

T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/791
Karar No : 2009/7084

Davacı : Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Kamu Görevlileri
Sendikası (Türk Sağlık-Sen), Dr. Mediha Eldem Sok.
No:85, Kocatepe - ANKARA

Vekili : Av. Murat Bahadır, Dr. Mediha Eldem Sok. No:85,
Kocatepe/ANKARA

Karşı Taraf : 1- Ankara Üniversitesi Rektörlüğü, Döğol Cad.
Tandoğan - ANKARA

Vekili : Av. Osman Fırat Turan, aynı yerde
2 - T.C. Başbakanlık - ANKARA

İsteğin Özeti : Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesinde 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele yönelik olarak düzenlenen 2008 yılı hizmet sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "Ayrıca, ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır. Normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi bir ek ücret ödenmez" ibaresi ve 8. maddesinin (b) bendinde yer verilen "Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir." ibaresi ile hizmet sözleşmesine dayanak teşkil eden "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararıyla değişik 13. maddesinin 3. paragrafında yer alan "Bu karar esaslarına göre çalıştırılacak sözleşmeli personel, o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar, çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır." ibaresi ve 4. paragrafında yer verilen "Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacakları çalışmaları karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez." ibaresinin iptali istenilmektedir.

Davalı İdarelerin Savunmalarının Özeti: Sözleşmeli personel istihdamının özel hükümlere tabi olduğu, sağlık hizmetlerinin sürekliliği gereği çalışma saatlerinin farklı düzenlenmesinde hukuki zorunluluk bulunduğu, yasal dayanaktan yoksun davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

Danıştay Tetkik Hakimi : Mustafa Kuş

Düşüncesi : Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 13. maddesinin 3. paragrafı ve 2008 yılı hizmet sözleşmesinin 3. maddesinin 2. paragrafının ilk cümlesi yönünden davanın reddi, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 13. maddesinin 4. paragrafının ve 2008 yılı hizmet sözleşmesinin 3. maddesinin 2. paragrafının ikinci cümlesi ile 8/b maddesinin ise iptali gerektiği düşünülmektedir.



Danıştay Savcısı : Yaşar Uğurlu

Düşüncesi : Dava, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesinde 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele yönelik 2008 yılı hizmet sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "Ayrıca, ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır. Normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi bir ek ücret ödenmez" ibaresi ve 8. maddesinin (b) bendinde yer verilen "Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir." ibaresi ile hizmet sözleşmesine dayanak teşkil eden "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararıyla değişik 13. maddesinin 3. paragrafında yer alan "Bu karar esaslarına göre çalıştırılacak sözleşmeli personel, o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar, çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır." ibaresi ve 4. paragrafında yer verilen "Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacakları çalışmaları karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez." ibaresinin iptali istemiyle açılmıştır.

Anayasa'nın 18.maddesinde; "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz.Angarya yasaktır. şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz." hükmü öngörülmüş olup, 55.maddesinde, "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik 3.10.2001-4709/21 md.) Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur." hükmü getirilmiştir.

Ayrıca 657 sayılı Yasa'nın 99.maddesinde; "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir." Aynı Yasanın 178.maddesinde ise; A) 99 ve 100.maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında; a) salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince), b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması, hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılır. B) Kurumlar gerektiği takdirde personeli günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin



T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/791
Karar No : 2009/7084

verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir." hükme bağlanmıştır.

Açıklanan hüküm karşısında davalı kurumda sözleşmeli personele yönelik olarak düzenlenen hizmet sözleşmesinin dava konusu edilen kısımlarının üst hukuk normları dikkate alınmadan düzenlendiği anlaşıldığından, yapılan düzenlemelerde hukuka uygunluk görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu düzenlemelerin iptalinin gerekeceği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Dava, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesinde 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele yönelik olarak düzenlenen 2008 yılı hizmet sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "Ayrıca, ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır. Normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi bir ek ücret ödenmez" ibaresi ve 8. maddesinin (b) bendinde yer verilen "Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir." ibaresi ile hizmet sözleşmesine dayanak teşkil eden "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararıyla değişik 13. maddesinin 3. paragrafında yer alan "Bu karar esaslarına göre çalıştırılacak sözleşmeli personel, o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar, çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır." ibaresi ve 4. paragrafında yer verilen "Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacakları çalışmaları karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez." ibaresinin iptali istemiyle açılmıştır.

