

KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN GÜNCEL HUKUKİ SORUNLARI

ÖZET METİN BİLDİRİ KİTABI



KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN GÜNCEL HUKUKİ SORUNLARI ÖZET METİN BİLDİRİ KİTABI

4 ARALIK 2024
ANKARA



1. Oturum | Kamu Personel Sisteminde İstihdam, Hizmete Alma, Atama ve Yükselme

4 Aralık 2024 Çarşamba, Saat: 10.30-12.10

Oturum Başkanı

Prof. Dr. İbrahim AYDINLI

ASBÜ Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

1- Prof. Dr. Onur Ender ASLAN

Anayasa Mahkemesi Kararları ve Kadro

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi SBF Öğretim Üyesi

2- Prof. Dr. Mustafa AVCI

Kamu Personel İstihdamında Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi

Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

3- Doç. Dr. Süha Oğuz ALBAYRAK

Belediyelerdeki Asli ve Sürekli Hizmetlerin İşçiler Eliyle Gördürülmesi Sorunu ve Çözüm Önerileri

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi SBF Öğretim Üyesi

4- Doç. Dr. Hüseyin BİLGİN

Statü Hukuku Bakımından Kadrolu ve Sözleşmeli Kamu Görevlisi ile Geçici Personel

Afyon Kocatepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

5- Dr. Sümeyye KARABEKİROĞLU

Kamu Personelinin Geçici Görevlendirilmesi ve Yaşanan Hukuki Sorunlar

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Öğretim Üyesi

2. Oturum | 4688 sayılı Kanun Bağlamında Sendikal Örgütlenme ve Toplu Sözleşme

4 Aralık 2024 Çarşamba, Saat: 13.00-14.20

Oturum Başkanı

Halil ETYEMEZ

25,26 ve 27. Dönem Konya Milletvekili, ÇSGB Eski Bakan Yardımcısı

1- Prof. Dr. Ender Ethem ATAY

Toplu Sözleşmenin Hukuki Niteliği

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

2- Doç. Dr. Canan ERDOĞAN

Toplu Sözleşme Süreci ve İşleyişi

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

3- Soner Can TUFANOĞLU

Toplu Sözleşme Hükümlerinin Uygulanmasında Yaşanan Uyuşmazlıkların Çözümü

Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı - Bayındır Memur-Sen Genel Başkanı

4- Hacı Bayram TONBUL

Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Yargı Kararları

Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı - Enerji-Bir-Sen Genel Başkanı

3. Oturum | Disiplin Hukuku

4 Aralık 2024 Çarşamba, Saat: 14.30-15.50

Oturum Başkanı

Prof. Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi

1- Prof. Dr. Oğuz SANCAKDAR

Disiplin Soruşturmalarındaki Güncel Sorunlar ve Gelişmeler

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

2- Doç. Dr. Celal IŞIKLAR

Danıştay Kararları Çerçevesinde Disiplin Yaptırımlarında Hukuka Aykırı Delil

Doçent Doktor, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi/ AYİM Onr. Başsavcısı

3- Dr. Ömür Kadri SARI

Kamu Görevlileri Açısından Disiplin Suç ve Cezalarında Kanunilik İlkesi

Ankara 17. İdare Mahkemesi Üyesi

4. Oturum | Sosyal Güvenlik Hukuku

4 Aralık 2024 Çarşamba, Saat: 16.00-17.30

Oturum Başkanı

Cevdet CEYLAN

Eski SGK Başkanı, ÇSGB Müşaviri ve Bakan Danışmanı

1- Doç. Dr. Yunus ERASLAN

İdari Yargı Kararları Işığında 5434 Sayılı Kanuna Tabi Kamu Görevlisi ve Emeklilerine Sosyal Güvenlik Yönünden Borç Çıkarılmasına İlişkin İşlemler Üzerine Bir İnceleme

Adana İdare Mahkemesi Başkanı

2- Dr. Mehmet Selim BAĞLI

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kamu Görevlileri

Eski Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı

3- Mahmut DOĞAN

Danıştay Kararları Kapsamında Devlet Memurlarına Emekli İkramesi, Sözleşmeli Personele İş Sonu Tazminatı Ödemesinin Değerlendirilmesi

Danıştay Onikinci Daire Başkanı

4- Av. Halil Ufuk KÖK

Kamu Personel Sistemindeki Farklılıklardan Kaynaklı Uyuşmazlıklar

Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdürlüğü

Düzenleme Kurulu

Prof. Dr. Yasin SÖYLER / Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Öğretim Üyesi

Av. Serdar Bülent Yılmaz / Memur-Sen Genel Başkan Danışmanı – Memur-Sen Akademi Koordinatörü

Dr. Sümeyye Karabekiroğlu / Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Öğretim Üyesi

Av. Ahmet GÜNENÇ / Memur-Sen Hukuk Müşaviri

Ekrem Caner KİBAR / Pamukkale Üniversitesi Araştırma Görevlisi

Uzm. Raşit EĞİN / Memur-Sen Mevzuat ve Toplu Sözleşme Koordinatörü

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Mustafa Avcı (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Prof. Dr. Ali Akyıldız (Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Prof. Dr. Bahtiyar Akyılmaz (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Prof. Dr. Murat Sezginer (TOBB ETÜ Hukuk Fakültesi)

Prof. Dr. Erdal Yerdelen (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Prof. Dr. Mustafa Çolak (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Prof. Dr. F. Ebru Gündüz (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Doç. Dr. Abdulvahap Darendeli (Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Doç. Dr. Hayrettin Kurt (Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu)

Doç. Dr. Yunus Eraslan (Adana Bölge İdare Mahkemesi)

Doç. Dr. Emine Cin Karagöz (Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Çatlı (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Göçgün (Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Dr. Öğr. Üyesi Murat Ekinci (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Dr. Öğr. Üyesi Veysel Görücü (Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Dr. Öğr. Üyesi Çolpan Mücahit Küçük (Çankırı Karatekin Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

Dr. Öğr. Üyesi Merve Ünal Açıkgöz (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi)



KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN GÜNCEL HUKUKİ SORUNLARI **BİLDİRİ ÖZETLERİ**



Onur Ender ASLAN

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi



ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARI VE KADRO

ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARI VE KADRO

Onur Ender ASLAN*

Özet

Kamu hizmeti ile memur arasındaki ilişki kadro aracılığıyla kurulur. Memurlar, kadroya dayalı olarak istihdam edilirler. Kamu idaresinin yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetleri, esasen kadrolarla görülür ve ihdas edilen kadrolarla doğrudan ilişkilidir. Memur açısından ise, kadro, statü hukukunun en önemli parçasıdır. Memur, kamu personel rejimi ile ilişkisini kadro aracılığıyla kurar.

1982 Anayasası'nın 128. maddesinin ikinci fıkrası, memurun kadrosu dahil bütün özlük işlerinin kanunla düzenleneceğine amirdir. Memurun statü hukukunun, dolayısıyla güvencesinin en önemli ögesi olan kadrosunun kanun ile düzenlenmesi Anayasa'nın temel ilkesidir. 2017 Anayasa değişikliği ve 2018 yılında geçilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sonrasında 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişiklik ile kadroların kanun ile düzenlenmesi yerine, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) ile düzenlenmesi kuralı getirilmiş; ardından kabul edilen 2 sayılı CBK ile kadroların CBK ile düzenlenmesi esası kabul edilmiştir.

2 sayılı CBK'nin ilgili maddelerine ilişkin olarak, çıkarıldığı 2018 yılından itibaren, Anayasa Mahkemesine iptal istemiyle dava açılmıştır. Bu bildiride, 2018 yılında itibaren Anayasa Mahkemesinin kadroların CBK ile düzenlenmesi durumuna ilişkin kararları irdelenecektir.

* Profesör Doktor, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, onur.aslan@asbu.edu.tr

Mustafa AVCI

Anadolu Üniversitesi



**KAMU PERSONEL İSTİHDAMINDA SÖZLÜ SINAVLARIN
YARGISAL DENETİMİ**

KAMU PERSONEL İSTİHDAMINDA SÖZLÜ SINAVLARIN YARGISAL DENETİMİ*

Mustafa AVCI**

Özet

İdarenin yargı yoluyla denetlenmesinin esasları, sözlü sınavların denetlenmesi konusunda yol gösterici olmaktadır. Şüphesiz idari yargı yetkisi, idari işlem ve eylemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdare mahkemeleri, yerindelik denetimi yapamaz, idarenin takdir yetkisini ortadan kaldıracak biçimde karar veremezler. Ancak, sözlü sınavların denetlenmesi, yerindelik denetimi değil, ilgili mevzuat uyarınca usûlüne uygun olarak yapılıp yapılmadığının denetlenmesi; yani hukuka uygunluk denetimidir. Sözlü sınavlar ile ilgili temel sorun, sözlü sınavın denetlenmesi ve eğer hukuka aykırılık söz konusu ise bunun kanıtlanıp kanıtlanamaması ile ilgilidir. Dolayısıyla sözlü sınavların yapılmasını öngören düzenlemelerin sübjektif değerlendirmelere imkân vermeyecek şekilde ve ayrıntılı olarak belirtilmesi, sözlü sınavların ses ve görüntü kaydının alınması*** ve bu kayıtların en azından dava açma süresi geçinceye kadar saklanmasına ilişkin kuralların

* Bu Özet, yazarın kendi eseri olan “DMK Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş”, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2009’dan derlenmiş ve alınmıştır.

