

" ...

I.İPTAL İSTEMİNİN GEREKÇESİ :

Dava dilekçesinin gerekçe bölümü aynen şöyledir :

"I. Giriş :

Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli personelin çalışmalarında etkinliği artırmak, kamu hizmetlerinin düzenli, süratli ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak üzere bunların malî ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapmak amacıyla Bakanlar Kurulu'na kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi veren 3755 sayılı Yasa'nın Yüce Mahkemenizden iptali 9 Temmuz 1991 günlü dilekçe ile istenmişti.

Bu dilekçede, Yetki Yasası'nda sözü edilen amaçların gerçekleştirilmesini kanun hükmünde kararname ile hem hukuksal ve anayasal, hem de teknik açıdan mümkün olamayacağı; yasanın tümü ve maddeleri itibari ile de Anayasa'ya aykırılık taşıdığı ayrıntılı olarak sergilenmişti.

İşte, yetki yasasının iptali dilekçesinde ileri sürülen nedenler, bu yasaya dayanılarak çıkarılan KHK/433 sayılı "Kamu Personelinin Özlük Haklarına ilişkin Çeşitli Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin de iptalini gerekli kılmaktadır.

II.433 sayılı KHK tümüyle Anayasa'nın Başlangıç Bölümü, 2., 7., 8., 11., 87., 91. ve 153. maddelerine aykırıdır.

İptali istenen KHK, kamu görevlilerinin çalışmalarındaki etkinliği artırmak ve kamu hizmetlerinin düzenli, verimli ve ekonomik biçimde yürütülmesini ve bunun için de kamu görevlilerinin malî ve sosyal haklarında iyileştirme yapmayı amaçlamıştır.

Öncelikle, şunu vurgulamak gerekir: KHK ile getirilen düzenlemeler ve esaslar amaçlanan iyileştirmeyi sağlayacak nitelikte ve boyutta değildir. Amaç ile yapılan ve getirilen düzenlemeler arasında çarpıcı bir çelişki ve aykırılık bulunmaktadır.

Ayrıca, Ülkemizdeki kamu personeli rejimi modern ve çağdaş değildir. Bir bütünlükten yoksun olan kamu personeli rejimi, farklı iktidarların ve çeşitli dönemlerin özel gereksinim ve yaklaşımları ile oluşmuş, karmaşık, adaletsiz, ıslaha muhtaç bir yapı göstermektedir. Bu durumun düzeltilmesi ve giderilmesi, Anayasa'nın öngördüğü KHK'nin temel nedeni "ivedilik" içinde mümkün olmadığı gibi aksine sistematik bir yaklaşımla, çok kapsamlı ve planlı, teknik çalışmaları zorunlu kılar.

Görevlerin değerlendirilmesi, kadroların belirlenmesi ve standardizasyonu, statülerin yetki ve sorumlulukları, birbirleri ile ilişkileri, bu statüler için gerekli bilgi ve deneyimin saptanması, bunlar gibi birçok etkenin parasal ve parasal olmayan haklara ne şekilde yansıtılmasının belirlenmesi gerekir. Bu gereklilik Yüce Mahkemenizin birçok kararlarında dile getirilmiş, aynı nitelikteki yetki yasaları ve KHK'lerin iptal nedeni olarak hüküm altına alınmış, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzel kişileri bağlayıcı özelliğe ulaşmıştır.

Esas Sayısı: 1991-33
Karar Sayısı: 1992-32

Böyle kapsamlı bir çalışmanın ürünü olacak ve sık sık değişmeyecek yasa çıkarılması yerine, konunun KHK ile düzenlenmesi esas olan yasama yetkisinin TBMM'nce kullanılması kuralının ihlalidir ve Anayasa'nın 91. maddesi ile bağdaşmadığı gibi, Başlangıç Bölümü, 2., 7., 8., 11., 87. ve 153. maddelerine aykırıdır.

Açıklanan nedenle KHK/ 433 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Anayasa'ya aykırı olduğundan tümüyle iptali gerekir.

III.433 sayılı KHK'nin 3. maddesi Anayasa'nın 10. ve 18. maddelerine aykırıdır.

657 sayılı Yasa'nın 178. maddesini değiştiren, 433 sayılı KHK'nin 3. maddesi "fazla çalışma" esaslarını ve karşılıklarını yeniden düzenlemiştir.

Bu düzenlemede genel olarak iki farklı durum yaratılmıştır. Bir kısım hallerde ve bir takım yerlerde yapılan fazla çalışmalara karşılık olarak ücret ödeneceği; sair durumlarda yapılacak fazla çalışmalara ise ücret ödenmeyeceği bunun yerine sınırlı olarak izin verileceği kural altına alınmıştır.

Benzer görevde, benzer yetki ve sorumlulukları taşıyan, ancak çalıştıkları yer ve kurum farklı olan memurlara farklı uygulamalar yapılacaktır. Örneği; fabrika, atölye, şantiye, işletme gibi yerlerde fazla çalışma yapan bir evrak kayıt memuru karşılık olarak para alacak, bunun dışındaki bir evrak kayıt memuru ise fazla çalışma karşılığı olarak para alamayacak, bunun yerine ilgili maddede belirtilen şekilde sınırlı olarak izin kullanabilecektir. Aynı hukuksal statüye sahip iki kamu görevlisinden birine verilen fazla çalışma karşılığı para yerine diğerine izin verilmesi Anayasa'nın 10. maddesinde ifadesini bulan "eşitlik ilkesi" ile bağdaşmamaktadır.

Gerek bu KHK, gerekse dayanak olan yetki yasası kamu görevlilerinin durumlarında iyileştirmeyi amaçlamıştır. Ülkemizde memurlar dar gelirli kesim içinde yer almaktadır. Onun durumunda iyileştirme yapmak ona daha fazla para ödemekle mümkündür. Bunun dışındaki bir uygulama, -iptali istenilen 3. maddede olduğu gibi para yerine izin verilmesi- iyileştirme olarak nitelendirilemez. Geçim sıkıntısı çeken memur için fazla çalışmasının karşılığında para verilmemesi onun yerine izin verilmesi onun açısından "angarya" nitelik ve özelliği taşır. Bu nedenle, 3. madde Anayasa'nın 18. maddesinin birinci fıkrasına da aykırılık taşımaktadır.

433/ KHK'nin 3. maddesinin Anayasa'nın 10. ve 18. maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekir.

IV.433 sayılı KHK'nin 4. maddesinin "... (G) Adalet Hizmetleri Tazminat Bölümü Yürürlükten Kaldırılarak..." tümcesi, Anayasa'nın 2. ve 10. madde hükümlerine aykırıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 213. maddesinden sonra gelen "zam ve tazminatlar" başlıklı "Ek Madde"nin 11. bendinde kamu personelinin bir kısmına "tazminat" ödenmesi öngörülmüştür.

Yine aynı maddede tazminat ödeme koşulları da şöyle sıralanmıştır:

- Görevin önemi;
- Görevlinin sorumluluğu ve niteliği;

Esas Sayısı: 1991-33
Karar Sayısı: 1992-32

- Görev yerinin özelliği;
- Hizmet süresi;
- Eğitim seviyesi ve benzeri diğer hususlar.

16.1.1991 gün ve 3698 sayılı Yasa adalet hizmetlerinde çalışan personele yukarıda belirtilen koşulları taşıdıkları için "adalet hizmetleri tazminatı" adı altında tazminat ödenmesini öngörmüştür. Adı geçen Yasa'nın gerekçesinde "... adalet hizmetlerinde yetişmiş personelin devamlı olarak kaybedilmesi, yeni eleman sağlanamaması, yeni elemanların hizmete uyum sağlamaları (için) uzun bir sürenin geçmesi... mahkemelerin ve adalet dairelerinin çalışma özelliği gereği, diğer kamu personelinin tabi olduğu mesai saatlerine bağlı kalmaksızın çalışmalarını mesai dışında gece-gündüz büyük bir feragat fedakarlıkla sürdürme (leri) ..." koşulları açıklanmıştır.

Böylece, 657 sayılı Yasa'daki "Zam ve Tazminatlar" başlıklı 213. maddeden sonraki "Ek Madde"de sayılan koşullar ile aynı maddenin (G) bendindeki "Adalet Hizmetleri Tazminatı" yasasının gerekçesindeki koşullar aynı olmaktadır.

Ancak 433 sayılı KHK'nin 4. maddesinde benzer koşullar ve nedenler taşıyan personele "Ek Madde" ile verilen tazminatlar aynen korunurken ve hatta bir kısmının tazminat oranları artırılırken, aynı maddenin son cümlesi ile "Adalet Hizmetleri Tazminatı"nın kaldırılması Anayasa'nın 10. maddesinde ifadesini bulan "eşitlik ilkesine" aykırılık taşımaktadır.

Öte yandan "Adalet Hizmetleri Tazminatı" 16.1.1991 tarihli 3698 sayılı Yasa ile getirilmiştir. Buna göre, 6 ay önce getirilmiş bir düzenleme ve tanınan bir hak üzerinden uzun süre geçmeden hiçbir koşul değişmeden ve hatta değiştiği iddia edilmeden kaldırılması bir tutarsızlık örneği olmaktadır.

Hukukun temel ilkelerinden biriside "kazanılmış haklardır", kazanılmış haklara uygun davranmamak ve onları haklı bir neden olmaksızın veya yerlerine yeni bir hak vermeksizin onları ortadan kaldırmak Anayasa'nın 2. maddesindeki "hukuk devleti" ilkesi ile bağdaşmaz.

433 sayılı KHK'nin 4. maddesi ile ilk fıkrasının sonunda yer alan "... (G) Adalet Hizmetleri Tazminatı Bölümü yürürlükten kaldırılarak..." tümcesi Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırılık teşkil ettiğinden iptali gerekir.

433 sayılı KHK'nin "Geçici Madde 3"ü, yukarıda sözüedilen 4. maddenin son tümcesinin yürürlükten kaldırılması halinde yapılacak uygulamayı göstermektedir. 4. maddenin ilk fıkrasının son tümcesi istem gibi iptal edilirse, Geçici Madde 3'ün uygulanması olanağı kalmayacağından 2949 sayılı Yasa'nın 29. maddesinin 2. fıkrası uyarınca bu maddenin de iptali gerekir.

Bu aşamada şunu da belirtmekte yarar vardır. Geçici Madde 3, "... bu konuda yeni bir düzenleme yapılınca kadar aynı esas ve usuller dahilinde ödemeye devam olunur." demektedir. Üçte iki oranında olsa da tazminat ödenmesi gereği duyulmakta ve hatta ileride bu konuda yeni esaslara göre düzenleme yapılacağı öngörülmektedir. Diğer bir deyişle, bir tarafta tazminat ödenmesine ilişkin hüküm yürürlükten kaldırılmakta, diğer taraftan ödeme sürdürülmektedir. Demekki, tazminat ödenmesine ilişkin koşullar etkinliğini sürdürmektedir.

Esas Sayısı: 1991-33
Karar Sayısı: 1992-32

Böyle olunca tazminatın kaldırılması nedenleri ve koşulları devam ediyor demektir ve bu açıdan da tazminatın kaldırılmış olması doğru görülmemektedir.

V. 433 sayılı KHK'nin 16. maddesinin (a), (b) (c) bentleri Anayasa'nın 2. ve 91. maddelerine aykırıdır.

433 sayılı KHK'nin (a) bendi 11 adet alt bentten oluşmaktadır. Bu 11 adet alt bentte sayılan yasalar ve KHK'ler çeşitli kurum ve kuruluşlarda çalışan personele fazla çalışma ücreti adı altında belirli bir paranın ödenmesini ve böylece onların mali durumlarında kısmen de olsa iyileştirmeler yapılmasını öngörmektedir. Gerçekte fazla çalışma ücreti olarak ödenmiş olmasına rağmen belli bir zaman ve buna göre belli bir karşılık koşulları taşımayan bu ödemelere gerçek fazla çalışma ücreti adı altında görevinin niteliği ve özelliği nedeni ile gerekli görülen personele iyileştirme amacı ile yapılan ve onların ücretlerinin ana unsuru özelliğini kazanmış ödemelerdir.

Gerek 16. maddenin (a) bendinde sözü edildiği gibi fazla çalışma ücreti olsun, gerek (b) ve (c) bentlerinde sözü edildiği gibi tazminat olsun bunların kaldırılmış olması hukukun temel ilkelerinden biri olan "kazanılmış hak" kavramı ile bağdaşmaz. Bu nedenledir ki, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen "sosyal hukuk devleti" kuralını da ihlal edici niteliktedir. Bu nedenle 16. maddenin (a), (b) ve (c) bentleri Anayasa'ya aykırıdır.

Anayasa'nın 91. maddesinin 2. fıkrasına göre KHK'ler kendisine kaynaklık yapan yetki kanununda belirtilen amacı, kapsamı ve ilkeleri korumak ve ona uymak zorundadır. Kendisine kaynaklık eden yetki kanunundaki bu sınırları aşamaz.

433 sayılı KHK, 3755 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılmıştır ve bu Yetki Yasası ise "kamu kurum ve kuruluşlarındaki personelin mali ve sosyal haklarında iyileştirme yapmayı" amaç ve ilke olarak benimsemiştir.

İptali istenilen 16. maddenin (a), (b) ve (c) bentleri iyileştirme yapmadığı gibi, hakları ortadan kaldırmış ve geriye götürmüştür. Bir başka deyişle KHK, dayanağı olan Yetki Yasası'na aykırı olarak çıkarılmıştır. Bu durumda, Anayasa'nın 91. maddesinin 2. fıkrasına aykırı olmaktadır.

Açıklanan nedenlerle 433 sayılı KHK'nin 16. maddesinin (a), (b) ve (c) bentleri Anayasa'nın 2. ve 91. maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekir.

Öte yandan 433 sayılı KHK'nin Geçici madde 1, Geçici Madde 2'nin (a) bendi kaldırılan fazla çalışma ücretleri ile tazminatların üçte ikisinin bu konuda yeni bir düzenleme yapılincaya kadar aynı esas ve usuller dahilinde ödenmeye devam olunacağını kural altına almıştır. 16. maddenin (a), (b) ve (c) bentlerinin iptali halinde bu sayılan geçici maddelerin uygulanması olanağı kalmayacağından 2949 sayılı Yasa'nın 29. maddesinin 2. fıkrası gereğince bu maddelerinde iptali zorunludur."