**DANIŞTAY BAŞKANLIĞINA**

**“Yürütmeyi Durdurma Taleplidir”**

**DAVACI :**Türk Eğitim-Sen

**VEKİLİ :**Av. Dilek ATAK

 Talatpaşa Bulvarı No:160 Kat:6 Cebeci Çankaya/ANKARA

**DAVALI :**T.C. Başbakanlık/ANKARA

**T.KONUSU :**30.03.2018 tarih ve 30376 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2018/11587 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar İle Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar’ın;

 **1**-3. Maddesi ile Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’a eklenen Geçici 11. Maddenin 1. Fıkrasında yer alan “***…. diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan yükseköğrenim mezunu olanlar "idari büro görevlisi" unvanlı, diğerleri ise "idari destek görevlisi" unvanlı pozisyonlara idarelerince atanır.***.***”*** ibaresinin,

**2**-Aynı maddenin 3. Fıkrasında yer alan; “***Bu madde uyarınca atananların ücretleri, görevin yapılmasını müteakiben her ayın 15'inde ödenir***.” ibaresinin,

**3**-Aynı maddenin 4. Fıkrasının ilk cümlesinde yer alan “***657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrasının ikinci paragrafı kapsamında yer alanlardan bu madde uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarına atananların sözleşmeleri, 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona erer****..*” ibaresinin,

**4-**6. maddesi ile; Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar’a ekli “Sözleşmeli Personel Ek Ödeme Oranları Cetveli”ne eklenen 18. Sıranın,

Öncelikle YÜRÜTMESİNİN DURDURULMASI ve devamında İPTALİ talebinden ibarettir.

**ÖĞRENME TARİHİ :** 30.03.2018

**AÇIKLAMALAR :**

**24.12.2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 696 sayılı KHK**;

**MADDE 17**- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına aşağıdaki paragraflar eklenmiş ve (C) fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

“*Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir.*

*Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.*”

**MADDE 18**- “657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir. “GEÇİCİ MADDE 43- *Kamu kurum ve kuruluşlarında 4/12/2017 tarihi itibarıyla, adam/ay esasına göre kısmi süreli çalıştırılmakta olanlar ile saat ücreti karşılığı çalışmakta olanlar hariç olmak üzere bu Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrası kapsamında tahsis edilmiş geçici personel pozisyonlarında çalışmakta olanlar, pozisyonlarının tahsis edildiği teşkilat ve birimde, halen yürütmekte oldukları hizmetleri aynı şekilde yerine getirmeye devam etmek üzere, bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında ihdas edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarına bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde kurumlarınca geçirilirler*…” hükümlerine yer verilmiştir.

Bu şekilde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası yürürlükten kaldırılarak, 657 sayılı Yasa’nın 4/C statüsünde görev yapmakta olan personelin, aynı yasanın 4/B sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilme süreci başlamıştır.

Dava konusu, 2018/11587 Sayılı “**Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar İle Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar**”, 30.03.2018 tarih ve 30376 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Dava konusu kararla 4/C’li geçici personelin 4/B’li sözleşmeli personel statüsüne geçişi tam anlamıyla yapılmayarak, eşitlik ilkesine aykırı şekilde 4/B’li personel statüsü dışında, unvanı, mali ve özlük hakları tamamen farklı bir istihdam modeli oluşturulmuştur. Dava konusu karar, normlar hiyerarşisi gereği en üstte yer alan, ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşme hükümleri ve T.C. Anayasası ile güvence altına alınan temel hakları ihlal etmektedir. Dava konusu kararda hukuka uyarlık bulunmadığından öncelikle yürütmesinin durdurulması ve devamında iptali hakkaniyet gereğidir. Şöyle ki;

 1)-Dava konusu Kararın 3. Maddesi ile; Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’a eklenen Geçici 11. Maddenin 1. Fıkrasında; “**657 sayılı Kanunun geçici 43 üncü maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel statüsüne geçiş hakkına sahip olup; anılan Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrasına göre Türkiye İstatistik Kurumunda çalışanlar "anketör" unvanlı, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan yükseköğrenim mezunu olanlar "idari büro görevlisi" unvanlı, diğerleri ise "idari destek görevlisi" unvanlı pozisyonlara idarelerince atanır. Bu kapsamda atanacaklarda (4) sayılı Cetvelde yer alan nitelikler aranmaz**.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu düzenlemeye göre, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’da ve söz konusu Esaslar’a ekli Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları ile Asgari Nitelikleri Gösterir (4) sayılı Cetvel’de yer almayan ve görev tanımı belirsiz yeni unvanlar oluşturulmuştur.

4/B’li sözleşmeli personel hakkında uygulanan 6/6/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar;

Madde 3-“(Ek: 22/11/2010-2010/1169) **Sözleşmeli personelin ücreti; pozisyon unvanı, bu unvana ilişkin eğitim düzeyi, kurumunda aynı pozisyon unvanında geçen hizmet süresi dikkate alınarak tespit edilir.”**

Madde 15-“(Değişik: 22/11/2010-2010/1169) **Esaslara Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları ile Asgari Nitelikleri Gösterir (4) sayılı Cetvel eklenmiştir. Bu cetvelde belirtilenler dışında sözleşmeli personel pozisyonları kullanılamaz ve talepte bulunulamaz. Kurumlar, söz konusu cetvelde belirlenen asgari niteliklere, hizmetin gereği ilave nitelikler belirleyebilirler.”** hükmünü içermektedir.

Görüldüğü üzere, Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları ile Asgari Nitelikleri Gösterir (4) sayılı Cetvelde belirtilenler dışında sözleşmeli personel pozisyonları kullanılamayacağı açıkça düzenlenmesine rağmen, dava konusu düzenleme ile; 4/B statüsüne geçirilen 4/C’li personelden TÜİK’de çalışanlar "anketör" unvanlı, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan yükseköğrenim mezunu olanlar "idari büro görevlisi" unvanlı, diğerleri ise "idari destek görevlisi" unvanlı pozisyonlara atanmışlardır. (4) sayılı Cetvel’de yer almayan bu unvanların görev tanımı ise belirsizdir. Bu durum eşitlik ilkesine tamamen aykırı olduğu gibi suistimale son derece açık olup, mağduriyetlere sebebiyet verecektir. Zira, daha önce 4/C’li iken 4/B statüsüne geçirilen personelin çalışma şartları bakımından diğer 4/B’li personel ile eşit olması gerekmekte iken, 4/B içinde tamamen yeni ve farklı bir statü oluşturulmuştur.

4/C’den 4/B’li sözleşmeli statüye geçecek personel kendi içinde ayrı bir istihdam modeli olarak bırakılmış, 4/B’li statü içinde eritilmeyerek, Teknik Unvan verilmemesinin yanı sıra, hali hazırda 4 Sayılı Cetvelde yer alan “Büro Personeli” yerine İdari Büro Görevlisi, “Destek Personeli”nin yerine de İdari Destek Görevlisi diye özünde ne olduğu belli olmayan, nitelik ve görev tanımı yapılmamış iki pozisyon oluşturularak, mevcut 4/B statüsünden farklı ucube bir durum ortaya çıkarılmıştır.

Bilindiği üzere 4/C’li personel, her yıl yenilenen hizmet sözleşmeleriyle geçicilikten uzak şekilde **asli ve sürekli kamu hizmetinin ifasında** görev yapmakta idi. Son olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (C) fıkrasına; 11 Eylül 2014 tarih ve 29116 Mükerrer Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun’un 66. maddesi ile eklenen; “*Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir”.* hükmüyle; 4/C’li personelin, 01.01.2015 tarihinden itibaren kesintisiz istihdamı yasa hükmü ile de kurala bağlanmıştı. Dolayısıyla her ne kadar “geçici personel” adı altında istihdam edilseler de, 4/C’li personelin yaptıkları işin geçicilik, mevsimlik ya da vasıfsız bir görevle ilgisi bulunmamakta idi.

 Nitekim, **Danıştay 12. Dairesi'nin 2013/725 E, 2013/8623 K. sayılı ve 26.11.2013 tarihli kararında da**; “..1999 yılından sonra yaygınlaştırılan ve uygulamada Kanundaki tanım ve fonksiyonundan ciddi sapmalar yaşandığı öğreti ve kamuoyu tarafından dile getirilen ve yargı kararlarıyla tespit edilen ülkemiz geçici personel istihdam rejimindeki aksaklıkların, özellikle de geçici personelin 1 yıldan sadece 2 gün az süreli sözleşmelerle ve hemen her yıl yenilenen sözleşmelerle "geçicilikten" uzak şekilde, somut olarak hangi işlerde çalıştırılacakları belirtilmeksizin asli/sürekli memur islerinde istihdamının göz ardı edilmesi, Medeni Kanunun 2. Maddesinde düzenlenen iyiniyet kuralına ve Anayasa'nın 138/1. Maddesinde ifade edilen evrensel hukuk kurallarına uygun düşmeyecektir..” denilerek, 4/C’li personelin geçicilikten uzak şekilde, tıpkı kadrolu memurlar ve 4/B’li sözleşmeli personel gibi asli/sürekli kamu hizmetinde istihdam edildikleri açıkça ifade edilmiştir.

Nitekim, kamuda asli ve sürekli kamu hizmetinin ifasında aynı işi yapan personel arasındaki statü farklılıklarını kaldırmak amacından hareketle 4/C’li personelin 4/B statüsüne geçiş süreci başlatılmıştır. Ancak, eşitlik ilkesine tamamen aykırı olan dava konusu düzenlemeler nedeniyle, 4/C statüsünden 4/B statüsüne geçiş sadece kağıt üzerinde kalmıştır. 4/C statüsünde asli ve sürekli kamu hizmetinde istihdam edilmekte iken 4/B statüsüne geçirilen personelin diğer 4/B’li personel ile ayrıma tabi tutularak, statü, mali ve özlük haklar bakımından daha düşük şartlar altında çalıştırılmasının hiçbir haklı ve hukuki gerekçesi bulunmamaktadır.

T.C. Anayasasının 2. maddesinde; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.” 10. maddesinin 1. fıkrasında; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." hükmüne, 5. fıkrasında ise; "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." hükmüne yer verilmiştir.

**Anayasa Mahkemesinin 28.04.2011 tarih ve 2009/39E, 2011/68K sayılı kararında** aynen *“(…)Anayasa’nın 2. maddesinde yer alan 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, hukuk güvenliğini gerçekleştiren, Anayasa’ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, yargı denetimine açık olan devlettir.*

 *Hukuk devletinin sağlamakla yükümlü olduğu hukuk güvenliği ilkesi, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılan ve temel hak güvencelerinde korunan ortak değerdir.(…)”* denilerek hukuk devletinin tanımı yapılmıştır.

Türkiye Cumhuriyetinin nitelikleri arasında yer alan hukuk devletinin en önemli özelliğinden biri de "güvenilir" olmasıdır. Hukuk devleti bütün faaliyetlerde hukukun egemen olduğu devlettir. İdare, görevlerini yerine getirirken, "Hukuk Devleti" niteliğini yitirmemelidir.

 İnsan haklarına saygılı ve bu hakları koruyan, adalete ve eşitliğe dayanan bir hukuk düzeni kurarak bu düzeni sürdürmekle kendini yükümlü sayan, tüm çalışmalarında hukuk kurallarına ve Anayasa'ya uyan, işlem ve eylemleri yargı denetimine bağlı olup toplum yaşamında, bireylerin haksızlığa uğratılmamasını ve mutluluğunu amaç edinen bir devleti biçimleyen hukuk devleti, devlete güven ilkesini de doğal olarak içerir. Devlete güven, hukuk devletinin sağlamak istediği huzurlu ve istikrarlı bir ortamın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İdarenin yapmış olduğu işlemlerle kişilerin haksızlığa uğramasına neden olması kabul edilemez bir durumdur.

Bu bağlamda, dava konusu düzenlemenin hukuk devleti, hukuki güven ve eşitlik ilkesini açıkça zedelediği görülmektedir.

**4/B’ye geçirilen 4/C’li personelin sadece yükseköğrenim mezunu olup olmamasına göre ayrıma tabi tutularak "idari büro görevlisi" ve "idari destek görevlisi" şeklinde atanmaları, buna karşılık atandıkları pozisyonlarda, öğrenim durumu, önceki hizmetleri, mesleki beceri ve tecrübelerinin hiç dikkate alınmaması, kamu yararı ve hizmet gereklerine de aykırıdır.**

4/B statüsünde olduğu gibi pozisyon unvanları belirlenirken eğitim düzeyi ve mezuniyet alanlarına bakılarak değil de, mülga 4/C statüsündeki ücret skalalarını belirlemek için kullanılan Üniversite Mezunu, Lise Mezunu ve İlköğretim Mezunu gibi bir ayrımla belirleme yapılmıştır. Böylelikle örneğin, Mühendis veya Tekniker Ünvanlı olması gereken personelin İdari Büro Görevlisi, Teknisyen olması gerekenlerin ise İdari Destek görevlisi yani hizmetli personel olarak istihdam edilmesine neden olunmuştur. Özelleştirilen kurumlardaki teknik unvanlar tamamen görmezden gelinmiştir. Örneğin; yıllarca teknik eğitim görmüş, kamu kurumlarının elektrik bakım ve onarım işlerinde yıllarca görev yapmış bir 4/C’li personelin, aldığı eğitim ve mesleki tecrübesi tamamen hiçe sayılarak "idari destek görevlisi" olarak atanmasında kamu yararı bulunmadığı açıktır.

Kamu personelinin öğrenim durumu, önceki hizmetleri, mesleki beceri ve tecrübelerigözetilerek en verimli olacağı alanda değerlendirilmesi, kamuda daha etkin ve verimli hizmet vermesinden dolayı kamu yararı ve hizmet gereklerine daha uygun olacak, diğer yandan kendisinin çalışma huzur ve şevkini artıracaktır.

**T.C. Anayasası’nın 49. maddesinde**; “**Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, 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 alır.**” denilmiştir.

**657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda**, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenlerin memur sayılacağı belirtilmiştir. 45. Maddesinde; “**Hiç bir memur sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılamaz**.” hükmüne yer verilerek, her kamu görevlisinin kendi hizmet sınıfında, yani bilgi ve tecrübe sahibi olduğu daha verimli olabileceği alanlarda istihdam edilmesi amaçlanmıştır.

Bu bağlamda, 4/C statüsünden 4/B statüsüne geçen personelin de diğer kamu personeli gibi öğrenim durumu, önceki hizmetleri, mesleki beceri ve tecrübelerine uygun olan işlerde istihdam edilmesi, kamu yararı, hizmet gereği ilkelerine ve kanun koyucunun amacına uygun olacaktır. Buna karşılık, "idari büro görevlisi" ve "idari destek görevlisi" şeklinde kamuda görev tanımı yapılmamış unvanlar oluşturularak bu unvanlara atama yapılması, eşitlik ilkesine, çalışma barışına aykırı olduğu gibi suistimale de son derece açıktır. Hukuka aykırı olan söz konusu düzenlemenin iptali hakkaniyet gereğidir.

 2)-Dava konusu Kararın 3. Maddesinin 3. fıkrasında yer alan; **“Bu madde uyarınca atananların ücretleri, görevin yapılmasını müteakiben her ayın 15'inde ödenir**.” ibaresinde eşitlik ilkesine ve hakkaniyete uyarlık bulunmadığından iptali gerekmektedir. Şöyle ki;

4/B’li sözleşmeli personel hakkında uygulanan 6/6/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar; Madde 11- **“Ödemeler her ay başında peşin yapılır. (**Değişik:22/11/2010-2010/1169)Ay sonundan önce ayrılmalarda, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlanması veya ölüm sebebiyle sözleşmenin sona ermesi halleri dışında, kalan günlere düşen ödemeler doğrudan geri alınır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu düzenleme uyarınca, 4/B’li sözleşmeli personele maaşları her ay başında peşin olarak ödenmektedir. Aynı şekilde 4/A statüsünde görev yapan kadrolu memurlara da maaşları peşin olarak ödenmektedir. Buna karşılık, 4/C statüsünden 4/B statüsüne geçirilen personelin ücretlerinin bahsi geçen maddede belirtildiği gibi peşin olarak değil, mülga 4/C statüsünde olduğu gibi görevin yapılmasını müteakiben her ayın 15'inde ödeneceği düzenlenerek eşitlik ilkesi zedelenmiştir.

Kamuda diğer kadrolu memurlar ve sözleşmeli personel gibi asli ve sürekli kamu görevinin ifasında görev yapmakta olan 4/C’li personelin statülerinin değiştirilerek 4/B (sözleşmeli personel) statüsüne alınmalarına istinaden, diğer 4/B’li personel gibi ödemelerin her ay başında peşin olarak ödenmesi hukuk devleti ilkesi, eşitlik ilkesi ve hakkaniyetin gereğidir.

3- Dava konusu Kararın 3. Maddesinin 4. Fıkrasının ilk cümlesinde yer alan “**657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrasının ikinci paragrafı kapsamında yer alanlardan bu madde uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarına atananların sözleşmeleri, 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona erer..”** ibaresinde hukuka uyarlık bulunmadığından iptali gerekmektedir. Şöyle ki;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinin mülga (C) fıkrasına; 11 Eylül 2014 tarih ve 29116 Mükerrer Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun’un 66. maddesi ile aşağıdaki paragraf eklenmiştir: “*Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir*.”

Dava konusu düzenlemede, söz konusu madde hükmü kapsamında yer alan 4/C’li personelden sözleşmeli personel pozisyonlarına atananların sözleşmelerinin, 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona ereceği düzenlemesine yer verilmiştir.

Oysa ki, 4/B'li Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar; Madde 12- “**65 yaşını bitirmiş olanlar sözleşmeli olarak çalıştırılamazlar. Sözleşmeli çalıştırılmakta iken 65 yaşını dolduranların sözleşmeleri, 65 yaşını doldurdukları tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.”** denilmektedir.

Dolayısıyla, 4/C’li personelin geçiş yaptığı 4/B statüsünde emeklilik yaşı 65’tir. 65 yaşından önce hiçbir sözleşmeli personelin sözleşmesinin yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı gerekçesiyle feshi söz konusu değildir. Buna karşılık, 4/C’den 4/B statüsüne geçen personelin sözleşmesi yaşlılık aylığına almaya hak kazandığı anda sona ermektedir.

Bilindiği üzere, 4/C’li personelin 4/B statüsüne geçirilme süreci, statüler arasındaki farklılıkları kaldırmayı ve eşit çalışma koşullarının oluşturulmasını amaçlayan bir süreçtir. Buna karşılık, görünürde geçiş yapılmış ise de çalışma koşullarındaki ayrımcılık aynen devam ettirilmekte, 4/B maddesinin içine yerleştirilmiş bir 4/C statüsü oluşturulmaktadır. Yıllarca eşit çalışma koşullarına sahip olmak için bekleyen 4/C’li personelin beklentileri karşılık bulamamıştır. Hukuki güven ilkesini zedeleyen ve eşitlik ilkesine açıkça aykırı olan dava konusu düzenleme sebebiyle çalışma barışının sağlanamayacağı aşikardır.

Dava konusu düzenleme, taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelere, başta eşitlik ilkesi olmak üzere Anayasa'nın emredici hükümlerine, iç hukuk mevzuatımızda yer alan çalışan haklarına ve işsizliği önlemeye ilişkin yasal düzenlemelere açıkça aykırı olup, aşağıda yer alan ve ekte sunduğumuz emsal Danıştay kararı ile çok sayıda emsal yargı kararının gerekçesi doğrultusunda iptali gerekmektedir.

 **ANAYASA'nın başlangıç bölümünde**; "Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu” belirtilmiş,

 **2. maddesinde**; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir. ";

 **5. maddesinde**; "Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.";

 **10. maddesinin 1. fıkrasında**; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." hükmüne, 5. fıkrasında ise; "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

 **17/1. maddesinde**; "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. ";

 **49. maddesinde**; "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, 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 alır.";

 **65. maddesinde**; "Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.";

 **90/5. maddesinde**; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır." hükümleri yer almaktadır.

 Ülkemizce 16.02.1950 tarih ve 5543 sayılı Kanun ile kabul edilerek 18.02.1950 tarih ve 7346 sayılı resmi gazetede yayımlanan 2 No’lu ILO İşsizlik Sözleşmesinde işsizliği önlemeye ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

 06.4.1949 gün ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca 27.5.1949 gün ve 7217 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan **Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin:** 23. maddesinde; " 1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.” hükmü yer almaktadır.

 **Avrupa Sosyal Şartı**'nın: 1. bölümünün 2. maddesinde; "Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır."; 4. maddesinde; "Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır." 20. maddesinde; "Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler; a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme; b- Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon; c -İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları; Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme." hükümlerine yer verilmiştir.

 Diğer yandan, ülkemizde son dönemde fetö terör örgütüne mensup olduğu tespit edilen çok sayıda kamu personelinin KHK’lerle kamu görevinden ihraç edildiği dikkate alındığında, kamuda yetişmiş kalifiye personele ihtiyaç bulunduğu şüphesizdir.

 Bu bağlamda, kamu kurumları bünyesinde asli ve sürekli kamu görevinin ifasında uzun yıllar görev yapmış olan 4/C’li personelin, haklarında herhangi bir disiplin soruşturması yapılıp yapılmadığına, görevinde başarısızlığına veya hizmetine ihtiyaç duyulmadığına yönelik hukuken kabul edilebilir somut bir gerekçe bulunup bulunmadığına bakılmaksızın salt yaşlılık ya da malullük aylığına hak kazanmaları nedeniyle hizmet akitlerinin sonlandırılmasında hukuka uyarlık bulunmadığı açıktır.

 4/C statüsünde görev yapan personel, her yıl yenilenen hizmet sözleşmeleri ile asli ve sürekli kamu hizmetinin ifasında yıllarca hizmet vermiştir. Buna karşılık, diğer 4/A (memur) ve 4/B (sözleşmeli personel) statüsünde çalışan kamu görevlileri gibi 65 yaşına kadar çalışma hakkı tanınması gerekmekte iken, salt prim ödeme gün sayısı itibarıyla yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı gerekçesiyle erken yaşta hizmet akdinin sonlandırılması eşitlik ilkesine aykırıdır.

 Nitekim, yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı için hizmet akdi sonlandırılan bir 4/C’li personel tarafından açılan davada, **Bursa 1. İdare Mahkemesinin 2011/214 E., 2011/1082 K. sayılı ve 29.09.2011 tarihli iptal kararının onanmasına ilişkin ekte sunulan DANIŞTAY 12. DAİRESİNİN 2012/1340 E., 2014/2763 K. SAYILI VE 16.04.2014 TARİHLİ KARARI DA BU YÖNDEDİR:**

 Bursa 1. İdare Mahkemesinin 2011/214 E. sayılı ve 23.06.2011 tarihli kararıyla önce işlemin yürütmesi durdurulmuş, akabinde ise Bursa 1. İdare Mahkemesinin 2011/214 E., 2011/1082 K. sayılı ve 29.09.2011 tarihli kararı ile iptal edilmiştir.

 Kararın gerekçesinde; **“…Dava dosyasının incelenmesinden; davacının 1990 yılından bu yana Bursa Bölge Müdürlüğü emrinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C bendi uyarınca geçici personel olarak görev yaptığı ve her yıl hizmet sözleşmesinin yenilendiği, davacı ile davalı idare arasında en son sözleşmenin, 17.5.2010-24.12.2010 tarihleri arasını kapsayacak şekilde 17.5.2010 tarihinde imzalandığı ve 24.12.2010 tarihinde sona erdiği, sözleşmesinin sona ermesi üzerine 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre yaşlılık aylığını hak etmesi sebebiyle sözleşmesinin yenilenmediği anlaşılmaktadır. …..Bu durumda, 1990 yılından bu yana 20 yıldır görev yapan davacının, görevinde başarısızlığına veya hizmetine ihtiyaç duyulmadığına yönelik hukuken kabul edilebilir bir somut tespit bulunmadığı anlaşıldığından hizmet sözleşmesinin sona ermesi üzerine 5510 Sayılı Kanunu'na göre yaşlılık aylığını hak etmesi sebebiyle sözleşmesinin yenilenmemesine dair işlemde kamu yararı ve hizmet gerekleri bakımından hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmaktadır…**” denilmiştir. **BAHSİ GEÇEN KARAR, DANIŞTAY 12. DAİRESİNİN 2012/1340 E., 2014/2763 K. SAYILI VE 16.04.2014 TARİHLİ KARARI İLE ONANMIŞTIR.**

 **Ayrıca İstanbul 12. İdare Mahkemesinin 2016/250 E., 2017/845 K. sayılı ve 27.04.2017 tarihli kararı ile Rize İdare Mahkemesinin 2014/587 E., 2014/712 K. sayılı ve 12.12.2014 tarihli iptal kararı da bu yöndedir.**

**4-**Dava konusu Karar’ın 6. maddesi ile; Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar’a ekli “Sözleşmeli Personel Ek Ödeme Oranları Cetveli”ne eklenen 18. Sırada, Anketör, İdari Büro Görevlisi ve İdari Destek Görevlisi için %20 ek ödeme oranı belirlenmiştir. Söz konusu düzenleme hukuka aykırı olup, iptali gerekmektedir. Şöyle ki;

Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar’ın 1. Maddesinin 1. Fıkrasının (a) bendinde, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre usulüne uygun olarak vizesi yapılmış sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen sözleşmeli personele, bu karara ekli “Sözleşmeli Personel Ek Ödeme Oranları Cetveli”nde yer alan pozisyon unvanlarına karşılık gelen oranların en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil) uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda, sözleşme ücreti ile ilişkilendirilmeksizin her ay ek ödeme yapılacağı düzenlenmiştir.

“Sözleşmeli Personel Ek Ödeme Oranları Cetveli” incelendiğinde ise, 4/B’li personele pozisyon unvanı, öğrenim durumu ve hizmet yılı dikkate alınarak değişen oranlarda ek ödeme verildiği, en düşük ek ödeme oranının ise %70 olduğu görülmektedir.

Buna karşılık, 4/B’li sözleşmeli personel için belirlenen ek ödeme oranları 4/C’den 4/B’ye geçiş yapan personellere uygulanmamış, bahsi geçen cetvelde dava konusu düzenleme ile oluşturulan 18. Sırada %20 gibi çok düşük bir ek ödeme oranı belirlenmiştir. Örneğin, emsal teşkil eden 4/B’li Büro Personelinin alacağı ek ödeme oranı %85, 4/B’li Destek Personelinin alacağı ek ödeme oranı %70 iken, aynı ek ödeme oranını vermemek için tahsis edilen ve görev tanımı bile belli olmayan İdari Büro Görevlisi ve İdari Destek Görevlisine %20 ek ödeme oranı belirlenmiştir. Bu oran mülga 4/C Statüsündeki ek ödeme oranı ile aynı olup, aynı unvanlı 4/B’li personel ile arasında ortalama aylık 600,00 TL.’lik bir farka ve maddi hak kaybına neden olmaktadır. Daha iyi anlaşılabilmesi için örneklendirmek gerekirse;

**4/C’den 4/B’ye Geçen Personele Verilen Unvan ve Sabit Ek Ödeme Oranı:**

İdari Büro Görevlisi %20 206 TL

İdari Destek Görevlisi %20 206 TL

**4/B’li Personelin Ek Ödeme Oranı (Oranları kıdem bazında artış göstermektedir):**

Büro Personeli %85 876 TL

Destek Personeli %70 721 TL

Bilindiği üzere, ek ödemenin amacı, kamuda aynı veya benzer kadro ve görevlerde bulunan personel arasındaki ücret dengesini sağlamaktır. Bu amaçla maaşlara ek olarak belirli oranlarda ek ödeme yapılması öngörülmüştür. Bugüne kadar 4/A ve 4/B’li personel gibi asli ve sürekli kamu hizmetinin ifasında kesintisiz olarak istihdam edilen ve “sözleşmeli” statü anlamında 4/B’li personelden bir farkı bulunmayan 4/C’li personele hiç ek ödeme verilmemekte iken, 3. dönem toplu sözleşme hükümleri gereği, 01.01.2016 tarihinden itibaren diğer personele göre çok düşük oranlarda ek ödeme verilmeye başlanmıştır. 4/B statüsüne geçişle birlikte eşit mali ve özlük haklara sahip olacağını bekleyen 4/C’li personel, dava konusu düzenleme ile yine bir ek ödeme mağduriyeti ile karşı karşıya bırakılmıştır.

4/C statüsünden 4/B statüsüne geçenlerin eşit oranda ek ödemeden yararlanması, “eşit işe eşit ücret” ilkesinin gereği olduğu kadar, ücret dengesi ve çalışma barışı açısından da gereklidir. Aksine bir uygulama, ülkemizin taraf olduğu uluslararası ILO sözleşmelerine, çalışan haklarının korunmasına yönelik iç hukuk normlarına, T.C. Anayasasına, Danıştay’ın ve çok sayıda emsal yerel mahkemenin kararlarına aykırıdır.

**T.C. Anayasası’nın; 10. maddesinde**; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” **18. maddesinde**; “Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır.” **49. maddesinde**; “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, 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 alır.” **55. maddesinde**; “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.” **65. maddesinde**; “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.” **90/5 maddesinde**; “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.” **128.maddesinde;** “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.” hükümlerine yer verilmiştir.

06.04.1949 tarih ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca 27.05.1949 tarih ve 7217 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan **Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin;**

**7. Maddesinde**; “Herkes yasa önünde eşittir ve ayrım gözetilmeksizin yasanın korumasından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir. Herkesin bu Bildirge’ye aykırı her türlü ayrım gözetici işleme karşı ve böyle işlemler için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır.”

**22. Maddesinde**; “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.”

**23. Maddesinde**; “1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.”

**Avrupa Sosyal Şartı**’nın;

Ülkemizin de kabul ettiği;

**1.bölüm 2. maddesinde**; “Tüm çalışanların âdil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.”

**4. Maddesinde**; “Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli âdil bir ücret alma hakkı vardır.”

**2. bölüm 4. Maddesinde**; “Akit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla: 2 Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı; 3 Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı; 4 Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı; 5 Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi taahhüt ederler. Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.”

**16. Maddesinde**; “Akit Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi taahhüt ederler.”

**20. Maddesinde;** Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler: a İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme; b Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon; c İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları; d Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.”

Ayrıca ülkemizin taraf olduğu (26, 100, 118 Nolu) ILO sözleşmeleri ile de çalışma hayatımızda eşitlik ve eşit işe eşit ücret ilkeleri benimsenmiştir.

Dava konusu düzenleme sebebiyle, 4/C’den 4/B statüsüne geçen personele %20 gibi çok düşük bir oranda ek ödeme oranının belirlenmesinin hiçbir haklı ve hukuki gerekçesi bulunmamaktadır. Zira bu personel de diğer sözleşmeli personel gibi 4/B statüsünde, asli ve sürekli kamu hizmetinin ifasında kesintisiz olarak görev yapmaktadır. Buna karşılık, belirlenen düşük ek ödeme oranı sebebiyle, zaten düşük gelir grubunda yer alan bu personelin ciddi anlamda maddi hak kaybı bulunmaktadır. Aradaki bu gelir farkının her geçen gün ülkemizdeki çalışma barışını ve huzurunu olumsuz yönde etkileyeceği şüphesizdir.

2577 sayılı Yasanın 27. maddesinin 2 numaralı bendi gereğince “İdari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda gerekçe göstererek yürütmenin durdurulmasına karar verebilirler.” denilmektedir. Dava konusu düzenleme yönünden şartlar oluştuğu için öncelikle dava konusu hükümlerin yürütmesinin durdurulması gerekmektedir.

Yukarıda izah edilen sebeplerle, işbu davanın açılması zarureti hasıl olmuştur. Bu hususta nihai takdir hakkı Sayın Mahkemeniz’e aittir.

**HUKUKİ SEBEPLER :** T.C. Anayasası vs ilgili mevzuat

**HUKUKİ DELİLLER :** 30.03.2018 tarih ve 30376 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2018/11587 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar İle Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar, Danıştay 12. Dairesinin 2013/725 E, 2013/8623 K. sayılı ve 26.11.2013 tarihli kararı, Danıştay 12. Dairesinin 2012/1340 E., 2014/2763 K. sayılı ve 16.04.2014 tarihli kararı, Bursa 1. İdare Mahkemesinin 2011/214 E., 2011/1082 K. sayılı ve 29.09.2011 tarihli iptal kararı, emsal yargı kararları, vs her türlü yasal delil

**SONUÇ VE TALEP :** Yukarıda arz ile izahına çalıştığımız ve mahkemenin re’sen gözeteceği sair hususlar nedeni ile,

 I)-30.03.2018 tarih ve 30376 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2018/11587 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar İle Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar’ın;

 **1-**3. Maddesi ile Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’a eklenen Geçici 11. Maddenin 1. Fıkrasında yer alan ***“…. diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan yükseköğrenim mezunu olanlar "idari büro görevlisi" unvanlı, diğerleri ise "idari destek görevlisi" unvanlı pozisyonlara idarelerince atanır..”*** ibaresinin,

**2-**Aynı maddenin 3. Fıkrasında yer alan; “***Bu madde uyarınca atananların ücretleri, görevin yapılmasını müteakiben her ayın 15'inde ödenir***.” ibaresinin,

**3-**Aynı maddenin 4. Fıkrasının ilk cümlesinde yer alan “***657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrasının ikinci paragrafı kapsamında yer alanlardan bu madde uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarına atananların sözleşmeleri, 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona erer***..” ibaresinin,

**4-**6. maddesi ile; Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar’a ekli “Sözleşmeli Personel Ek Ödeme Oranları Cetveli”ne eklenen 18. Sıranın,

Öncelikle YÜRÜTMESİNİN DURDURULMASI ve devamında İPTALİNE;

 II)Tüm yargılama harç, masraf ve ücreti vekaletin karşı yan üzerinde bırakılmasına karar verilmesi hususunda gereğini bilvekale arz ile talep ederim.

**DAVACI (TÜRK EĞİTİM SEN)**

**VEKİLİ**

**AV. DİLEK ATAK**

EKLER:

1-Onanmış vekaletname örneği

2-Hukuki deliller bölümünde sayılanlar