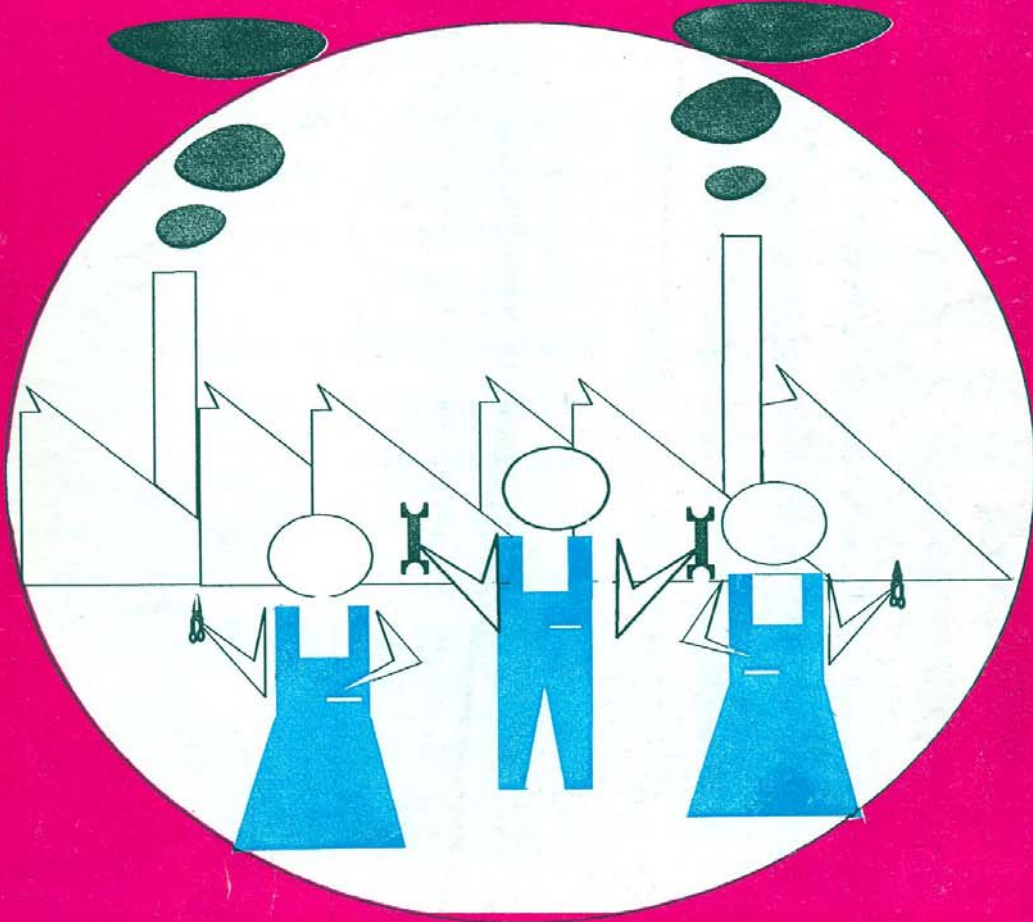


Devlet Denetim Elemanları Derneği

denetim

Yıl: 4 * Sayı: 48 * Aralık / 1989 * Fiyatı: 1.000 TL. (KDV dahil)



İçtihat Çemberinden
Kurtulamayan Bir Konu

KIDEM TAZMİNATI

denetim

Aylık Dergi

denetim

Devlet Denetim Elemanları

Derneği

(DENETDE)

adına Sahibi ve

Yazı İşleri Müdürü:

Selahattin BALTA

Genel Başkan

Yayın Kurulu Başkanı:

Mehmet UZER

Yönetim Yeri:

Bayındır Sok. 7/10

Kızılay/ANKARA

Telefon: 132 43 48

Yayın Kurulu Üyeleri:

Ali Rıza AYDIN, İ. Zafer

KARAKULAK, Musa ÖZDEMİR

Burhan ÖZBEY, Sacit

YÖRÜKER,

Genel Koordinatör:

Engin UÇ

1. Gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilmez.
2. İmzalı yazılardaki görüşler dergimizi bağlamaz.
3. Kaynak gösterilmek koşulu ile dergimizden alıntı yapılabilir.
4. Yayın Kurulumuzun uygun göreceği yazılara telif ücreti ödenir.

Yıllık aboneli 10.000 TL (KDV dahil)

Abone Bedelleri:

Türkiye Halk Bankası
Maltepe / Ankara Şubesi
nezdindeki 304-400/66036
no'lu hesaba yatırılabilir.

Üye Aidatları:

T. C. Ziraat Bankası
Kızılay/ANKARA Şubesi
nezdindeki 30440-999
no'lu hesaba
veyaHalkbank Maltepe- ANKARA
Şubesi nezdindeki 304-400/
66006 no'lu hesaba yatırılabilir.

Dizgi: Denetim Dergisi

Tel: 132 43 48

Kapak düzenleme: Denetim.

Baskı: ENGİN YAYINLAR

BASİMEVİ / ANKARA

Tel: 346 73 46.

İÇİNDEKİLER

2

Denetim'den
Yayın Kurulu

3

Osman USTA
Kıdem Tazminatında
Yeni Bir Aşama

6

Söyleşi

Musa ÖZDEMİR

Sözleşmeli Personelin
Bugünkü Konumu

8

İ. Zafer KARAKULAK
1990 Yılı Programı
Enflasyon Hedefi % 54

9

DENETDE

Müfettiş Yardımcısı
Sınavlarına Hazırlama
Kursları Düzenliyor.Kamu Yararına Çalışan
Derneklerden Sayılma
Talebinde Bulundu.

10

Bülent SERİM

Üniversitelerde ve
Sağlık Kurumlarında
Döner Sermaye Payını
Etkileyen Ödemeler

14

DENETDE

Yönetim Kurulu
Üyelerini Tanıyalım
Burhan İPER

15

Ruhi TEK
Yorumsuz
Basından Seçkiler

16

Burhan ÖZBEY
Sevgili ÖğretmenimAvrupa Öğretmen
Sendikaları komisyonu
Türkiye'de Öğretmenler,
Sendika Hakkından
Yoksun Olmalarını
Protesto etti.

17

Karikatür
Seçkin TEMUR

18

Bir Fotoğraf
Sibel GEDİKGeleneksel Gecelerimiz
İzmir ve Ankara'da
Yapılacak

19

Basında Denetim

20

Kısa - Kısa

21

Sacit YÖRÜKER
Bir Kitap Bir Söyleşi

23

İçtihat Bülteni

24

Eğlenelim
Düşünelim

Sayıştay Uzman Denetçisi Musa Özdemir, Sözleşmeli Personel konusuyula ilgili sorularımızı yanıtladı.

Sözleşmeli Personelin Bugünkü Konumu



KİTlerde memur ve diğer kamu görevlisi çalıştırmak Anayasal bir zorunluluk olup bu statüler ortadan kaldırılamaz. Sözleşmeli personel ile ilgili yeni bir KHK çıkarılsa bile bu KHK'de personele siyasi faaliyet yasağı getirilemez.

DENETİM - Anayasa Mahkemesi Sözleşmeli personele ilişkin KHK'nin hangi hükümlerini hangi ilkeler doğrultusunda iptal etmiştir? Somut sonuçları nelerdir? Özetler misiniz?

ÖZDEMİR - İptal kararı ve gerekçesi incelendiğinde Anayasa Mahkemesinin ağırlıklı olarak 4 nokta üzerinde durduğu görülmektedir.

1- KHK'nin 42'nci maddesinde KİT'lerde sadece işçi ve sözleşmeli personel çalıştırılması hükmü getirilmiştir. Anayasa Mahkemesi bu hükmü Anayasanın 128'inci maddesine aykırı bulmuştur. KİT'lerde genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli hizmetlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülmesinin zorunlu olduğuna karar vermiştir. Sözleşmeli personelin ise sadece bu hizmetler dışında kalan görevlerde çalıştırılabileceği benimsenmiştir.

Bu yaklaşımı biraz açarsak karşımıza şu gerçekler çıkmaktadır. KİT'ler asli ve sürekli kamu hizmeti gören kurullardır. KİT'lerin hizmet verirken memur, diğer kamu görevlisi ve işçi çalıştırması doğaldır. Sözleşmeli personel çalıştırılması ise bu üç statü dışında kalan, kendine özgü yeni bir çalışma türüdür. Bir başka anlatımla sözleşmeli personel çalıştırılması bir istisnadır. Tüm KİT personelinin sözleşmeli statüye geçirilmesi olanaksızdır. KİT'lerde memur ve diğer kamu görevlisi çalıştırmak Anayasal bir zorunluluk olup bu statüler ortadan kaldırılamaz.

2- KHK'nin yine 42'nci maddesinde özetle: sözleşmeli personel, bir hizmet sözleşmesiyle çalışan ancak işçi stütüsünde olmayan personeldir. toplu iş sözleşmesi kapsamına alınamaz. Sözleşmenin uygulanmasında doğacak ihtilaflar adli yargıda karara bağlanır hükümleri bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesi sözleşmeli personele güvence sağlanması gerektiğini, işçilerin sözleşmeli statüye geçirilmesinin Anayasa'da tanınan hakların kaldırılması anlamına geleceğini, aynı işi yapan ve aynı sorumlulukları taşıyanların aynı statüde olmaları gerektiğini, bunların ayrı statülerde farklı ücret rejimlerinde çalıştırılmasının sakıncalı olduğunu karara bağlamıştır.

Gerekçeli kararın bu konulara ilişkin somut sonuçları ise şöyle özetlenebilir. Sözleşmeli personel modeli kendine özgü yeni bir çalışma türü de olsa sözleşmeli personel sonuçta kamu görevlisidir. Bunlara da işçilere ve memurlara Anayasa da sağlanan güvencelerin benzerlerinin sağlanması gerekir. Ayrıca sözleşmeli personel ile çalıştığı KİT arasındaki anlaşmazlıkların çözüm yeri adli yargı değil idari yargıdır. KİT'lerde çalışan işçileri sözleşmeli statüye geçirmek Anayasa'nın işçilere tanıdığı hakları kaldırmaya yönelik bir girişimdir. İşçiler sözleşmeli statüye geçirilemez. Hemen eklemeliyim ki Mahkeme, tüm çalışanlara örgütlenme hakkı tanıyan, Türkiye'nin de onayladığı uluslararası anlaşmaların

Anayasa Mahkemesinin denetiminde olmadığını bu nedenle konuya giremediğini belirtmek gereğini de duymuştur.

3. Sözleşmeli personelin işe alma, disiplin, işten uzaklaştırma, ünvan ve görev yerlerinin belirlenmesi, çalışma süreleri ve koşulları, ücret ve primin hesaplanma usul ve esasları konularında KHK'nin 44, 45, 46, 49, 53 ve geçici maddesinde yer alan hükümler, YPK ve KİT yönetim kurullarına tanınan yetkiler Anayasa'nın başta 7 ve 128'inci maddeleri olmak üzere birçok maddesine aykırı bulunmuş ve iptal edilmiştir.

Bu maddelerin iptal gerekçelerinden şu sonuçlar çıkartabiliriz.

Sözleşmeli personelin mali, sosyal ve hukusal tüm hakları ve yükümlülükleri ana hatlarıyla bir çerçeve yasa da yer almalıdır. Yasa yetkiyi başka kurumlara bırakmadan konuları kendisi kurallandırmalıdır. Çıkarılacak yasa da sözleşmeli personele çalışma güvencesine kavuşturulmalıdır. İyi niyet ve ahlak gibi öznel ölçütlere dayalı, düzenlemeler yapılamaz. Ayrıca altını çizerek belirtmeliyiz ki, Anayasa Mahkemesi kararı bir bütün olarak değerlendirildiğinde sözleşmeli personel konusunun bir çerçeve yasa çıkmadan KHK ile çözümlenmesi olanaklı değildir.

4- Sözleşmeli personele siyasi faaliyet yasağı getiren 51'inci madde siyasi hak ve ödevlerin KHK ile düzenlenemeyeceğini hükme bağlayan Anayasanın 91. maddesine aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Bunun anlamı açıktır. Sözleşmeli personel ile ilgili yeni bir KHK çıkarılsa dahi bu KHK de personele siyasi faaliyet yasağı getirilemez.

DENETİM - Anayasa Mahkemesinin tanıdığı 6 aylık süre 25 Ocak 1989'da dolmaktadır. Bu süreye dek veya yeni bir düzenleme yapılıncaya dek Anayasa Mahkemesi kararının hukuki sonuçları nelerdir?

ÖZDEMİR - Anayasa Mahkemesi kararları geriye doğru yürütülememektedir. Kararın yürürlük tarihi yeni bir düzenleme yapılmadıkça 25 Ocak 1989 günüdür. Bu tarihe dek veya yeni bir düzenleme yapılıncaya dek sözleşmeli personele KHK hükümleri uygulanmaya devam edilecektir.

Buna göre;

-Yasa veya KHK ile yeni bir düzenleme yapılıncaya dek sözleşmeli personel aynı statüde çalışmaya devam edecektir. Ücret ve diğer özlük haklarına ilişkin rejim aynen sürecektir. Ücretleri arttırmayı arttırmamak tamamen takdire balıdır.

-Yeni bir düzenleme yapılıncaya dek sözleşme süresi biten personele yeniden sözleşme yapılabilecektir. Sözleşmeli çalışan personelin sözleşmesinin feshi de mümkündür.

- Yeni bir düzenleme yapılıncaya dek KİT'ler sözleşmeli statüde çalıştırılmak üzere eleman alabilecek, halen memur olarak çalışanları sözleşmeli statüye geçirebilecektir.

DENETİM - Görüldüğü gibi yeni bir düzenleme yapılıncaya dek sözleşmeli personel YPK ve KİT yönetim kurullarının insafına terk edilmiştir. Bu durum sosyal hukuk devleti ilkesiyle çelişmez mi?

ÖZDEMİR - Altını çizerek belirtmek gerekir ki *yasa devleti* ile *hukuk devleti* farklı kavramlardır. Ben yukarıda yasa devleti çerçevesinde ve yazılı kurallara göre ortaya çıkan tabloyu sergiledim. Hukuk devletine saygılı, kendini hukuk devletiyle bağlı sayan bir yönetime düşen görev ise farklıdır. Ülkemizde hukuk devleti ilkesi çalışıyor olsa idi sözleşmeli personelin durumu şöyle değerlendirildi. Yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar, hiçbir kişinin sözleşmesi fesh edilmez, yeni sözleşmeli personel alınmaz, memurlar sözleşmeli statüye geçirilmesi durdurulur, mevcut sözleşmeli personelin ücret ve diğer özlük hakları yaşam koşulları dikkate alınarak belirlenirdi. Anayasa Mahkemesinin yasa koyucuya tanıdığı süre Anayasaya aykırı uygulamayı sürdürmek için değil hukuk devletine ve insan haklarına uygun bir düzenlemeyi yapmak için kullanılırdı. Yaşanan olaylar kanıtlanmaktadır ki yönetim kendisine iyi niyetle tanınan süreyi bu kavrama uymayacak şekilde kullanmaktadır.

DENETİM - 25 Ocak 1989 gününe dek yeni bir düzenleme yapılmazsa hukuki ve somut sonuçları neler olur?

ÖZDEMİR - Anayasa Mahkemesinin tanıdığı süre sonuna dek yeni bir düzenleme yapılmaması halinde memuriyetten sözleşmeli statüye geçirilenler yeniden memur statüsüne geçecektir. İşe ilk kez sözleşmeli olarak girmiş olanlar ile işçi iken sözleşmeli statüye geçirilenler ise işçi sayılacaklardır. Ancak bu geçişte çalışanların durumlarını yeni hukuksal duruma uydurulmasını sağlayacak bazı düzenlemelerin de yapılması gerekir. Kanımca üç soruna acil çözüm getirilmelidir. Bunlardan ilki sözleşmeli statüden kadrolu statüye geçirileceklerin ücretlerinin ne olacağıdır. Ücretlerin düşürülmesi hukuk mantığıyla bağdaşmaz, dondurmak ise çözüm değildir. En adil çözüm kadrolu personelin ücretini de sözleşmelilerin ücretine yükseltmektir. İkinci sorun; yıllardır sözleşmeli statüde çalışanların kadrolu statüye geçirilmesi halinde sözleşmeli statüde geçen sürelerinin değerlendirilmesidir. Üçüncü sorun emekli keseneğine esas aylık, emekli aylığı ve emekli ikramiyesi konularında adil bir çözüm yolu bulmaktır.

DENETİM - Şayet 25 Ocak 1989'dan önce yeni bir düzenleme yapılırsa bu düzenleme nasıl olmalıdır?

ÖZDEMİR - Anayasa Mahkemesi sözleşmeli statüyü kendine özgü, istisnai bir çalıştırma biçimi

saymaktadır. Bu statünün KHK ile değil bir yasayla düzenlenmesi gerekir. Bu çerçevede yasanın Anayasa Mahkemesinin gerekçeli kararında belirttiği sakıncaları ve yukarıda saydığımız sorunları giderici şekilde düzenlenmesi zorunludur. Karara uygun bir yasa çıktığında bunun adı sözleşmeli personel yasası değil KİT Personel Yasası olur. Bu yasa memur, diğer kamu görevlisi, işçi ve sözleşmeli personelin tanımları yapılır ve kimlerin hangi görevlerde hangi koşullarda çalışacağı belirlenir. Bu durumda da sözleşmeli personelin çok büyük bir çoğunluğunun tekrar memur statüsüne geçeceğinden kuşku yoktur. Çünkü Anayasa Mahkemesi KİT lerin asli ve sürekli kamu hizmeti gören kamu kuruluşları olduğunu ve memur çalıştırmak zorunda olduğunu hükme bağlamıştır.

DENETİM - 25. Ocak 1989 gününe dek yeni bir düzenleme yapılmaz ve yapılmasına gerek olmadığı, 657 Sayılı Yasının 4/B maddesine dayanılarak bugünkü uygulamanın aynen sürdürülebileceği şeklinde görüşler ileri sürülmektedir. Bu konudaki görüşünüz nedir?

ÖZDEMİR - 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 4/B maddesinde de sözleşmeli personele ilişkin bir düzenlemenin olduğu yıllarca bu hükme dayanılarak KİT'lerde de sözleşmeli personel çalıştırıldığı doğrudur. Ancak unutmamak gerekir ki bu düzenleme son derece sınırlıdır, koşulları bellidir. Kalkınma planında yer alan önemli projelerin hazırlanması için şart olan, zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere, özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Dairesinin görüşü alınarak Bakan oluru ile sözleşmeli personel çalıştırılması olanaktır. Bu dört kurulun biraraya gelmesi halen KİT'lerde çalışanlar için hem hukuken hem fiilen olanaksızdır. KİT'lerde çalışan 200 bin sözleşmeli personelden bir kaç bin kişinin durumu bu maddede uymaktadır. Kaldı ki 657 Sayılı Yasının 4'üncü maddesi uyarınca çıkarılan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların, Bakanlar Kurulunca saptanan sözleşmeli ücretlerinin ve Bütçe Yasalarında bu konuya ilişkin hükümlerin de Anayasa'ya aykırılığında kuşku yoktur. Anayasa Mahkemesinin kararını bir yana iterek 657 Sayılı Yasaya sarılmak Anayasa Mahkemesi kararlarını uygulamamaktır.

DENETİM - Çözüm nedir?

ÖZDEMİR - Konunun hukuki ve sosyal boyutları birlikte ve gerçekçi olarak değerlendirilmelidir. Geçici bir yasa çıkarılarak asli ve sürekli hizmetlerde çalışanların memur statüsüne geçirilmesi Anayasa Mahkemesi kararında öngörülen bir zorunluluktur. Kadrolu statüye geçirilenlerin dışında kalanların ise işçi sayılması hem hukukun hem sosyal gerçeklerin doğal sonucudur. Bu gerçek yadsınarak ister yasayla ister KHK ile yapılacak her düzenleme yeni sorunlara gebe olacaktır.