

“Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “7. Anayasaya aykırılığın diğer mahkemelerde ileri sürülmesi “ başlıklı 152 nci maddesinde; “Bir davaya bakmakta olan mahkeme, uygulanacak bir kanun veya kanun hükmünde kararnamenin hükümlerini Anayasaya aykırı görürse veya taraflardan birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının ciddi olduğu kanısına varırsa, Anayasa Mahkemesinin bu konuda vereceği karara kadar davayı geri bırakır.

Mahkeme, Anayasaya aykırılık iddiasını ciddi görmezse bu iddia temyiz merciince esas hükümle birlikte karara bağlanır.

Anayasa Mahkemesi, işin kendisine gelişinden başlamak üzere beş ay içinde kararını verir ve açıklar. Bu süre içinde karar verilmezse mahkeme davayı yürürlükteki kanun hükümlerine göre sonuçlandırır. Ancak Anayasa Mahkemesinin kararı, esas hakkındaki karar kesinleşinceye kadar gelirse, mahkeme buna uymak zorundadır.

Anayasa Mahkemesinin işin esasına girerek verdiği red kararının Resmi Gazetede yayımlanmasından sonra on yıl geçmedikçe aynı kanun hükmünün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla tekrar başvuruda bulunulamaz.”

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun “Anayasaya aykırılığın mahkemelerce ileri sürülmesi “ başlıklı 40 ıncı maddesinde ise; “(1) Bir davaya bakmakta olan mahkeme, bu davada uygulanacak bir kanun veya kanun hükmünde kararnamenin hükümlerini Anayasaya aykırı görürse veya taraflardan birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının ciddi olduğu kanısına varırsa;

a) İptali istenen kuralların Anayasanın hangi maddelerine aykırı olduklarını açıklayan gerekçeli başvuru kararının aslını,

b) Başvuru kararına ilişkin tutanağın onaylı örneğini,

c) Dava dilekçesi, iddianame veya davayı açan belgeler ile dosyanın ilgili bölümlerinin onaylı örneklerini,

dizi listesine bağlayarak Anayasa Mahkemesine gönderir.

(2) Taraflarca ileri sürülen Anayasaya aykırılık iddiası davaya bakan mahkemece ciddi görülmezse bu konudaki talep, gerekçeleri de gösterilmek suretiyle reddedilir. Bu husus esas hükümle birlikte temyiz konusu yapılabilir.

(3) Genel Sekreterlik gelen evrakı kaleme havale eder ve keyfiyeti başvuran mahkemeye bir yazı ile bildirir.

(4) Evrakın kayda girişinden itibaren on gün içinde başvurunun yöntemine uygun olup olmadığı incelenir. Açık bir şekilde dayanaktan yoksun veya yöntemine uygun olmayan itiraz başvuruları, Mahkeme tarafından esas incelemeye geçilmeksizin gerekçeleriyle reddedilir.

(5) Anayasa Mahkemesi, işin kendisine noksansız olarak gelişinden başlamak üzere beş ay içinde kararını verir ve açıklar. Bu süre içinde karar verilmezse ilgili mahkeme davayı yürürlükteki hükümlere göre sonuçlandırır. Ancak, Anayasa Mahkemesinin kararı, esas hakkındaki karar kesinleşinceye kadar gelirse mahkeme buna uymak zorundadır. “

hükümlerine yer verilmiş ve 6085 sayılı Sayıştay Kanununun “Daireler” başlıklı 23 üncü maddesindeki; *“Bir başkan ile altı üyeden kurulu daireler birer hesap mahkemesidir. Daireler, bir başkan ve dört üye ile toplanır, hüküm ve kararlar oy çokluğuyla verilir.”* hükmü ile de Sayıştay Dairelerinin birer mahkeme olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Dolayısıyla, Sayıştay Daireleri de yargılama sırasında uygulayacağı bir kanun veya kanun hükmünde kararname hükümlerini Anayasaya aykırı görür veya taraflardan birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının ciddi olduğu kanısına varırsa, o hükümlerin iptali için Anayasa Mahkemesine başvurmaya yetkilidir.

Bu çerçevede, Mesleki Yeterlilik Kurumu 2014 yılı Ek Yargı Raporunun 1-10 uncu maddelerinin Dairemizde görüşülmesinde;

Raporu hazırlayan Denetçi tarafından;

1 inci maddede; mali ve sosyal haklar bakımından 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında bulunan Kurum personeline, ilave tediye ödenmesi nedeniyle söz konusu bent ile öngörülen aylık azami ödeme sınırının aşılması sonucu 124.449,79 TL,

2 nci maddede; 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununun “Mali haklar” başlıklı 25 inci maddesi uyarınca Yönetim Kurulunun Kararı ve Genel Kurulun Onayı ile; devlet memurlarına yapılan zamların Kurum Başkam ücretine aynen, diğer personel ücretlerine ise belli oranlarda yansıtılması öngörülmüş olmasına rağmen, “Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarım Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşmedin 20 nci maddesinde belirlenen seyyanen zammın Kurum Başkam dışındaki personele de oranlama yapılmadan aynen ödenmesi sonucu 34.402,36 TL,

3 üncü maddede; mali ve sosyal haklar bakımından 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında bulunan Kurum personeline, fazla çalışma ücreti ödenmesi nedeniyle söz konusu bent ile öngörülen aylık azami ödeme sınırının aşılması sonucu 1.320,90 TL,

4 üncü maddede; 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesinde; Kurum Başkanı dahil tüm personelin ücret, mali ve sosyal hakları toplamı için öngörülen üst sınırın bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeler toplamı olmasına karşın söz konusu maddenin vermiş olduğu yetki çerçevesinde alınan Yönetim Kurulu Kararı ile bahsi geçen üst sınırın Bakanlık Genel Müdürünün Ocak ayı geliri şeklinde sabitlenerek Genel Müdüre yapılan ödemelerde gelir vergisi dilimindeki değişiklikten kaynaklanan azalmaların dikkate alınmaması,

Ayrıca, Kurum Başkanına ödenen maaş, ilave tediye ve fazla çalışma ücretleri toplamının gerek anılan Kanun maddesi gerekse Yönetim Kurulu Kararı ile öngörülen aylık sınırın aşması,

sonucu 43.738,12 TL,

5 inci maddede; mali ve sosyal haklar bakımından 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesi kapsamında bulunan Kurum personeline, ilave tediye ödenmesi nedeniyle söz konusu maddenin vermiş olduğu yetki çerçevesinde alınan Yönetim Kurulu Kararıyla öngörülen ücret tavanının aşılması sonucu 12.231,86 TL,

Esas Sayısı : 2017/27
Karar Sayısı : 2017/117

6 ncı maddede; mali ve sosyal haklar bakımından 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesi kapsamında bulunan Kurum personeline, fazla çalışma ücreti ve ilave tediye ödenmesi nedeniyle söz konusu maddenin vermiş olduğu yetki çerçevesinde alman Yönetim Kurulu Kararıyla öngörülen ücret tavanının aşılması sonucu 22.455,20 TL,

7-10 uncu maddelerde de; mali ve sosyal haklar bakımından 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesi kapsamında bulunan Kurum personeline, ilave tediye ödenmesi nedeniyle söz konusu maddenin vermiş olduğu yetki çerçevesinde alman Yönetim Kurulu Kararıyla öngörülen ücret tavanının aşılması sonucu sırasıyla 83.240,29 TL, 103.455,21 TL, 85.182,99 TL ve 20.545,74 TL,

kamu zararına neden olunduğunun iddia edildiği,

Söz konusu iddialara ilişkin olarak Sorumlularca gönderilen ortak mahiyetli yazılı savunmalarda ise özetle;

Kurum personelinin, işçi statüsünde olup 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanunun kapsamında bulunduğu,

Anayasa ve Kanun tarafından verilmiş olan yetki çerçevesinde işçi ve işveren sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapılarak anlaşmazlık çıkan bazı maddeler için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulduğu ve anılan Kurul Kararıyla söz konusu maddelerin belirlendiği,

Kamu zararına sebebiyet verildiği iddia edilen ilave tediye, fazla çalışma ücreti ve seyyanen zam ödemelerinin de hem Yüksek Hakem Kurulu Kararıyla belirlenen Toplu İş Sözleşmesi maddelerine hem de düzenlendikleri Kanunlara uygun olarak yapıldığı,

Yüksek Hakem Kurulu kararlarının gerek Anayasa gerekse 6356 sayılı Kanun uyarınca kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olup tarafları bağlayıcı niteliği bulunduğu, 4857 sayılı İş Kanununun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca da toplu iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içerisinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanacağı hüküm altına alındığından; gerek 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin vermiş olduğu yetki çerçevesinde Yönetim Kurulunca belirlenen gerekse 375 sayılı KHK'nın ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde öngörülen mali ve sosyal haklar sınırlamasının kanunlardan ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ödemeler için uygulama kabiliyetinin bulunmadığı,

