T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/363
KARAR NO : 2024/354
KARAR TR : 07/10/2024

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 : M. G.
Davalı : Gaziantep Valiliği

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı, Gaziantep İl Afet Müdürlüğünde, taşeron şirket bünyesinde *"tercüman"* olarak çalışmakta iken, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş aşamasında meslek kodunun hatalı olarak *"temizlik personeli"* olarak işlenildiğinden bahisle, meslek kodunun *"tercüman"* olarak değiştirilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Gaziantep 3. İdare Mahkemesi 09/03/2022 tarih ve E.2022/299, K.2022/291 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın adli yargı yerinde görülmesi gerektiği gerekçesiyle, davanın görev yönünden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

> *"Dava dosyasının incelenmesinden; Gaziantep Valiliği İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü bünyesinde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen geçici 23. Maddesi kapsamında sürekli işçi kadrosunda çalışan davacı tarafından, temizlik olarak görünen 9622.01 meslek kodunun 2643.03 (tercüman) olarak tashihi istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.*
>
> *Uyuşmazlıkta, yukarıda yer verilen mevzuat uyarınca İş Kanunu'na tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarının görüm ve çözümünde iş mahkemelerinin görevli olduğu, davacının 375 sayılı KHK'nın Geçici 23.maddesi kapsamında sürekli işçi statüsüne geçiş yaptığı ve imzalanan belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak 4857 sayılı İş Kanun'u kapsamında işçi kadrosunda çalıştığı anlaşıldığından, meslek kodunun tashihi talebine ilişkin uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna ulaşılmıştır."*

3. Davacı bu kez, aynı istemle adli yargı yerinde dava açmıştır.

A. Adli Yargıda

4. **Gaziantep 4. İş Mahkemesi 18/04/2022 tarih ve E.2022/148, K.2022/114 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın idari yargı yerinde görülmesi gerektiği gerekçesiyle, davanın usulden reddine karar vermiş, kararın istinaf edilmesi üzerine Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 14. Hukuk Dairesi 29/06/2022 tarih ve E.2022/801, K.2022/1497 sayılı kararı ile istinaf başvurusunun

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden uSFbNug - uvCEuMr - pMvZEAQ - kq4zy8= ile erişebilirsin

esastan reddine karar vermiş, tarafların temyiz etmemesi üzerine karar kesinleşmiştir. Mahkeme kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"Dava, davacının SGK'ya bildirilen meslek kodu ile fiilen yaptığı işin ve meslek kodunun farklı olmasından bahisle meslek kodunun düzeltilmesi talebinden ibarettir.*
>
> *HMK 114 de sıralanan dava şartları mahkemece resen gözetilmelidir. Bu kapsamda davanın HMK 114/1-b maddesinde belirtilen yargı yolunun caiz olması dava şartını taşımadığı, davacının söz konusu talebinin idari yargının görev alanı içerisinde olduğu belirlenmiştir. Nitekim 01/07/2021 tarihli Yargıtay 9 HD'nin 2021/6767 Esas; 2021/11375 Karar sayılı kararında bu husus şu şekilde açıklanmıştır:*
>
> *Somut uyuşmazlıkta dava; davalı Bakanlık bünyesinde personel hizmeti alımı yoluyla alt işveren şirket personeli 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 "temizlik görevlisi" olan Sosyal Güvenlik Kurumu kaydının "bilgisayar teknisyeni" olarak değiştirilerek tespitine ilişkin olup dosya içeriğinin incelenmesinde; davacının 23/10/2017 tarihinde alt işveren şirkette temizlik görevlisi olarak işe alınıp bilgisayar teknisyeni olarak çalıştırıldığını, 696 Sayılı KHK ile temizlik görevlisi meslek kodu ile 4d kadrosuna geçirildiğini ve bu hususun hatalı olduğunu ileri sürdüğü, davadan önce de 2/10/2018 tarihinde Kayseri İl Müdürlüğü'ne başvuruda bulunarak, SGK'ya bildirilen meslek kodunun fiilen yaptığı işe göre bilgisayar teknisyeni olarak değiştirilmesini istediği anlaşılmaktadır.*
>
> *2577 Sayılı İdari 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)*
>
> *Anılan sebeplerle, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olup, 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 verilmelidir. Aksi yönde kabul ile esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. "*
>
> *Tüm bu sebeplerle davacının talebi ile ilgili çıkan uyuşmazlığın idari yargıda görülmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur."*

5. Davacı vekilinin dilekçesi ile 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, Gaziantep 4. İş Mahkemesince adli ve idari yargı dava dosyalarının asılları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

A. Mevzuat

6. 375 sayılı KHK'nın 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*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden uSFbNug - uvCEuMr - pMvZEAQ - kq4zy8= ile erişebilirsin

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden uSFbNug - uvCEuMr - pMvZEAQ - kq4zy8= ile erişebilirsin

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.

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmeleri, birinci fıkrada öngörülen geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla feshedilmiş sayılır. Feshedilmiş sayılan sözleşmelerden, sadece yapılan işin tutarı her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'ini aşmayanlar için yükleniciye, sözleşmenin yürütülmesine ilişkin her türlü zarara karşılık her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'i ile yapılan işin tutarı arasındaki bedel farkının %5'i fesih tarihindeki fiyatlar dikkate alınarak sözleşmeyi yürüten idare tarafından, yapmış olduğu vergi, resim, harç ve paylar dahil olmak üzere tüm giderler ve mahrum kaldığı kâr karşılığı olmak üzere tazminat olarak ödenir ve başkaca bir ödeme yapılmaz. Yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz.

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmelerinde personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısımların da bulunması halinde, personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlar için iş eksilişi yapılmış sayılır. İş eksilişi yapılmış sayılan sözleşmelerde, kalan iş kısmı içerisinde personel çalıştırılmasına dayalı olmayan tutar hesaplanır. Bu tutara iş eksilişi yapılmış sayılan tarihe kadar gerçekleştirilen iş tutarının eklenmesi ile bulunacak toplam tutarın her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'ini aşmaması halinde yükleniciye, sözleşmenin yürütülmesine ilişkin her türlü zarara karşılık her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'i ile sözleşmenin tamamlandığı tarih itibarıyla gerçekleştirilen işin toplam tutarı arasındaki bedel farkının %5'i kabul tarihindeki fiyatlar dikkate alınarak sözleşmeyi yürüten idare tarafından, yapmış olduğu vergi, resim, harç ve paylar dahil olmak üzere tüm giderler ve mahrum kaldığı kâr karşılığı olmak üzere tazminat olarak ödenir ve başkaca bir ödeme yapılmaz. Yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz.

Feshedilmiş sayılan sözleşmeler kapsamındaki işlerin tasfiye süreci hemen başlatılır ve yapılan işlere ilişkin hakedişler, 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde en geç üç ay içinde ödenir. Hakediş tutarından sözleşmede yazılı kesintiler, varsa yüklenicinin idareye olan borçları ve cezalar ile alınması gereken vergiler kesilir. Bu sözleşmelere ilişkin alınan kesin teminat ve varsa ek kesin teminatlar, yüklenicinin sözleşme konusu iş nedeniyle idareye, çalıştırılan işçilere ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borçları ile ücret ve ücret sayılan ödemelerden doğan vergi borcunun bulunmadığının anlaşılması halinde, anılan Kanunun 13 üncü maddesi hükümleri esas alınarak ivedilikle iade edilir. Yüklenicinin bu kapsamda bir borcunun bulunması halinde, teminatlar paraya çevrilerek borçlarına karşılık mahsup edilir ve varsa kalanı iade edilir. Yüklenicinin hakedişinden, kesin teminatından ve varsa ek kesin teminatından bu fıkra kapsamında karşılanamayan bir borcunun bulunması halinde yedinci ve sekizinci fıkralar uyarınca yükleniciye yapılacak tazminat

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden uSFbNug - uvCEuMr - pMvZEAQ - kq4zy8= ile erişebilirsin

ödemelerinden bu borçlara karşılık gelen kısım mahsup edilir.

Bu maddenin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa ayni yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu, yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder. Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden yapılacak değerlendirme her hizmet türü için ayrı ayrı yapılır. Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.

Bu maddeye göre feshedilmiş sayılan veya iş eksilişi yapılan hizmet alım sözleşmeleri kapsamında idarelere ait işyerlerinde hizmetlerin yürütülmesinde fiilen kullanılmakta olan taşınırlar ile tüketim malzemelerinden hizmetin sunulabilmesi için ihtiyaç duyulduğu idarece belirlenenlerin satın alınmasına veya kiralanmasına en az üç kişiden oluşan komisyon tarafından karar verilir. 5018 sayılı Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde oluşturulacak söz konusu komisyonlarda bir Maliye Bakanlığı temsilcisi bulunur. Bu karara dayalı olarak tespit edilen taşınırlar ve tüketim malzemeleri aynı komisyon tarafından tespit edilen bedel üzerinden idarelerce satın alınabilir veya kiralanabilir. Komisyon tarafından belirlenecek satın alma bedeli, taşınırlar ve tüketim malzemeleri için yüklenicinin 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tutulan yasal defter ve kayıtlarında yer alan kayıtlı değerinden fazla olamaz. Komisyon, bedel tespit ederken gerektiğinde meslek kuruluşlarından bilgi alabilir.

Şartları taşımadığı halde bu madde hükümlerinden yararlandırıldıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istihdamına son verilir. Yanıltıcı bilgi ve belge sunmak suretiyle bu madde hükümlerinden yararlandığı tespit edilenlere istihdam süresince yapılan ödemeler genel hükümlere göre tahsil edilir. Şartları taşımayanları, bu madde hükümlerinden yararlandıranların sorumlulukları saklıdır.

Bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten önce 21/2/2013 tarihli ve 6428 sayılı Sağlık Bakanlığınca Kamu Özel İş Birliği Modeli ile Tesis Yaptırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyete geçen tesislere taşınması nedeniyle faaliyetleri sona erdirilen sağlık kurum ve kuruluşlarında, bu kurum ve kuruluşların kapatılma tarihinde birinci fıkrada belirtilen hizmet alımları kapsamında çalıştırılmakta olanlardan 4/12/2017 tarihi itibarıyla söz konusu tesislerde çalışanlar bu madde hükümlerinden yararlandırılır. Bu fıkra kapsamındaki işçilerin bu madde hükümlerinden yararlanabilmeleri için birinci fıkrada yer alan 4/12/2017 tarihi itibarıyla birinci fıkra kapsamındaki idarelere ait işyerlerinde çalışıyor olmak şartı dışındaki diğer şartlar aranır. Bu fıkra kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilecek işçiler, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kurumlarının ihtiyaç bulunan birimlerinde ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılan kadrolarda çalıştırılır. Ancak bu fıkra kapsamındaki işçiler ile bu madde uyarınca sürekli işçi kadrolarına geçirilmekle birlikte bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten sonra 6428 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyetleri sona erdirilecek olan sağlık kurum ve kuruluşlarında kapatılma tarihi itibarıyla çalışan ve Sağlık Bakanlığınca ihtiyaç fazlası olarak belirlenen işçiler, işçi ihtiyacı bulunduğunu bildiren idarelerde ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına Devlet Personel Başkanlığınca yerleştirilir. Bu fıkranın uygulanmasında bu maddede öngörülen süreleri artırmaya Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Sağlık Bakanlığı; ihtiyaç fazlası işçilerin diğer idarelere yerleştirilmesine ilişkin hususları belirlemeye ise Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığının görüşleri üzerine Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.

Bu madde hükmü nedeniyle; merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin bütçeleri içerisinde aktarma yapılacak tertipteki ödeneğin %20'sine kadar ödenek aktarma işlemlerini yapmaya ilgili idareler, ihtiyaç olması halinde %20'yi aşan ödenek aktarma işlemlerini yapmaya ise Maliye Bakanlığı yetkilidir. Bu kapsamda merkezi yönetim bütçe kanununun (01.3) ve (02.3) ekonomik kodlu tertiplere ödenek aktarma ve ekleme yapılmasına ilişkin sınırlamalar getiren hükümleri 2018 yılında uygulanmaz ve Maliye Bakanlığınca yapılacak ödenek aktarma işlemleri 5018 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan kurum bütçesinin başlangıç

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden uSFbNug - uvCEuMr - pMvZEAQ - kq4zy8= ile erişebilirsin

ödenekleri toplamının %20'sinin geçilmemesine ilişkin sınırın hesabında dikkate alınmaz.

Birinci fıkra kapsamındaki işler için süreci devam eden ihaleler iptal edilir. İhalesi yapılmış ancak bu maddenin yayımı tarihinde ve bu tarihten sonra işe başlayacak şekilde imzalanmış olan sözleşmeler feshedilmiş sayılır ve bu maddenin yayımı tarihini takip eden yılın başından başlamak üzere bir yıl içinde talep etmesi halinde yükleniciye; işleme konu edilen sözleşmeye ilişkin olarak noterde ödenen damga vergisi, harç ve değerli kâğıt bedeli dışındaki masraflar sözleşmeyi imzalayan idarece, Kamu İhale Kurumu geliri olarak alınan tutar Kamu İhale Kurumunca, ihale kararı ve sözleşmeye ilişkin ödenen damga vergisi ve varsa noter harçları ile değerli kâğıt bedelleri ise tahsilatı yapan muhasebe birimi veya vergi dairesince iade edilir. Şu kadar ki yükleniciden tahsil edilen, ihale kararı ve sözleşmeye ilişkin damga vergisi ve varsa noter harçları ile değerli kağıt bedellerinin, beyanname ile beyan edilerek ödenmesi gereken hallerde iade için bu alacakların vergi dairesine ödenmiş olması şartı aranır. Bu kapsamda yüklenici tarafından beyan edilen ancak ödenmeyen damga vergilerinin tahsilinden vazgeçilir. Yükleniciden tahsil edildiği halde ilgili vergi dairesine ödenmeyen ve yükleniciye iade edilen tutarlar, yükleniciye iade edildiğini gösterir belgenin ibrazı halinde vergi dairesince terkin edilir. Feshedilmiş sayılan sözleşmeler için yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin çalıştırılmalarına esas hizmet alım sözleşmelerinin süresinin geçiş işleminin yapılmasından önce sona ermesi halinde, bunlardan personel çalıştırılmasına dayalı olanlar ile personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlarının süresi başka bir işleme gerek kalmaksızın mevcut sözleşme koşullarına uygun olarak geçiş işlemi yapılıncaya kadar ilgili mevzuatı uyarınca uzamış sayılır. Ancak, mevcut yüklenici ile sözleşmeye devam edilememesi halinde, geçiş işlemine kadarki süreye ilişkin ihtiyaç, parasal limit sınırlamasına tabi olmaksızın 4734 sayılı Kanunun 22 nci maddesine göre doğrudan temin suretiyle karşılanır. Bu fıkra hükümleri, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten geçerli olmak üzere geçici 24 üncü maddenin birinci fıkrası kapsamındaki idareler ve ihaleler bakımından kıyasen uygulanır.

Birinci fıkra kapsamındaki idarelerin aynı fıkrada belirtilen bütçelerinden karşılanan ve onuncu fıkra hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının yıl boyunca devam etme şartı hariç diğer tüm şartlarını taşıyan hizmet alımlarından; sözleşmeleri 4/12/2017 tarihi itibarıyla devam edenlerde bu tarih itibarıyla çalışanlar, sözleşmeleri bu tarih itibarıyla devam etmeyip 2017 yılında sona erenlerde ise sözleşme süresinin sona erdiği tarihte çalışmış olanlar, birinci fıkrada öngörülen şartları taşımaları ve en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma süreleriyle sınırlı olmak kaydıyla, birinci fıkra hükümleri çerçevesinde geçici işçi pozisyonlarında istihdam edilmek üzere başvurabilirler. Bu maddenin diğer hükümleri bu fıkra kapsamındakiler için kıyasen uygulanır.

Bu madde uyarınca hizmet alım sözleşmelerinin feshedilmiş veya iş eksilişi yapılmış sayılacağı tarihten itibaren bu madde kapsamında yer alan idarelerde birinci fıkrada belirtilen bütçelerden 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılamaz.

Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz."

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

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

(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.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden uSFbNug - uvCEuMr - pMvZEAQ - kq4zy8= ile erişebilirsin

(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."

8. 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

9. 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

10. 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; dosya üzerinde 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, adli ve idari yargı yerleri arasında 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, adli yargı dosyasının 15. maddede belirtilen yönteme uygun olarak davacı vekilinin istemi üzerine son görevsizlik kararını veren mahkemece, ekinde idari yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden uSFbNug - uvCEuMr - pMvZEAQ - kq4zy8= ile erişebilirsin

B. Esasın İncelenmesi

11. Raportör-Hâkim Süleyman ARIDURU'nun 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, davacının taşeron firmanın işçisi olarak Gaziantep İl Afet Müdürlüğünde 03/02/2016 tarihinde *"tercüman"* olarak işe başladığı ancak meslek kodunun fiili olarak çalıştığı işle bağdaşmayacak şekilde *"temizlik personeli"* olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirildiği, 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri gereğince daimi kadroya alınırken meslek kodunun hatalı gösterilmesinin usul ve Kanun'a aykırı olduğu belirtilerek, hatalı olarak bildirilen meslek kodunun düzeltilmesi istemiyle açılmıştır.

13. 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 anlaşılmıştır.

14. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, Gaziantep 3. İdare Mahkemesinin 09/03/2022 tarih ve E.2022/299, K.2022/291 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Gaziantep 3. İdare Mahkemesinin 09/03/2022 tarih ve E.2022/299, K.2022/291 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

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

Başkan Vekili Kenan YAŞAR	Üye Doğan AĞIRMAN	Üye Eyüp SARICALAR	Üye Seyfi HAN
	Üye Ahmet ARSLAN	Üye Mahmut BALLI	Üye Bilal ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden uSFbNug - uvCEuMr - pMvZEAQ - kq4zy8= ile erişebilirsin