T.C. Anayasası'nın "Zorla çalıştırma yasağı" başlıklı 18. maddesinde; "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz."

"Ücrette adalet sağlanması" başlıklı 55. maddesinde; "Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

(Değişik: 3.10.2001-4709/21 md.) Aşgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur." hükümlerine yer verilmiştir.



657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde; Kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği,

(B) fıkrasında, sözleşmeli personelin; Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri olduğu,

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatların, kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde, Bakanlar Kurulunca tespit edilecek esas ve şartlarla tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamlarının mümkün olduğu belirtilmiştir.

Yine aynı Yasa'nın 99. maddesinde; Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.

Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.

178. maddesinde; "A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

a) Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),

b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılır.

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir.



T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/791
Karar No : 2009/7084

B) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.

Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.

Milli İstihbarat Teşkilatı mensuplarına ödenecek fazla çalışma ücretleri ve diğer hususlar Başbakan tarafından onaylanacak bir talimatla tesbit edilir." hükümlerine yer verilmiştir.

Hizmet sözleşmesi niteliğindeki uygulama işlemine dayanak alınan ve iptali istenen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararıyla değişik 13. maddesinde;

"Bakanlar Kurulunca Devlet Memurları için saptanan çalışma saat ve süreleri sözleşmeli personel için de uygulanır.(Sözleşmeli olarak çalıştırılacak hekimler için 2162 sayılı Kanun'un 6 ve 7. maddeleri hükümleri geçerlidir.)

Ancak tam gün çalışmayı gerektirmeyen durumlarda Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak kaydıyla birinci fıkra hükmü dışında düzenlemeler yapılabilir.

Bu karar esaslarına göre çalıştırılacak sözleşmeli personel, o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar, çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır.

Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacakları çalışmalar karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez.

Yurtdışındaki enformasyon merkezlerinde istihdam edilen editörler için bu madde hükmü uygulanmaz." kurallarına yer verilmiştir.

Uyuşmazlık konusu "Hizmet Sözleşmesinin" 3. maddesinde;

"İlgilinin çalışma saat ve süreleri, Devlet memurları için saptanan çalışma saat ve sürelerinin aynıdır. Ancak, haftanın belli gün ve saatlerinde kısmi zamanlı olarak çalışanların çalışma saat ve süreleri, Devlet memurları için saptanan ~~saptanan~~ çalışma saat ve süreleri esas alınarak Kurumca belirlenir.

Ayrıca, ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır. Normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi bir ek ücret ödenmez."

Yine aynı hizmet sözleşmesinin 8. maddesinde;

"a) İlgilinin, bu sözleşme ile 6.6.1978 gün ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a aykırı davranışı tespit edildiğinde, bu durum personele yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme sona erer.



T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/791
Karar No : 2009/7084

b) Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman feshedebilir.

c) Personelin 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sözleşmesi sona erer." kurallarına yer verilmiştir.

Sözleşmeli personelin durumu kanun, kanun hükmünde karamame bakanlar kurulu kararı, yönetmelik ve tip sözleşmelerle düzenlenmekte ve bunlarda hüküm bulunmaması halinde Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanacağı öngörülmektedir. Bu nedenle sözleşmeli personelin durumu da, memurların durumu gibi büyük ölçüde kanuni ve nizami bir durum yani statüler durum haline gelmiştir.

Genel idare usullerine göre sürekli ve asli bir görevi yürütür hale gelen sözleşmeli personel, Anayasa'nın 128. maddesinin ilk fıkrasında geçen diğer kamu görevlileri kategorisine dahildir. Zira bunların hukuki durumu memurların hukuki durumu gibi büyük ölçüde idare tarafından düzenleyici işlemlerle belirlenir ve bu hukuki durum yine idare tarafından tek yanlı olarak her zaman değiştirilebilir.