** Profesör Doktor, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kamu Hukuku Bölüm Başkanı İdare Hukuku ABD Başkanı, av.mavci4@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5182-2499.

*** “Sözlü sınavda verilen yanıtların, teknolojik olanaklardan yararlanılarak kayıt altına alınması suretiyle, objektif nitelikte incelenip denetiminin yapılmasına olanak tanınmasının, hukuk devleti ilkesinin hayata geçirilmesi açısından önemli ve yerinde bir uygulama olacağı düşünülmektedir”. Danıştay. 5. Daire. Karar Tarihi: 21.05.2008. Esas: 2007/1771. Karar: 2008/3008. Danıştay Dergisi. (Yıl:38. Sayı:119. Ankara. 2008). s. 191-194; “Sözlü sınavla ilgili kriterlerin düzenlendiği yönetmelikte hüküm bulunmasa dahi; sözlü sınavın niteliği gereği, yargı denetimine olanak taniyacak şekilde, ayrıntılı sınav tutanağı düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir”. Danıştay. 12. Daire. Karar Tarihi: 09.06.2008. Esas: 2008/535. Karar:2008/3422. Danıştay Dergisi. (Yıl: 38. Sayı: 119. Ankara. 2008). s. 407-408.

mevzuat ile düzenlenmesi, sözlü sınav konusundaki ispat sorununu ortadan kaldıracak ve yargı tarafından yapılacak olan hukuka uygunluk denetiminin sınırlarını belirleyecek, ayrıca hukuki istikrar ve güven ilkesinin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Sözlü sınavın kayda alınmasının ve sınav evrakı gibi saklanması mevzuat ile düzenlenmesi, sözlü sınavın kayda alınmaması veya saklanmaması hâlinde, iptal edilmesine hukuki gerekçe oluşturacaktır. Sözlü sınavda başarısız sayılma işleminin yargısal denetimini kolaylaştıracak altyapının bütün unsurlarıyla oluşturulmasını sağlamak, hukuka bağlı idarenin görevidir****. Hukuk Devleti ilkesi de idari işlemlerin yargısal denetimini olanaksızlaştıracak ya da güçleştirecek düzenlemelere izin vermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamu personeli, sözlü sınav, idari işlem, yargısal denetim, kamu hizmetlerine girme hakkı.

**** Danıştay. 12. Daire. Karar Tarihi: 09.06.2008. Esas: 2008/535. Karar: 2008/3422. Danıştay Dergisi. (Yıl: 38. Sayı: 119. Ankara. 2008). s. 408.

Süha Oğuz ALBAYRAK

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi



**BELEDİYELERDEKİ ASLİ VE SÜREKLİ HİZMETLERİN
İŞÇİLER ELİYLE GÖRDÜRÜLMESİ SORUNU VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ**

BELEDİYELERDEKİ ASLİ VE SÜREKLİ HİZMETLERİN İŞÇİLER ELİYLE GÖRDÜRÜLMESİ SORUNU VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Süha Oğuz ALBAYRAK*

Özet

Türkiye’de devletin ve diğer kamu tüzel kişiliklerinin yürütmekle yükümlü olduğu asli ve sürekli hizmetlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle gördürülmesi anayasal bir zorunluluktur. Genel kamu personel rejimine tabi olması dolayısıyla belediyelerde de bu kural geçerlidir. Dolayısıyla kural olarak belediyelerde asli ve sürekli hizmetlerin memurlar eliyle görülmesi gerekir. Bu çalışmada belediyelerin istihdam yapısı analiz edilerek, belediyelerdeki kamu hizmetlerinin ağırlıklı olarak hangi statüdeki personel eliyle verildiği araştırılacaktır. Strateji ve Bütçe Başkanlığının 2024 yılı verilerine bakıldığında belediyelerde istihdam edilen personelin yaklaşık %17’si memur statüsündeyken, şirket işçisi statüsünde çalışanların oranı yaklaşık %82’dir. Bu sayısal dağılım belediye istihdamında tersine bir dağılım olduğunun açık göstergesidir. Çalışma esas olarak şu varsayımlara dayanmaktadır: Belediyeler norm kadroları izin verdiği halde memur istihdam etmekten kaçınmaktadırlar. Belediyeler birçok hizmetin yerine getirilmesinde memur yerine şirket personeli çalıştırmaktadırlar. Şirket işçileri belediyelerin asli ve sürekli hizmetlerinde de çalıştırılmaktadır. Şirket işçilerinin memurlara göre çok geride özlük haklarına sahip olması belediyelerdeki çarpık istihdam yapısını teşvik etmektedir. Şirket işçilerinin çok kolay işe alınmaları ve görevlerine son verilmesi de bu tablonun ortaya çıkmasındaki etkenlerden biri olarak görülmektedir. Çalışmada belediyelerdeki çarpık istihdam yapısı analiz edilerek sorunun giderilmesine ilişkin çözüm önerileri geliştirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Belediye, Memur, Şirket İşçisi, Kamu Personel Rejimi

* Doçent Doktor, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, soalbayrak@aybu.edu.tr, soalbayrak@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4674-2037.

Hüseyin BİLGİN

Afyon Kocatepe Üniversitesi



**STATÜ HUKUKU BAKIMINDAN KADROLU VE SÖZLEŞMELİ
KAMU GÖREVLİSİ İLE GEÇİCİ PERSONEL**

STATÜ HUKUKU BAKIMINDAN KADROLU VE SÖZLEŞMELİ KAMU GÖREVLİSİ İLE GEÇİCİ PERSONEL

Hüseyin BİLGİN*

Özet

1982 Anayasası'nın 128. maddesinde: "Devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekte yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." hükmü yer almaktadır. Anılan madde hükmünde doğrudan bir memur veya kamu görevlisi tanımı yapmamakla birlikte devletin yürüttüğü kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği ifade edilmiştir.

Aynı maddenin devamı fıkrasında ise, memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir hükmüne yer verilmiştir. Anılan hükme dayalı olarak da söz konusu hususlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda oldukça ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Hakim ve savcılar, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri gibi bir takım personel dışında kamuda çalışan personellerin büyük ekseriyetinde bu Kanun uygulanmaktadır.

657 sayılı Kanun'da kamuda istihdam şekline göre kamu görevlileri kanunun ilk halinde, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler iken daha sonra anılan maddede yapılan değişiklikle birlikte geçici personel istihdamı kanun metninden çıkartılmıştır. Kanun'un 4. maddesinde tek tek tüm istihdam şekillerinin tanımına da yer vermiştir. Memurlar ve sözleşmeli personel hakkında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanmakta olup, anılan personelin idare ile ortaya çıkan uyuşmazlıklarında idari yargı yerleri görevli mahkeme olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçiler hakkında ise,

* Doçent Doktor, Afyon Kocatepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, huseyinbilgin22@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-1887-792X.

4857 sayılı İş Kanunu ile diğer iş mevzuatı hükümleri uygulandığından işçi ile idare arasında çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevlidir.

Sunumumuzda kısaca kamu görevlilerin istihdam şekilleri hakkında bilgi verildikten sonra memurlar ve sözleşmeli personele ilişkin idari yargı yerlerine yansıyan uyuşmazlıklardan hareketle anılan istihdam şekilleri nedeniyle ortaya çıkan idari uyuşmazlıklara yer verilmiş olup bu uyuşmazlıklara ilişkin çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. İşçilerin idare ile ilgili ilişkisinde iş kanunu hükümleri geçerli olduğundan işçiler çalışma konusu dışında tutulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İstihdam türleri, sözleşmeli personel, işçi, memur, idari yargı, Danıştay, bölge idare mahkemesi.

