T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/599
KARAR NO : 2025/61
KARAR TR : 07/01/2025

ÖZET: 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi statüsüne geçiş aşamasında işlenen meslek kodunun değiştirilmesi istemiyle açılan davanın, İDARİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : T. D.
Vekili : Av. M. B.
Davalılar :1-Kocaeli Valiliği, 2-Sağlık Bakanlığı
Vekili : A. K. B.
Feri
Müdahil : Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (Adli Yargıda)

I. DAVA KONUSU OLAY

1. Davacı vekili, Kocaeli Darıca Farabi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda **çalışan** müvekkilinin, gerek 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce taşeron bünyesinde, gerekse kadroya geçtikten sonraki dönemde *"veri giriş personeli"* olarak çalışmasına rağmen SGK kayıtlarına meslek kodunun *"temizlik personeli"* olarak girildiği, bu durumun çalışma hayatını olumsuz etkilediği ve hukuka aykırı olduğu, ayrıca konu hakkında Kamu Denetçiliği Kurumu'nun tavsiye kararına rağmen durumun düzeltilmediği iddialarıyla, SGK kayıtlarında *"temizlik personeli"* olarak görünen meslek kodunun *"veri giriş personeli"* olarak düzeltilmesi istemiyle Gebze 7. Noterliğinin 30/09/2021 tarih ve 06383 sayılı ihtarnamesiyle yapılan başvurunun reddine yönelik Kocaeli Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünün 05/10/2021 tarih ve E-60071175-929 sayılı işleminin geçersizliğinin tespiti ile, davacının fiilen yürütmekte olduğu işin niteliğine göre meslek kodunun veri giriş personeli olarak kabulüne, işyeri ve kurum kayıtlarının bu şekilde düzeltilmesi istemiyle Kocaeli Valiliğine karşı idari yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

2. **Kocaeli 1. İdare Mahkemesi 27/10/2021 tarih ve E.2021/1352, K.2021/1253 sayılı kararı** ile, 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçen davacı ile idare arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu ve davacının hali hazırda sürekli işçi kadrosunda çalıştığı, işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında kaldığı anlaşılan davanın görüm ve çözümünde 4857 sayılı Kanun ve 7036 sayılı Kanun uyarınca İş Mahkemelerinin görevli olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı vermiş, söz konusu karar istinaf edilmeksizin kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir :

> *"...Dava dosyasının incelenmesinden; Kocaeli Darıca Farabi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda çalışan davacının, gerek 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçmeden önce taşeron bünyesinde, gerekse kadroya geçtikten sonraki dönemde "veri giriş personeli" olarak çalışmasına rağmen SGK kayıtlarına meslek kodunun "temizlik personeli" olarak girildiği, bu durumun çalışma hayatını olumsuz etkilediği ve hukuka aykırı olduğu, ayrıca konu hakkında Kamu Denetçiliği Kurumu'nun*

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dsMDIbq - Cawr+YW - uo3tndj - QMoiu8= ile erişebilirsin

2020/103765 başvuru numaralı ve 07.06.2021 tarihli tavsiye kararına rağmen durumun düzeltilmediği iddialarıyla, SGK kayıtlarında "temizlik personeli" olarak görünen meslek kodunun "veri giriş personeli" olarak düzeltilmesi istemiyle Gebze 7. Noterliği'nin 30.09.2021 tarih ve 06383 sayılı ihtarnamesiyle yapılan başvurunun reddine yönelik Kocaeli Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nün 05.10.2021 tarih ve E-60071175-929 sayılı işleminin iptali istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Somut olayda; 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçen davacı ile idare arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu ve davacının hali hazırda sürekli işçi kadrosunda çalıştığı, işçi-işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık kapsamında kaldığı anlaşılan davanın görüm ve çözümünde 4857 sayılı Kanun ve 7036 sayılı Kanun uyarınca İş Mahkemelerinin görevli olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Nitekim benzer bir uyuşmazlıkta, Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün 05.04.2021 tarih ve E:2021/71, K:2021/223 sayılı kararı da bu yöndedir.

Açıklanan nedenlerle; 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15/1-a maddesi uyarınca davanın görev yönünden reddine..."

3. Davacı vekili, bu kez aynı istemle Sağlık Bakanlığına karşı adli yargı yerinde dava açmıştır.

B. Adli Yargıda

4. Gebze 3. İş Mahkemesi 06/07/2022 tarih ve E.2021/391, K.2022/360 sayılı kararı ile, uyuşmazlığı esastan inceleyerek davanın reddine karar vermiş, kararın istinaf edilmesi üzerine Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesi 11/07/2024 tarih ve E.2022/1857 K.2024/1506 sayılı kararı ile; ilk derece mahkemesince, görevsiz olduğu halde davanın esasına ilişkin karar verilmesi, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-a.3. maddesine açıkça aykırı olup, bu nedenle davacı vekilinin istinaf talebinin kabulü ile, diğer istinaf sebepleri ve işin esası bu aşamada incelenmeksizin, 6100 sayılı HMK'nın 353/1-a.3. maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak, belirtilen hususlara ilişkin olarak yeniden yargılama yapılması için dosyanın ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

5. **Gebze 3. İş Mahkemesi 17/09/2024 tarih ve E.2024/236 K.2024/130 sayılı kararı** ile, davacının davasında idari yargı yolunun caiz olduğu gerekçesiyle 6100 sayılı Kanun'un 114/1-b ve 115/2 hükümleri gereğince davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Delillerin değerlendirilmesi neticesinde; davacının temizlik görevlisi olarak sürekli işçi kadrosuna geçirilmesinin bir idari işlem olup davacı İdareden kadroya geçiş sırasında hatalı kabul edilen meslek kodunun değiştirilmesinin istendiği, davanın özünü bu talebin oluşturduğu, ve dolayısıyla uyuşmazlığın, kadroya geçiş sırasında yapılan idari işleme yönelik olup sürekli işçi statüsüne geçiş yapıldıktan sonra işveren ile işçi arasında çıkan uyuşmazlık niteliğinde olmadığı gibi davacının alt işveren işçisi olarak çalıştığı, kadro öncesi döneme ilişkin muvazaa iddiasına dayalı alacak davası mahiyetinde de olmadığı bu nedenle davacının davasında idari yargı yolunun caiz olduğu ve mahkememizin yargı yolu açısından görevsiz olduğu anlaşılmış olduğundan yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle 6100 Sayılı yasanın 114/1-b ve 115/2 hükümleri gereğince davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M : Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davacının davasında İdari Yargı yolunun caiz olduğu, dolayısıyla mahkememizin yargı yolu açısından görevsiz olduğu anlaşılmakla, yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle 6100 Sayılı yasanın 114/1-b ve 115/2 hükümleri gereğince davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine..."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dsMDIbq - Cawr+YW - uo3tndj - QMoiu8= ile erişebilirsin

6. Davacı vekilinin. 2247 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre doğduğunu öne sürdüğü olumsuz görev uyuşmazlığının giderilmesi istemiyle başvurması üzerine, Gebze 3. İş Mahkemesince 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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dsMDIbq - Cawr+YW - uo3tndj - QMoiu8= ile erişebilirsin

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: 1/2/2018-7079/106 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.

(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.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dsMDIbq - Cawr+YW - uo3tndj - QMoiu8= ile erişebilirsin

(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 davalı 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 Rıdvan GÜLEÇ in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 07/01/2025 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, idari ve adli 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

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

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dsMDIbq - Cawr+YW - uo3tndj - QMoiu8= ile erişebilirsin

idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

13. Dava, davacının kadroya alınırken işyeri çalışma kodunun *"veri giriş personeli"* olarak bildirilmesi gerekirken *"temizlik görevlisi"* olarak gösterilmesi nedeniyle SGK kayıtlarında *"temizlik personeli"* olarak görünen meslek kodunun *"veri giriş personeli"* olarak düzeltilmesi istemiyle Gebze 7. Noterliği'nin 30/09/2021 tarih ve 06383 sayılı ihtarnamesiyle yapılan başvurunun reddine yönelik Kocaeli Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nün 05/10/2021 tarih ve E-60071175-929 sayılı işleminin iptali ve meslek kodunun düzeltilmesi 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 personeli 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, Kocaeli 1. İdare Mahkemesinin 27/10/2021 tarih ve E.2021/1352, K.2021/1253 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Kocaeli 1. İdare Mahkemesinin 27/10/2021 tarih ve E.2021/1352, K.2021/1253 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

07/01/2025 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Rıdvan	Nilgün	Doğan	Eyüp
GÜLEÇ	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden dsMDIbq - Cawr+YW - uo3tndj - QMoiu8= ile erişebilirsin