

**T.C.
RİZE
İDARE MAHKEMESİ**

ESAS NO :

KARAR NO :

DAVACI :
VEKİLİ : AV. ADEM KUVEL
(E-tebligat)

DAVALI : DİYANET İŞLERİ BAŞKANIĞI /ANKARA
VEKİLİ

DAVANIN ÖZETİ :

Camii'nde 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli imam hatip olarak görev yapan davacı tarafından, bulunduğu yere kadrolu atamasının yapılması talebiyle yapmış olduğu başvurusunun reddine dair davalı idarenin ... tarih ve ... sayılı işleminin; hukuka aykırı olduğu, ilk atamasının ... tarihinde ... ili, ... ilçesi, ... Camii'ne yapıldığı, 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun Sözleşmeli Personel İstihdamı başlıklı 10/A maddesinde; öngörülen süreyi tamamladığı, 703 sayılı KHK ile getirilen düzenlemede dönemsel kısıtlayıcı hiçbir hüküm yer almadığı halde; kadroya tayin hakkının sadece 703 sayılı KHK ile alınan sözleşmeli personele tanındığı şeklindeki değerlendirme, yasanın ihdas ediliş amacına aykırı hatalı bir hukuksal yorum olduğu ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : Davacının sözleşmeli imam-hatip alımı sonuçlarına göre ... tarihinde yapılan yerleştirmede ... Camii'ne sözleşmeli imam-hatip olarak yerleşerek 15/06/2015 tarihinden geçerli olmak üzere kendisi ile hizmet sözleşmesinin imzalandığı, sonrasında annesinin ... binaen nakil talebi üzerine şuan görev yapmış olduğu ... camiine naklen atamasının yapıldığı, söz konusu hükmün 02/07/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nın yürürlüğe girdiği tarihten sonra atanan sözleşmeli personeli kapsamakta olduğu, davacının anılan kanun hükmü uyarınca atanmadığından kadrolu olarak atanmasının mümkün olmadığı, tesis edilen dava konusu işlemin hukuka, mevzuata ve kamu yararı ile hizmet gereklerine uygun olduğu belirtilerek davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Rize İdare Mahkemesi'nce gereği görüldü:

Dava, ... Camii'nde 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli İmam Hatip olarak görev yapan davacı tarafından, bulunduğu yere kadrolu atamasının yapılması talebiyle yapmış olduğu başvurusunun reddine dair işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

Anayasa'nın 10. maddesinde, "*Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi 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." hükmü yer almış; 128. maddesinde ise, "*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.*

ESAS NO :

KARAR NO :

Memurların ve diğer kamu görevlilerin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.(...)" hükmüne yer verilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Temel ilkeler" başlıklı 3. maddesinde, bu kanunun temel ilkeleri "sınıflandırma", "kariyer" ve "liyakat" olarak sıralandıktan sonra; (C) bendinde liyakat ilkesi, "*Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.*" şeklinde tanımlanmıştır.

Aynı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında, kamu hizmetlerinin, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği; ikinci fıkrasının (B) bendinde ise; 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, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri olduğu belirtilmiştir.

Öte yandan, 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un, 9 Temmuz 2018 tarihli ve 30473 (3. Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 141. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi ile değişik 1. maddesinde, İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere; Cumhurbaşkanlığına bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kurulduğu belirtilmiş; 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 141. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendi ile anılan Kanuna eklenen "Sözleşmeli personel istihdamı" başlıklı 10/A maddesinde, "*Başkanlığın Din Hizmetleri Sınıfına ait kadrolarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli personel istihdam edilebilir.*

Sözleşmeli personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde öngörülen genel şartlar ile Başkanlık mevzuatı ile belirlenmiş olan özel şartları taşıyanlardan Kamu Personel Seçme Sınavı puan sırasına konulmak kaydıyla alım yapılacak her bir pozisyonun üç katına kadar aday arasından Başkanlık tarafından yapılacak sözlü sınav başarı sırasına göre atanır. Yapılan atama, sözleşmenin imzalanmasıyla geçerlilik kazanır. Sözleşme, imzalanmadan herhangi bir hak doğurmaz.

Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli personel dört yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilenlerin eşi bu personele tabidir. Sözleşme gereği dört yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları yerde din hizmetleri sınıfına ait kadrolarına atanır. Bu şekilde atananlar, aynı yerde en az iki yıl daha görev yapar.

Bu madde hükümlerine göre kadrolara atananların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca sözleşmeli pozisyonlarda geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar; atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına, göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

Bu madde kapsamında kadrolara atananlara iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.

Bu madde kapsamında sözleşmeli personelin atanacağı kadrolar, genel kadro usulü hakkında

**T.C.
RİZE
İDARE MAHKEMESİ**

ESAS NO :

KARAR NO :

İlgili Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibariyle ihdas edilerek genel kadro usulü hakkında ilgili Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerin ilgili bölümlerine eklenmiş ve atanmaların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle atama tarihinden itibaren iki ay içinde Cumhurbaşkanlığına ve Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Sözleşmeli personel olarak atanacakların başvuruları, sözlü sınava alınacakların belirlenmesi, sözlü sınav konuları, sözlü sınavın usul ve esasları, atanmaları ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir." hükmüne yer verilmiş iken, 05.07.2019 tarihli ve 30822 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7180 sayılı Kanunun 3. maddesiyle, aktarılan 10/A maddesinin 3. fıkrasında yer alan "dört" ibareleri "üç" şeklinde ve "iki" ibaresi de "bir" şeklinde değiştirilmiştir.