Zira, Kurumun 2013 yılı hesabına ilişkin olarak Sayıştay Temyiz Kurulunca verilen 09.02.2016 tarihli ve 41453 tutanak nolu Kararda kısaca; Anayasanın 54 üncü ve 6356 sayılı Kanunun 51 inci maddeleri çerçevesinde kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olan 09.09.2013 tarihli ve E:2013/118, K:2013/156 sayılı Yüksek Hakem Kurulu Kararının uygulanması nedeniyle ilgililere sorumluluk yüklenemeyeceğinin belirtilmiş olduğu,

Yine Sayıştay Temyiz Kurulunun bazı kararlarında; kanunlarla çalışma şartları konusunda getirilen hükümlerin mutlak değil nispi emredici hukuk kuralları olup hizmet sözleşmeleri ve özellikle de toplu iş sözleşmeleriyle kanun hükmüne nazaran daha çok işçi lehine hükümler getirilmesi halinde kanun hükmü yerine toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin

uygulanması gerektiği, söz konusu durumda toplu iş sözleşmesindeki ilgili hükümlerin kanunlara aykırılığından söz edilemeyeceği ve esasen Anayasanın 53 üncü maddesinde kaynağın bulan toplu iş sözleşmesi özerkliği ya da toplu iş sözleşmesiyle düzenleme yapabilme yetkisi denilen kavramların işlevi ve içeriğinin de bu olduğu hususlarına değinildiği,

Ayrıca, 375 sayılı KHK'nın bahsi geçen maddesinin Anayasanın 10, 49, 53, 54 ve 55 inci maddelerine aykırılık teşkil ettiği, şeklinde ifadelere yer verildiği,

tespit edilmiş ve duruşmaya katılan Sorumlu tarafından ayrıca 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulması yönünde sözlü talepte bulunulmuş olup, gerek söz konusu Denetçi iddiaları ile savunmalar gerekse dosyada mevcut bilgi ve belgeler; ilgili mevzuat çerçevesinde değerlendirilmiştir.

5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununun;

“Mesleki Yeterlilik Kurumu” başlıklı 3 üncü maddesinde; “Bu Kanunla kendisine verilen görevleri yerine getirmek ve Kanunda belirtilen hususlar dışında özel hukuk hükümlerine tâbi olmak üzere, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip ve özel bütçeli Mesleki Yeterlilik Kurumu kurulmuştur...”

“Personelin atanma şartları ve statüsü” başlıklı 24 üncü maddesinin birinci fıkrasında; “Kurum hizmetleri is mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman yardımcısı, uzman ve diğer personel eliyle yürütülür.” ve yedinci fıkrasında; “Kurum personeli, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabidir...” hükümlerine yer verilmiştir.

Dolayısıyla, Kurum personeli, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak sürekli işçi statüsünde istihdam edilmekte ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Sigortalı sayılanlar” başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan; “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” kapsamında sigortalı kabul edilmekte olup bu bağlamda da; amacı “işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek” olarak öngörülen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ve ilgili mevzuatının kapsamı dahilinde bulunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “A. Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı 53 üncü maddesinde de; “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.” hükmü yer almış ve bu hükümden hareketle yayımlanan 6356 sayılı Kanunun “Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği” başlıklı 33 üncü maddesinde;

“(1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

(5) Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.”

denilmiş olup böylelikle işçiler ile işverenlere karşılıklı hak ve borçların Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine uygun olarak serbestçe tayin edebilme yetkisi tanınmıştır.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde ise gerek 6356 sayılı Kanunun “Yüksek Hakem Kuruluna başvurma” başlıklı 51 inci maddesinin birinci fıkrasındaki; “Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. ...” hükmü gerekse Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “B. Grev hakkı ve lokavt” başlıklı 54 üncü maddesindeki; “Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. . . h ü k m ü uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilmekte ve Kurulca verilen kararlar, 6356 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin ikinci fıkrasında ve Anayasanın bahsedilen 54 üncü maddesinin devamında; “Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.” denilmiş olmasından hareketle bağlayıcı kabul edilmektedir.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun “Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık” başlıklı 102 nci maddesinde;

“Bu Kanunun;

a) 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakım zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödemeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye bu durumda olan her işçi ve her ay için yüzyirmibeş Türk Lirası idari para cezası,

Verilir.”

hükmü yer almaktadır.

Kurulca yapılan ilave tediye ve fazla çalışma ücreti ödemeleri ile seyyanen zammın yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde değerlendirilmesi durumunda da;

6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanunun 1 inci maddesinde; “Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yansından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler

ve bunlara bağılı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı Kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğler bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinçi maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.” hükmüne yer verilmek suretiyle işçi statüsünde çalışan personele söz konusu ödemenin yapılacağının açıkça yasal düzenlemeye konu edilmiş olduğ,

4857 sayılı İş Kanununun “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 41 inci maddesinde yer alan; “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. ...

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle * çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.”

hükmü ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Personel Yönetmeliğinin ‘Fazla çalışma ücreti” başlıklı 20 nci maddesinde yer alan; “Kurum ihtiyaç duyduğunda personele fazla süreli çalışma ya da fazla çalışma yaptırabilir. Personele ödenecek fazla süreli çalışma veya fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre tespit edilir.” hükmü ile işçi statüsünde çalışan personele yapılacak söz konusu ödemenin açıkça hukuki temele dayandırıldığı,

Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşmenin 20 nci maddesindeki; “375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli II ve İÜ sayılı Cetvellerde yer alan ücret göstergeleri “2.280” rakamının eklenmesi suretiyle uygulanır” hükmü ile devlet memurlarına seyyanen zam yapıldığı,

Mesleki Yeterlilik Kurumunu temsilen KAMU-İŞ işveren sendikası ile işçileri temsilen TEZ KOOP-İŞ işçi sendikası arasında toplu iş sözleşmesi hazırlandığı ancak tarafların bazı maddeler özerinde uyuşmazlığa düşmesi sonucu öncelikle grev kararı alındığı ardından ise grev kararı ertelenerek söz konusu uyuşmazlıkların çözümü için 6356 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin birinci fıkrasındaki hükmü ile Anayasanın 54 üncü maddesindeki hükmü uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurulduğu ve anılan Kurulca verilen 09.09.2013 tarihli ve E:2013/118, K:2013/156 sayılı Kararın, yine 6356 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin ikinci fıkrası ile Anayasanın 54 üncü maddesi çerçevesinde bağlayıcı kabul edilerek 4857 sayılı İş Kanununun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan ve toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişi için idari para cezası öngören hükmü nedeniyle aynen yerine getirildiği,

Zira, Kurumca yapılan ilave tediye ödemelerinin; Toplu İş Sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu Kararıyla belirlenen ve 6772 sayılı Kanuna uygun olan “İlave Tediye” başlıklı 25 inci maddesindeki; “Üyelere, 6772 sayılı Kanunda belirtilen usul, esas ve miktarlarda hesaplanmak ve bu Kanuna göre belirlenen tarihlerde ödenmek üzere ilave tediye yapılır.” hükmüne, fazla çalışma ücreti ödemelerinin; Toplu İş Sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu Kararıyla belirlenen ve 4857 sayılı Kanun ile Mesleki Yeterlilik Kurumu Personel Yönetmeliğine uygun olan “Fazla Çalışma” başlıklı 16 ncı maddesindeki; “Haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır. Memleketin genel yararları ya da işin niteliği gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma birim yöneticilerinin talimatıyla gerçekleştirilebilir. Fazla çalışmaların ücreti % 50 (yüzde elli) zamlı ödenir. Zorunlu nedenlerle yasal sürelerin üzerinde fazla çalışma yaptırılması durumunda da bu çalışmaların ücreti ödenir.” hükmüne ve seyyanen zam ödemelerinin de; yine Toplu İş Sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu Kararıyla belirlenen ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler için uygulanacak zamda emsali devlet memurlarına yapılan zam oranları ile göstergelerinin dikkate alınacağını öngören “Ücret sistemi” başlıklı 24 üncü maddesine dayandığı, ayrıca, ilave tediye ve fazla çalışma ücretine ilişkin söz konusu Toplu İş Sözleşmesi maddelerinin “Ücret Sistemi” başlıklı 24 üncü maddeden ayrı düzenlendiği ve hiçbir sınırlayıcı hükmü ihtiva etmediği, böylelikle de gerek davetiye ödemelerinin gerekse fazla çalışma ücreti ödemelerinin aşağıda bahsedilen 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 5544 sayılı Kanun ile öngörülen sınırlamalara tabi tutulmadığı,

Diğer taraftan, gerek 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 73 üncü maddesiyle değişen 375 sayılı KHK’nın ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendindeki; “Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve

Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Standartları Enstitüsü Başkanlığı, kalkınma ajansları ve Mesleki Yeterlilik Kurumu kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan genel müdür, genel sekreter, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcısı unvanlı personel ile uzman unvanlı meslek personeline, ilgili mevzuatı uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdi Ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; genel müdür ve genel sekreterler için bakanlık genel müdürü, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcısı için bakanlık genel müdür yardımcısı, uzman unvanlı meslek personeli için Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak mali haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez.” hükmü gerekse 5544 sayılı Kanunun “Mali haklar” başlıklı 25 inci maddesinin birinci fıkrasındaki; “Başkan, yönetici personel ve diğer personelin ücret, mali ve sosyal hakları; bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla, Yönetim Kurulunun karar ve Genel Kumrun onayı ile belirlenir.” hükmüyle işçi statüsünde olan ve toplu iş sözleşmesi üyesi hak ve borçlarını belirleme yetkisi bulunan personelin, tüm mali ve sosyal hakları sınırlandırılarak gerek kanunlardan gerekse Yüksek Hakem Kurulu Kararı ile kesin ve yürütülmesi zorunlu olarak belirlenen Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden kaynaklı ödemelerini alamama durumuyla karşı karşıya bırakıldığı,

Ancak, bu durumun gerek 4857, 6356 ve 6772 sayılı Kanunların yukarıda yer verilen hükümlerine gerekse Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının yine yukarıda yer verilen “A. Toplu

iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı 53 üncü maddesi ile “B. Grev hakkı ve lokavt” başlıklı 54 üncü maddesine aykırı bulunduğu,

Zira, 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrası ile 375 sayılı KHK’nın ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin, işçi statüsünde olan Mesleki Yeterlilik Kurumu personelinin, Anayasanın 53 üncü maddesinde kaynağını bulan ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve ilgili mevzuatı ile uygulamaya konulan toplu iş sözleşmesi özerkliğini ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklı ödemelerden yararlandırılmasını fiilen ortadan kaldırıp Anayasanın 54 üncü maddesi ile hukuksal koruma altına alınan Yüksek Hakem Kurulu kararlarının uygulanmasını fiilen engellediği, ayrıca, 375 sayılı KHK’nın söz konusu maddesinin, Kurumda istihdam edilme tarihlerine göre personelin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarında farklılaşmaya sebebiyet vererek aynı unvanda yer alan personeli farklı ücret sistemlerine dahil ettiği,

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde; İş Kanunundan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden kaynaklı bir ödemenin yapılmaması halinde idari para cezası uygulanacağı hüküm altına alındığından; 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrası ile 375 sayılı KHK’nın Mesleki Yeterlilik Kurumuna yönelik düzenlemelerinin uygulama kabiliyetinin de bulunmadığı,

Son olarak, 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrası ve 375 sayılı KHK’nın ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi ile öngörülen mali ve sosyal haklar sınırlamasının Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının sadece 53 ve 54 üncü maddelerine değil aynı zamanda;

“A. Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49 uncu maddesindeki; “... Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”

“VII. Ücrette adalet sağlanması” başlıklı 55 inci maddesindeki; “Ücret emeğin karşılığıdır.

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

hükümlerine de aykırı olduğu, zira, işçi statüsünde bulunması nedeniyle çeşitli kanunlar ile toplu iş sözleşmesinden kaynaklı hakları olan personelin söz konusu haklarından mahrum bırakılmasının hem adaletsizliğe hem de çalışma barışını engellemeye sebebiyet vereceği,

anlaşılmış ve tüm bu gerekçelerle 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrası ile 375 sayılı KHK’nın ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendindeki hükmün (Mesleki Yeterlilik Kurumu açısından) iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmasına gerek görülmüştür.

Bu itibarla;

- Anayasanın 49, 53, 54 ve 55 inci maddelerine aykırı olduğu görülen 5544 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrası ile 375 sayılı KHK’nın ek 11 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendindeki hükmün (Mesleki Yeterlilik Kurumu açısından) iptali için;

Esas Sayısı : 2017/27
Karar Sayısı : 2017/117

Anayasanın 152 nci maddesinin birinci fıkrası ile 6216 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesi gereğince Anayasa Mahkemesine başvurulmasına ve ilgili belgelerin onaylı örneklerinin Anayasa Mahkemesine gönderilmesine,

- 6216 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinin beşinci fıkrası hükmü uyarınca Anayasa Mahkemesinin bu konuda vereceği karara kadar Ek Yargı Raporunun 1-10 uncu maddelerine ilişkin hükümlerin geri bırakılmasına,

Dairemizin 29.11.2016 tarih ve 299 karar sayılı tutanağıyla oy birliğiyle karar verildi.”