

“... ”

1982 Anayasasının “Anayasaya Aykırılığın Diğer Mahkemelerde İleri Sürülmesi” başlıklı 152. 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...” hükmü yer almıştır.

03.04.2011 tarihli ve 27894 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun “Anayasaya aykırılığın mahkemelerce ileri sürülmesi” başlıklı 40. maddesinde, “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.

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.

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

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.

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.” hükmü yer almaktadır.

Uygulanacak Kanun kuralı, bakılmakta olan davayı yürütmeye, uyuşmazlığı çözmeye, davayı sona erdirmeye veya kararın dayanağını oluşturmaya yarayacak kuraldır.

633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un, 09/07/2018 tarih ve 30473 (3. Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 141. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendi ile anılan Kanuna eklenen "Sözleşmeli personel istihdamı" başlıklı 10/A maddesinin 3. fıkrasında; "Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli personel üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilenlerin eşi bu personele tabidir. Sözleşme gereği üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları yerde din hizmetleri sınıfına ait kadrolarına atanır. Bu şekilde atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapar." hükmüne yer verilmiştir.

Uyuşmazlık konusu olayda, davacının ilk olarak 15/06/2015 tarihinde 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi hükmü kapsamında sözleşmeli imam hatip olarak Gaziantep ili, İslahiye İlçe Müftülüğü emrinde göreve başladığı, davacı tarafından 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunu'na eklenen 10/A maddesi hükmü kapsamında görev yaptığı yerde beş yıl, altı aydır çalıştığı ileri sürülerek kadrolu olarak din hizmetleri sınıfına atamasının yapılması istemiyle başvuruda bulunulduğu, yapılan başvurunun; davacının 633 sayılı Kanun'un 10/A maddesi uyarınca değil, 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'unun 4/B maddesi uyarınca çalıştırılan bir personel olduğundan bahisle 25/01/2021 tarih ve E-94013213-900-992884 sayılı işlemle reddedildiği, dolayısıyla davaya konu kadroya geçiş talebinin reddi işleminin dayanağının anılan hüküm olduğu anlaşıldığından, 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un 10/A maddesinin 3. fıkrasının davada uygulanacak kural olduğu tartışmasızdır.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının: "Cumhuriyetin nitelikleri" başlıklı 2. maddesinde; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir." hükmü, "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10. maddesinde; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." hükmü yer almaktadır.

Hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına saygı gösteren, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayan, yargı denetimine açık, yasaların üstünde Anayasa ve yasa koyucunun da bozamayacağı temel hukuk ilkeleri bulunduğu bilincinde olan devlettir.

Hukuk güvenliği, temel hak güvencelerinde korunan ortak değerdir. Hukuk devleti hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm işlem ve eylemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerektirir.

Anayasa'nın 10. maddesinin birinci fıkrasında herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu belirtilmiştir. Eşitlik ilkesiyle eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmektedir. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumunda bulunan kişilerin yasalarca aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere yasalar karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını

önlemektir. Durum ve konumlarındaki özellikler, kimi kişi ya da topluluklar için değişik kuralları gerekli kılabilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'nın öngördüğü eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaz. Nitelikleri ve durumları özdeş olanlar için yasalarla değişik kurallar konulamaz.

“Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü” başlıklı 11. maddesinde; “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.”

hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun “Temel ilkeler” başlıklı 3. maddesinde, bu Kanun'un temel ilkeleri “sınıflandırma”, “kariyer” ve “liyakat” olarak sıralandıktan sonra; (C) bendinde liyakat ilkesi; “Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.”

şeklinde tanımlanmıştır.

657 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasında; kamu hizmetlerinin, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği; ikinci fıkrasının (B) bendinde ise; sözleşmeli personelin, kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri olduğu belirtilmiştir.

633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un, 09/07/2018 tarih ve 30473(3. Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 141. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi ile değişik 1. maddesinde; İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere; Cumhurbaşkanlığına bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kurulduğu belirtilmiş; 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 141. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendi ile anılan Kanuna eklenen “Sözleşmeli personel istihdamı” başlıklı 10/A maddesinde; Başkanlığın Din Hizmetleri Sınıfına ait kadrolarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde öngörülen genel şartlar ile Başkanlık mevzuatı ile belirlenmiş olan özel şartları taşıyanlardan Kamu Personel Seçme Sınavı puan sırasına konulmak kaydıyla alım yapılacak her bir pozisyonun üç katına kadar aday arasından Başkanlık tarafından yapılacak sözlü sınav başarı sırasına göre atanır. Yapılan atama, sözleşmenin imzalanmasıyla geçerlilik kazanır. Sözleşme, imzalanmadan herhangi bir hak doğurmaz. Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli personel üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilenlerin eşi bu personele tabidir. Sözleşme gereği üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları yerde din hizmetleri sınıfına ait kadrolarına atanır. Bu şekilde atananlar, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapar. Bu madde hükümlerine göre kadrolara atananların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca sözleşmeli pozisyonlarda geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla

kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar; atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına, göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz. Bu madde kapsamında kadrolara atanana iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır. Bu madde kapsamında sözleşmeli personelin atanacağı kadrolar, genel kadro usulü hakkında ilgili Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek genel kadro usulü hakkında ilgili Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerin ilgili bölümlerine eklenmiş ve atanana pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle atama tarihinden itibaren iki ay içinde Cumhurbaşkanlığına ve Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Sözleşmeli personel olarak atanacakların başvuruları, sözlü sınava alınacakların belirlenmesi, sözlü sınav konuları, sözlü sınavın usul ve esasları, atanmaları ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.” hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin “Geçiş hükümleri” başlıklı Geçici 1. maddesinin 7. fıkrasında ise; “Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre yeniden yapılandırma sonucunda kapanan veya bünyesinde bulunduğu bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşu değişen birimlerde 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personel, görev yapmakta oldukları birimlerin ve/veya bu birimlere verilmiş olan görevlerin ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre bünyesinde düzenlendiği bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşuna ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, pozisyonlarının vize edildiği teşkilat esas alınmak suretiyle pozisyonlarıyla birlikte devredilmiş sayılır. Bunlardan birimleri ve/veya bu birimlere verilmiş olan görevleri, ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre birden fazla bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşunun uhdesine geçen bakanlıkların veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının pozisyonlarında bulunanlar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde Cumhurbaşkanı kararıyla belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde atanır.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; çoğu kamu kurumunda olduğu gibi Diyanet İşleri Başkanlığı emrinde de 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi hükmü kapsamında sözleşmeli personel istihdam edilebileceği açık olup, 633 sayılı Kanun'a 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen 10/A maddesi gereğince de, sözleşmeli personelin belirli koşullar dahilinde kadrolu olarak atanabilecekleri öngörülmüştür.

Uyuşmazlık, sözleşmeli personele kadroya geçiş imkanı getiren hükmün, 09/07/2018 tarihli ve 30473 (3. Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname düzenlenmesi nedeniyle, bu tarihten önce 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak atanana kişilerin de bu madde ile getirilen haktan yararlanıp yararlanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Bakılan davada, 633 sayılı Kanun'a 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen 10/A maddesinin 3. fıkrasında, “Bu madde uyarınca atanana sözleşmeli personel...” ibaresine yer verilmesi nedeniyle, davalı idarece kadroya geçiş imkanının, yalnızca 703 sayılı Kanun

Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girmesinden sonra anılan madde uyarınca Diyanet İşleri Başkanlığı teşkilatına sözleşmeli personel olarak atanarlara uygulanabileceği savunulmaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin 10/03/2011 tarih ve E:2008/54, K:2011/45 sayılı kararında da değinildiği üzere, Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen "yasa önünde eşitlik ilkesi" hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır.

Kanunların kamu yararının sağlanması amacına yönelik olması, genel, objektif, adil kurallar içermesi, hakkaniyet ölçülerini gözetmesi ve kazanılmış hakları ihlal etmemesi Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen "hukuk devleti" ilkesinin bir gereğidir. Bu nedenle kanun koyucunun, hukuki düzenlemelerde kendisine tanınan takdir yetkisini anayasal sınırlar içinde adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütlerini göz önünde tutarak kullanması gerekmektedir.

Kanun koyucu; memur ve diğer kamu görevlileri ile bunların dışında çalışanlarla ilgili olarak, Anayasa'da belirlenen kurallara bağı kalmak, adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütlerini gözetmek koşuluyla düzenleme yapma yetkisine sahiptir. Ancak, yapılan düzenlemelerin, aynı durum ve hukuki koşullarda görev yapan personelin bazısı lehine avantajlı uygulamalar getirmesi halinde, bu durumun evrensel hukuk ilkesi olan eşitlik ve eşit muamele ilkelerine aykırılık oluşturması bir yana, kamu kurumundaki çalışma barışını bozacağı da izahtan varestedir.

