

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Esas Sayısı : 2017/27
Karar Sayısı : 2017/117
Karar Tarihi : 12.7.2017
R.G.Tarih-Sayısı : 22.9.2017 - 30188

İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN: Sayıştay 3. Dairesi

İTİRAZIN KONUSU: A. 21.9.2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu'nun 25. maddesinin (1) numaralı fıkrasının,

B. 27.6.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 11. maddesinin birinci fıkrasının, 12.7.2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanun'un 73. maddesiyle değiştirilen (c) bendinin "*Mesleki Yeterlilik Kurumu*" yönünden,

Anayasa'nın 49., 53., 54. ve 55. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptallerine karar verilmesi talebidir.

OLAY: Meslekî Yeterlilik Kurumu personeline fazla ödeme yapılması nedeniyle oluşan kamu zararının sorumlulardan tahsili yönünde düzenlenen rapor üzerine yapılan yargılamada, sorumluların Anayasa'ya aykırılık iddiasını ciddi bulan Mahkeme, itiraz konusu kuralların iptalleri için başvurmuştur.

I. İPTALİ İSTENEN KANUN HÜKMÜ İLE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME KURALI

1. 5544 sayılı Kanun'un 25. maddesinin itiraz konusu (1) numaralı fıkrası şöyledir:

"Malî haklar

MADDE 25- (1) Başkan, yönetici personel ve diğer personelin ücret, malî ve sosyal hakları; bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla, Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirlenir."

2. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (KHK) ek 11. maddesinin birinci fıkrasının itiraz konusu (c) bendi şöyledir:

"c) (Değişik: 12/7/2013-6495/73 md.) Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Standardları 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 aynı ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; genel müdür ve genel sekreterler

“için bakanlık genel müdürü, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcıları için bakanlık genel müdür yardımcısı, uzman unvanlı meslek personeli için Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez.”

II. İLK İNCELEME

1. Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü hükümleri uyarınca Zühtü ARSLAN, Burhan ÜSTÜN, Engin YILDIRIM, Serdar ÖZGÜLDÜR, Serruh KALELİ, Osman Alifeyyaz PAKSÜT, Recep KÖMÜRCÜ, Hicabi DURSUN, Celal Mümtaz AKINCI, Muammer TOPAL, M. Emin KUZ, Hasan Tahsin GÖKCAN, Kadir ÖZKAYA, Recai AKYEL ve Yusuf Şevki HAKYEMEZ'in katılımlarıyla 9.2.2017 tarihinde yapılan ilk inceleme toplantısında öncelikle uygulanacak kural sorunu görüşülmüştür.

2. Anayasa'nın 152. ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 40. maddelerine göre, bir davaya bakmakta olan mahkeme, o dava sebebiyle uygulanacak bir kanunun veya kanun hükmünde kararnamenin hükümlerini Anayasa'ya aykırı görmesi hâlinde veya taraflardan birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının ciddi olduğu kanısına varması durumunda, bu hükmün iptali için Anayasa Mahkemesine başvurmaya yetkilidir. Ancak, bu kurallar uyarınca bir mahkemenin Anayasa Mahkemesine başvurabilmesi için, elinde yönteminde açılmış ve mahkemenin görevine giren bir davanın bulunması, iptali istenen kuralın da o davada uygulanacak olması gerekir. Uygulanacak kural ise bakılmakta olan davanın değişik evrelerinde ortaya çıkan sorunların çözümünde veya davayı sonuçlandırmada olumlu ya da olumsuz yönde etki yapacak nitelikte bulunan kurallardır.

3. Başvuran Mahkeme, 5544 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (1) numaralı fıkrasının iptali ile 375 sayılı KHK'nın ek 11. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin “*Meslekî Yeterlilik Kurumu*” yönünden iptalini talep etmiştir.

4. 5544 sayılı Kanun'un 25. maddesinin itiraz konusu (1) numaralı fıkrası, Meslekî Yeterlilik Kurumu Başkanının, yönetici personelinin ve diğer personelinin ücret, malî ve sosyal haklarının; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla, Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirleneceğini düzenlemektedir.

