

T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/285
Karar No : 2010/426

Davacı : Türkiye İmar ve İnşaa Hizmetleri Kamu Görevlileri
Sendikası(Türk İmar - Sen)

Vekili : Av. İlhan Kara, Dr. Mediha Eldem Sok. No:85 - Kocatepe
ANKARA

Karşı Taraf : 1. T.C. Başbakanlık / ANKARA
2. Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü / ANKARA

İsteğin Özeti : Tapu Kadastro Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele yönelik 2008 yılı hizmet sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan **"Ayrıca, ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır. Normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi bir ek ücret ödenmez."** ibaresi ve 8. maddesinin (b) bendinde yer verilen **"Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir."** ibaresi ile hizmet sözleşmesine dayanak teşkil eden "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararla değişik 13. maddesinin 3. paragrafında yer alan **"Bu karar esaslarına göre çalıştırılacak sözleşmeli personel, o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar, çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır."** ibaresi ve 4. paragrafında yer verilen **"Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacakları çalışmaları karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez."** ibaresinin iptali istenilmektedir.

Başbakanlığın Savunmasının Özeti: Sözleşmeli personel istihdamının temelini oluşturan hukuki ilişkinin sözleşme rejimine dayandığı, sözleşme rejiminin karşılıklı irade beyanı üzerine kurgulanmış olması nedeniyle davaya konu olan madde hükümlerinin iptali talebinin hukuki dayanağının bulunmadığı, davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

Tapu Kadastro Genel Müdürlüğünün Savunmasının Özeti: Sözleşmeli personel statüsünün memuriyet statüsünden farklı olduğu, memurlar gibi değerlendirilemeyeceği, tip hizmet sözleşmesinin belirlenmesinde idarelerinin takdir hakkının bulunmadığı, davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

Danıştay Tetkik Hakimi : Bahri Bayram

Düşüncesi : Dava konusu edilen düzenlemelerde(esaslarda ve hizmet sözleşmesinde) yer verilen "herhangi bir ek ücret ödenmez" ibaresine ilişkin kısım ile hizmet sözleşmesinde yer verilen "Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir." ibaresinin iptali gerektiği düşünülmektedir.

Danıştay Savcısı : Yaşar Uğurlu

Düşüncesi : Dava; Tapu Kadastro Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele yönelik 2008 yılı

hizmet sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin 3. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "**Ayrıca, ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır. Normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi bir ek ücret ödenmez**" ibaresi ve 8. maddesinin (b) bendinde yer verilen "**Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir.**" ibaresi ile hizmet sözleşmesine dayanak teşkil eden "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararıyla değişik 13. maddesinin 3. paragrafında yer alan "**Bu karar esaslarına göre çalıştırılacak sözleşmeli personel, o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar, çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır.**" ibaresi ve 4. paragrafında yer verilen "**Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacakları çalışmaları karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez.**" ibaresinin iptali istemiyle açılmıştır.

Anayasa'nın 18.maddesinde; "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz." hükmü öngörülmüş olup, 55.maddesinde, "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik 3.10.2001-4709/21 md.) Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur." hükmü getirilmiştir.

Ayrıca 657 sayılı Yasa'nın 99. maddesinde; "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir." Aynı Yasanın 178.maddesinde ise; A) 99 ve 100.maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında; a) salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince), b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması, hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılanır. B) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir." hükmüne bağlanmıştır.

T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/285
Karar No : 2010/426

Açıklanan hüküm karşısında davalı kurumda sözleşmeli personele yönelik olarak düzenlenen hizmet sözleşmesinin dava konusu edilen kısımlarının üst hukuk normları dikkate alınmadan düzenlendiği anlaşıldığından, yapılan düzenlemelerde hukuka uygunluk görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu düzenlemelerin iptalinin gerekeceği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Onikinci Dairesi'nce işin gereği düşünüldü:

Dava; Tapu Kadastro Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele yönelik 2008 yılı hizmet sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin 3. maddesinin 2. fıkrası ve 8. maddesinin (b) bendi ile hizmet sözleşmesine dayanak teşkil eden "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararlar değişik 13. maddesinin 3. ve 4. paragraflarının iptali istemiyle açılmıştır.

T.C. Anayasası'nın "Zorla çalıştırma yasağı" başlıklı 18. maddesinde: "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz."

"Ücrette adalet sağlanması" başlıklı 55. maddesinde: "Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

(Değişik: 3.10.2001-4709/21 md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur." hükümlerine yer verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde; kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği,

(B) fıkrasında, sözleşmeli personelin; kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri olduğu, ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendiren mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında röntgen kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılmaması hallerinde öğretmenlerin;

T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/285
Karar No : 2010/426

dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatların, kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde, Bakanlar Kurulunca tespit edilecek esas ve şartlarla tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamlarının mümkün olduğu belirtilmiştir.

Yine aynı Yasa'nın 99. maddesinde: "Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.

Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.";

178. maddesinde: "A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

a) **Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),**

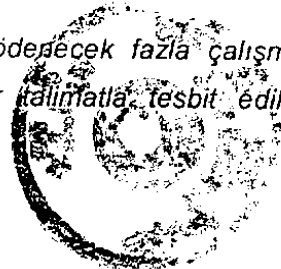
b) **Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşlanır.**

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir.

B) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.

Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.

Milli İstihbarat Teşkilatı mensuplarına ödenecek fazla çalışma ücretleri ve diğer hususlar Başbakan tarafından onaylanacak bir talimatla tesbit edilir." hükümlerine yer verilmiştir.



T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/285
Karar No : 2010/426

Hizmet sözleşmesi niteliğindeki uygulama işlemine dayanak alınan ve iptali istenen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9.2.1979 - 7/17150 sayılı kararla değişik 13. maddesinde:

"Bakanlar Kurulunca Devlet Memurları için saptanan çalışma saat ve süreleri sözleşmeli personel için de uygulanır.(Sözleşmeli olarak çalıştırılacak hekimler için 2162 sayılı Kanun'un 6 ve 7. maddeleri hükümleri geçerlidir.)

Ancak tam gün çalışmayı gerektirmeyen durumlarda Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak kaydıyla birinci fıkra hükmü dışında düzenlemeler yapılabilir.

Bu karar esaslarına göre çalıştırılacak sözleşmeli personel, o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar, çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır.

Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacakları çalışmalar karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez.

Yurtdışındaki enformasyon merkezlerinde istihdam edilen editörler için bu madde hükmü uygulanmaz." kurallarına yer verilmiştir.

Uyuşmazlık konusu "Hizmet Sözleşmesinin" 3. maddesinde:

"İlgilinin çalışma saat ve süreleri, Devlet memurları için saptanan çalışma saat ve sürelerinin aynıdır. Ancak, haftanın belli gün ve saatlerinde kısmi zamanlı olarak çalışanların çalışma saat ve süreleri, Devlet memurları için saptanan saptanan çalışma saat ve süreleri esas alınarak Kurumca belirlenir.

Ayrıca, ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır. Normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi bir ek ücret ödenmez."

Yine aynı hizmet sözleşmesinin 8. maddesinde:

"a) İlgilinin, bu sözleşme ile 6.6.1978 gün ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a aykırı davranışı tespit edildiğinde, bu durum personele yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme sona erer.

b) Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman feshedebilir.

c) Personelin 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sözleşmesi sona erer." kurallarına yer verilmiştir.

Sözleşmeli personelin durumu kanun, kanun hükmünde kararname Bakanlar Kurulu kararı, yönetmelik ve tip sözleşmelerle düzenlenmekte ve bunların hükmü bulunmaması halinde Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanacağı öngörülmektedir. Bu nedenle sözleşmeli personelin durumu da, memurların durumu gibi büyük ölçüde aynı ve benzer bir durum haline gelmiştir.

T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/285
Karar No : 2010/426

Genel idare usullerine göre sürekli ve asli bir görevi yürütür hale gelen sözleşmeli personel, Anayasa'nın 128. maddesinin ilk fıkrasında geçen diğer kamu görevlileri kategorisine dahildir. Bunların hukuki durumu yasaya uygun olarak idare tarafından düzenleyici işlemlerle belirlenebilir ve bu hukuki durum yine idare tarafından tek yanlı olarak her zaman değiştirilebilir.

657 sayılı Yasa'da, sözleşmeli personelin kamu hizmeti görevlileri olarak kabul edildiğinin açık olması karşısında; davalı idarece ileri sürüldüğü gibi sözleşme kurallarının taraf iradeleri ile sözleşme serbestisi sınırları içerisinde belirlenmediği ortadadır.

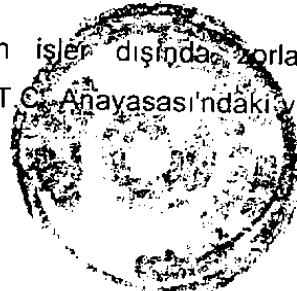
Günümüzde, 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesinde karşılığını bulan sözleşmeli personel istihdamının fazlaca yaygınlaştığı ve bir çok kamu kurumunda uygulanmaya başladığı dikkate alındığında; sözleşmeli personele ilişkin özel düzenlemeler içeren bir çok kanun ve kanun hükmünde kararname bulunsa dahi, bu yaygın uygulamaya rağmen personelin istihdam esaslarını, sayılarını, unvanlarını, niteliklerini, parasal haklarını, sözleşme şartlarını belirleyen ihtiyaca cevap verebilecek nitelikte bir düzenleyici kurallar bütünü bulunmamaktadır.

Sözleşmeli personel istihdamına ilişkin en kapsamlı düzenlemeyi içeren ve dava konusu edilen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı bulunmaktadır. Ancak, çok eski tarihli olan ve günümüz koşullarına, gelişen insan hakları ve özgürlüklerine rağmen, çalışanların haklarının korunması ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilen kamu çalışanlarının, çalışmalarının karşılıklarının telafi edilmesi bakımından, çağdaş çalışma yaşamına uygun kriterler ve koşullar içermemesi nedeniyle anılan düzenleme ihtiyaca cevap verememektedir.

Bir hiyerarşik normlar sistemi olan hukuk düzeninde alt düzeydeki normların, yürürlüklerini üst düzeydeki normlardan aldığı kuşkusuzdur. Normlar hiyerarşisinin en üstünde evrensel hukuk ilkeleri ve Anayasa bulunmakta ve daha sonra gelen kanunlar yürürlüğünü Anayasadan, tüzükler yürürlüğünü kanundan, yönetmelikler ise yürürlüğünü kanun ve tüzükten almaktadırlar. Bir normun kendisinden daha üst konumda bulunan ve dayanağını oluşturan bir norma aykırı veya bunu değiştirici nitelikte bir hüküm getirmesi mümkün bulunmamaktadır.

Yukarıda yer verilen 657 sayılı Yasa'nın ilgili hükmünde, belirli hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın ücretle karşılanacağına yer verilmiş, ayrıca kurumların gerektiği takdirde günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin personele çalışma yaptırabilecekleri belirlenmiş ise de, bu çalışmaların karşılığının izinle telafi edileceği belirtilmiş bulunmaktadır.

Ayrıca, zaruri ve kamu menfaatini gerektiren işler dışında zorla çalıştırma yapılamayacağı evrensel bir kural halini almıştır. Nitekim T.C. Anayasası'ndaki ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki düzenleme de bu yöndedir.



Esasların 13. maddesinin iptali istenen 3. ve 4. paragrafı bakımından:

Sözleşmeli personel hakkında esas düzenlemeyi içeren "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yer alan hükmün iptali istenen ilgili kısmında, personele zorunlu fazla çalışma yaptırılacağına kesin bir dille ifade edilmesi, fakat yapılan fazla çalışma karşılığının ne şekilde telafi edileceğine ilişkin bir hüküm bulunmaması, normlar hiyerarşisinde altta bulunan normun üstte bulunan norma aykırılık teşkil edemeyeceği ve üstteki norma aykırı şekilde zayıf durumda olan bireylerin aleyhine hak ve özgürlükleri daraltan bir kural getiremeyeceği, zira alttaki normun varlığını esasen üstteki normdan aldığı ve ona istinaden çıkarıldığı gerçeği karşısında; iptali istenen esasların 3. paragrafında yer alan düzenleme bakımından mevzuata aykırılık bulunmamakta ise de, 4. paragrafında yer alan düzenleme, üst hukuk normu niteliğindeki 657 sayılı Kanundaki kurala, zaruri ve kamu menfaatlerini gerektiren işler dışında zorla çalıştırma yapılamayacağına ilişkin evrensel ve anayasal ilkeye aykırılık teşkil etmektedir.

Hizmet sözleşmesinin iptali istenen 3. maddesinin 2. paragrafı bakımından:

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar(a)" dair 6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına istinaden düzenlenen ve uygulama işlemi niteliğinde olan 2008 yılı sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin tip hizmet sözleşmesinin iptali istenen aynı içerikteki 3. maddesinin 2. paragrafının ikinci cümlesinin de, aynen bakanlar kurulu kararından alınması nedeniyle, üst düzenleme niteliğindeki normun(bakanlar kurulu kararı) daha üst hukuk normlarına(kanun) aykırılık teşkil ettiğinin saptanması karşısında; mevzuata aykırı olduğu açıktır.

Hizmet sözleşmesinin iptali istenen 8/b maddesi bakımından ise; aynı maddenin (a) bendinde sözleşmenin nasıl feshedileceğine ilişkin bir usulün belirlenmiş olması ve bu belirlemenin sözleşme kavramının niteliğine uygunluk arzemesi nedeniyle, ayrıca zayıf durumda bulunan bireyin çalışma güven ve huzurunu her zaman bozabilecek nitelikte sebepsiz yere sözleşmenin feshedileceğine ilişkin kuralın getirilmesi, çalışma barışını ve güvenini bozup çalışanları sürekli olarak işten çıkarılma tehdidi altında bırakarak, çalışma verimini olumsuz etkileyecek nitelikte olması nedeniyle, (a) bendinde yer verilen objektif düzenlemenin yanında, subjektif sayılabilecek bir düzenlemeye yer verilerek böyle bir fesih sebebinin öngörülmesi de çalışanların barış ve huzurunu sağlamakla yükümlü devlet ve hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmaz.



T.C.
DANIŞTAY
ONİKİNCİ DAİRE
Esas No : 2008/285
Karar No : 2010/426

Açıklanan nedenlerle; Tapu Kadastro Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele yönelik 2008 yılı hizmet sözleşmesine dayanak teşkil eden Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 13. maddesinin 3. paragrafında yer verilen **"Bu karar esaslarına göre çalıştırılacak sözleşmeli personel, o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar, çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır."** düzenlemesi ile 2008 yılı hizmet sözleşmesinin 3. maddesinin 2. fıkrasının 1. cümlesinde yer alan(benzer ibare) **"Ayrıca, ilgili kendisine verilen işleri bitirene kadar, normal çalışma saatleri dışında da çalışmak zorundadır."** düzenlemesi bakımından davanın reddine, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 13. maddesinin 4. paragrafında yer verilen **"Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacakları çalışmalar karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmez."** düzenlemesi ve 2008 yılı hizmet sözleşmesinin 3. maddesinin 2. fıkrasının 2. cümlesinde yer alan(benzer ibare) **"Normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi bir ek ücret ödenmez."** düzenlemesi ile 2008 yılı hizmet sözleşmesinin 8. maddesinin (b) bendinde yer verilen **"Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir."** düzenlemesinin iptaline, dava kısmen iptal kısmen retle sonuçlandı;ğundan, davadaki haklılık oranına göre aşağıda dökümü yapılan 149.70 TL yargılama giderinin yarısı olan 74,85 TL'nin davalı idarelerden alınarak davacıya verilmesine, 74,85 TL'lik kısmının ise davacı üzerinde bırakılmasına, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi Uyarınca 1000 TL tutarındaki avukatlık ücretinin davalı idarelerden alınarak davacıya verilmesine, 2.2.2010 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye	Üye
A. Çetin	Zeynep	Erkan	Mevlüt	Namık Kemal
ZÖNGÜR	KAVLAK	CANTEKİN	ÇETİNKAYA	ERGANİ

Yargılama Giderleri:

Başvuru Harcı	:21.40 TL
Karar Harcı	:28.90 TL
Yürütmeyi Durdurma Harcı	:22.90 TL
Posta Gideri	:76.50 TL
TOPLAM	:149.70 TL

10 2 10bb