Gerek 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi uyarınca atanan gerekse 633 sayılı Kanun'un 10/A maddesi kapsamında atanan kişiler kamu görevlisi olup, anılan kamu görevlilerinin yürüttüğü kamu hizmetinin de farklılaşan bir yönünün bulunmadığı, sadece atandıkları maddenin değişik olması gerekçesiyle kadroya atanma durumlarının aynı şartlara tabi kılınmadığı anlaşılmaktadır.

İstihdam ediliş amaç ve şartları farklı olmayan anılan sözleşmeli personelin atanmaları ile ilgili tabi oldukları kuralların da farklı olmaması gerekirken, aynı yerde görev yapıp, aynı hizmeti yürüten ve yukarıda zikredilen farklı iki maddeye göre atanan sözleşmeli personelin hukuki durumlarının ve nihayetinde statülerinin farklılaştırıldığı görülmektedir.

703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Geçici 1. maddenin 7. fıkrası ile, yeniden yapılandırma sonucunda kapanan veya bünyesinde bulunduğu bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşu değişen birimlerde 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personelin, görev yapmakta oldukları birimlerin ve/veya bu birimlere verilmiş olan görevlerin ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre bünyesinde düzenlendiği bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşuna ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, pozisyonlarının vize edildiği teşkilat esas alınmak suretiyle pozisyonlarıyla birlikte devredilmiş sayılacağı hüküm altına alındığına göre, 633 sayılı Kanun'a eklenen 10/A maddesi ile getirilen uygulama, sözleşmeli personel istihdamı yönünden yeni bir statü olmayıp, yalnızca 4/B'li personelin kadroya geçişlerine imkan tanıyan bir düzenlemedir. Ayrıca, maddede "...çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları yerde din hizmetleri sınıfına ait kadrolarına atanır." denilmek suretiyle idareye bağlayıcı bir görev verilmiştir.

Bu haliyle itiraz konusu kuralın, kamu yararı ile bireyin hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturmadığından ölçülülük ilkesine aykırılık içerdiği, dolayısıyla anılan düzenlemenin Anayasanın 2. maddesine aykırı olduğu ve daha önce 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi uyarınca göreve başlayan personel yönünden de hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerini ihlal edici nitelikte olduğu, ayrıca aynı kamu hizmetini yürüten kamu görevlileri arasında kadroya geçiş imkanı ile ilgili getirilen bu ayrımcı yaklaşımın kamu hizmetinin görümüne ve iş barışına olumsuz etki edeceği, nitekim Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu birçok kararında aynı durumda olanlar için farklı düzenlemeler yapılmasının eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacağını ifade ettiği, bu haliyle anılan düzenlemenin, aynı durumda olanlar için Kanuni düzenlemeden beklenen sonuç itibarıyla çok farklı bir durum oluşturacağından Kanun önünde eşitliği düzenleyen Anayasanın 10. maddesine de aykırı olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, Anayasanın 152. maddesi ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanununun 40. maddesi gereğince, 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un 10/A maddesinin üçüncü fıkrasının; "Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli personel..." ibaresinin iptali istemiyle, anılan hükmün Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırı olduğu kanısına ulaşılması nedeniyle re'sen Anayasa Mahkemesine başvurulmasına, dosyada bulunan konuyla ilgili belgelerin ve başvuru kararına ilişkin tutanağın onaylı birer örneğinin Anayasa Mahkemesi Başkanlığına gönderilmesine, Anayasa Mahkemesi'nin konu hakkında vereceği karara kadar davanın geri bırakılmasına ve Anayasa Mahkemesince verilecek olan kararın gecikmesi halinde yargısal anlamda giderilmesi güç veya olanaksız zararlar doğabileceği göz önünde bulundurularak esas hakkında karar verilinceye kadar itiraz konusu kuralın yürürlüğünün durdurulmasına karar verilmesinin istenilmesine, beş ay içinde bir karar verilmezse uyuşmazlığın yürürlükteki kanun hükümlerine göre sonuçlandırılmasına, kararın bir örneğinin taraflara tebliğine, 18/06/2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi."