

“Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen sosyal hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, kişi hak ve özgürlükleriyle kamu yararı arasında adil bir denge kurabilen, çalışma hayatını geliştirmek ve ekonomik önlemler alarak çalışanlarını koruyan, Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayan, iş ve eylemleri bağımsız yargı denetimine bağlı olan devlettir.

Çağdaş devlet anlayışı, sosyal hukuk devletinin tüm kurum ve kurallarıyla Anayasa'nın özüne ve ruhuna uygun biçimde kurularak işletilmesini, bu yolla bireylerin refah, huzur ve mutluluğunun sağlanmasını gerekli kılmaktadır (Danıştay 2. Dairesi, 29.04.2009 tarihli ve 2009/1338 Esas, 2009/1799 Karar sayılı kararı).

Anayasa'nın 49. maddesi ile istihdam biçimi ayrımı yapılmaksızın çalışma hayatının geliştirilmesi ve çalışanların korunması anayasal güvenceye bağlanmıştır.

Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen kanun önünde eşitlik ilkesinin amacı, hukuksal durumları aynı durumda bulunanlar kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir (AYM, E.2018/96, K.2023/222, 27/12/2023, § 223).

Anayasa'nın 17. maddesinde; herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır. Kişinin yaşama hakkı, maddi ve manevi varlığını koruma hakkı, birbirleriyle sıkı bağlantıları olan, devredilmez ve vazgeçilmez haklarından olup, devletlere pozitif ve negatif yükümlülük yükleyen haklardandır (Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 10.04.2013 tarihli ve 2012/2606 Esas, 2013/1271 Karar sayılı kararı).

Anayasa'nın 13. maddesinde; temel hak ve hürriyetlerin, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabileceği, bu sınırlamaların Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağı düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta; mazereti nedeniyle İstanbul ilinden Amasya iline naklini talep eden işçi, 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. madde çerçevesinde sürekli işçi kadrosunda istihdam edilmekte olup özel hukuk hükümlerine tâbi işçi statüsündedir. Bu nedenle somut uyuşmazlıkta 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. maddenin uygulanması gerekmektedir. Sözü edilen maddenin 5. fıkrasında; sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebileceği hükmüne yer verilmek suretiyle, sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin geçiş işlemi yapılmadan önceki işyerinde çalışmaya devam ettirileceği düzenlenmiştir.

Düzenlemenin emredici olması karşısında 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesi kapsamında istihdam edilenler işçilerin, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine dayanılarak hazırlanan ... Bakanlığı Sürekli İşçilerin Yer Değiştirmelerine İlişkin Usul ve Esaslar'ın kapsamı dışında bırakıldıkları da görülmektedir.

696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23/5 hükmünde sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde istihdam edilebileceğine ilişkin düzenleme ile sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin yer değiştirmeleri, süresiz bir şekilde sınırlandırılarak başka bir ile veya bölgeye nakillerine hiç bir şekilde imkân tanınmamıştır.

Söz konusu düzenleme bu kapsamda çalışan işçilerin yer değiştirme taleplerinin kamu işvereni tarafından karşılanmasını engellemektedir. İşçinin sağlık ve eş durumu gibi önemli mazeretlerinin bulunması durumunda dahi yer değiştirme talepleri, belirtilen düzenleme nedeniyle reddedilmektedir. Oysa kadro ve ihtiyaç durumu gibi işletmesel bir engel bulunmadığı sürece, işverenin bu tür talepleri karşılaması işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir. Bu bağlamda düzenleme, işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmesine de engeldir.

Diğer yandan bu düzenleme; işçiler arasında yer değiştirme imkânı bakımından Kanun Hükmünde Kararname kapsamında kadroya geçmiş olup olmadıklarına göre bir ayrıma gidilmesine neden olmaktadır. Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçmiş olanlar dışındaki işçilerin yer değiştirme talebine ilişkin olarak, işverenin yönetim hakkını işçiyi gözetme borcuna ve dürüstlük kuralına uygun kullanıp kullanmadığının tespitine yönelik yargısal bir denetim mümkünken, 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesi kapsamında istihdam edilen işçiler bakımından mevcut düzenleme değerlendirme yapılmasını imkânsız hâle getirmektedir.

Doğrudan konuyla ilişkili olmamakla birlikte 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinde sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanların bu sürenin bitiminden itibaren otuz gün içinde talepte bulunmaları hâlinde kadroya atanabileceği, bu personelin can güvenliği ve sağlık sebepleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamayacağı, memur kadrolarına atanmaların, aynı yerde en az bir yıl daha görev yapacağı düzenlenmiş olup görüldüğü üzere, sınırlandırma belli bir süre için öngörülmüş ve sözü edilen süre dolmamış olsa bile can güvenliği ve sağlık sebepleri nedeniyle yer değiştirmeye imkân tanınmıştır.

Şu hâlde 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesi kapsamında istihdam edilen işçilerin yer değiştirmesine ilişkin getirilen sınırlama; geçici ve istisnai nitelikte olmayıp orantısız olduğu gibi diğer işçilere nazaran 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesi kapsamında istihdam edilen işçiler yönünden çok fazla dezavantajlı bir durum yaratmakta ve bu işçileri diğer sürekli işçilere nazaran güvencesiz bırakmaktadır. İşçiler arasında bu şekildeki farklı muamele, nesnel ve makul bir temele dayanmadığı gibi yer değiştirmelerinin süresiz bir şekilde yasaklanmış olması ölçülü de değildir.

Yukarıda yapılan değerlendirmeler ışığında; 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23/5 hükmünde yer alan "çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde" ifadesinin Anayasa'nın 2., 5., 10., 13., 17. ve 49. maddelerine aykırı olduğu sonucuna varılmıştır.

VI. KARAR

Somut uyuşmazlıkta uygulanması gereken 375 sayılı KHK'nın geçici 23/5 hükmünde yer alan "Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir." şeklindeki düzenlemede yer alan "çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde" ifadesinin Anayasa'nın 2., 5., 10., 13., 17. ve 49.

Esas Sayısı : 2025/100

Karar Sayısı : 2025/242

maddelerine aykırı olduğundan iptali için Anayasa'nın 152. maddesi gereğince ANAYASA MAHKEMESİNE BAŞVURULMASINA,

Temyiz incelemesinin beş ay süre ile ERTELENMESİNE,

Ara kararın taraflara tebliğine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 13.03.2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.”