Sümeyye KARABEKİROĞLU

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi



**KAMU PERSONELİNİN GEÇİCİ GÖREVLENDİRİLMESİ VE
YAŞANAN HUKUKİ SORUNLAR**

KAMU PERSONELİNİN GEÇİCİ GÖREVLENDİRİLMESİ VE YAŞANAN HUKUKİ SORUNLAR

Sümeyye KARABEKİROĞLU*

Özet

İdari işleyişte etkinliğin sağlanması için başvurulacak yöntemlerden birisi kamu personelinin geçici görevlendirilmesidir. Atamadan farklı olarak geçici görevlendirme usulünde kamu personeli, çalışmakta olduğu birimden farklı bir birime geçici süre ile görevlendirilmekte, böylece idari işleyişte esneklik ve çeşitlilik sağlanmış olmaktadır. Fakat mevzuatta geçici görevlendirme konusunda verilen yetkinin sınırlarının net olarak çizilmemesi, uygulamada sorun oluşturabilmektedir. Nitekim geçici görevlendirme hem yetkiyi elinde tutan otoritelerce hem de karşı taraf olan kamu personeline suistimale açık hale gelmektedir. Geçici görevlendirmenin, bir cezalandırma aracı olarak da kullanılabildiği göz önüne alındığında bu yetkinin sınırının önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Her ne kadar yargı kararları ile bunun sınırı, kamu yararı ve hizmet gerekleri olarak çizilmeye çalışılsa da açılan davalardan, bu sınıra her zaman riayet edilmediği anlaşılmaktadır. Bu halde işlemin iptali ile idarenin tazminat sorumluluğu ortaya çıkabilmektedir. Bu hem mahkemelerin iş yükü hem de kamu personelinin çalışma motivasyonu açısından olumsuz bir durumdur. Kamu personelinin cezalandırma amacıyla haksız yere başka bir birime geçici olarak görevlendirilmesi kadar, haklı da olsa geçici olarak farklı birimlerde birden fazla kez görevlendirilmesi de performansı üzerinde olumsuz etki oluşturabilir. Dolayısıyla bunun sınırı iyi belirlenmeli, yetkinin kötüye kullanımının önüne geçilmelidir.

Çalışmada yalnızca memurların değil bir bütün olarak kamu görevlilerinin geçici görevlendirilmesi

* Doktor Öğretim Üyesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı; sumeyyesimsek53@outlook.com, ORCID ID: 0000-0001-9528-1543

ve bu konuda yaşanan sıkıntılar incelenecektir. Nitekim geçici görevlendirme uygulaması yalnızca memurlar için geçerli değildir. Örneğin; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 13. maddesinin (b) fıkrasının 4. bendinde öğretim elemanları ile üniversitede görevli diğer personeli kapsayacak şekilde rektörlere geçici görevlendirme yetkisi verilmiştir. Kanun metnine bakıldığında idarenin tek yanlı bir işlemle personeli geçici olarak görevlendirebileceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla geçici görevlendirme hem memurları hem de diğer kamu görevlilerini kapsamına alan önemli ve geniş bir kavramdır. Bu çalışmada bu kavram ele alınacak ve yargı kararları üzerinden uygulamada karşılaşılan sorunlar tespit edilerek önerilerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Geçici görevlendirme, memur, kamu görevlisi, atama, idari işlem.

Ender Ethem ATAY

Başkent Üniversitesi



TOPLU SÖZLEŞMENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

TOPLU SÖZLEŞMENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Ender Ethem ATAY*

Özet

Toplu sözleşme (TS) Anayasa ve uluslararası hukuktaki ilke ve düzenlemelerden kaynağını alan ve beslenen bir sözleşmedir ve tarafların istek ve iradeleri ile hukuki bir hüviyet kazanır. Bu anlamda sözleşme hukukunun genel ilkesi olan ve diğer sözleşmelerdeki gibi TS'de normal olarak iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun iradelerini açıklamaları ile kurulur. TS'nin sözleşme niteliği kuşkusuz olmakla birlikte Borçlar Hukuku alanına giren diğer sözleşmelerden farklılıkları da söz konusudur. Şöyle ki, TS sözleşme niteliğine binaen taraflar arasında onların hakları ve borçlarına ilişkin hükümler içermenin yanı sıra; asıl olarak tarafların üyeleri için söz konusu olan genel ve emredici nitelikli hükümleri de içerir. Bu türden hükümler (normatif-düzenleyici hükümler), TİS'e ve TS'lere özgüdür. Bu sebeptir ki, TİS'de olduğu gibi TS'ler için de normlar (kurallar) yaratan ya da normatif hükümleri de içeren bir sözleşme türüdür. TS ile kanunla belirlenecek alan olan haklara ilişkin yetki, anayasal tanım sonucunda TS'nin taraflarına devredilmiştir.

4688 sayılı Kanun uyarınca (*mad. 28*) TS, kamu işveren ile kamu görevlileri sendikaları heyetlerinin, memur ve diğer kamu görevlilerinin çalışma şartlarını pazarlık yaparak, görüşerek, kamu idaresinin belirleme yetkisinin paylaşılmasıdır. Bu yolla, ilgili kamu görevlileri sendikaları mali ve sosyal haklar konusunda idare ile birlikte kural koyma yetkisini kullanırlar. Bu hakkın anayasal düzeyde tanınması öncesi süreçte kamu görevlilerinin çalışma şartları statü hukuku çerçevesinde kanunla belirlenirken, Anayasa değişikliği sonucunda TS yoluyla tarafların karşılıklı iradelerinin ürünü olarak belirlenmeye başlanmıştır. TS kanun hükmünde sonuç doğurur ve bu da tarafların serbest ve

* Profesör Doktor, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

gönüllü toplu pazarlık sonucunda imzaladıkları sözleşmenin kendileri açısından hukuka ve kanuna aykırı olmadığı sürece bağlayıcılığını ifade eder.

TS'nin hukuki niteliği hakkında öğretide, farklı görüşler ileri sürülse de geçerli olduğu süre diliminde bağlayıcılığı konusunda tartışma yoktur. Bir görüşe göre, düzenleme yetkisinin taraflarına bırakıldığı TS kanun hükmünde genel düzenleyici işlem (maddi anlamda kanun), yani memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, mali ve sosyal haklarını ilişkin düzenleyici bir idari işlemdir. Bu özelliği nedeniyle de uygulamada zaman zaman kanuni düzenlemelere aykırılıklar içerebilmekte; ama bu uygulama Anayasaya uygun düşmez. TS'nin kanunlara uygun olması tüm taraflar için kanun niteliğinde, uyulması zorunlu, bağlayıcı olma niteliğini kazandırır. TS ile kanunlar değiştirilemez, yürürlükten kaldırılamaz ve kanunlar uygulanamaz hale getirilemez. Taraflara kanunun belirlediği sınırlar içinde karar ve düzenleme yapma serbestisini veren TS hakkı, kamu görevlilerine kanunla yüklenen birtakım yükümlülüklerden kurtulma hakkı vermediği gibi, kanunun belirlediği sınırlar dışında düzenlemeler yapma, birtakım hak ve yükümlülükleri kaldırma ya da bazı hak ve yükümlülükler koyma hakkı da vermez. TS hakkının tanınması ile bu hakkın alanı artık kanunla belirlenen bir alan olmaktan çıkmıştır. Yasama organı, belirlenen alan içinde kanuni düzenleme yapamaz, yapmaması gerekir. Zira bu düzenleme hakkı; Anayasa ile TS'nin taraflarına verilmiştir. Anayasa'nın ilgili maddeleri gereği, statü hukuku çerçevesinde memurların özlük hakları, çalışma koşulları ve yükümlülüklerinin esasen kanunla düzenlenebileceği ancak TS hakkı çerçevesinde akdedilmiş TS hükümlerinin de başkaca bir işleme gerek kalmaksızın kanun gibi hüküm ifade eder.

Bir diğer görüşe göre ise, TS'nin taraflara kanuni sınırlar içinde düzenleme yapma yetkisiyle, kamu görevlileri idare ile ortaklaşa kural koyma yani kendileri lehine mali ve sosyal hakları konusunda kanunla eşdeğer işlemler yapma olanağına kavuşmuştur. Buna göre, usulüne göre imzalanan TS hükümleri, taraflar açısından kanun gibi bağlayıcıdır. TS'nin adı üstünde bir sözleşme olması ve belirli bir süre için geçerli kılınması nedeniyle de hükümleri kanun hükmündedir.

Kamu görevlilerine TS aracılığıyla düzenleme yetkisi tanınmasının bırakılmasının kanun hükmünde genel düzenleyici işlem niteliğinde olduğu görüşüne göre TS, kanuna nazaran özel hüküm niteli-

ğinde olması itibarıyla, normlar hiyerarşisi bağlamında özel hükmün genel hükmü bertaraf ettiği noktasından hareketle “öncelikli” durumdadır.

TS’nin idari işlem olduğu yönündeki görüşler eleştiriye açıktır. TS nihayetinde bir sözleşme niteliğinde olup, bir tarafının kamu idaresi olması TS’yi idari sözleşme veya idarenin özel hukuk sözleşmesi olduğu şeklinde değerlendirilmesine uygun düşmez. Zira idari sözleşmeler idarenin tek yanlı kamusal gücüne dayanarak, üstünlüğün tamamen idarede olduğu sözleşmelerdir. İdarenin özel hukuk sözleşmeleri ise, özel hukuk kurallarına dayalı sözleşmelerdir. Yine TS’nin, idari işlem tanımından hareketle idari sözleşme olamayacağı da kuşkusuzdur.

Canan ERDOĞAN

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi



TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ VE İŞLEYİŞİ

TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ VE İŞLEYİŞİ

Canan ERDOĞAN*

Özet

Toplu sözleşme süreci, kamu görevlilerinin mali, sosyal ve özlük haklarını düzenleyen önemli bir mekanizmadır. Bu süreç, kamu işveren temsilcileri ile kamu çalışanlarını temsil eden sendikalar arasında yürütülür ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu çerçevesinde işler. Toplu sözleşmeler, genellikle iki yıllık dönemler için yapılır ve maaş zamları, sosyal yardımlar ve çeşitli tazminatlar gibi haklar üzerinde anlaşmaya varılır. Sürecin başlangıcında her iki taraf taleplerini masaya yatırır ve anlaşmaya varılamadığı durumlarda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu devreye girer. Bu kurulun kararları bağlayıcı nitelikte olup toplu sözleşme hükmü olarak uygulanır.

Süreç genel olarak dört aşamadan oluşmaktadır: tekliflerin sunulması, görüşmelerin yapılması, anlaşmazlık durumunda hakem kurulunun devreye girmesi ve sonuçların uygulanması. Toplu sözleşme süreci, belirli bir takvime göre yürütülmek zorundadır ve genellikle bir aylık bir zaman dilimi içinde tamamlanır. Ancak bu sınırlı zaman aralığı, tarafların etkin müzakere yapmalarını engelleyebilmektedir.

Bununla birlikte, toplu sözleşme süreci ve işleyişine dair çeşitli eleştiriler de dile getirilebilir. En önemli eleştirilerden biri, süre kısıtlamasıdır. Görüşmelerin sadece 22-23 gün gibi kısa bir zaman dilimine sıkıştırılması, tarafların taleplerini etkili bir şekilde dile getirememesine neden olmaktadır. Bu durum, müzakerelerin derinlemesine yapılmasını ve adil sonuçlara ulaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bir diğer önemli eleştiri, kamu çalışanlarının grev hakkının olmamasıdır. Grev hakkı, sendikaların

* Doçent Doktor, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, cerdogan@aybu.edu.tr

en önemli pazarlık araçlarından biridir ve bu hakkın olmaması, toplu pazarlık süreçlerinde işveren tarafının elini güçlendirirken sendikaların müzakere gücünü zayıflatmaktadır. Grev hakkının tanınması, toplu sözleşme süreçlerinin daha adil ve dengeli bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayacaktır. Ancak grev hakkına ilişkin hususların, idari hukukuna da etki doğuracak olması hasebiyle, dikkatlice incelenmesi gerekir. Hakem Kurulu'nun yapısı da eleştirilerin odağındadır. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyelerinin çoğunun Cumhurbaşkanı tarafından atanması, kurulun tarafsızlığına dair soru işaretleri doğurmakta ve işveren tarafının lehine kararların çıkma olasılığını artırmaktadır. Bu durum, toplu sözleşme sürecinin adil bir zeminde ilerlemesine engel oluşturmaktadır. Kurulun bağımsız yapısının güçlendirilmesi ve sosyal diyalog mekanizmalarının daha etkin işletilmesi gerektiği vurgulanmalıdır. Son olarak, toplu sözleşme kapsamının daraltılması bir diğer eleştiri noktasıdır. Görüşülebilecek konuların sınırlı tutulması, birçok önemli talebin müzakerelerin dışında kalmasına neden olmaktadır. Özellikle mali haklar dışındaki sosyal ve özlük haklarının dikkate alınmaması, sürecin etkinliğini azaltmaktadır.

Bu eleştiriler, toplu sözleşme sürecinin daha etkili ve adil bir yapıya kavuşturulması için kapsamlı reformların yapılması gerektiğini göstermektedir. Toplu sözleşme görüşmelerinin süresinin uzatılması, grev hakkının tanınması ve hakem kurulunun bağımsız yapısının güçlendirilmesi gibi düzenlemeler, kamu çalışanlarının haklarını koruma konusunda önemli adımlar olacaktır.

Tebliğ kapsamında öncelikli olarak toplu sözleşme süreci ve sürecin işleyişi üzerinde durulacak, ardından sürece ilişkin eleştiriler dile getirilip her bir eleştiri için çözüm sunabilecek öneriler de bulunulacaktır.

Soner Can TUFANOĞLU

Memur-Sen Konfederasyonu Genel Başkan Yardımcısı,
Bayındır Memur-Sen Genel Başkanı



**TOPLU SÖZLEŞME HÜKÜMLERİNİN UYGULANMASINDA
YAŞANAN UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ**

TOPLU SÖZLEŞME HÜKÜMLERİNİN UYGULANMASINDA YAŞANAN UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Soner Can TUFANOĞLU*

Özet

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi bağlamında "*kolektif ve serbest toplu pazarlık hakkı*" 2010 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği ve 2012 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda yapılan değişikliklerle hayat bulmuştur. Kolektif düzeyde, mali ve sosyal haklara yönelik düzenlemeler içeren Toplu Sözleşmeyle taraflar, çalışma koşullarına ilişkin serbestçe normatif hükümler belirleyebilmekte, bağlayıcılığı olan ve Anayasa'nın 48, 51, 54 ve 128'inci maddeleri temelinde özerklik içeren bu emredici hükümleri düzenleyebilmektedirler.

Kamu idaresinin "*belirleme yetkisinin*" paydaşı olan kamu görevlileri sendikaları heyeti ile birlikte oluşturdukları Toplu Sözleşmenin hukuki niteliğindeki görüş farklılıkları olsa da Toplu Sözleşmenin; kamu görevlilerinin özlük hakları ve çalışma koşullarına ilişkin idarenin düzenleme yetkisinin bizatihi Anayasa tarafından Kamu İşveren Heyeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinden müteşkil sosyal taraflara bırakıldığı, "*kanun hükmünde*" sonuç doğuran, "*bağlayıcılığı*" olan ve kendine özgü (sui generis) genel düzenleyici özel hukuk sözleşmesi niteliğinin kabul görmesi gerekmektedir.

Anayasa hükümleri ve ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi'nin bir gerekliliği olarak uygulanma zorunluluğu olan, kamu görevlilerinin sendika özgürlüğü, grev hakkı, yönetime katılma haklarıyla birlikte kolektif sosyal hakları arasında yer alan, gerek sosyal tarafların gerekse Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

* Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı, Bayındır Memur-Sen Genel Başkanı.

Kararlarıyla bağtlanan Toplu Sözleşme hükümlerinin uygulanması noktasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne yönelik eksiklikler giderilmediği gibi halen daha Toplu Sözleşme hakkını yok sayan mahkeme kararlarıyla karşılaşmaktayız.

Bu bildiride; meri mevzuatımız ve uluslararası sözleşmeler ışığında; kolektif, serbest ve gönüllü olma ilişkisine dayanan toplu sözleşme hakkına ve düzenine ilişkin olarak taraflara özerkliğin sağlanması, toplu pazarlığa tabi konulara ilişkin kısıtlamaların kaldırılması, tarafların güvenliğini sağlayacak şekilde arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi ara bağımsız mekanizmaların teşekkülü, Hakem Kurulu'nun tarafsız ve bağımsız yapıya kavuşturulması, kararlarının kesin hüküm ihtiva etmesi, Toplu Sözleşme hükümlerine yönelik ya da bir hükmün yerine getirilmemesi veya işlevsiz kalınması durumunda sadece imza taraflarının başvurabileceği yargı yolunun belirlenmesi, bir hükmün yorumlanmasında ortaya çıkan çatışmanın iyi niyetli giderilmesi için bağımsız bir kuruma başvuru hakkı tanınması ve bu kurumun kararının kesin olması gibi pek çok hususta geniş kapsamlı bir değerlendirme sunulacaktır.

Hacı Bayram TONBUL

Memur-Sen Konfederasyonu Toplu Sözleşme ve Mevzuat
Genel Başkan Yardımcısı, Enerji Bir-Sen Genel Başkanı



**KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÖZ-
GÜRLÜĞÜ VE YARGI KARARLARI**

KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE YARGI KARARLARI

Hacı Bayram TONBUL*

Özet

Sendikal hareketin ve bunun neticesinde kazanımların önemi kadar sendikal örgütlenme özgürlüğünün geniş çerçevede değerlendirilerek yasakların (örgütlenme kapsamı dışında olan kamu görevlilerinin) kapsamının daraltılması da önem arz etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin 5 inci maddesi "*silahlı kuvvetler ve polis*" gibi kolluk kuvvetlerine ilişkin sınırlayıcı ya da sözleşmeyi onaylayan devletlere hükümlere yönelik düzenleme yetkisi vermekle birlikte birçok ülkede örgütlenme özgürlüğünün kapsamı geniş tutulmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve diğer uluslararası düzenlemeler, örgütlenme özgürlüğünü geniş çerçevede tanımlarken, ilgili düzenlemeler aynı zamanda demokratik ve sosyal hukuk devletin gerekliliği olarak görülmektedir.

Ülkemizde; kamu görevlisinin tanımı, görevi, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde 4688 sayılı Kanun'un 15 inci maddesi kapsamında sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri geniş bir çerçevede ele alınarak önemli bir kısıtlama getirilmiştir.

Bu kısıtlamalara karşı açılan davalarda, Anayasa Mahkemesi tarafından; yasak kapsamındaki bazı kamu görevlilerinin kamu gücünü kullanma noktasında etkinliği ve politika belirleyiciliği noktasında

* Memur-Sen Toplu Sözleşme ve Mevzuat Genel Başkan Yardımcısı, Enerji Bir-Sen Genel Başkanı.

yetkinliği hususları üzerinde durarak örgütlenme özgürlüğünü ihlal edildiği belirtilmiştir.

Bu bildiri; 4688 sayılı Kanun'un kabul edildiği tarihten günümüze örgütlenme özgürlüğü noktasında yaşanan değişim ve dönüşümü değerlendirmekte, kamu görevlilerinin örgütlenebilme serbes-tisine ilişkin kapsamın genişletilmesi değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütlenme özgürlüğü, kamu görevlileri sendikaları, yargı kararları, sendikal örgütlenme, sendikalara üyelik, yargı kararları, sendikal yargı kararları.

Oğuz SANCAKDAR

Dokuz Eylül Üniversitesi



**DİSİPLİN HUKUKUNDAKİ BAZI GÜNCEL SORUNLAR VE
GELİŞMELER**

DISİPLİN HUKUKUNDAKİ BAZI GÜNCEL SORUNLAR VE GELİŞMELER

Oğuz SANCAKDAR*

Özet

Disiplin Hukuku dinamik bir hukuk dalı olup, güncel gelişmelerden etkilenmektedir. Disiplin yaptırımları, kamu hizmetinin yürütülebilmesi için kamu personelinin ödev ve sorumlulukları yapmaları veya yasaklanan eylemlerde bulunmaları nedeniyle uygulanan yaptırımlar olup, memurların özlük hakları üzerindeki etkileri sebebiyle subjektif ve bireysel yönleri bulunduğu gibi kamu görevinin sürdürülmesi ve kurum düzeninin sağlanması bakımından objektif ve kamusal öneme sahiptir.

“Disiplin Hukukundaki Bazı Güncel Sorunlar ve Gelişmeler” konulu bildiride başlıca şu hususlara değinilecektir. Öncelikle terminolojik karmaşa giderilerek daha berrak, hukuken öngörülebilir sonuçlar doğuran terim ve kavramlar oluşturulması gerektiği görüşündeyiz. Bu bağlamda disiplin yaptırımı mı, disiplin cezası mı denilmesi gerektiği, yaptırımlar teorisi bakımından ortaya konacaktır. Bunun dışında; örtülü disiplin yaptırımı yasağı, kurum dışı işlenen fiillerin ve sosyal medya paylaşımlarının durumu, kişisel verilerin korunması ve bulurlama, toplu eylem niteliğindeki öğrenci olayları ve sosyolojik bir olgu olarak aileye bildirim, savunma hakkına saygı bağlamında dosyanın bir örneğinin verilmesi ve avukatla temsil konusu, idari bir birim olarak disiplin hukuku uzmanlığı birimi oluşturularak soruşturmaların bu birimce yürütülmesi önerisi, müstakil bir ihtisas mahkemesi olarak disiplin mahkemelerinin ihdası ile idari usul bağlamında; usuli güvencelerin genişletilmesine ilişkin mevzuat değişikliği ihtiyacına vurgu yapılacaktır.

* Profesör Doktor, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı Başkanı/İZMİR, oguz.sancakdar@deu.edu.tr

Celal IŞIKLAR

KTO Karatay Üniversitesi



**DANIŞTAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE DİSİPLİN
YAPTIRIMLARINDA HUKUKA AYKIRI DELİL**

DANIŞTAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE DİSİPLİN YAPTIRIMLARINDA HUKUKA AYKIRI DELİL

Celal IŞIKLAR*

Özet

Ceza hukuku ile idare hukukunun farklı yapı ve özellikleri bulunmakla birlikte, özellikle disiplin soruşturma ve yaptırımları yönünden idari yargılama ceza yargılamasının benzerlik taşıdığı görülmektedir. Ceza hukukunda olduğu gibi disiplin soruşturmalarında da maddi gerçek aranmaktadır. Bu bakımdan kullanılan delillerin tür ve mahiyetleri kadar hukuka aykırılıkları da önem arz etmektedir. Anayasa (m.38), Ceza Muhakemeleri Kanunu (m.206/2-a, 217/2, 230/1-a, 289/1-i) ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu (m.189/2) hukuka aykırı delil kullanılmasını yasaklamıştır. Ancak disiplin hukuku alanında doğrudan bir düzenleme yapılmamıştır. İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun HMK'na atıfta bulunan 31. maddesi hükmü delillerin tespiti ile sınırlıdır. Bu itibarla yasağın disiplin soruşturma ve yaptırımlarında da aynen geçerli olup olmadığı tartışmalıdır.

Anayasa m.38/6'ya göre, "Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez." Anayasa Mahkemesine göre bu hüküm disiplin yaptırımlarını da kapsamaktadır. Keza Anayasa ve Danıştay kararlarına göre ceza yargılamasına hâkim olan ilkeler disiplin hukukunda da uygulanabilir.

Doktrinde bir görüşe göre, AY m.38/6 hükmü gereği disiplin hukukunda kesinlikle hukuka aykırı elde edilmiş delil kullanılamaz. Yoksa ilgililer ve bilhassa idare yasak delil teminine gidebilir. Kimse

* Doçent Doktor, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku ABD Öğretim Üyesi, AYİM Onursal Başsavcısı, celal.isiklar@karatay.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7239-6142.

yarattığı hukuksuzluğun meyvesinden yararlanamamalı, lehe sonuç çıkaramamalıdır. Aksi görüşe göre ise, adil yargılama hakkını düzenleyen AY m. 36'ya göre meşru vasıta ve yollarla edinilen deliller, duruma göre kamu hizmetinin önem ve özelliği, kamusal yarar ve idarenin takdir yetkisi dikkate alınarak disiplin yaptırımlarında kullanılabilmelidir. Danıştay'ın her iki yönde de kararları bulunmaktadır. Ancak -AYM ve AİHM kararlarının da etkisiyle- giderek özellikle idarenin hukuka aykırı delillere dayanarak işlem tesis edemeyeceği kabul edilmektedir.

Kural olarak disiplin hukukunda da hukuka aykırı delil kullanılamamalıdır. Fakat mahiyeti gereği idari yargılamada daha farklı ispat ölçütü ve düşük ispat standardı kullanılabilir. Bu sebeple somut olayın özelliğine göre, kamu yararının daha üstün olması, kamu hizmetini engelleme şekli ve derecesi, kurum ve kamu düzenini bozma biçimi ve vahameti, başka destekleyici delillerin de bulunması, ihlalin niteliği ve ağırlığı gibi durumlar dikkate alınarak âdil yargılanma hakkı çerçevesinde bir sonuca varılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Disiplin yaptırımları, hukuka aykırı delil, ispat, adil yargılanma hakkı.

Ömür Kadri SARI

Ankara 17. İdare Mahkemesi Hâkimi



**KAMU GÖREVLİLERİ AÇISINDAN DİSİPLİN SUÇ VE
CEZALARINDA KANUNİLİK İLKESİ**

KAMU GÖREVLİLERİ AÇISINDAN DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARINDA KANUNİLİK İLKESİ

Ömür Kadri SARI*

Özet

Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi ve kamu düzenin sağlanması sürecinde kamu görevlileri vazife almaktadır. İdari faaliyetler birçok unsurunun bir araya gelmesiyle gerçekleştirilmektedir. İdarenin görevlerini yerine getirmesinde insan unsuru olan kamu personelinin önemli bir konumu bulunmaktadır. Kamu görevlilerinin faaliyetlerde görev alırken statüsüne uygun davranması ve kamu yararının sağlanması için kurum içi kurullar belirlenmiştir. Zira belirlenen kurallara aykırı davranılması halinde kurum içi düzen bozulacak olup faaliyetlerin kalitesi ve etkinliği zarar görecektir.

Kamu personel düzeninin bozulması idarenin topluma sunmak zorunda olduğu hizmetlerde aksama, eksiklik ve ihmal sonucu doğuracaktır. Dolayısıyla kamu görevlilerinin çalışma ortamının düzen içinde devamı oldukça önemlidir. Kamu düzenini bozmaya yönelik insan eylemleri ceza hukuku yaptırımlarıyla muhatap olurken kamu görevlisinin kurum düzenini bozmaya yönelik eylemleri de disiplin hukuku yaptırımlarıyla muhatap olmaktadır. Ceza hukuku yaptırımları ile disiplin hukuku yaptırımlarının benzer yönleri yanında farklı yönleri bulunmaktadır. Ceza hukuku ile idare hukuku arasındaki farklılık ihlal edici eylem ve karşılıkların farklı şekilde ele alınması sonucunu doğurmaktadır.