Diğer taraftan, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin "Geçiş hükümleri" başlıklı Geçici 1. maddesinin 7. fıkrasında ise, "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre yeniden yapılandırma sonucunda kapanan veya bünyesinde bulunduğu bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşu değişen birimlerde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personel, görev yapmakta oldukları birimlerin ve/veya bu birimlere verilmiş olan görevlerin ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre bünyesinde düzenlendiği bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşuna ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, pozisyonlarının vize edildiği teşkilat esas alınmak suretiyle pozisyonlarıyla birlikte devredilmiş sayılır. Bunlardan birimleri ve/veya bu birimlere verilmiş olan görevleri, ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre birden fazla bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşunun uhdesine geçen bakanlıkların veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının pozisyonlarında bulunanlar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde Cumhurbaşkanlığı kararıyla belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde atanır." hükmüne yer verilmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden, davacının 16.06.2015 tarihinde 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli imam hatip olarak ... Camii'ne atandığı, ... tarihinden itibaren de ... Camii'nde yine aynı statüde sözleşmeli İmam Hatip olarak görev yapmakta olduğu, ... tarihinde davalı idare kayıtlarına alınan dilekçe ile, 633 sayılı Kanunun 10/A maddesinin 3. fıkrası kapsamında, bulunduğu yere kadrolu olarak atamasının yapılması talebiyle başvurduğu, yapmış olduğu başvurusunun davalı idarenin ... tarih ve ... sayılı işlemiyle, atamasının 633 sayılı Kanunun 10/A maddesi kapsamında yapılmaması nedeniyle söz konusu haktan yararlanamayacağı gerekçesiyle reddi üzerine, bu işlemin iptali istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden; çoğu kamu kurumunda olduğu gibi Diyanet İşleri Başkanlığı emrinde de 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel istihdam edilebileceği, 633 sayılı Kanuna 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen 10/A maddesi gereğince de, sözleşmeli personelin belli koşullar dahilinde kadrolu olarak da atanabilecekleri anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık, sözleşmeli personele kadroya geçiş imkanı getiren hükmün, 09.07.2018 tarihli ve 30473 (3. Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmesi nedeniyle, bu tarihten önce sözleşmeli olarak atanmış kişilerin de bu madde ile getirilen haktan yararlanıp yararlanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Olayda, 633 sayılı Kanuna 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen 10/A maddesinin 3. fıkrasında, "Bu madde uyarınca atanmış sözleşmeli personel..." ibaresine yer verilmesi nedeniyle, davalı idarece kadroya geçiş imkanının, yalnızca 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe

ESAS NO :

KARAR NO :

girmesinden sonra Diyanet İşleri Başkanlığı teşkilatına sözleşmeli personel olarak atanana uygulanabileceği savunulmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, Anayasa Mahkemesi'nin 10.03.2011 günlü ve E:2008/54, K:2011/45 sayılı kararında da değinildiği üzere, Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen "yasa önünde eşitlik ilkesi", hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır.

Kanunların kamu yararının sağlanması amacına yönelik olması, genel, objektif, adil kurallara içermesi ve hakkaniyet ölçülerini gözetmesi ve kazanılmış hakları ihlal etmemesi Anayasanın 2. maddesinde belirtilen "hukuk devleti" olmanın gereğidir. Bu nedenle kanun koyucunun, hukuki düzenlemelerde kendisine tanınan takdir yetkisini anayasal sınırlar içinde adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütlerini göz önünde tutarak kullanması gerekmektedir.

Yasa koyucu; memur ve diğer kamu görevlileri ile bunların dışında çalışanlarla ilgili olarak, Anayasa'da belirlenen kurallara bağlı kalmak, adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütlerini gözetmek koşuluyla düzenleme yapma yetkisine sahiptir. Ancak, yapılan düzenlemelerin, aynı durum ve hukuki koşullarda görev yapan personelin bazıları lehine avantajlı uygulamalar getirmesi halinde, evrensel hukuk ilkesi olan eşitlik ve eşit muamele ilkelerine aykırılık oluşturması bir yana, kamu kurumundaki çalışma barışını bozacağı da izahat varestedir.

Nitekim, Danıştay 12. Dairesi'nce, geçici personel olan davacının, işçilere verildiği gibi kendisinin de iş sonu tazminatından yararlandırılması talebiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işleme karşı açılan davada verilen 24.04.2019 günlü ve E:2018/2637, K:2019/3020 sayılı kararda, *"Bu durumda, davalı idarede istihdam edilen geçici personel yönünden, işlem tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan Bakanlar Kurulu Kararında kıdem tazminatı/iş sonu tazminatına yer verilmemiş ise de; İş Hukukuna tabi işçilerin kıdem tazminatı ve sözleşmeli personelin iş sonu tazminatı adı altında aynı ödemeden yararlanıyor olmalarına karşılık 657 sayılı Yasanın 4/C maddesi ve diğer özel mevzuat hükümleri çerçevesinde istihdam edilen geçici personelin bu ödemeden yararlandırılmamasının Anayasanın 90. maddesi uyarınca Anayasal ve Evrensel Hukuk Normları bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir.*

Nitekim, Danıştay Onikinci Dairesinin 26/11/2013 tarihli, E: 2013/725, K:2013/8623 sayılı kararında yer alan açıklamalar ve Anayasa hükümleri ile İnsan Haklarına ve Çalışan Haklarına dair taraf olduğumuz uluslararası sözleşme hükümleri dikkate alındığında; "hukuk devleti ilkesi", "eşitlik ilkesi", "eşit iş için eşit ücret hakkı", "adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı", "eşit muamele görme hakkı" gibi Anayasa'nın 90.maddesi uyarınca kanun hükmünde olan evrensel hukuk normları ile İş Hukukunun temel prensiplerinden biri olan "Eşit davranma ilkesi" göz önüne alındığında; İş Hukuku öğretisinde (Süzek, Sarper: İş Hukukunun Genel Esasları, Savaş Yayınevi, 1. Bası, Ankara Ekim 1998, s.1-3) yapılan tasnif gereği "bağımlı çalışan"- "bağımsız çalışan" ayrımında işçiler ve memurlar gibi "bağımlı çalışanlar" grubuna giren geçici personelin diğer kamu görevlilerinin ve işçilerin yararlandığı söz konusu ödemeden yoksun bırakılmalarını gerektiren herhangi bir hukuki sebep bulunmaması karşısındaki iş sonu tazminatından yararlandırılmaları gerektiği sonucuna ulaşılmış olduğu açık olarak vurgulanmıştır." şeklinde değerlendirmelere yer verildikten sonra, geçici personele de mevzuatta yer almamasına rağmen eşitlik ilkesi gereğince iş sonu tazminatı ödenmesine hükmedilmiştir.

Görüldüğü üzere, her ne kadar kanunlar bakımından yürürlük tarihinden sonraki iş ve işlemlere uygulanma ilkesi kural olmakla birlikte, bazı durumlarda eşitlik ve hakkaniyet ilkelerine uygun yorum yapma zorunluluğu ve bazı durumlarda da yürürlüğe konulan geçici veya ek maddelerle geçmişe uygulanma durumu söz konusu olabilmektedir.

**T.C.
RİZE
İDARE MAHKEMESİ**

ESAS NO :

KARAR NO :

Bakılan uyuşmazlıkta da, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Geçici 1. maddenin 7. fıkrası ile, yeniden yapılandırma sonucunda kapanan veya bünyesinde bulunduğu bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşu değişen birimlerde 657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personelin, görev yapmakta oldukları birimlerin ve/veya bu birimlere verilmiş olan görevlerin ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre bünyesinde düzenlendiği bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşuna ilgili Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, pozisyonlarının vize edildiği teşkilat esas alınmak suretiyle pozisyonlarıyla birlikte devredilmiş sayılacağı hüküm altına alındığına göre, hakkaniyete uygun yorum ve eşitlik ilkeleri gereğince, daha önce atanan sözleşmeli personelin de **633 sayılı Kanununun 10/A maddesi uyarınca** atandığının kabulü zorunludur.

Kaldı ki, 633 sayılı Kanuna eklenen 10/A maddesi ile getirilen uygulama, sözleşmeli personel istihdamı yönünden yeni bir statü olmayıp, yalnızca 4/B'li personelin kadroya geçişlerine imkan tanıyan bir düzenlemedir. Ayrıca, maddede "*...çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları yerde din hizmetleri sınıfına ait kadrolarına atanır.*" denilmek suretiyle idareye bağlayıcı bir görev verilmiş olup, daha önce atanan sözleşmeli personelin bu haktan yararlanamayacağına dair bir yasaklama da öngörülmemiştir.

Bu durumda, yapılan açıklamalar ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Geçici 1. maddenin 7. fıkrası doğrultusunda, sözleşmeli statüde üç yılını doldurduğu açık olan davacının, mevzuatta aranana diğer şartları da sağlaması durumunda kadroya geçirilmesi gerekirken, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girmesinden önce sözleşmeli personel olarak atandığı ve 633 sayılı Kanununun 10/A maddesi kapsamında atanmadığından bahisle başvurusunun reddine ilişkin işlemde hukuka, mevzuata ve hakkaniyete uygunluk bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin **iptaline**, aşağıda dökümü yapılan ...-TL yargılama gideri ile karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen ...-TL vekalet ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, artan posta avansının davacı tarafından talep edilmesi halinde derhal, talep edilmemesi halinde kararın kesinleşmesinden sonra res'en davacıya iadesine, kararın tebliğini izleyen günden itibaren **30 gün** içerisinde **Samsun Bölge İdare Mahkemesi** nezdinde **istinaf** yolu açık olmak üzere, .../2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan

Üye

Üye