5. Başvuran Mahkemede görülmekte olan dava ise Meslekî Yeterlilik Kurumu personeline, anılan kuralda belirtilen sınırdan fazla ödeme yapılması nedeniyle oluşan kamu zararının sorumlulardan tahsili yönünde düzenlenen rapor üzerine yapılan yargılamaya ilişkindir. Bu itibarla, 5544 sayılı Kanun'un 25. maddesinin itiraz konusu (1) numaralı fıkrasının “*Başkan, yönetici personel ve diğer personelin ücret, malî ve sosyal hakları; ...*” ve “*...Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirlenir.*” bölümü, bakılmakta olan davada uygulanacak kural değildir. Bu nedenle, belirtilen bölüme yönelik başvurunun Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle reddi gerekir.

6. 375 sayılı KHK'nın ek 11. maddesinin birinci fıkrasının itiraz konusu (c) bendinde ise Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Standardları Enstitüsü Başkanlığı, kalkınma ajansları ve Meslekî 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 aynî ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarının; 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 malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.

7. İtiraz konusu KHK kuralı, Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Standardları Enstitüsü Başkanlığı, kalkınma ajansları ve Meslekî 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 personelinin kapsamaktadır.

8. 5544 sayılı Kanun'a bağlı "*İHDAS EDİLEN POZİSYONLAR CETVELİ*" ile bakılmakta olan davadaki yargılamaya esas rapor gözetildiğinde davaya konu fazla ödemenin, 375 sayılı KHK'nın itiraz konusu kuralında belirtilen unvanlardan yalnızca "*uzman unvanlı meslek personeli*"ne yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

9. Bu itibarla, KHK kuralında yer alan "*Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Standardları Enstitüsü Başkanlığı, kalkınma ajansları ve...*", "*...genel müdür, genel sekreter, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcısı unvanlı personel ile...*" ve "*... genel müdür ve genel sekreterler için bakanlık genel müdürü, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcısı için bakanlık genel müdür yardımcısı,...*" ibarelerinin uyuşmazlıkta uygulanma olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle, söz konusu ibareler yönünden başvurunun Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle reddi gerekir.

10. Açıklanan nedenlerle;

A. 21.9.2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu'nun 25. maddesinin;

1. (1) numaralı fıkrasında yer alan "...bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla, ..." ibaresinin esasının incelenmesine,

2. (1) numaralı fıkrasının kalan bölümünün, itiraz başvurusunda bulunan Mahkemenin bakmakta olduğu davada uygulanma olanağı bulunmadığından, bu bölüme yönelik başvurunun Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle REDDİNE,

B. 27.6.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 11. maddesinin birinci fıkrasının, 12.7.2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanun'un 73. maddesiyle değiştirilen;

1. (c) bendinde yer alan "*Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Standardları Enstitüsü Başkanlığı, kalkınma ajansları ve...*", "*...genel müdür, genel sekreter, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcısı unvanlı personel ile...*" ve "*... genel müdür ve genel sekreterler için bakanlık genel müdürü, genel müdür*

yardımcısı ve genel sekreter yardımcıları için bakanlık genel müdür yardımcısı,...” ibarelerinin, itiraz başvurusunda bulunan Mahkemenin bakmakta olduğu davada uygulanma olanağı bulunmadığından, bu ibarelere yönelik başvurunun Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle REDDİNE,

2. (c) bendinin kalan bölümünün esasının incelenmesine,

OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

III. ESASIN İNCELENMESİ

11. Başvuru kararı ve ekleri, Raportör Volkan HAS tarafından hazırlanan işin esasına ilişkin rapor, itiraz konusu kanun hükmü ile KHK kuralı, dayanan ve ilgili görülen Anayasa kuralları ile bunların gerekçeleri ve diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A. İtirazın Gerekçesi

12. Başvuru kararında özetle; Meslekî Yeterlilik Kurumu (MYK) personelinin iş hukuku mevzuatına tabi olarak istihdam edildiği, MYK personeline yapılacak ödemelerde üst sınır öngörülmesi sebebiyle itiraz konusu kuralların, toplu iş sözleşmesi hükümleri ve Yüksek Hakem Kurulu kararları uyarınca sağlanan malî ve sosyal haklardan MYK personelinin mahrum bıraktığı, öte yandan 375 sayılı KHK’da yer alan kuralla personelin malî ve sosyal haklarında, MYK’da istihdam edilme tarihine göre farklılaştırma yaratıldığı, aynı unvanlı personelin farklı ücret statülerine tabi olduğu, bu durumun ise çalışma barışını bozduğu ve ücrette adaletsizliğe yol açtığı belirtilerek kuralların, Anayasa’nın 49., 53., 54. ve 55. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

B. Anayasa’ya Aykırılık Sorunu

13. 6216 sayılı Kanun’un 43. maddesi uyarınca ilgisi nedeniyle kurallar, Anayasa’nın 13. maddesi yönünden de incelenmiştir.

14. İtiraz konusu kurallar, 5544 sayılı Kanun’un 25. maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan “...bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla,...” ve 375 sayılı KHK’nın ek 11. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin “...Mesleki Yeterlilik Kurumu kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan ... 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 nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; ... uzman unvanlı meslek personeli için Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez.” bölümü olup anılan bölüm, “Mesleki Yeterlilik Kurumu” yönünden incelenmektedir.

15. İtiraz konusu Kanun hükmü, MYK Başkanının, yönetici personelinin ve diğer personelinin, Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirlenen ücret, malî ve sosyal haklarına bir üst sınır öngörmekte ve bu hakların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Müdürlüğüne yapılan ödemeleri aşmaması gerektiğini belirtmektedir. İtiraz konusu KHK kuralı da MYK kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan 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 aynî ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarının, Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemeyeceğini hükme bağlamaktadır.

16. MYK'da görevli uzman unvanlı meslek personeline yapılacak bütün aynî ve nakdî ödemeler yönünden KHK kuralı ile getirilen üst sınır, KHK kuralında değişiklik öngören yasal düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra MYK kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan uzman unvanlı meslek personeli bakımından geçerli iken yürürlük tarihinden önce atanmış bulunan uzman unvanlı meslek personelini kapsamamaktadır.

17. Anayasa'nın 49. maddesinde, çalışmanın, herkesin hakkı ve ödevi olduğu, Devletin 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 alacağı belirtilmiştir. Anayasa'nın "Ücrette adalet sağlanması" başlıklı 55. maddesinde de "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." denilmektedir.

18. Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük, bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak görülmektedir.

19. Sendika hakkı, çalışanların ve çalıştıranların sadece istedikleri sendikaları kurmaları ve bunlara üye olmaları yolunda bir hakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını içermektedir. Üyelerinin ekonomik ve sosyal ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının, iş uyuşmazlığı çıkarması, toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapması, grev ve lokavt kararı vermesi ve uygulaması da sendika hakkının gereklerindendir.

20. Anayasa, sendika hakkının bir unsuru olan toplu iş sözleşmesi hakkını, 53. maddede özel olarak düzenlemiştir. Anılan maddenin birinci fıkrasında, "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." denildikten sonra devamındaki fıkrada, "Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

21. Anayasa'nın 53. maddesinin ikinci fıkrasında, toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağının kanunla düzenleneceği belirtilmekle birlikte bu hakkın sınırlama sebeplerine yer verilmemiştir. Ancak toplu iş sözleşmesi hakkı, sendika hakkının bir unsuru olarak görüldüğünden Anayasa'nın 51. maddesinin ikinci fıkrasında sendika hakkı için öngörülen sınırlama nedenlerinin toplu iş sözleşmesi hakkı yönünden de geçerli olduğunun kabulü gerekir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi hakkının, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin

önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerine dayanılarak kanunla sınırlanması mümkündür.

22. Anayasa'nın 54. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları, grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği, grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği, uyuşmazlığın her safhasında tarafların da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecekleri, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu belirtilmiştir.

23. MYK hizmetlerinin, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman yardımcısı, uzman ve diğer personel eliyle yürütüleceğini, MYK personelinin, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olduğunu öngören 5544 sayılı Kanun'un 24. maddesi göz önünde bulundurulduğunda MYK personelinin işçi statüsünde bulundukları ve toplu iş sözleşmesi ile grev haklarına sahip oldukları açıktır.

24. Toplu iş sözleşmesi hakkı, işçilere, üyesi bulundukları sendikalar aracılığıyla işverenle karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla görüşme ve anlaşma yapabilme yetkisi tanıyan sendikal bir haktır. MYK personeline verilebilecek ücret, malî ve sosyal haklar yönünden itiraz konusu kurallarla üst sınırların belirlenmesi, norm alanını daralttığı için sendika özgürlüğünün birer parçası olan toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına müdahale niteliği taşımaktadır.

25. Kanun'un 3. maddesi uyarınca MYK'nın, kamu tüzelkişiliğini haiz, idari ve malî özerkliğe sahip, özel bütçeli, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu, bu itibarla kamu gelirlerinden harcama yapma yetkisi verilen bir kamu idaresi olması karşısında itiraz konusu kuralların kamusal harcamaları sınırlandırmak, bütçe disiplini ve bu suretle kamu yararını sağlamak ve başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak amacına hizmet ettiği açıktır. Nitekim MYK'nın harcamaları, aynı amaç doğrultusunda, Sayıştay denetimine tabi kılınmıştır. Kanun koyucunun, çalışan personele yapılacak ödemelerin üst sınırını belirlerken, hizmetin niteliği ve niceliğinin yanı sıra ülkenin ekonomik ve malî kaynaklarını gözeterek tavan belirlemesi takdir yetkisi içindedir.

26. Bununla birlikte, bir düzenlemenin kamu yararına yönelik olarak yapılmış olması, onun Anayasa'ya uygunluğu bakımından tek başına yeterli değildir. Temel hak ve hürriyetler bakımından meşru amaçla getirilen sınırlamalar Anayasa'nın 13. maddesinde ifade edilen ölçütlere aykırı olamaz. Bu anlamda itiraz konusu kurallar yönünden kanun koyucunun, çalışan personele yapılacak ödemelerin üst sınırlarını belirleme yetkisinin Anayasa'nın 13. maddesine aykırılık taşımaması gerekir.

27. Temel hak ve özgürlükler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'da öngörülen sebeplerle ve ancak kanunla sınırlanabilir. Dokunulamayacak "öz", her temel hak ve özgürlük açısından farklılık göstermekle birlikte kanunla getirilen sınırlamanın hakkın özüne dokunmadığının kabulü için temel hakların kullanılmasını ciddi surette güçleştirip, amacına ulaşmasına engel olmaması ve etkisini ortadan kaldırıcı bir nitelik taşımaması gerekir.

28. Temel hak ve özgürlüklerin özlerine dokunulmaksızın yapılan sınırlamalar yönünden ise bu sınırlamaların, demokratik toplum düzeninin gerekleri ile ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Bir başka deyişle, öze dokunan sınırlamalar, “*demokratik toplum düzeninin gerekleri*” ve “*ölçülülük*” ilkelerine evleviyetle aykırı olacağından, temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunan sınırlamalar yönünden “*demokratik toplum düzeninin gerekleri*” ve “*ölçülülük*” ilkeleri bakımından ayrıca inceleme yapılmasına gerek bulunmamaktadır.

29. Öze dokunma yasağını ihlal etmeyen müdahaleler yönünden gözetilmesi öngörülen “*demokratik toplum düzeninin gerekleri*” kavramı, öncelikle ilgili hak yönünden getirilen sınırlamaların zorunlu ya da istisnai tedbir niteliğinde olmalarını, başvurulabilecek en son çare ya da alınabilecek en son önlem olarak kendilerini göstermelerini gerektirmektedir. “*Demokratik toplum düzeninin gerekleri*”nden olma, bir sınırlamanın demokratik bir toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyacın karşılanması amacına yönelik olmasını ifade etmektedir.

30. Anayasa’nın 13. maddesinde ifade edilen “*ölçülülük ilkesi*”, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin başvurularda dikkate alınması gereken bir diğer ilkedir. Demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük ilkeleri, iki ayrı ölçüt olarak düzenlenmiş olmakla birlikte bu iki ölçüt arasında sıkı bir ilişki vardır. Temel hak ve özgürlüklere yönelik herhangi bir sınırlamanın, demokratik toplum düzeni için gerekli nitelikte, başka bir ifadeyle öngörülen kamu yararı amacını gerçekleştirmekle birlikte, temel haklara en az müdahaleye olanak veren ölçülü bir sınırlama niteliğinde olup olmadığının incelenmesi gerekir.

31. Ölçülülük, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırma amaçları ile sınırlama araçları arasındaki ilişkiyi yansıtır. Ölçülülük denetimi, ulaşılmak istenen amaçtan yola çıkılarak bu amaca ulaşılmak için seçilen aracın denetlenmesidir. Bu sebeple, kuralın hedeflenen amaca ulaşabilmek için elverişli, gerekli ve orantılı olup olmadığı değerlendirilmelidir.

32. Belirtilen nitelikleri gereği, Anayasa’nın 13. maddesinde yer alan ve aralarında sıkı bir ilişki bulunan, “*temel hak ve hürriyetlerin özü*”, “*demokratik toplum düzeninin gerekleri*” ve “*ölçülülük ilkesi*” kavramları, bir bütünün parçaları olup, “*demokratik bir hukuk devleti*”nin özgürlükler rejiminde gözetilmesi gereken temel ölçütleri oluşturmaktadır.

33. İtiraz konusu kurallarla öngörülen üst sınırlar gözetilmek kaydıyla ücret, malî ve sosyal haklarla ilgili konular da dâhil olmak üzere toplu iş sözleşmesinin içerdiği tüm konularda toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının kullanılmaya devam edilebilmesi karşısında, toplu iş sözleşmesi veya grev neticesinde elde edilebilecek ücret, malî ve sosyal haklar yönünden belirli bir ölçü ve denge gözetilerek üst sınırların belirlenmesi, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını ortadan kaldıran veya onları kullanılamayacak ölçüde sınırlayan bir düzenleme olarak nitelendirilemez.

34. Merkezi yönetim bütçesi kapsamında yer alan, özel bütçeli bir kamu kuruluşu olan MYK’nın personeline ücret, malî ve sosyal haklar kapsamında yapılacak ödemeler yönünden üst sınırlar belirlenmesi suretiyle kamusal kaynakların etkili ve verimli kullanılmasının, kamusal harcamaların kısıtlanmasının, bütçe disiplininin sağlanmasının ve bu suretle kamu yararının gerçekleştirilmesinin amaçlandığı gözetildiğinde, söz konusu sınırlamaların, “*demokratik toplum düzeninin gerekleri*”ne aykırılık taşımadığı açıktır.

35. Diğer yandan, getirilen sınırlamaların toplu iş sözleşmesinde yer alan konulardan sadece biri olan ücret, malî ve sosyal haklara ilişkin olması, buna karşılık toplu iş sözleşmesine konu olabilecek diğer alanların tamamında ve öngörülen üst sınırlar aşılmamak kaydıyla ücret, malî ve sosyal haklarda da toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını kullanma imkânının devam etmesi nedeniyle, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına yapılan müdahalenin, ölçülü olduğu ve çalışanlara aşırı bir külfet yüklediği sonucuna ulaşılmaktadır.

36. Ayrıca, MYK'da görevli uzman unvanlı meslek personeline yapılacak bütün aynı ve nakdî ödemeler yönünden üst sınır öngören itiraz konusu KHK kuralının, aynı veya benzer kadrolarda olup farklı kurumlarda görev yapanlar arasındaki ücret dengesizliğini gidermeye yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim, itiraz konusu kuralın temelini oluşturan 666 sayılı KHK'nın gerekçesinde düzenlemenin amacı şu şekilde açıklanmıştır: *"Kamu görevlilerine mali haklar kapsamında değişik adlar altında ve farklı tutarlarda ilave ödemeler yapılması, aynı veya benzer kadrolarda görev yapan kamu görevlileri arasında maaş farklılıklarına neden olmuştur. Ayrıca bazı kamu idarelerinde çeşitli statülerde personel istihdam edilmesi ve bazı kamu idarelerine mali hak tespitine yönelik verilmiş olan yetkiler genel ücret dengelerini bozmuştur... Bu Kanun Hükmünde Kararname ile; kapsama giren kamu kurum ve kuruluşlarındaki tüm kurumsal ek ödemeler kaldırılarak tek bir ek ödeme sistemi getirilmekte ve farklı kurumlarda aynı hizmet sınıfında, aynı veya benzer unvanlı kadrolarda çalışan kamu görevlilerinin aynı tutarda ek ödemeden yararlandırılmaları sağlanmaktadır./... Yapılan düzenlemeler ile kamu görevlilerinin mali hakları açısından mevcut adaletsizliklerin giderilmesi amaçlanmakta, mevcut çalışanların mali haklarında herhangi bir azalma ve mevcut statülerinde herhangi bir değişiklik öngörülmemektedir."* Dolayısıyla çalışanlar arasında var olan ücret dengesizliğinin giderilmesi amacıyla kabul edilen kuralın, kamu yararına aykırı olduğu söylenemez. Kanun koyucunun, kamu yararını gerçekleştirmek amacıyla çalışanların ücret politikasında geleceğe dönük olarak değişiklik yapmasında Anayasa'ya aykırı bir yön bulunmamaktadır. Nitekim aksi düşüncenin kabulü, çalışanların ücret politikalarında hiçbir zaman idarece değişiklik yapılamayacağı sonucunu doğurur ki bu, idari fonksiyonun değişkenliği karşısında mümkün değildir.

37. Öte yandan MYK personeli, hangi hak ve yükümlülüklere sahip olduklarını önceden bilerek ve kendi rızaları ile çalışmaya başlamaktadır. Bir başka ifadeyle, MYK Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirlenen ücret, malî ve sosyal hakların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Müdürüne yapılan ödemeleri aşamayacağının, MYK kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan uzman unvanlı meslek personeline, ilgili mevzuatı uyarınca ödenen her türlü aynî ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarının, Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemeyeceğinin, görevi kabul eden MYK personeline işe girme öncesinde bilindiği açıktır. Bu anlamda, MYK personelinin ücret, malî ve sosyal hakları yönünden itiraz konusu kurallarla öngörülen sınırlamaları bilmedikleri söylenemez. Herhangi bir zorlama olmadan, serbest iradeleriyle bu şartlarda çalışmayı kabul etmeleri karşısında MYK personelinin ücret, malî ve sosyal hakları yönünden üst sınırların belirlenmiş olması, Devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğüne bir aykırılık oluşturmadığı gibi ülkenin ekonomik ve malî kaynakları, kamu yararı ve hizmetin gerekleri dikkate alınarak ilk defa veya yeniden atanacak olan MYK uzmanları yönünden geçerli olacak, aynî ve nakdî ödemelere ilişkin yeni bir düzenleme yapılmasının da Devletin, çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğüyle bağdaşmayan bir yönü bulunmamaktadır.

38. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa'nın 13., 49., 53., 54. ve 55. maddelerine aykırı değildir. İptal taleplerinin reddi gerekir.

39. Engin YILDIRIM, Hasan Tahsin GÖKCAN ile Rıdvan GÜLEÇ bu görüşe katılmamışlardır.

IV. HÜKÜM

A. 21.9.2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu'nun 25. maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan "...bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla, ..." ibaresinin,

B. 27.6.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 11. maddesinin birinci fıkrasının, 12.7.2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanun'un 73. maddesiyle değiştirilen (c) bendinin "...Mesleki Yeterlilik Kurumu kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan ... 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 aynı ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; ... uzman unvanlı meslek personeli için Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez." bölümünün "Mesleki Yeterlilik Kurumu" yönünden,

Anayasa'ya aykırı olmadıklarına ve itirazın REDDİNE, Engin YILDIRIM, Hasan Tahsin GÖKCAN ile Rıdvan GÜLEÇ'in karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA, 12.7.2017 tarihinde karar verildi.

Başkan	Başkanvekili	Başkanvekili
Zühtü ARSLAN	Burhan ÜSTÜN	Engin YILDIRIM
Üye	Üye	Üye
Serdar ÖZGÜLDÜR	Serruh KALELİ	Osman Alifeyyaz PAKSÜT
Üye	Üye	Üye
Recep KÖMÜRCÜ	Nuri NECİPOĞLU	Hicabi DURSUN

Üye

Celal Mümtaz AKINCI

Üye

Muammer TOPAL

Üye

M. Emin KUZ

Üye

Hasan Tahsin GÖKCAN

Üye

Kadir ÖZKAYA

Üye

Rıdvan GÜLEÇ

Üye

Recai AKYEL

Üye

Yusuf Şevki HAKYEMEZ

KARŞIOY GÖRÜŞÜ

1. İtiraz konusu kurallar, 5544 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan "...bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla,..." ve 375 sayılı KHK'nın ek 11. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde bulunan "...Mesleki Yeterlilik Kurumu..." ibareleridir.

2. Bu kurallarda Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Başkanının, yönetici personelinin ve diğer personelinin, Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirlenen ücret, malî ve sosyal haklarına bir üst sınır öngörülmekte ve bu hakların bakanlık (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmaması gerektiği ifade edilmektedir. İtiraz konusu KHK kuralı da MYK kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan 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 nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarının, Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemeyeceğini hükme bağlamaktadır.

3. MYK hizmetlerinin, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman yardımcısı, uzman ve diğer personel eliyle yürütüleceğini, MYK personelinin, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun

4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olduğunu öngören 5544 sayılı Kanun'un 24. maddesi göz önünde bulundurulduğunda MYK personelinin işçi statüsünde bulundukları ve toplu iş sözleşmesi ile grev haklarına sahip oldukları açıktır.

4. Anayasa'nın 51. maddesinde güvenceye bağlanan sendika hakkının önemli bir boyutunu toplu görüşme ve toplu sözleşme yapmak oluşturmaktadır. Anayasa, sendika hakkının bir unsuru olan toplu sözleşme hakkını, 53. maddede özel olarak düzenlemiştir. Anılan maddenin birinci fıkrasında, "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." denilmektedir.

5. Anayasa'nın 54. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkında sahip oldukları, grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği, grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği, uyuşmazlığın her safhasında tarafların da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecekleri, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu belirtilmiştir.

6. Toplu iş sözleşmesi hakkı, işçilere, üyesi bulundukları sendikalar aracılığıyla işverenle karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla görüşme ve anlaşma yapabilme yetkisi tanıyan sendikal bir haktır. MYK personeline verilebilecek ücret, malî ve sosyal haklar yönünden itiraz konusu kurallarla üst sınırların belirlenmesi sendika özgürlüğünün birer parçası olan toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına müdahale niteliği taşımaktadır.

7. Temel hak ve hürriyetler bakımından meşru amaçla getirilen sınırlamalar Anayasa'nın 13. maddesinde ifade edilen ölçütlere aykırı olamaz. Bu anlamda itiraz konusu kurallar yönünden kanun koyucunun, çalışan personele yapılacak ödemelerin üst sınırlarını belirleme yetkisinin Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen ölçülülük ilkesine ve demokratik toplum düzeni gereklerine aykırılık taşımaması şarttır.

8. Demokratik toplum düzeninin gerekleri ölçütü ilgili sınırlamanın demokratik bir toplumda zorlayıcı bir toplumsal ihtiyacı giderilmesi gerektiğini ifade etmektedir. İlgili kurallardaki zorlayıcı toplumsal ihtiyaç, çoğunluk görüşüne göre "kamusal kaynakların etkili ve verimli kullanılmasının, kamusal harcamaların kısıtlanmasının, bütçe disiplininin sağlanmasının ve bu suretle kamu yararının" gerçekleştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu kurallar yukarıda belirtilen hedeflerin gerçekleşmesine bir katkı yapmakla birlikte bunun gerektirdiği fedakarlığı ve maliyeti tek başına MYK çalışanlarına yüklemek, anayasanın tanıdığı bir temel hakkı kullanmalarından dolayı onları neredeyse bir yaptırıma tabi tutmakla eşdeğer anlam taşımaktadır. Bildiğim kadarıyla iş kanununa tabi olupta serbest toplu pazarlık sisteminde ücretlerin üst düzeyinin devlet tarafından tek taraflı sınırlandırıldığı başka bir grup çalışan yoktur.

9. İtiraz konusu kurallar toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını ortadan kaldıran veya onları kullanılamayacak ölçüde sınırlayan düzenlemeler içermemekle birlikte demokratik toplum düzeni gerekleri ölçütü açısından ilgili hakka getirilen sınırlamaların zorunlu ya da istisnai tedbir niteliğinde olmadığını ve başvurulabilecek en son çare ya da alınabilecek en son önlem olarak da nitelendirilemeyeceğini rahatlıkla söyleyebiliriz. Getirilen düzenlemeler anayasada güvence altına alınan toplu sözleşme özerkliğine demokratik toplum düzeninin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi bakımından hiç de gerekli olmayan sınırlamalar

getirmektedir. Kurallarla amaçlanan kamu yararı hak öznelerinin ilgili hakkını daraltmadan yasa koyucu tarafından başka şekillerde sağlanabilir.

10. Anayasa'nın 53. maddesinin son fıkrasında, toplu sözleşme hakkının kapsamının, istisnalarının, toplu sözleşmeden yararlanacakların, toplu sözleşmenin yapıma şekli, usulü ve yürürlüğünün kanunla düzenleneceği belirtilmekle birlikte bu hakkın sınırlama sebeplerine yer verilmemiştir. Ancak toplu sözleşme hakkı, sendika hakkının bir unsuru olarak görüldüğünden Anayasa'nın 51. maddesinin ikinci fıkrasında sendika hakkı için öngörülen sınırlama nedenlerinin toplu sözleşme hakkı yönünden de geçerli olduğunun kabulü gerekir. Buna göre, toplu sözleşme hakkının, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerine dayanılarak kanunla sınırlanması mümkündür. Bununla birlikte serbest toplu sözleşme düzenine yönelik itiraz konusu kurallarla getirilen sınırlamaların yukarıda sayılan sınırlama nedenlerinden kaynaklanmadığı da son derece açıktır.

11. Devletin tek taraflı olarak müzakere edilebilecek konuları belirlemesi ve bunlarla ilgili çeşitli sınırlamalar getirmesi serbest toplu sözleşme sisteminin ruhuna ve özerk yapısına uymamaktadır. Nitekim ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi de bu durumun 98 sayılı ILO Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesiyle (özellikle 4. maddesiyle) bağdaşmadığını teyit etmiştir.^[1] Komite, toplu pazarlık konusu olan ücretlere bir üst sınır konulabileceğini ama bunun ekonomik istikrar politikaları çerçevesinde gerekli olması, istisnai bir nitelik taşıması ve makul bir süreyi aşmaması hususlarına dikkat çekmiştir.^[2] İtiraz konusu kurallar bu özelliklerin hiçbirini taşımamaktadır.

12. Sonuç itibarıyla dava konusu kuralların Anayasa'nın 13., 53. ve 54. maddelerine aykırı olduğu düşüncesiyle çoğunluk kararına katılmıyoruz.

Başkanvekili

Üye

Engin YILDIRIM

Rıdvan GÜLEÇ

KARŞIOY GEREKÇESİ

İtiraz yoluyla, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununun 25. Maddesinin birinci fıkrası ile, 375 sayılı KHK'nın 6495 sayılı Kanunun 73. maddesiyle değiştirilen ek 11. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi'nin iptaline karar verilmesi talep ve dava edilmiştir.

Kanunla kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu, ulusal ve uluslararası alanda mesleki standartları ve mesleki yeterlilik esaslarını belirlemek amacıyla kurulan ve kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek üzere teşkilatlandırılan bir kamu tüzel kişisidir.

Mahkememiz çoğunluk gerekçesinde de belirtildiği üzere Kurum kamu tüzelkişiliğini haiz olmakla birlikte, idari ve mali özerkliğe sahip olup, tüm personeli özel hukuk hükümlerine tabi kılınmıştır. Yöneticiler de dahil, çalıştırılan personel işçi statüsünde ve personelin özlük hakları da özel hukuk (iş hukuku) hükümlerine tabi kılınmıştır (5544/m.24). Dolayısıyla çalıştırılan personel, Anayasanın 128. maddesinde sözü edilen "memur veya diğer kamu görevlisi" statüsünde değildir. Personel iş akdi ile istihdam edilmekte ve uyuşmazlıklar da İş Kanunu ve ilgili mevzuata göre çözümlenmektedir. Buna karşın, iptali istenilen kurallar ile toplu iş sözleşmesi hakkı ve ücrette adalet hakkına aykırılık oluştur biçimde ölçsüz bir sınırlama getirilmiştir.

Anayasanın 53. maddesi uyarınca işçiler ve işverenler, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir. Hatta aynı maddenin 5. fıkrası uyarınca memurlar ve diğer kamu görevlileri de bu hakka sahip kılınmıştır. Toplu iş sözleşmesiyle ilgili uyuşmazlıkları çözümleme konusunda da Anayasa ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ve grev-lokavt hakkı uyuşmazlıkları konusunda da Yüksek Hakem Kurulu görevlendirilmiştir. Bu hakların Anayasada belirtilen veya niteliğinden kaynaklanan nedenlerle sınırlandırılması söz konusu olabilir ise de sınırlamanın Anayasanın 13. maddesi uyarınca demokratik toplumda gerekli ve ölçülü bulunması zorunludur. Anayasada toplu iş sözleşmeleri için kabul edilen bir hukuk düzeni varken, iptali istenilen kuralla bu Anayasal düzeni işlevsiz bırakır düzeyde getirilen sınırlama, Kurum personelinin haklarına müdahale niteliğindedir.

Kanunla işçi niteliği tanınan ve iş akdi ile istihdam edilen personelin, diğer işçilere getirilmeyen ve hatta diğer kamu tüzel kişilerinde istihdam edilen işçi statüsünde çalışanlar için de geçerli olmayan özel bir sınırlama hükmüne ölçsüzce tabi kılınması, demokratik toplumda gerekli olmadığı gibi, Anayasanın 55. maddesinde belirtilen ücrette adalet hak ve ilkesine de aykırılık ve ölçsüz bir müdahale oluşturmaktadır. Bu hukuki gerekçeler dolayısıyla kuralların iptali gerektiği düşüncesinde olduğumdan, farklı oy kullanmış bulunmaktayım.

Üye

Hasan Tahsin GÖKCAN

[1] Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, §§ 912, 919, erişim tarihi 15 Temmuz 2017.

[2] Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

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

normes/documents/publication/wcms_090632.pdf, §§ 1024, 1030, erişim tarihi 15 Temmuz 2017.