

"...

I- İPTAL VE YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMLERİNİN GEREKÇESİ

Dava dilekçesinin yürürlüğün durdurulması istemini de içeren gerekçe bölümü şöyledir:

"...

1) 16.7.2004 Tarih ve 5230 Sayılı "Pamukbank Türk Anonim Şirketinin Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketine Devri ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun" un 5 inci Maddesinin İkinci Fıkrasındaki "benzeri" İbaresinin Anayasaya Aykırılığı

5230 sayılı Kanunun iş sözleşmesinin feshi hallerini düzenleyen 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında "benzeri" ifadesine yer verilmiştir. Fesih hallerinin kapsamını genişletmeye yönelik olan bu ifade "hukuki güvenlik" ilkesine aykırıdır.

Anayasa'nın 2 nci maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan hukuk devleti,

"Bütün işlem ve eylemlerinin hukuk kurallarına uygunluğunu başlıca geçerlik koşulu sayan, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurmayı amaçlayan ve bunu geliştirerek sürdüren, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, insan haklarına saygı duyarak bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, Anayasa ve hukuk kurallarına bağlılığa özen gösteren, yargı denetimine açık olan, yasaların üstünde yasa koyucunun da uymak zorunda olduğu temel hukuk ilkeleri ile Anayasa'nın bulunduğu bilinci olan devlettir" (Anayasa Mahkemesi'nin 18.7.1995 tarihli ve E.1994/91, K.1995/34 sayılı kararı).

Kişî ve kuruluşların devlete güven duymaları, maddî ve manevî varlıklarını korkusuzca geliştirebilmeleri, temel hak ve özgürlüklerden yararlanabilmeleri ancak hukuk güvenliği ve üstünlüğü sağlandığı bir hukuk devleti düzeninde gerçekleştirilebilir.

Hukuk güvenliği ilkesi ise, herkesin bağlı olacağı hukuk kurallarını önceden bilmesi, tutum ve davranışlarını buna göre düzene sokabilmesidir.

Diğer taraftan, 9.6.1994 tarih ve 3999 sayılı Kanun ile Türkiye tarafından onaylanan Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi Türkiye'yi uluslararası yükümlülükler altına sokmuştur. 158 sayılı sözleşmede hizmet ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesinin hangi nedenlerle olacağı, neden ispatının kimde olacağı, yargı yolunun nasıl işletileceği ve işçinin bütün haklarının nasıl korunacağı hususu açıkça belirtilmiştir. Sözleşme'nin 4 üncü maddesinde "işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez." denilmiştir. Belirtilen şekilde geçerli bir son verme nedeni gösterilmesi yerine "benzeri" denilmek suretiyle belirsiz, soyut ve idareye takdir yetkisi veren 5 inci maddenin ikinci fıkrasındaki ibare, bu nedenle ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'ne de aykırı düştüğünden bir hukuk devletinde hukuk güvenliğinin sonucu olan "ahde vefa" ilkesi zedelenmektedir. Açıklanan nedenle de söz konusu düzenleme Anayasa'nın 2 nci maddesine aykırılık teşkil etmektedir.

Anayasa'nın 90 ıncı maddesinde "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır" denilmiş olduğundan uluslararası andlaşmaya aykırı bir düzenlemenin Anayasa'nın 90 ıncı maddesi ile çeliştiğini de söylemek gerekmektedir.

Diğer taraftan bir yasa kuralının Anayasa'nın herhangi bir kuralına aykırılığının tespiti onun kendiliğinden Anayasa'nın 11 inci maddesine de aykırılığı sonucunu doğuracaktır (Anayasa Mahkemesi'nin 3.6.1988 tarih ve E.1987/28, K.1988/ 16 sayılı kararı, AMKD., S.24, shf. 225).

Açıklanan nedenlerle 5230 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki "benzeri" ibaresi, Anayasa'nın 2 nci, 11 inci ve 90 ıncı maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekmektedir.

2) 16.07.2004 Tarih ve 5230 Sayılı "Pamukbank Türk Anonim Şirketinin Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketine Devri ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun" un 5 inci Maddesinin Dördüncü Fıkrasının Anayasaya Aykırılığı 5230 sayılı Kanunun iptali istenen 5 inci maddesinin dördüncü fıkrasında, ikinci fıkra kapsamında yapılacak fesih işlemleri hakkında İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde yer alan bildirimlerle ilişkin hükmün uygulanmayacağı öngörülmektedir.

Toplu işçi çıkarma 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre işverene; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu 30 gün öncesinden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hüküm, 9.6.1994 tarih ve 3999 sayılı Kanun ile Türkiye tarafından onaylanan Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi paralelinde bir hükümdür. Nitekim 158 sayılı İLO Sözleşmesi'nin 13 üncü maddesinde; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işverenin, ilgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenlerini, bu işlemde etkilenecek işçi sayısını ve gruplarını ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dâhil olmak üzere gerekli bilgileri zamanında sağlayacağı belirtilmiştir. İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için bir nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı sağlanacaktır. İlgili işçi temsilcilerine yapılan bildirimin benzerinin yetkili makamlara da yapılacağı düzenlemesi sözleşmenin 14 üncü maddesinde yer almaktadır.

158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 13 üncü maddesi aynen şöyledir:

"Madde 13 1. Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren:

a. ilgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar.

b. ilgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır.

2. Bu maddenin birinci bendinin uygulanması, bu Sözleşme'nin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemleriyle, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının, en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırılabilir.

3. Bu maddenin uygulanmasında "İLGİLİ İŞÇİ TEMSİLCİLERİ" deyimi, işçi Temsilcileri Hakkında 1971 Tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir. "

Görüldüğü gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29 uncu maddesinde yer alan bildirimler, Türkiye'nin milletlerarası anlaşmadan doğan yükümlülükleridir. Hal böyle iken, 5230 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin iptali istenen dördüncü fıkrası, Halkbank'ı söz konusu bildirim yükümlülüğünden muaf tuttuğu için bir hukuk devletinde hukuk güvenliğinin sonucu olan "ahde vefa" ilkesi zedelediğinden Anayasa'nın 2 nci maddesine aykırıdır. Yine Anayasa'nın 90 ıncı maddesinde "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır" denilmiş olduğundan uluslararası andlaşmaya aykırı bir düzenlemenin Anayasa'nın 90 ıncı maddesi ile çeliştiği de kuşkusuzdur.

Diğer taraftan bir işverene hizmet akdi ile bağlı olarak çalışanlar aynı hukuki statü içerisinde özdeş durumda bulunan kişilerdir. Aynı durumda bulunan kişilerin yasanın öngördüğü haklardan aynı esaslara göre yararlanmaları eşitlik ilkesinin gereğidir. Bu nedenle Halkbank tarafından yapılacak toptan işten çıkarmalarda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29 uncu maddesindeki bildirimlerin yapılmaması, Anayasa'nın 10 uncu maddesinde ifade edilen "Kanun önünde eşitlik ilkesine" de aykırılık teşkil edecektir

Bir yasa kuralının Anayasa'nın herhangi bir kuralına aykırılığının tespiti onun kendiliğinden Anayasa'nın 11 inci maddesine de aykırılığı sonucunu doğuracaktır (Anayasa Mahkemesi'nin 3.6.1988 tarih ve E.1987/28, K.1988/ 16 sayılı kararı, AMKD., S.24, shf. 225).

Açıklanan nedenlerle 5230 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin dördüncü fıkrası, Anayasa'nın 2 nci, 10 uncu, 11 inci ve 90 ıncı maddelerine aykırı olduğundan iptali gerekmektedir.

3) 16.7.2004 Tarih ve 5230 Sayılı "Pamukbank Türk Anonim Şirketinin Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketine Devri ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun" un 7 nci Maddesinin Birinci Fıkrasının (a) Bendi ile 15.11.2000 Tarih ve 4603 Sayılı Kanunun 1 inci Maddesinin (5) Numaralı Fıkrasına "... ve 631 sayılı Memurlar ve Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" İbaresinin Eklenmesinin Anayasaya Aykırılığı

Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki ücret dengesizliklerini gidermek amacıyla 4 Temmuz 2001 tarihli ve 631 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal

Haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname'nin 14 ve geçici 1 inci maddelerinde, özel kanunlarla kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşları bu KHK kapsamına dâhil edilmiş ve kapsama dâhil kuruluşların ilgili mevzuatları uyarınca belirlenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla mesai, kar payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer mali ödemeler ile sosyal hak kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdi ödemelerin tümünün altı aylık net ortalaması toplamının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna her ne ad altında olursa olsun fiilen yapılan mali ve sosyal hak niteliğindeki her türlü ödemeler dâhil bulunacak toplamının altı aylık net ortalamasını geçemeyeceği belirtilmiş ve bu kurum ve kuruluşlarda çalışmakta olanlara yapılan ödemelerdeki artışların belirlenmesi ile kapsama dâhil tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer kamu kurum ve kuruluşları arasındaki ücret dengesizliklerinin 2006 yılı sonuna kadar aşamalı olarak giderilmesi konusunda, Bakanlar Kurulu'nun yetkili olduğu hükme bağlanmıştır.

5230 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 15.11.2000 tarih ve 4603 sayılı Kanunun 1 inci maddesinin (5) numaralı fıkrasına "ve 631 sayılı Memurlar ve Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ibaresinin eklenmesi sonucu, 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanmasından 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankalar muaf tutulmuş olacakları için, Ziraat ve Halk bankasında maş düzenlemesi tamamen bu iki banka yönetiminin kararına bırakılmış olmaktadır.