657 sayılı Yasa'da, sözleşmeli personelin kamu hizmeti görevlileri olarak kabul edildiğinin açık olması karşısında; davalı idarece ileri sürüldüğü gibi sözleşme kurallarının taraf iradeleri ile sözleşme serbestisi sınırları içerisinde belirlenmediği ortadadır.

Günümüzde, 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesinde karşılığını bulan sözleşmeli personel istihdamının fazlaca yaygınlaştığı ve bir çok kamu kurumunda uygulanmaya başladığı dikkate alındığında; sözleşmeli personele ilişkin özel düzenlemeler içeren bir çok kanun ve kanun hükmünde karamame bulursa dahi, bu yaygın uygulamaya rağmen personelin istihdam esaslarını, sayılarını, ünvanlarını, niteliklerini, parasal haklarını, sözleşme şartlarını belirleyen ihtiyaca cevap verebilecek nitelikte bir düzenleyici kurallar bütünü bulunmamaktadır.

Sözleşmeli personel istihdamına ilişkin en kapsamlı düzenleme içeren ve dava konusu edilen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı bulunmaktadır. Ancak, çok eski tarihli olan ve günümüz koşullarına, gelişen insan hakları ve özgürlüklerine rağmen, çalışanların haklarının korunması ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilen kamu çalışanlarının, çalışmalarının karşılıklarının telafi edilmesi bakımından, çağdaş çalışma yaşamına uygun kriterler ve koşullar bulunmaması nedeniyle anılan düzenleme ihtiyaca cevap verememektedir.

Bir hiyerarşik normlar sistemi olan hukuk düzeninde alt düzeydeki normların, yürürlüklerini üst düzeydeki normlardan aldığı kuşkusuzdur. Normlar hiyerarşisinin en üstünde evrensel hukuk ilkeleri ve Anayasa bulunmakta ve daha sonra gelen kanunlar yürürlüğünü Anayasadan, tüzükler yürürlüğünü kanundan, yönetmelikler ise yürürlüğünü kanun ve tüzükten almaktadırlar. Bir normun kendisinden daha üst konumda bulunan ve dayanağını oluşturan bir normla aykırı veya bunu değiştirici nitelikte bir hüküm getirmesi mümkün bulunmamaktadır.



T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/791
Karar No : 2009/7084

Yukarıda yer verilen 657 sayılı Yasa'nın ilgili hükmünde, belirli hallerde yaptırılabilir fazla çalışmanın ücretle karşılanacağına yer verilmesi, ayrıca kurumlar gerektiği takdirde günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin personele çalışma yaptırabilecekleri belirlenmiş ise de, bu çalışmaların karşılığının nasıl ifa edileceği, yani yine de bir karşılıkla(izin) telafi edileceği belirtilmiş bulunmaktadır.

Ayrıca, zaruri ve kamu menfaatlerini gerektiren işler dışında zorla çalıştırma yapılamayacağı evrensel bir kural halini almıştır. Nitekim T.C. Anayasasındaki ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki düzenleme de bu yöndedir.

Esasların 13. maddesinin iptali istenen kısımları bakımından;

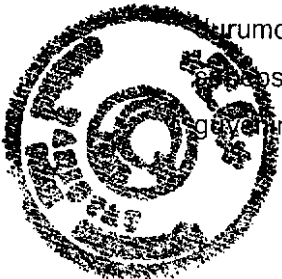
Sözleşmeli personel hakkında esas düzenlemeyi içeren "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yer alan hükmün iptali istenen ilgili kısmında, personele zorla çalışma yaptırılacağına kesin bir dille ifade edilmesi fakat, yapılan zorla çalışma ve fazla çalışma karşılığının ne şekilde telafi edileceğine ilişkin bir hüküm bulunmaması, normlar hiyerarşisinde altta bulunan normun üstte bulunan norma aykırılık teşkil edemeyeceği ve üstteki norma aykırı şekilde zayıf durumda olan bireylerin aleyhine olarak hak ve özgürlükleri daraltan bir kural getiremeyeceği, zira alttaki normun varlığını esasen üstteki normdan aldığı ve ona istinaden çıkarıldığı gerçeği karşısında; iptali istenen esasların ilgili kısmı, üst hukuk normu niteliğindeki 657 sayılı Kanundaki düzenlemeye, zaruri ve kamu menfaatlerini gerektiren işler dışında zorla çalıştırma yapılamayacağına ilişkin evrensel ve anayasal ilkeye aykırılık teşkil etmektedir.

Kaldı ki, iptali istenen esaslarda fazla çalışmanın karşılığında herhangi bir ek ücret talep edilemeyeceğinin belirtilmiş olması, memurlar gibi asli ve sürekli görevleri yerine getiren sözleşmeli personel açısından olumsuz sonuçlar doğmasına sebep olacaktır.

Hizmet sözleşmesinin iptali istenen 3. maddesinin 2. paragrafı bakımından;

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına istinaden düzenlenen ve uygulama işlemi niteliğinde olan 2008 yılı sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin tip hizmet sözleşmesinin iptali istenen aynı içerikteki 3. maddesinin 2. paragrafının da aynen bakanlar kurulu kararından alınması nedeniyle, üst düzenleme niteliğindeki normun(bakanlar kurulu kararı) daha üst hukuk normlarına(kanun) aykırılık teşkil ettiğinin saptanması karşısında, hizmet sözleşmesinin aynı içerikteki maddesinin de evleviyetle hukuka aykırı olduğu açıktır.

Hizmet sözleşmesinin iptali istenen 8/b maddesi bakımından ise; aynı maddenin (a) bendinde sözleşmenin nasıl feshedileceğine ilişkin bir usulün belirlenmiş olması ve bu belirlemenin sözleşme kavramının niteliğine uygunluk arzemesi nedeniyle, ayrıca zayıf durumda bulunan bireyin çalışma güven ve huzurunu her zaman bozabilecek nitelikte sınırsız yere sözleşmenin feshedileceğine ilişkin kuralın getirilmesi, çalışma barışını ve güvenini bozup çalışanları sürekli olarak işten çıkarılma tehdidi altında bırakarak, çalışma



T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/791
Karar No : 2009/7084

verimini olumsuz etkileyecek nitelikte olması nedeniyle, (a) bendinde yer verilen objektif düzenlemenin yanında, subjektif sayılabilecek bir düzenlemeye yer verilerek böyle bir fesih sebebinin öngörülmesi de çalışanların barış ve huzurunu sağlamakla yükümlü devlet ve hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmaz.

Açıklanan nedenlerle; "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararıyla değişik 13. maddesinin 3. paragrafı ve 4. paragrafında yer alan hükmün ve 2008 yılı hizmet sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hükmün "herhangi bir ücret ödenmeyeceği kuralına ilişkin olarak iptali, ve 2008 yılı hizmet sözleşmesinin 8. maddesinin (b) bendinin iptaline, aşağıda dökümü yapılan 142,20.-TL yargılama giderinin ve Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca takdir edilen 575,00.-TL vekalet ücretinin davalı idarelerden alınarak davacıya verilmesine, eksik kalan 19,00.-TL posta masrafının davacı tarafından tamamlattırılmasına, 30 gün içerisinde Danıştay İdari Dava Daireleri Kuruluna temyiz yolu açık olmak üzere 15.12.2008 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
A.Çetin	Zeynep	Efser	Erkan	Mevlüt
ZÖNGÜR	KAVLAK	KOÇAKOĞLU	CANTEKİN	ÇETİNKAYA

YARGILAMA GİDERİ:

Başvuru Harcı	21,40.- TL
Karar Harcı	28,90.- TL
YD Harcı	22,90.- TL
Posta Gideri	69,00.- TL
TOPLAM	142,20.- TL



MK/15.12.2009