

Daha Alt Göreve Yapılan Atanma İşleminin Hukukiliği

Ankara İl Özel İdaresinde daire başkanı olarak görev yapmakta iken bu idarelerin 6360 sayılı Kanun gereğince kapatılması üzerine söz konusu Kanun hükümlerine göre diğer bir kamu kurumuna araştırmacı olarak atanan davacının atama işleminin iptali ve yoksun kaldığı mali hakların iadesi talebiyle açtığı davada itiraz konusu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasını ciddi bulan Mahkemenin Anayasa Mahkemesine açtığı davaya ilişkin karar.

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

Esas Sayısı : 2017/160

Karar Sayısı: 2017/178

Karar Tarihi: 28.12.2017

İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN: Ankara Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi

İTİRAZIN KONUSU: 12.11.2012 tarihli ve 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un geçici 1. maddesinin (9) numaralı fıkrasının (a) bendinin Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi talebidir.

OLAY: Ankara İl Özel İdaresinde daire başkanı olarak görev yapmakta iken bu idarelerin 6360 sayılı Kanun gereğince kapatılması üzerine söz konusu Kanun hükümlerine göre diğer bir kamu kurumuna araştırmacı olarak atanan davacının atama işleminin iptali ve yoksun kaldığı mali hakların iadesi talebiyle açtığı davada itiraz konusu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasını ciddi bulan Mahkeme, iptali için başvurmuştur.

I. İPTALİ İSTENEN VE İLGİLİ GÖRÜLEN KANUN HÜKÜMLERİ

A. İtiraz Konusu Kanun Hükmü

Kanun'un geçici 1. maddesinin (9) numaralı fıkrasının itiraz konusu (a) bendi şöyledir:

“a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadrolarındaki personel 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun değişik 22 nci maddesinin ikinci, üçüncü ve beşinci fıkralarında belirtilen esas ve usuller çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına, Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihinden itibaren doksan gün içinde nakledilir. Ayrıca, nakledilen personelden devir tarihi itibarıyla müdür ve daha üstü yönetici kadrolarında bulunan personel hakkında aynı tarihteki kadro unvanları dikkate alınarak söz konusu maddenin altıncı fıkra hükümleri de uygulanır ve üç yıllık süre, devir tarihinden itibaren başlar. Ancak, 4046 sayılı Kanunun anılan maddesi uyarınca yapılacak fark tazminatı hesabında, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre yapılan ödeme dikkate alınmaz. Personel nakledildiği kurumda göreve başlayıncaya kadar eski kuruntunda çalışmaya devam eder ve bu personelin her türlü mali ve sosyal hakları çalıştıkları kurum tarafından karşılanır. ”

B. İlgili Görülen Kanun Hükümleri

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'un 22. maddesinin ilgili görülen ikinci, üçüncü, beşinci ve altıncı fıkraları şöyledir:

Madde 22- (Değişik: 3/7/2005-5398/8 md.)

Nakle tâbi personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kazanılmış hak aylık derecesinden aşağı olmamak kaydıyla, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarından Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilen kadroya, anılan Başkanlık tarafından kırkbeş gün içerisinde ataması teklif edilir. 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarının (özelleştirme kapsamındaki kuruluşlar hariç) mevcut boş kadro veya pozisyonlarına da ihtiyaçlar doğrultusunda atama teklifi yapılabilir. Bu personelden 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı Cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama teklifleri, Araştırmacı unvanlı kadrolara veya istekleri hâlinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı Cetvelde yer alan unvanlar hariç olmak üzere öğrenim durumları itibarıyla ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadrolara, daha önce bu unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlarda bulunmuş

olması ve atama yapılacak kadro unvanının 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alması kaydıyla yapılır. Ancak (1) sayılı cetvelde yer alan, mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda göreve alınanların atama teklifleri, söz konusu görev unvanına uygun kadrolara yapılır. Devlet Personel Başkanlığı tarafından gönderilen atama teklif yazısının atamayı yapacak kamu kurum ve kuruluşuna intikalinden itibaren otuz gün içerisinde bu kurum ve kuruluş tarafından atama işlemlerinin yapılması zorunludur. Naklen atanan personel hakkında geçici 9 uncu madde hükümleri dikkate alınır.

Kuruluşun satılması veya devredilmesi halinde bu kuruluşta çalışan nakle tâbi personelin ataması yukarıdaki hükümlere göre yapıldıktan sonra atama emri, ilgili personele atamayı yapan kurum veya kuruluş tarafından, istihdam fazlası personel için yapılacak atama emri ise kuruluşu tarafından 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Personelin işe başlama sürelerine ve işe başlamama halinde yapılacak işlemlere ilişkin olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 62 ve 63 üncü maddeleri hükümlerinin uygulanmasından atamayı yapan kamu kurum ve kuruluşu sorumludur. Kurum ve kuruluşlar atama ve göreve başlatma işlemlerinin sonucunu en geç onbeş gün içerisinde Devlet Personel Başkanlığına bildirirler. Yeni kurumunda görevine başlayan personel istekleri halinde, boş kadro bulunması ve ilgili mevzuata uygun olması şartıyla eski kadro veya pozisyonuna uygun kadrolara kurumlarınca atanabilirler. Askerlik görevlerini yapmakta olanlar için yukarıdaki süreler terhislerini takip eden aybaşından itibaren başlar. Bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak nakil sebebiyle boşalan kadro ve pozisyonlar, boşaldıkları tarihten itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

Bu madde hükümlerine göre kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen sözleşmeli personel ile iş kanunlarına tâbi personele, Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadro ve pozisyonlarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları sözleşme ücreti, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye, bankacılık tazminatı, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiği kurum veya kuruluştaki kadro veya pozisyonlara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dâhil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, sözleşme ücreti, ücret, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kurumdaki kadro unvanı

veya pozisyonlarında isteğe bağılı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçenlere fark tazminatı ödenmesine son verilir.

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvelde belirtilen kadrolarda görev yapmakta iken nakle tâbi tutulan personelin (bu Kanuna göre anonim şirket halinde birleştirilen kuruluşlardaki personel dâhil), Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı bir bütün olarak, göreve başladıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile saklı tutulur ve şahsa bağılı haktan yararlanılan süreler 5434 sayılı Kanunun ek 68 inci ve ek 73 üncü maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında (daha önce nakledilenler dâhil) dikkate alınır. İlgililerin yeni kadrolarına atandıkları tarihten önce, eski kadroları için mevcut olan ve saklı haklar kapsamında bulunan gösterge, puan, oran ve katsayı artışları şahsa bağılı haklarda artış sayılır. Ancak eski kadro için bu tarihten sonra ihdas edilmiş hiçbir malî ve sosyal hak ve yardım ile sair ödemeler şahsa bağılı hak kapsamında değerlendirilmez. Atanılan kadrodaki derece yükselmeleri veya kademe ilerlemeleri, aylık gösterge ve ek gösterge dışındaki ödemelerde, şahsa bağılı olarak saklı tutulan hakların ödendiğı eski kadronun derecelerinin yükseltilmesi veya kademelerinin ilerletilmesi sonucunu doğurmaz. Bu personelin (bu Kanuna göre anonim şirket halinde birleştirilen kuruluşlardaki personel dâhil), Devlet Personel Başkanlığına bildirildikleri tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dâhil), makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ek ücret, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); nakledildiğı kurum ve kuruluş tarafından şahsa bağılı hak olarak ödenen aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı ödemeleri ile şahsa bağılı hak dışında yapılan ikramiye, ücret, ek ücret, ek ödeme, ek tazminat, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması hâlinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kurumdaki kadro unvanı veya pozisyonlarında isteğe bağılı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, başka kurumlara geçenlere şahsa bağılı hak uygulaması ile fark tazminatı ödenmesine son verilir.”

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, Kadir ÖZKAYA, Rıdvan GÜLEÇ, Recai AKYEL ve Yusuf Şevki HAKYEMEZ'in katılımlarıyla 7.9.2017 tarihinde yapılan ilk inceleme toplantısında dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

III. ESASIN İNCELENMESİ

2. Başvuru kararı ve ekleri, Raportör Sadettin CEYHAN tarafından hazırlanan işin esasına ilişkin rapor, itiraz konusu ve ilgili görülen kanun hükümleri, dayanan Anayasa kuralları ve bunların gerekçeleri ile diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A. Uygulanacak Kural Sorunu

3. 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 yöntemince 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.

4. İtiraz yoluna başvuran Mahkeme, Kanun'un geçici 1. maddesinin (9) numaralı fıkrasının (a) bendinin iptalini talep etmiştir.

5. İtiraz konusu kuralın birinci cümlesi kapatılan il özel idarelerinde görevli olup 657 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan personelin 4046 sayılı Kanun'un değişik 22. maddesinin ikinci, üçüncü ve beşinci fıkrası hükümlerine göre nakil işlemlerinin yapılacağını, ikinci cümlesi müdür ve daha üstü yönetici kadrolarında görev yapan personel hakkında söz konusu maddenin altıncı fıkra hükümlerinin de uygulanacağını, üçüncü cümlesi fark tazminatı hesaplanırken 4688 sayılı Kanun'un 32. maddesine göre yapılan ödemenin dikkate alınmayacağını, dördüncü cümlesi ise tüm bu personelin nakledildikleri kurumlarında göreve başlayana kadar eski kurumlarında çalışmaya devam edeceklerini ve bu süre zarfında maaşlarını da çalıştıkları kurumlardan alacaklarını düzenlemektedir. Kuralın atıfta bulunduğu 4046 sayılı Kanun'un 22. maddesinin üçüncü fıkrası diğer kurumlara nakledilen personele yapılacak tebligat usulünü, göreve başlanmaması

durumunda yapılacak işlemleri ve personel nakline ilişkin usulleri, beşinci fıkrası ise sözleşmeli personel ile iş kanunlarına tâbi personele ödenecek fark tazminatına ilişkin hükümleri düzenlemektedir. Ayrıca itiraz konusu kuralın üçüncü cümlesi fark tazminatına dâhil edilmeyecek olan bir ödemeyi, son cümlesi ise nakledilen personelin nakil işlemleri gerçekleşmeden önce eski kurumunda çalışmaya devam edeceğini kayıt altına almaktadır.

6. İtiraz yoluna başvuran mahkemede görülmekte olan dava; kapatılan il özel idaresinde daire başkanı olarak görev yapmakta olan personelin yeni kurumuna araştırmacı kadrosuyla atanması, eski kadrosuna ilişkin saklı hakların üç yılla sınırlı olması ve bu sürenin bitiminde atandığı araştırmacı kadrosuna ait maaşa ek olarak fark tazminatı alacak olması nedeniyle açılmış bir davadır.

7. Açıklanan nedenlerle 12.11.2012 tarihli ve 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un geçici 1. maddesinin (9) numaralı fıkrasının (a) bendinin, birinci cümlesindeki "üçüncü ve beşinci" ibaresi ile üçüncü ve dördüncü cümlelerinin itiraz başvurusunda bulunan mahkemenin bakmakta olduğu davada uygulanma olanağı bulunmadığından bu ibare ve cümlelere ilişkin başvurunun Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle REDDİNE, OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

B. İtirazın Gerekçesi

8. Başvuru kararında özetle, kapatılan il özel idarelerinde müdür ve üzeri kadrolarda görev yapan personelin diğer kurumlara araştırmacı unvanlı kadrolara atanmalarının bu kurumlardaki eş değer kadrolarda bulunan kişilerle eşitsizlik oluşturduğu ve bu kişilerin saklı haklarının sadece üç yıl süreyle korunacak olmasının kazanılmış haklara müdahale teşkil ettiği ve bu hâliyle düzenlemenin hukuki güvenlik ilkesini ihlal ettiği belirtilerek itiraz konusu kuralın Anayasa'nın 2. ve 10. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

C. Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

9. İtiraz konusu kural, kapatılan il özel idarelerinde müdür ve daha üstü yönetici kadrolarında görev yapan personelin 4046 sayılı Kanun'un değişik 22. maddesinin ikinci fıkrası ve altıncı fıkrası hükümlerine göre diğer kurumlara atanacağını hüküm altına almaktadır. Söz konusu maddenin ikinci fıkrasına göre kapatılan il özel idarelerindeki müdür ve daha üstü yönetici kadrosunda görev yapmakta olan personel diğer kamu kurumlarındaki araştırmacı kadrolarına atanacak; altıncı fıkrasına göre ise bu personelin Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihi itibarıyla almakta olduğu aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatı bir

bütün olarak göreve başladığı tarihi izleyen ayın başından geçerli olmak üzere “şahsa bağlı hak!” kabul edilecek ve üç yıl süre ile saklı tutulacaktır.

10. Ayrıca 4046 sayılı Kanun’un değişik 22. maddesinin altıncı fıkrasıyla, bu personele yapılacak ödemeler bakımından üç yıl süreyle saklı tutulan “şahsa bağlı hak” uygulamasının yanında “fark tazminatı ödenmesi” uygulaması da kabul edilmiştir. Buna göre şahsa bağlı hakların saklı tutulacağı üç yılın bitiminde personelin Devlet Personel Başkanlığına bildirildiği tarihteki kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları ödemelerin toplam net tutarının nakledildiği kurum ve kuruluş tarafından şahsa bağlı hak olarak ödenen her türlü ödemelerin toplam net tutarından fazla olması hâlinde aradaki fark tutarının herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenmesi gerekmektedir.

11. Anayasa’nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, eylem ve işlemleri hukuka uygun olan, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa’ya aykırı durum ve tutumlardan kaçman, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa ve yasalarla kendini bağlı sayan ve yargı denetimine açık olan devlettir. Hukuki güvenlik ilkesi, hukuk devletinin gereklerinden biridir.

12. Kamu personeli olarak görev yapan kişilerin bulundukları görevlerden alınmalarını gerektiren haklı bir neden olmadıkça görevlerine son verilememesi, hukuki güvenlik ilkesinin bir gereğidir. Kamu personelinin bulundukları görevden alınma ve başka bir göreve atanmalarının, haklarında bu yönde idari işlem tesis edilmesi ile gerçekleşmesi kural olmakla birlikte, hukuki ve fiilî zorunluluk hâllerinde bu hususlarda yasal düzenlemeler yapılabileceği de kabul edilmektedir. Söz konusu zorunluluklar nedeniyle getirilen ve ilgililerin kazanılmış haklarını ihlal etmeyen düzenlemeler, hukuki güvenlik ilkesine aykırılık oluşturmaz.

13. Kanun koyucu Anayasa’ya uygun olmak kaydıyla kamu hizmetinin yürütülmesine ilişkin koşulları belirleyerek kadro düzenlemesi yapabilir ve bu kapsamda kamu hizmetinin gerekleri yönünden ve kamu yararı amacıyla yeni kadrolar ihdas edebileceği gibi mevcut bazı kadroları da kaldırabilir. Ayrıca kamu idareleri ile kamu görevlileri arasındaki ilişkiler kural tasarruflarla düzenlendiğinden kamu görevlilerinin statülerine ilişkin yeni kurallar koyabilir ya da var olan kuralları değiştirebilir.

14. Kamu kurum ve kuruluşlarının yeniden yapılandırılmaları kapsamında teşkilat yapısı değiştirilen veya tamamen kaldırılan kurum ve kuruluşların bazı kadrolarında görev yapan kamu görevlilerinin görevlerinin sona erdirilerek başka kadrolara atanmalarının

öngörülmesi, söz konusu hukuki ve fiilî zorunluluklar nedeniyle getirilen yasal düzenlemelerin bir örneğini oluşturmaktadır.

15. Bu durumda ilgililerin başka kadrolara atanmalarının sebep unsuru il özel idarelerinin kapatılması ve bu idarelerin görevlerinin diğer kamu kurumlarına verilmesi olup bu durum, yürürlükte bulunan kanunlara dayanılarak ve kamu görevlisinin öznel durumu dikkate alınarak idarece tesis edilen naklen atama işlemlerinden farklıdır. Söz konusu hukuki ve fiilî zorunluluklar nedeniyle kazanılmış haklar korunarak başka kadrolara atama yapılması, kanun koyucunun takdir yetkisi kapsamındadır.

16. Kanun'un genel gerekçesinde; vatandaşların günlük yaşantısını ve hayat kalitesini doğrudan etkileyen, halkın refahının artırılması ve hayatının kolaylaştırılmasını sağlayan temel unsurların yerel yönetimlerin sundukları hizmetlerle ilgili olduğu, bu sebeple mahalli idarelerin sürekli biçimde geliştirilmesi ve etkin hizmet üretme kapasitesine sahip hâle getirilmesinin gerekliliği vurgulanmış ve yerel yönetimlerin sunmakta oldukları hizmetlerin tek bir elden yönetilmesinin hizmetlerin koordineli, etkin ve verimli bir şekilde vatandaşlara sunulmasını beraberinde getireceği ifade edilmiştir. Büyükşehirleri zorunlu kılan temel hususlardan bir başkasının ise belli bir coğrafi alanda çok sayıda yerel yönetimin yetkili olması hâlinde planlama ve koordinasyonun sağlanamaması ve ölçek ekonomisinden yeterince yararlanılamaması nedenleriyle kaynak israfına yol açılması olduğu belirtilmiştir. Tüm bu hususları dikkate alan kanun koyucu, büyükşehir statüsünde olan illerdeki il özel idarelerini kapatıp bu idarelerin görev ve yetkilerini de büyük oranda belediyelere devretmiştir. Genel gerekçeden, kanun koyucu tarafından mahalli müşterek nitelikteki hizmetlerin tek bir kurumsal çatı altında toplanması durumunda koordineli, esnek ve süratli çözüm üretebilen bir hizmet teşkilatlanmasının oluşturulacağı ve yürütülen hizmetin etkinliğinin artırılacağı değerlendirilerek il özel idarelerinin kapatıldığı ve bu kurumlar tarafından sunulan hizmetlerin büyük oranda büyükşehir belediyelerince yerine getirilmesinin öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

17. Hukuk devleti ilkesinin temel gereklerinden biri de kazanılmış haklara saygı gösterilmesidir. Kazanılmış haklara saygı, hukuk güvenliği ilkesinin bir sonucudur. Kazanılmış hak kişinin bulunduğu statüden doğan, tahakkuk etmiş ve kendisi yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haktır.

18. Kamu görevlilerinin kazanılmış hakları, istihdam türüne bağlı olarak tahakkuk etmiş ve kendisi yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haklardır. Objektif ve genel hukuksal durumun şart işlemle özel hukuksal duruma dönüşmesi, kazanılmış hak yönünden yeterli değildir. Kural işlemler her zaman değiştirilebilir ya da yargı organları tarafından Anayasa'ya veya kanuna aykırı görülerek iptal edilebilir. Bir statüye bağlı olarak ileriye dönük, beklenen haklar ise bu nitelikte değildir. Diğer bir ifadeyle bir kamu görevlisinin daha önce görev yaptığı unvana bağlı olarak elde ettiği mali haklar, ileriye dönük kazanılmış hak şeklinde değerlendirilemez. Bu nedenle kanun koyucunun takdir yetkisi gereği kapatılan bir kurumda yönetici kadro veya pozisyonunda görev yapmakta olan kamu görevlilerinin bu görevler nedeniyle elde ettikleri mali hakların atandıkları yeni kadrolar bakımından kazanılmış hak olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır.

19. İdarenin yönetici kadro veya pozisyonlarına atadığı kişileri meslek hayatları boyunca bu kadrolarda çalıştırma gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle yönetici kadro veya pozisyonlarına atanan kişiler yönünden bulunduğu statülerden doğan, tahakkuk etmiş ve kendileri yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haklardan yahut bu durumunun devam edeceği yönündeki haklı beklentiden söz edilemez. Dolayısıyla il özel idarelerinin kapatılmasının zorunlu bir sonucu olarak il özel idarelerinin iptal olan yönetici kadrolarında görev yapanların atanacakları kadroları belirleyen itiraz konusu kuralın kazanılmış hak ve hukuki güvenlik ilkesini ihlal eden bir yönü bulunmamaktadır.

20. Kaldı ki kural; söz konusu personelin en son bulundukları kadrolarına ilişkin olarak bildirim tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatının bir bütün olarak göreve başladıkları tarihi izleyen ayın başından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile saklı tutulacağını, bu saklı hakkın memur maaş zamları oranında artırılacağını ve üç yıllık sürenin bitiminde de yönetici kadrolar için öngörülen mali haklarla araştırmacı kadrosuna ilişkin mali haklar arasındaki fark tutarının aradaki fark kapanıncaya kadar bir tazminat olarak ödeneceğini kayıt altına almaktadır.

21. İlgililerin şahsa bağlı hakları kapsamında öngörülen parasal haklarının belli bir süre ile sınırlandırılması hukuki güvenlik ilkesinin ihlali anlamına gelmeyeceğinden itiraz konusu kural hukuk devleti ilkesine aykırı bulunmamaktadır.

22. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 2. maddesine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir.

23. Kuralın Anayasa'nın 10. maddesiyle ilgisi görülmemiştir.

IV. HÜKÜM

12.11.2012 tarihli ve 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un geçici 1. maddesinin (9) numaralı fıkrasının (a) bendinin;

A. 1. Birinci cümlesinde yer alan "...üçüncü ve beşinci..." ibaresinin, itiraz başvurusunda bulunan mahkemenin bakmakta olduğu davada uygulanma olanağı bulunmadığından, bu ibareye ilişkin başvurunun Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle REDDİNE,

2. Birinci cümlesinin kalan bölümünün Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın REDDİNE,

B. İkinci cümlesinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın REDDİNE,

C. Üçüncü ve dördüncü cümlelerinin, itiraz başvurusunda bulunan mahkemenin bakmakta olduğu davada uygulanma olanağı bulunmadığından, bu cümlelere ilişkin başvurunun Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle REDDİNE,

28.12.2017 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA