

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Esas Sayısı : 2008/24

Karar Sayısı : 2010/115

Karar Günü : 16.12.2010

R.G. Tarih-Sayı : 26.02.2011-27858

İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN: İstanbul 4. İdare Mahkemesi

İTİRAZIN KONUSU: 22.1.1990 günlü, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin 5.2.1992 günlü, 3771 sayılı Yasa'nın 8. maddesiyle değiştirilen 45. maddesinin (a) bendinin Anayasa'nın 10. ve 60. maddelerine aykırılığı savıyla iptaline karar verilmesi istemidir.

I- OLAY

İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın altı gün göreve gelmeyen sözleşmeli personelin, iş akdinin feshedilmesi üzerine bu işlemin iptali istemiyle açılan davada, itiraz konusu kuralın Anayasaya aykırı olduğu kanısına varan Mahkeme, iptali için başvurmuştur.

III- YASA METİNLERİ

A- İtiraz Konusu Yasa Kuralı

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin itiraz konusu bendi de içeren 5.2.1992 günlü, 3771 sayılı Yasa'nın 8. maddesiyle değiştirilen 45. maddesi şöyledir:

'Madde 45 - (Değişik: 05.02.1992 - 3771/8 md.)

Teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir:

a) İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz 5 gün veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili 10 gün göreve gelmemek,

b) İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi,

c) Görev veya görev yerinin değişmesi halinde belirlenen süre içinde mücbir bir sebep olmaksızın yeni görevine başlamamak,

d) Bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak,

e) Sicil ve başarı değerlendirmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olmak,

İstek, yaş haddi, malullük veya sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma hallerinde sözleşme sona erer.'

B- Dayanılan Anayasa Kuralları

Başvuru kararında Anayasa'nın 10. ve 60. maddelerine dayanılmıştır.

IV- İLK İNCELEME

Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 8. maddesi uyarınca Haşim KILIÇ, Osman Alifeyyaz PAKSÜT, Sacit ADALI, Fulya KANTARCIOĞLU, Ahmet AKYALÇIN, Mehmet ERTEN, A. Necmi ÖZLER, Serdar ÖZGÜLDÜR, Şevket APALAK, Serruh KALELİ ve Zehra Ayla PERKTAŞ'ın katılımlarıyla yapılan ilk inceleme toplantısında, dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine OYBİRLİĞİYLE, 8.4.2008 günü karar verilmiştir.

V- ESASIN İNCELENMESİ

Başvuru kararı ve ekleri, işin esasına ilişkin rapor, itiraz konusu yasa kuralı, dayanılan Anayasa kuralları ve bunların gerekçeleri ile diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

Başvuru kararında; 399 sayılı KHK'nin 45. maddesinde izinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz 5 gün veya bir sözleşme döneminde kesintili 10 gün göreve gelmemenin cezası olarak sözleşmenin feshi cezası öngörülmesine rağmen, 657 sayılı Yasa'nın 125. maddesinin (D) bendinin (b) alt bendinde aynı fiilin cezası olarak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının öngörüldüğü, dolayısıyla 399 sayılı KHK ile 657 sayılı Yasa'ya göre daha ağır bir disiplin cezası getirildiği, oysa kurumun disiplin ve düzenini bozma açısından aynı kurumda 5 gün işe gelmemenin, memur ve sözleşmeli personel açısından farklı etkiler doğuracağına kabulüne olanak bulunmadığı, bu durumda cezaya maruz kalan şahsın kıdem tazminatı gibi bazı sosyal haklarından da mahrum kalabildiği belirtilerek itiraz konusu kuralın Anayasa'nın 10. ve 60. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

İtiraz konusu kuralda teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin izinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz beş gün veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili on gün göreve gelmemesi sözleşmenin feshi nedeni kabul edilmiştir.

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. Bu maddede yer verilen eşitlik ilkesi ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmektedir. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalarca aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere yasalar karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Durum ve

konumlardaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları gerekli kılabilir. Farklı hukuksal durumda bulunanlar arasında eşitlikten söz edilemez. Aynı hukuksal durumlar aynı, farklı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'nın öngördüğü eşitlik ilkesi çiğnenmiş olmaz.

Kamu personelinin üstlendikleri görevlerin niteliği ve hukuksal durumlarına göre disiplin suç ve cezaları bakımından farklı usul ve yaptırımlar öngörülmesi yasa koyucunun takdirindedir. Bu bağlamda meslekten çıkarma yaptırımları da farklı statüde çalışan personel için değişiklik gösterebilir.

233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kurumlarda çalışan personelin hizmete alınmaları, görev ve yetkileri, nitelikleri, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleri, ücretleri, sicilleri, iş akitlerinin feshedilmesi, disiplin soruşturması usulü ve görevden uzaklaştırılmaları gibi hususlar 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlenmiştir.

KİT'lerde çalışan sözleşmeli personel, 399 sayılı KHK ve '399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Hükümlerine Göre Yapılacak Sözleşmelerde Yer Alacak Hususların Tespiti Hakkında Yönetmelik' hükümlerinde yer alan esas ve kurallara bağlı olarak imzalanan idari hizmet sözleşmesi ile kamu görevlisi olarak, istihdam edilmektedir.

399 sayılı KHK kapsamındaki personelin, 657 sayılı Yasa kapsamındaki personel ile aynı hukuksal durumda bulunmadığı; bunların göreve başlama, mali ve sosyal haklar ile yükümlülüklerindeki farklılıklar gözetildiğinde disiplin yaptırımı olarak sözleşmenin feshi yoluyla işine son verilmesinin de 657 sayılı Yasadan farklı şekilde düzenlenmesinin eşitlik ilkesine aykırı bir yönü bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle itiraz konusu kural, Anayasa'nın 10. maddesine aykırı değildir. İptal isteminin reddi gerekir.

İtiraz konusu kuralın Anayasa'nın 60. maddesiyle ilgisi görülmemiştir.

VI- SONUÇ

1-7.5.2010 günlü, 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun uyarınca, 2949 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun ile ilgili gerekli düzenlemeler yapılmadan, Mahkeme'nin çalışıp çalışamayacağına ilişkin ön meselenin incelenmesi sonucunda; Mahkeme'nin çalışmasına bir engel bulunmadığına, Fulya KANTARCIOĞLU, Mehmet ERTEN, Fettah OTO, Zehra Ayla PERKTAŞ ile Celal Mümtaz AKINCI'nın, gerekçesi 2010/68 esas sayılı dosyada belirtilen karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA,

2-22.1.1990 günlü, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin 5.2.1992 günlü, 3771 sayılı Yasa'nın 8. maddesiyle yeniden düzenlenen 45. maddesinin (a) bendinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın REDDİNE, OYBİRLİĞİYLE,

16.12.2010 gününde karar verildi.

Başkan	Başkanvekili	Üye
Haşim KILIÇ	Osman Alifeyyaz PAKSÜT	Fulya KANTARCIOĞLU

Üye	Üye	Üye
Ahmet AKYALÇIN	Mehmet ERTEN	Fettah OTO

Üye	Üye	Üye
Serdar ÖZGÜLDÜR	Zehra Ayla PERKTAŞ	Recep KÖMÜRCÜ

Üye	Üye	Üye
Alparslan ALTAN	Burhan ÜSTÜN	Engin YILDIRIM

Üye	Üye	Üye
Nuri NECİPOĞLU	Hicabi DURSUN	Celal Mümtaz AKINCI