Anayasa'nın 128 inci maddesinin ikinci fıkrasında; memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Madde memurların ayanı durumunda bulundukları idare karşısında (en azından sayılan hususlarda) korunmalarını ve onlara güvence sağlamayı hedeflemiştir. Söz konusu bankalardaki memur ve diğer kamu görevlilerinin "aylıklarının" tespitinin banka yönetim kuruluna bırakılması anılan personelin Anayasal güvenceden yoksun bırakılması anlamına gelir ve Anayasa'ya aykırı düşer.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının, kanun yerine 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiş olması ve bu Kanun Hükmünde Kararname'nin söz konusu bankalar hakkında uygulanmayacağına öngörülmüş olması, iptali istenen düzenlemenin Anayasa'nın 128 inci maddesine aykırılığı açısından farklı bir durum yaratmamaktadır. Zira Anayasa'nın yasayla düzenleneceğini öngördüğü konuların da (bazı konular saklı kalmak kaydıyla) kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenmesi mümkündür. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin 1.2.1990 tarih ve E.1998/64, K.1990/2 sayılı Kararında,

" 'Kanunla düzenlenir' deyiminden, ilk bakışta, lâfzî bir yorumla, Anayasa'nın kanunla düzenlenmesini istediği konularda mutlaka bir yasa yapılması anlamı çıkabilir. Ancak, Anayasa'nın 91 inci maddesinin birinci fıkrasında, Türkiye Büyük Millet Meclisinin Bakanlar Kurulu'na kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verebileceği kuralı getirildikten sonra; 'Ancak, sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere, Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasi haklar ve ödevler kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenemez' denilerek, KHK çıkaramayacak alanın belirlenmesi ve Anayasa koyucunun; 91 inci maddede Anayasa'nın yasayla düzenleneceğini öngördüğü konuların da kanun hükmünde

kararnamelerle düzenlenemeyeceğini söylememesi karşısında bu konularda da kanun hükmünde kararname çıkarılabileceği sonucuna varılmalıdır."

denilmiştir.

Bir yasa kuralının Anayasa'nın herhangi bir kuralına aykırılığının tespiti onun kendiliğinden Anayasa'nın 11 inci maddesine de aykırılığı sonucunu doğuracaktır (Anayasa Mahkemesi'nin 3.6.1988 tarih ve E.1987/28, K.1988/ 16 sayılı kararı, AMKD., S.24, shf. 225).

Açıklanan nedenlerle, 5230 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 15.11.2000 tarih ve 4603 sayılı Kanunun 1 inci maddesinin (5) numaralı fıkrasına "... ve 631 sayılı Memurlar ve Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ibaresinin eklenmesi, Anayasa'nın 11 inci ve 128 inci maddelerine aykırı olduğundan söz konusu ibarenin iptal edilmesi gerekmektedir.

IV. YÜRÜRLÜĞÜ DURDURMA İSTEMİNİN GEREKÇESİ

16.7.2004 tarih ve 5230 sayılı Kanunun iptali istenen hükümleri ile kişinin temel hakları ihlal edilip hukuk devletinin önemli öğelerinden olan "hukuki güvenlik" ilkesi ile bunun sonucu olan "ahde vefa" ilkesi zedelendiğinden ve ayrıca maaşlara sınırlama getiren düzenlemeler de tamamen anılan iki kamu bankasının yönetiminin inisiyatifine bırakılmış olduğundan uygulanmaları halinde, giderilmesi güç ya da olanaksız zarar ve durumlar doğabilecektir. Bu nedenle yürürlüğün durdurulması da istenerek Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası açılmıştır.

V. SONUÇ VE İSTEM

Yukarıda açıklanan gerekçelerle;

1) 5230 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki "benzeri" ibaresi, Anayasa'nın 2 nci, 11 inci ve 90 ncı maddelerine aykırı olduğu için iptaline,

2) 5230 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin dördüncü fıkrası, Anayasa'nın 2 nci, 10 uncu, 11 inci ve 90 ncı maddelerine aykırı olduğu için iptaline,

3) 5230 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 15.11.2000 tarih ve 4603 sayılı Kanunun 1 inci maddesinin (5) numaralı fıkrasına "... ve 631 sayılı Memurlar ve Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ibaresinin eklenmesi Anayasa'nın 11 ve 128 inci maddelerine aykırı olduğundan söz konusu ibarenin iptaline,

ve uygulanmaları halinde giderilmesi olanaksız zarar ve durumlar doğacağı için, iptal davası sonuçlanıncaya kadar yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesine ilişkin istemimizi saygı ile arz ederiz.""