

“Anayasa’nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adil bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa’ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayan, yargı denetimine açık olan devlettir.

Kazanılmış haklara saygı ilkesi, hukukun genel ilkelerinden birisi olup, hukuk güvenliği ilkesinin bir sonucudur. Kazanılmış bir haktan söz edilebilmesi için bu hakkın, yeni kanundan önce yürürlükte olan kurallara göre bütün sonuçlarıyla fiilen elde edilmiş olması gerekir. Kazanılmış hak, kişinin bulunduğu statüden doğan, kendisi yönünden kesinleşmiş ve kişisel niteliğe dönüşmüş haktır. Bir statüye bağlı olarak ileriye dönük, beklenen haklar ise bu nitelikte değildir. Kanunlarda yapılan değişiklikler kazanılmış hakları etkilemediği ve hukuk güvenliğini zedelediği sürece bu değişikliklerin hukuk devleti ilkesine aykırı oldukları ileri sürülemez.

Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi, Anayasa Mahkemesi'nin birçok kararında "... yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmez. Yasaların uygulanmasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrılığı gözetilmesi ve bu nedenlerle eşitsizliğe yol açılması Anayasa katında geçerli görülemez. Bu mutlak yasak, birbirinin aynı durumda olanlara ayrı kuralların uygulanmasını ve ayrıcalıklı kişi ve toplulukların yaratılmasını engellemektedir. Kimi yurttaşların haklı bir nedene dayanılarak değişik kurallara bağlı tutulmaları eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Durum ve konumlamadaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve değişik uygulamaları gerekli kılabilir. Özellikler, ayrılıklara dayandığı için haklı olan nedenler, ayrı düzenlemeyi aykırı değil, geçerli kılar. Aynı durumda olanlar için ayrı düzenleme aykırılık oluşturur. Anayasa'nın amaçladığı eşitlik, eylemli değil hukuksal eşitliktir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'nın öngördüğü eşitlik çiğnenmiş olmaz. Başka bir anlatımla, kişisel nitelikleri ve durumları özdeş olanlar arasında, yasalara konulan kurallarla değişik uygulamalar yapılamaz. Durumlardaki değişikliğin doğurduğu zorunluluklar, kamu yararı ya da başka haklı nedenlere dayanılarak yasalarla farklı uygulamalar getirilmesi durumunda Anayasa'nın eşitlik ilkesinin çiğnendiği sonucu çıkarılamaz. O halde, Anayasa Mahkemesi'nin yerleşik kararlarına göre, eşitliği bozduğu iddia edilen kural haklı bir nedene dayanmakta veya kamu yararı amacıyla yürürlüğe konulmuş ise bu kuralın eşitlik ilkesini zedelediğinden söz edilemez." biçiminde değerlendirilmiştir.

Anayasanın 10. maddesi ve bu maddeye ilişkin Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlar ele alındığına 1982 Anayasasında benimsenen eşitlik anlayışı genel olarak; farklı yönde muamelede bulunulmasını haklı kılacak özel bir durumu olmayan ya da hukuki yönden farklı bir statüde bulunmayan, diğer bir ifadeyle hukuk karşısında eşit konumda bulunan kişilere aynı yönde işlemler tesis edilmesi şeklindedir. Öte yandan kanun ya da idari işlemlerle belirli kişi, grup ya da topluluğa ayrıcalık tanınmaması da Anayasal bir zorunluluktur. Aynı şekilde kategorik olarak toplumun bazı kesimlerine yönelik gerçekleştirilecek farklı uygulamaların hukuka aykırı bulunmaması da yine 1982 Anayasasında öngörülen eşitlik anlayışının bir sonucudur.

Görüldüğü gibi kanun, kamu görevlilerinden bazılarının evvelce kazandıkları hakları ve geçirdikleri süreleri tam olarak değerlendirirken, hatta bir bölüm memurlar için eskiden kazandıklarının da üstünde yeni haklar tanırken, eski statünün zorunlu sonucu olarak kadrolardan yükseltilmiş memurların büyük bir bölümünün, ömürlerinden verdikleri yıllarla

kazanmış oldukları süreleri değersiz hale getirmekte ve kendilerinin asla sebep olamadıkları bir eşitsizliğe maruz bırakmaktadır. (Anayasa Mahkemesi, E.1971/58, K.1972/22)

Davacı dernek 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Türkiye İş Kurumu İstihdam Uzmanlığı Yönetmeliğinde mesleğe giriş şartları düzenlenen, istihdam uzmanlarının hak ve menfaatlerini koruma amacıyla olup ilgili Yönetmelikte istihdam uzmanlığı için öncelikle istihdam uzmanı yardımcısı olunmasının öngörüldüğü, bunun için de giriş şartları "a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde belirtilen genel şartları taşımak, b) Kurumun kadro ve ihtiyaç durumuna göre;

1) En az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadî ve idarî bilimler fakültelerinden veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurtdışındaki veya yurtdışındaki öğretim kurumlarından,

2) En az dört yıllık lisans eğitimi veren iletişim fakülteleri ile fakültelerin istatistik, matematik, endüstri mühendisliği ve işletme mühendisliği bölümlerinden veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurt içindeki veya yurt dışındaki öğretim kurumlarından, mezun olmak,

c) Son başvuru tarihi itibarıyla geçerlilik süresi dolmamış KPSS’de, giriş sınavı ilânında belirtilen puan türü veya türlerinden, aynı ilânda belirtilen taban puanı almış olmak,

ç) Giriş sınavının yapıldığı tarihte otuzbeş yaşını doldurmamış olmak" olan giriş sınavının önce 70 puan ve atama yapılacak kadro sayısının 4 katı kadar olan puan sıralaması içerisinde olmak şeklinde başarı kıstası olan yazılı sınavı ve sonrasında 70 puan başarı kıstası olan sözlü sınavda başarılı olunması gerektiği, istihdam uzman yardımcılığında en az üç yıl görev yapılması, Yönetmelikteki şartlara uygun olarak hazırlanan tezin değerlendirme neticesinde başarılı bulunması sonucunda girilen ve konuları a)Genel kültür ve güncel ekonomik mali ve sosyal konular b) Hukuk, (1)- Anayasa hukuku, 2) İdare hukuku ve Devlet personel rejimi 3) İş ve sosyal güvenlik hukuku c) Kurumun görev ve çalışmaları ile ilgili mevzuat ve uygulamalar olan yeterlik sınavından yüz tam puan üzerinden yetmiş puan olarak başarılı olunması gerektiği, Yeterlik sınavında başarılı olmak, uzman yardımcılığı dönemi içinde alınmış olmak kaydıyla, KPDS’den asgari (C) düzeyinde veya dil yeterliği bakımından buna denkliği kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan başka bir belgeye, en geç yeterlik sınavı tarihinden itibaren iki yıl içerisinde sahip olmak koşullarının yerine gelmesi halinde istihdam uzman yardımcılarının yeterlik sınavındaki başarı sıralamasına göre durumuna uygun uzman kadrosuna atanacağı Yönetmelikte düzenlenmektedir. Yine aynı Yönetmeliğin 28.maddesinde "Uzman ve uzman yardımcısı kadrolarına, bu Yönetmelik hükümleri dışında atama yapılamaz." düzenlemesine yer verilmiştir.

İtiraza konu yasal düzenlemede "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü kadrosunda bulunanlardan görevden alınan veya görevleri sona erenler hakkında mülga ek 18 inci maddenin (c) bendi ve bu bende bağlı hükümleri uygulanır " hükmü yer almaktadır. Söz konusu maddede yer alan mülga ek 18.maddede ise ".....c) Ek göstergeleri 3600 (dahil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlar görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdiğinde;

1) Daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları,

yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlarda bulunanlar daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,

2) Daha önce (1) numaralı alt bentte belirtilen kadrolarda bulunmayanlardan ek göstergesi 3600 (dahil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında toplam en az üç yıl görev yapmış olanlar ilgili kuruma ait (1) numaralı alt bentte yer alan kadro veya pozisyonlardan kurumlarınca tespit edilmiş olan kadro veya pozisyonlarına,

3) (2) numaralı alt bentte belirtilenlerden üç yıldan az görev yapmış olanlar, bu maddeye göre ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait araştırmacı kadro veya pozisyonlarına... atanırlar" düzenlemesi bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinde Türkiye İş Kurumunda İl Müdürü olarak görev yapmakta iken görevden alınanların ilgili kuruma ait (1) numaralı alt bentte yer alan kadro veya pozisyonlardan kurumlarınca tespit edilmiş olan kadro veya pozisyonlarına atanacağı belirtildiğinden Mahkememizin 22.11.2023 tarihli ara kararı ile 375 sayılı KHK'nın Ek 37. Maddesi yollamasıyla mülga Ek 18.maddesinin c bendi çerçevesinde kuruma ait (1) numaralı alt bentte yer alan kadro veya pozisyonlara karşılık kurumca "istihdam uzmanı" kadrosu dışında kadro ve pozisyon belirlenip belirlenmediği sorulmuş davalı idarenin 04.12.2023 tarihli yazısı ile söz konusu madde kapsamında "istihdam uzmanı" ve " mali hizmetler uzmanı" kadrosu bulunduğu , mali hizmetler uzmanı kadrolarına yapılacak atamaların sayısının Mali Hizmetler Uzmanlığı Yönetmeliği kapsamında idarelerin durumuna göre Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından belirlenmesi nedeniyle atamaların istihdam uzmanı kadrosuna yapıldığının bildirildiği görülmektedir.

Dayanağını 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunundan alan Türkiye İş Kurumu İstihdam Uzmanlığı Yönetmeliğinde "istihdam uzmanlığı kariyer meslek olarak düzenlenmiş, Yönetmeliğe göre kişinin istihdam uzmanı olabilmesi için KPSS, kurumun yapmış olduğu yazılı ve sözlü sınav, KPDS ve tez değerlendirme ve yeterlik sınavından başarılı olmak ve istihdam uzmanı yardımcılığında en az 3 yıl tecrübe şartı arandığı halde itiraza konu yasal düzenleme ile sadece bir kez kurum içerisinde açılan görevde yükselme sınavı sonucunda şef unvanı alan devamında İl Müdürü olan kişinin de görevden alınması halinde istihdam uzmanlığı için gereken nitelik şartlarını taşıyıp taşımadığı değerlendirilmeksizin doğrudan istihdam uzmanı olarak atanma imkanı sağlandığı anlaşılmaktadır.

657 sayılı Kanunun 3. maddesinde, "Sınıflandırma", "Kariyer" ve "Liyakat" ilkeleri bu Kanunun temel ilkeleri olarak belirlenmiş, kariyer ilkesi; Devlet memurlarına yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlamak, liyakat ilkesi ise; Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak olarak tanımlanmıştır.

Görüldüğü üzere kanun koyucu, Devlet memurluğunu bir meslek olarak kabul etmekte ve bunlara, sınıflar içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlanmasını, sınıflar içinde ilerleme ve yükselme işlemlerinin liyakat sistemine dayandırılmasını öngörmektedir. Bu iki ilkenin temelinde, objektif kurallar çerçevesinde işin ehline verilmesi ve hak etme kavramı yatmakta olup, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesinin tek güvencesinin de, hizmetin yetişmiş, ehil kamu görevlilerince yerine getirilmesinden geçeceği tabiidir.

İtiraza konu yasal düzenlemenin gerekçesi "hiyerarşik olarak üst kademe yönetici olan bakan yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, müstakil daire başkanı gibi kadrolar için halihazırda zaten mevcut olan görev sonrası atama güvencesinden kadrolarının özelliğine göre bu yönetici kadrolarda bulunanların da yararlanmasının sağlanması" olarak belirtilmiştir.

Devlet memurluğunda sınavda başarılı olmak, hakkında olumsuz sicil bulunmamak, cezası bulunmamak, belli bir mesleki tecrübeye sahip olmak gibi objektif kriterlerle belli görevlere atanan kişilerin görevden alınmaları halinde haklı sebep olmadıkça mali, özlük ve sosyal haklarının korunması asıl olup kanun koyucunun da bu yönde düzenleme yapması pek tabii olmakla birlikte yapılacak düzenlemelerin anayasal ilkelerden olan eşitlik ilkesine uygun olması gerekmektedir. İtiraza konu yasal düzenleme ile daha önce istihdam uzmanı olmayan ve istihdam uzmanlığı için gerekli niteliklere haiz olmayan kişilerin istihdam uzmanı olarak atanması veya Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından kadro belirlemesi yapıp kurumca uygun bulunması halinde yine KPSS, kurum sınavı, tez, yeterlik sınavı gibi aşamalardan başarılı olunması halinde ancak atanılabilecek olan mali hizmetler uzmanlığına atanmasının sağlandığı, bu atamaların söz konusu uzman kadrosuna ilgili Yönetmeliklerde belirtilen mesleki tecrübeye sahip olup belirlenen sınav aşamalarından başarılı olarak uzmanlık unvanını hak eden kişi ile itiraza konu kanun maddesi çerçevesinde uzmanlığa atanan kişiler arasında eşitsizlik oluşturacağı ve sonucunda iş barışına da zarar vereceği muhtemel olup bu durumun da Anayasa'da belirtilen hukuk devleti ve eşitlik ilkelerine ve çalışma barışının sağlanması kuralına aykırı olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, 375 sayılı "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler Ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.c. Emek Li Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları Ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı Ve Kıdem Aylığı İle Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" nin Ek 37.maddesinin 4.fıkrasındaki "İş Kurumu İl Müdürü" ibaresinin Anayasanın 2., 10., 49. ve 70. maddesine aykırı olduğu kanaati ile Anayasa Mahkemesine başvurularak iptalinin talep edilmesine, başvuru kararının aslıyla birlikte, dava dosyasındaki ilgili belgelerinin onaylı suretlerinin oluşturularak Anayasa Mahkemesine sunulmasına, Anayasa'nın 152. maddesi uyarınca dosyanın geri bırakılmasına, 22/12/2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi."