

B. İdariYargıda

4. İstanbul 13. İdare Mahkemesi 15/02/2024 tarih ve E.2023/2592, K.2024/260 sayılı kararı ile, dava dilekçesinin 2577 sayılı Kanun'un 3. maddesine uygun şekilde düzenlenmediği gerekçesiyle dava dilekçesinin reddine karar vermiştir. Davacı vekili, 13/03/2024 tarihli yenilenen dava dilekçesi ile müvekkilinin SGK kayıtlarındaki iş kodlarının düzeltilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

5 . **İstanbul 13. İdare Mahkemesi 30/05/2024 tarih ve E.2024/501 sayılı kararı** ile, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluşu ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesi uyarınca mahkemece eldeki uyuşmazlığın adli yargıda görülmesi gerektiği kanaatine varıldığından, ilk görevsizlik kararını veren İstanbul Anadolu 27. İşMahkemesinin dava dosyası da temin edilip eklenmek suretiyle dosyanın görevli yargı yolunun belirlenmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine dosya incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir :

> *"...Dava dosyasının incelenmesinden; davacının kadroya alınırken işyeri çalışma kodunun 9112.11 (yardımcı personel-büro işçisi) olarak bildirilmesi gerekirken 9112.06 (temizlik görevlisi) olarak gösterilmesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki iş kodlarının düzeltilerek işe girdiği tarihten itibaren fiilen görev yapmakta olduğu yardımcı personel vasfının ve yardımcı personel iş kodunun düzeltilerek tesciline karar verilmesi istemiyle ilk olarak adli yargı mercilerinde dava açıldığı, İstanbul Anadolu 27. İş Mahkemesi'nin 24.10.2023 tarih ve E:2023/51, K:2023/438 sayılı kararı ile "... davanın idare mahkemesinin görev alanına girdiği" gerekçesiyle "görevsizlik" kararı verildiği, davacı vekilinin talebi üzerine dava dosyasının Mahkememize gönderildiği anlaşılmaktadır.*
>
> *Yukarıda açıklananlar ışığında, 5510 sayılı Kanunla idari yargı mercilerinin, sadece bu Kanun uyarınca uygulanan idari para cezalarından kaynaklanan uyuşmazlıklar hakkında ve 5510 sayılı Kanuna 5754 sayılı Kanun ile eklenen Geçici 4. maddenin yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu kapsamında bulunan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile bunların hak sahiplerine ilişkin olarak tesis edilmiş işlemler hakkında görevli kılındığı, bakılan davanın ise hizmet tespitine ilişkin bir dava olduğu, öte yandan UYAP sistemi üzerinden ulaşılan davacıya aitSGK hizmet cetveline bakıldığında, davacının sigorta başlangıcının ilk olarak 2008/4 döneminde Aser Mühendislik isimli 1020337 işyeri sicil numaralı işyerinde ve (4/a) kapsamında olduğu, dolayısıylaEmekli Sandığı iştirakçiliği ile bağı olmayan davacı tarafından belirtilen istem ile açılan uyuşmazlığın görüm ve çözümünde 5510 sayılı Kanunun 101. maddesi uyarınca adli yargı yerinin (İş Mahkemelerinin) görevli olduğu sonucuna varılmıştır..."*

6. İstanbul 13. İdare Mahkemesince 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

A. Mevzuat

7. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin geçici 23. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

> *"(Ek: 20/11/2017-KHK-696/127 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/118 md.)(1)*
>
> *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 Kanuna 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) (İptal bent: Anayasa Mahkemesinin 27/12/2023 tarihli ve E: 2018/96, K: 2023/222 sayılı Kararı ile)*
>
> *ç) (İptal bent: Anayasa Mahkemesinin 27/12/2023 tarihli ve E: 2018/96, K: 2023/222 sayılı Kararı ile)*
>
> *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.

Birinci fıkradaki personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında bulunmakla birlikte 4/12/2017 tarihinde doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanlar veya anılan tarih itibarıyla askerde bulunanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Birinci fıkrada belirtilen süreler, askerlik veya askı süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. Sürekli işçi kadrolarına geçirilme süreci, birinci fıkra kapsamında olmakla birlikte bu sürecin tamamında veya herhangi bir aşamasında askerde bulunanlar için askerlik süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar veya kaldığı yerden devam eder.

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. (Mülga cümle:1/3/2023-7438/2 md.) 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. 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."

9. 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

10. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yukarıda zikredilen kararı ile birlikte emsal 01/07/2021 tarihli ve E.2021/6767, K.2021/11375 sayılı bozma kararında da, 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 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, İdareMahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece idariyargı dosyasının ekindeadliyargı 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 Şerife ÖZDOĞAN'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:

13. Dava, davacının kadroya alınırken işyeri çalışma kodunun 9112.11 (yardımcı personel-büro işçisi) olarak bildirilmesi gerekirken 9112.06 (temizlik görevlisi) olarak gösterilmesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ndeki iş kodlarının düzeltilerek işe girdiği tarihten itibaren fiilen görev yapmakta olduğu yardımcı personel vasfının ve yardımcı personel iş kodunun düzeltilerek tesciline karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

14. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği hükme bağlanmış olup, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerin de geniş anlamda kamu görevlisi olduğu içtihatlarla kabul edilmiştir.

15. 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.

16. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, İstanbul 13. İdare Mahkemesinin 30/05/2024 tarih ve E.2024/501 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. İstanbul 13. İdare Mahkemesinin 30/05/2024 tarih ve E.2024/501 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE,

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