1982 Anayasası'nın 38 inci maddesinde ceza hukuku anlamındaki suç ve cezalara dair esaslara yer verilmiştir. Yine bu maddede suç ve cezaların kanunla konulması usulü belirlenmiştir. Kanunilik

* Doktor, Ankara 17. İdare Mahkemesi Hâkimi, omursari639@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1176-2399.

ilkesi olarak bilinen söz konusu usulün idare hukukuna da yansımaları görülmektedir. Anayasa'nın 123 üncü maddesinde idarenin kanunla düzenleneceği ve 128/2 inci maddesindeki memurlar ve diğer kamu görevlilerinin parasal ve özlük işlerinin kanunla belirleneceği ifadeleri kanunilik ilkesinin idare hukukundaki ilk görünümleridir. Bunun yanında disiplin suç ve cezalarının belirlenmesinde de kanunilik ilkesi gündeme gelmektedir. Disiplin suç ve cezaları bakımından kanunilik ilkesinin nasıl uygulanacağı konusunda doktrin ve yargı kararlarında farklı görüşler bulunmaktadır.

Disiplin ile adli cezaların amacı arasındaki farklılık kanunilik ilkesinin uygulanmasında da farklılık meydana getirmektedir. Belirlilik, öngörülebilirlik ve kamu görevlilerine güvence sağlayan ilke aynı zamanda idarenin disiplin hukukundaki takdir yetkisini ortadan kaldırmamalıdır. Anayasa'nın 128 inci maddesinden kamu görevlilerinin disiplin suç ve cezalarına dair hususların kanunla düzenlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Kanunla düzenleme gerekliliği yanında değişen kamu personel rejimi arasında dengenin sağlanması da şarttır. Burada 5326 sayılı Kabahatler Kanunu 4 üncü maddesindeki kapsam ve koşulların kanunla belirlendiği içeriğin düzenleyici idari işlemlerle şekillendirilmesi hususu disiplin hukukunda nasıl uygulama bulacağı tartışılmalıdır. Çünkü idare teşkilatının temel ögesi olan kamu görevlilerinin düzen içinde çalışmasını sağlamaya dönük disiplin suç ve cezalarında kanunilik ilkesinin uygulanması önemli bir konudur. İdari işlerlik, kamu görevlisinin statüsü, idarenin takdir hakkı ve belirlilik, hukuki güvenlik, öngörülebilirlik dikkate alınarak bir çözüm aranacaktır.

Kamu personel düzenimizin büyük çoğunluğunu oluşturan adli, askeri, idari ve akademik personele ilişkin disiplin suç ve cezalarının düzenlenmesi ve bunlara yönelik yargı kararlarından hareketle kanunilik ilkesi açıklanmaya çalışılacaktır. Kamu görevlilerinin anayasası olarak anılan 657 sayılı Kanun ve diğer personel kanunları ile yönetmeliklerde disiplin eylem ve cezalarına dair belirleme yapılmasının sonuçları tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Disiplin Suç ve Cezaları, Kanunilik İlkesi, Hukuk Devleti, Kamu Görevlileri, Hukuki Güvenirlik.

Yunus ERASLAN

Adana İdare Mahkemesi Başkanı



**İDARİ YARGI KARARLARI IŞIĞINDA 5434 SAYILI KANUN'A
TABİ KAMU GÖREVLİSİ VE EMEKLİLERİNE SOSYAL
GÜVENLİK YÖNÜNDEN BORÇ ÇIKARILMASINA İLİŞKİN
İŞLEMLER ÜZERİNE BİR İNCELEME**

İDARİ YARGI KARARLARI IŞIĞINDA 5434 SAYILI KANUN'A TABİ KAMU GÖREVLİSİ VE EMEKLİLERİNE SOSYAL GÜVENLİK YÖNÜNDEN BORÇ ÇIKARILMASINA İLİŞKİN İŞLEMLER ÜZERİNE BİR İNCELEME

Yunus ERASLAN*

Özet

Memurlar ve diğer kamu görevlileri, sosyal güvenlik hakları yönünden göreve başladıkları tarihler dikkate alınmak suretiyle 5434 sayılı Kanun'a veya 5510 sayılı Kanun'a tabi olabilmektedirler.

5510 sayılı Kanun'un geçici 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasında, bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 08/06/1949 tarih ve 5434 sayılı Kanun'a göre; aylık, tazminat, harp malullüğü zammı, diğer ödemeler ve yardımlar ile 08/02/2006 tarih ve 5454 sayılı Kanun'un 1 inci maddesine göre ek ödeme verilmekte olanlara, bu Kanun'la yürürlükten kaldırılan hükümleri de dâhil 5434 sayılı Kanun'da kendileri için belirtilmiş olan şartlara haiz oldukları müddetçe bunların ödenmesine devam olunacağı kuralına; 5 inci fıkrasında, bu madde kapsamına girenlerin aylıkların bağlanması, artırılması, azaltılması, kesilmesi, yeniden bağlanması, toptan ödemeleri, ilgi devamı, ihya ve borçlanmaları, diğer ödemeler ve yardımlar ile emeklilik ikramiyeleri hakkında bu Kanun'la yürürlükten kaldırılan hükümleri de dâhil 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılacağı kuralına; 12 inci fıkrasında ise, bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önceki dönemlere ait 5434 sayılı Kanun'dan kaynaklanan alacakların takip ve tahsil işlemlerinin 5434 sayılı Kanun'un bu Kanun'la yürürlükten kaldırılan ilgili hükümlerine göre kurumca sonuçlandırılacağı kuralına yer verilmiştir.

* Doçent Doktor, Adana İdare Mahkemesi Başkanı, ab97707@adalet.gov.tr, ORCID ID: 0000-0002- 9660-5519.

5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01 Ekim 2008 tarihinden önce 5434 sayılı Kanun'un 12 inci maddesinde belirtilen kurumlarda çalışmaya başlayan ve herhangi bir çalışması bulunan kamu görevlileri, sosyal güvenlik hakları yönünden Emekli Sandığı'ndan faydalanırlar.

5434 sayılı Kanun'a tabi kamu görevlisi ve emeklilerine, sosyal güvenlik haklarıyla ilgili çeşitli sebeplere dayanılarak borç çıkarılma işlemi tesis edilebilmektedir. 5434 sayılı Kanun'a tabi kamu görevlisi ve emeklilerine sosyal güvenlik haklarıyla ilgili olarak mahkeme kararlarına konu olmuş en sık görülen borç çıkarma işlemi, iştirakçinin emekli iken yeniden çalışma sebebine dayanmaktadır. Mahkeme kararı gereği tekrar göreve başlatılan kamu görevlilerine, daha önce ödenen emekli ikramiye tutarlarının borç çıkarma işlemi de sık rastlanan borç çıkarma sebeplerindendir. Yine kamu görevlisi emeklilerinin üst öğrenimi bitirmeleri nedeniyle yapılan intibaklarının hatalı olmasına dayalı borç çıkarma işlemleri de yapılabilmektedir.

Çalışmamızda, 5434 sayılı Kanun'a tabi kamu görevlisi ve emeklilerine sosyal güvenlik haklarıyla ilgili borç çıkarma işleminin sebepleri, borç çıkarılmada azami süre, çıkarılan borçlarda faiz işletilebilme durumu, borç çıkarma işlemlerinin hatalı ödeme kapsamında değerlendirilmesinin hukuken mümkün olup olmadığı ve bu işlemlerin hukuka uygunluk denetiminde görevli yargı yerinin hangisi olduğu hususları mahkeme kararları ışığında ele alınmaktadır.

Mehmet Selim BAĞLI

Sosyal Güvenlik Kurumu Eski Başkanı



**TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE KAMU
GÖREVLİLERİ**

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE KAMU GÖREVLİLERİ

Mehmet Selim BAĞLI*

Özet

Sosyal güvenlik sistemleri, modern refah devletinin en önemli rol ve işlevlerinden olan sosyal koruma sisteminin üç ana unsurundan birini oluşturmaktadır. Bilindiği üzere sosyal koruma sistemi; sosyal güvenlik, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler olmak üzere üç sacayağından oluşmaktadır. Gelişmiş Batı Avrupa ülkelerinde sosyal güvenlik sistemleri 19 uncu yüzyılda yaşanan sanayi inkılabı, sendikalizm, parlamenter demokrasi (genel oy hakkı) neticesinde ortaya çıkmış ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra artan sosyalizm endişesi karşısında "tarihsel uzlaşma" sonucunda kurumsallaşmaya başlamıştır. Sosyal güvenlik sisteminin emek-sermaye çelişkisini, burjuvazi-proletarya mücadelesini sıcak bir iç çatışma ve rejim değişikliğine vardırmandan temsili demokrasi ve hukuk devleti sınırları içinde çözme arayışının sonucu olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla II. Dünya Savaşı sonrası temel insan hak ve hürriyetleri arasına sosyal hakların alınması ve sosyal hakların içinde sosyal güvenliğe özel bir önem verilmesi söz konusu tarihsel arka planın neticesidir.

Türkiye açısında olaya baktığımızda sanayi inkılabı yaşanmadığı için 20 inci yüzyılın ikinci yarısına kadar batılı manada bir burjuva ve işçi sınıfı oluşmamıştır. Dolayısıyla 19 uncu yüzyılın sonlarından itibaren tartışılan sosyal hakların birçoğu kamu bürokrasisinin reform ve modernleşme çabalarının neticesidir. Türkiye'de çalışan kavramı ağırlıklı olarak kamu görevlileri (memur sınıfı) için geçerli olduğundan modern manada sosyal güvenlik hakkının temel unsuru olan emeklilik/tekaüt ilk başta memurlar için getirilmiştir. Sosyal güvenliğin başlangıçtan itibaren memur/kamu görevlileri eksenli olarak kurgulanması daha sonraki tüm düzenlemelerde temel özellik olmaya devam etmiştir. Türk

* *Doktor, Sosyal Güvenlik Kurumu Eski Başkanı.*

modernleşmesini ve kurumsallaşmasını sağlayan sınıf kamu bürokrasisi olduğundan sosyal güvenlik sisteminin en fazla müsaadeye mazhar kesimi de yıllarca kamu görevlileri/memurlar olmuştur. Kamu görevlileri sosyal güvenlik kurumu olan Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü'nün uzunca bir süre diğer sosyal güvenlik kurumlarına göre daha iyi sosyal haklar sağlaması ve aktüeryal/fon dengesinin güçlü olmasının tarihsel arka planında bu gerçeklik yatmaktadır.

1950 sonrası değişim ve dönüşüm ve Batı ittifakı içinde yer almanın getirdiği zorunluluklar neticesinde sosyal haklar ve dolayısıyla sosyal güvenlik sistemleri gündem olmaya başlamıştır. Türkiye'nin NATO, OECD, DB, IMF ve ILO'ya üyelikleri ve KİT'lerde çalışan kamu işçilerinin belirli bir sayıya ulaşması neticesinde ilk sosyal güvenlik kurumu olan Zonguldak Amele Birliği'nin yanına modern sosyal güvenlik kurumu olarak SSK kurulmuştur. SSK'nin ilk katılımcılarının daha çok KİT'lerde çalışan kamu işçileri olması, Emekli Sandığı'nın zaten memurları kapsaması nedeniyle sosyal güvenlik meselesi sosyal bir hak arayışından ziyade kamusal düzenleme alanı olarak görülmüştür. Her ne kadar 1961 Anayasası'na sosyal devlet ilkesi konulmuş ve modern sosyal haklar anayasa ile teminat altına alınmışsa da başta emeklilik olmak üzere sosyal güvenlik unsurları her daim kamunun tasarrufunda kamusal düzenlemeye konu alanlar olarak ele alınmıştır. 1970'li yıllarda esnaf ve çiftçiler için kurulan BAĞ-KUR ile birlikte sosyal güvenlik sisteminde üçlü yapı ortaya çıkmıştır. Kamu görevlileri için Emekli Sandığı, işçiler için SSK ve kendi nam ve hesabına çalışanlar için Bağ-Kur. Bunların yanında neredeyse her kurumda var olan özel sandıklar ve vakıflar ve bu anlamda özellikle askerler için ikinci emeklilik/sosyal güvenlik imkânı sağlayan OYAK'da sistemde yer edinmiştir.

Emekli Sandığı ve dolayısıyla kamu görevlilerinden memurlar için sosyal güvenlik imkânı Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren en bürokratik niteliği nedeniyle her zaman işçi ve bağımsız çalışanlar için sağlanan imkanlardan daha iyi olmuştur. Emekli Sandığı'nın zorunlu üyelik ve zorunlu prim tahsilatı nedeniyle aktüeryal dengesi de idare eder düzeyde olduğu için memur emeklisi ile işçi emeklisi arasında her zaman fark olmuştur. Fakat unutmamak gerekir ki memurların en azında düzenli olarak 25 yıl boyunca prim ödedikleri ve primden kaçınma ve kaçırma imkanlarının olmadığı da bilinen bir gerçektir. Buna karşılık ülke ekonomisinin temel sorunu olan kayıt dışılık hem işçiler hem bağımsız çalışanlar için sürekli eksik prim yatırma ve kayıt dışı çalıştırma sorunlarına yol açmış

bu da neticede hem bu kurumların aktüeryal dengelerinin bozulmasına hem de bunların etkin ve yeterli sosyal haklar sağlamamasına yol açmıştır.

2000'lı yıllara gelindiğinde Türk sosyal güvenlik sistemi mali açıdan tam anlamıyla çökme noktasına geldiği gibi, katılımcılarına yeterli ve verimli koruma imkânı sağlamaktan uzak, çok yapı, norm ve standart birliğinden yoksun ve sürdürülemez/yönetilemez durumdaydı. Ülke ekonomisinin en büyük kara deliği haline gelen, merkezi yönetim bütçe açığının en büyük belirleyicisi olan sosyal güvenlik kurumları (özellikle SSK ve Bağ-Kur) reformu hem IMF ve DB hem piyasaların temel talebi haline gelmişti. Kabul etmek gerekir ki katılımcılarına yeterli ve etkin sağlık hizmeti sunma ve emeklilik aylığı ödeme imkânı kalmayan bu kurumların reformu için ilk dile getirilen husus “norm ve standart birliği” ile “kurumsal birliği” sağlamaydı.

2000'lı yıllarda başlatılan Sosyal Güvenlik Reformu ile birlikte önce üç sosyal güvenlik kurumu SGK çatısı altında bir araya getirilmiş ve ILO'nun belirlediği risklerin tamamını kapsayan bir sosyal güvenlik mevzuatı üretilmiştir. Vatandaşlarının tamamını kapsayan, erişilebilir, verimli, etkin ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi kurma amacıyla uzunca bir süre reform çalışmaları devam ettirilmiştir. Nihayetinde işçi, memur, bağımsız çalışan yani sigortacıların ifadesiyle 4/a, 4/b ve 4/c kategorileri arasındaki ayırım sisteme yeni girenler için kalkmıştır. Fakat müktesep hak kavramı nedeniyle 2008 öncesi sisteme girenlerin hak ve yükümlülükleri kaçınılmaz olarak aynen korunmuştur. Neticede şu an Türkiye'de kurumsal tek çatı altında toplama amacı gerçekleşmiş olsa da halen üçlü ayırım devam etmektedir. Sistem çeşitli tarihlerde yapılan intibak düzenlemeleri, fiili hizmet zamları, borçlandırma imkanları, prim afları ve ihya düzenlemeleri ile sistematik niteliğini kaybetmeye doğru gitmektedir.

Ekonomik gelişmelere ve özelleştirmelere bağlı olarak kamunun istihdamdaki payı azalıp özel sektörün payı artıkça doğal olarak işçilerin memurlardan daha fazla olması söz konusu olmuştur. Fakat işçilerin hem kayıt dışı çalıştırılma hem primlerinin az gösterilme hem de primlerinin yatırılmasında (tahakkuk ve tahsilinde) sorunlar yaşandığı için işçi emeklilerinin durumu memur emeklilerinin gerisinde kalmıştır. Bu sefer dengeyi sağlamak için işçi emeklilerine zam yapılırken ya

memur emeklileri zamdan istisna tutulmuş ya da daha düşük zam yapılma zorunluluğu söz konusu olmuştur. Dolayısıyla işçi kesiminin sigorta açığının maliyetini memur kesimi üstlenmek zorunda kalmıştır. Bu da daha önce emekli olduğunda emekli ikramiyesi ile ev araba alabilen ve emekli maaşı ile geçinebilen ortalama memur gerçeğinin artık tarih olmasına neden olmuştur. En son yapılan EYT düzenlemesi ile işçiler kadar memurlar da kapsama girmişse de geriye dönüp bakıldığında hak kazanan çok az memurun emekli olduğu, emekli olanların ağırlıklı olarak işçiler ve Bağ-Kurlular oldukları görülmektedir. Çünkü memurlar için emeklilik artık eskisi kadar refah sağlayan bir statü değildir. Elbette işçilerin durumu da bunun gibi ve çoğu zaman daha kötü ama problem sistemin maliyetinin memurlara daha fazla yansıtılmasındadır.

Geri dönüp baktığımızda bugün sosyal güvenlik sisteminde ana hatlarıyla 9 farklı sınıfın olduğunu görmekteyiz. 1999 öncesi sisteme giriş yapmış olan Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kurlular üç sınıf, 1999-2008 arası sisteme giren Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kurlular üç sınıf, 2008 sonrası sisteme giren Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kurlular üç sınıf. Bunların hakkını teslim etmek gerekir ki sağlık hizmetinden yararlanma imkân ve koşulları eşitlenmiştir. Türk Sosyal Güvenlik Reformu'nun en büyük başarısı ve batılıların GSS'ye Türk Mucizesi deme nedeni de bu başarıdır. Fakat bu ayrı ayrı sınıfların emeklilik koşulları, emeklilikte sağlanan mali hakları ve imkanları neredeyse her kişi için farklılık arz etmektedir. Ve kabul etmek gerekir ki "norm ve standart birliği" halen gerçekleştirilmediği gibi göreceli olarak refah kaybına en fazla uğrayan kesimde kamu görevlileri yani memurlar olmuştur.

Türkiye'de sosyal güvenliğin ciddi manada tekrar/sıfırdan "sandık mantalitesine" dönmesi ve bir an önce kamusal düzenleme alanı/siyasetin uğraşısı olmaktan çıkartılması gerekmektedir. Herkesin ödediği prim kadar pay almasının, buna sosyal devlet gereği kamunun belirli ölçüde katkı yapmasının sistemleştirilmesi gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Sistemi, kamunun tek taraflı sosyal transferleri ve sosyal harcamaları olarak görüldüğü müddetçe sürdürülebilir, etkin ve verimli bir sistemi kurup işletmek imkânsız olacaktır. Sosyal güvenlik ile sosyal yardımları iyi ayırtırmak ve sosyal güvenlik sistemini nesiller arası fedakârlık aktarması olarak kurgulamak gerekmektedir. Hiç kimsenin yaptığı katkıdan daha fazla pay almadığı bir sistem kurmadığımız müddetçe bu sistemin en büyük mağduru hem memurlar yani kamu görevlileri olmaya devam edecektir.

Mahmut DOĞAN

Danıştay 12. Daire Başkanı



DEVLET MEMURLARINA EMEKLİ İKRAMİYESİ ÖDEMESİ,
SÖZLEŞMELİ PERSONELE İŞ SONU TAZMİNATI
ÖDEMESİNİN DANIŞTAY KARARLARI KAPSAMINDA
DEĞERLENDİRİLMESİ

DEVLET MEMURLARINA EMEKLİ İKRAMİYESİ ÖDEMESİ, SÖZLEŞMELİ PERSONELE İŞ SONU TAZMİNATI ÖDEMESİNİN DANIŞTAY KARARLARI KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Mahmut DOĞAN*

Özet

Kamu kurum ve kuruluşlarında, devlet memuru statüsünde istihdam edilen kamu görevlilerine 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'nun "İkramiye" başlıklı 89 uncu maddesi kapsamında yapılacak emekli ikramiyesi ödemesi ile 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulunca hazırlanan ve 28/06/1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar kapsamında yapılacak iş sonu tazminatı ödemesinde;

5434 sayılı Kanun'un 89 uncu maddesinin birinci, ikinci ve devamı fıkraları uyarınca emekli aylığı almaya hak kazanan iştirakçilere "Emekli İkramiyesi" ödemesine ilişkin uygulama ya da yorum hatasına dayalı ödemeler nedeniyle ortaya çıkan kimi uyuşmazlıklar, idari yargı mercilerinde davaya konu olmaktadır. Ayrıca, yukarıda anılan Esasların 7 inci maddesi kapsamında sözleşmeli personele yapılacak "İş Sonu Tazminatı" ödemesinde, sözleşmeli personelin kendi isteğiyle bir ay önceden haber vermek koşuluyla sözleşmeyi tek taraflı feshetmesi, bir aylık ihbar süresine haklı bir neden olmaksızın uyulmaması; haklı nedenlerin varlığı hâlinde veya benzeri durumlarda iş sonu tazminatına hak kazanıp kazanılmayacağına ilişkin uyuşmazlıklar da idari davaya konu olmaktadır.

* Danıştay 12. Daire Başkanı, Danıştay Başkanlığı, mdogan20@hotmail.com

Gerek emekli ikramiyesi ödemesine gerekse iş sonu tazminatı ödemesine ilişkin hukuki uyumsuzlukların çözümünde Anayasa Mahkemesi ve Danıştay 12. Dairesince verilmiş kararlar bulunmaktadır. Bu kararlar kapsamında, Devlet memurları ile sözleşmeli personele *emekli ikramiyesi* veya *iş sonu tazminatı* ödenmesinde uyulması ve uygulanmasına gereken çözüm yolları bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Devlet memuru, sözleşmeli personel, emekli ikramiyesi, iş sonu tazminatı.

Halil Ufuk KÖK

Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdürlüğü



**KAMU PERSONEL SİSTEMİNDEKİ FARKLILIKLARDAN
KAYNAKLI HUKUKİ UYUŞMAZLIKLAR**

KAMU PERSONEL SİSTEMİNDEKİ FARKLILIKLARDAN KAYNAKLI HUKUKİ UYUŞMAZLIKLAR

Halil Ufuk KÖK*

Özet

Kamuda aynı görevi yapan personellerin farklı sistemlerle işe alınmaları, farklı statüde istihdam edilmeleri, farklı yasalara ve sosyal güvenlik hükümlerine tabi olmaları, ücretlerindeki farklılıklar eşitsizliğe sebep olabilmektedir.

1. 696 Sayılı KHK İle Kadroya Alınan Personellerle İlgili İhtilaflar

24.12.2017 yayım tarihli 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 01.04.2018 tarihi itibarıyla kamudaki taşeron işçileri kadroya, belediyelerdeki taşeron işçileri de belediye şirketlerine geçirilmiştir. Yargıtay'ın bu işçilerle ilgili verdiği kararlar başka bir eşitsizliği doğurmuştur.

2. Emeklilik Aylığı Şartlarına Yönelik Düzenlemelerden Kaynaklı Eşitsizlikler

Emeklilikte kademe düzenlemesi bir nebze yeni yasal düzenlemeye geçişi zamana yaymış olsa da esasen tam olarak adaleti tesis etmemektedir.

Bu sebeple çok sayıda hizmet tespiti ve sigortalılık başlangıç tarihinin tespiti davası açılmaktadır.

3. Emeklilikte Yaşa Takılanlar Tarafından Açılan Davalar

A. 4/a (SSK) Sigortalılarının Hizmet Tespiti/Başlangıç Tespiti Davaları

* Avukat, Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdürlüğü.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu EYT düzenlemesi sonrası işe giriş bildirgesinin hak düşürücü süreyi önceki dönemler bakımından da keseceğine dair içtihadında değişikliğe giderek çok sayıda dava açılmasının önüne geçmiştir.

B. 4/a (Emekli Sandığı) Sigortalılarının Borçlanma Davaları

Memurların bu yönde açtıkları davalar da aleyhlerine sonuçlanmaktadır.

C. 4/b (Bağ Kur) Sigortalılarının Borçlanma Davaları

- a. Bağ-Kur Hizmetlerinin Borçlanması ile İlgili Yasal Düzenlemeler
- b. Yasal Düzenlemelerin Anayasaya Uygunluğu
- c. Bağ-Kur Tespit Davası Açabilecek Durumlar

Yargıtay tarafından, hukuki boşluk bulunan 08.08.2001 ile 03.08.2003 tarihleri arasındaki dönemde bu süreye 6 aylık başvuru süresinin de eklenmesi ile 08.08.2001 ile 03.02.2004 tarihleri arasındaki dönemde geriye dönük Bağ-Kur hizmetlerinin tespitinin mümkün olabileceği yönünde kararlar verilmiştir.

4. Sosyal Güvenlik Reformu

5. İşten Ayrılmadan Emekliye Ayrılmaya Yönelik Anayasa Mahkemesi Kararının Sonuçları

SGK tarafından işten ayrılmaksızın yaşlılık aylığı talepleri iptal edilen yasa hükmünün mülga olması ve 5510 sayılı Yasanın ilgili maddeleri gerekçe gösterilerek kabul edilmemektedir.

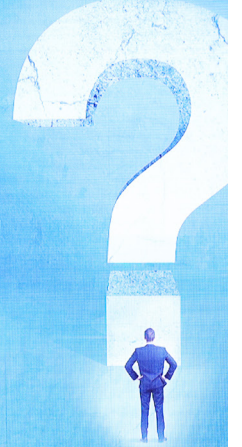
Bu yönde özel sektör çalışanları ve kamu çalışanlarının açtıkları davalar bulunmakta olup kamuda yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalışma yapılamaması hukuken yeni ihtilaflar doğurabilecektir.

SEMPOZYUM



KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN GÜNCEL HUKUKİ SORUNLARI

4 ARALIK 2024 / MEMUR-SEN GENEL MERKEZİ



KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN
GÜNCEL HUKUKİ SORUNLARI



KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN
GÜNCEL HUKUKİ SORUNLARI



KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN
GÜNCEL HUKUKİ SORUNLARI



KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN
GÜNCEL HUKUKİ SORUNLARI











f x i /ASBUedu



f x i /MemurSenKonf



f x i /ybuankara