

T.C.

ANKARA

BÖLGE DARE MAHKEMESİ

1. DERE DAVA DARESİ

Y.D tiraz No : 2022/1041

YÜRÜTMENİN DURDURULMASI İSTEMİ HAKKINDA

VERİLEN KARARIN KISALTIYI (DAVACI) :

VEKİL : Av. Sadi Kayabaşı
Adres, UETS'de kayıtlıdır.

KARŞI TARAF (DAVALI) : Sağlık Bakanlığı

VEKİLLER :

İSTEMİN ÖZETİ : Üniversitesi Tıp Fakültesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi uyarınca sözleşmeli hemire olarak görev yapmakta iken KPSS 2022/5 yerleştirme sonucuna göre Hastanesine sözleşmeli hemire olarak yerleştirilmesi yapılan davacı tarafından yerleştirildiği hastaneye atanmasının yapılması istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 25/04/2022 tarih ve E.76219013-903.02.01-3213 sayılı idarenin iptali ve yürütmenin durdurulması ile ilgili idarenin iptali ve parasal haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davada; yürütmenin durdurulması isteminin **reddine** ilişkin olarak Ankara 18. Daire Mahkemesi'nce verilen 29/06/2022 gün ve E:2022/ sayılı kararın; hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek kaldırılması ve yürütmenin durdurulması istenilmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Ankara Bölge Daire Mahkemesi Nöbetçi Daire Dava Dairesince dosya incelenerek işin gereği görüldü:

Dava; Üniversitesi Tıp Fakültesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi uyarınca sözleşmeli hemire olarak görev yapmakta iken KPSS 2022/5 yerleştirme sonucuna göre Hastanesine sözleşmeli hemire olarak yerleştirilmesi yapılan davacı tarafından yerleştirildiği hastaneye atanmasının yapılması istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 25/04/2022 tarih ve E.76219013-903.02.01-3213 sayılı idarenin iptali ve yürütmenin durdurulması ile ilgili idarenin iptali ve parasal haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 27. maddesinin 2. fıkrasında, " idarenin iptali halinde giderilmesi güç veya olanaksız zararların doğması ve idari idarenin açıkça hukuka aykırı olması koşullarının birlikte gerçekleşmesi durumunda yürütmenin durdurulmasına karar verileceği kuralı" hükme bağlanmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesinde; "Sözleşmeli personel: Kalkınma planı, yıllık program ve diğer programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, idaretilmesi ve ilgili iş için artan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek

T.C.

ANKARA

BÖLGE DARE MAHKEMES

1. DAR DAVA DA RES

Y.D tiraz No : 2022/1041

bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici i lerde, Cumhuriyet Kanununda belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve içi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir." ekinde tanımlanmış, aynı maddeye 5917 sayılı Kanunun 47. maddesiyle eklenen fıkra ile; "Bu ekinde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler." düzenlemesine yer verilmiştir.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek 1. maddesinde: "Doğum, evlat edinme, memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan ekinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldıktan sonra kurumunda yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle ekinin son tazminatı almamış bulunması,

b) Doğum ya da üç yaşını doldurmamış bir çocuğun ekle birlikte veya münferit olarak evlat edinilmesi veyahut sözleşmeli personel olmayan ekinin münferit olarak evlat edinilmesi nedenleriyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin, doğum izninin veya evlat edinme nedeniyle kullanılan iznin bitiminden itibaren en geç iki yıl; memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan ekinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi nedeniyle hizmet sözleşmesini feshedenlerin ekinin görev süresi bitiminden, askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenlerin terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldıktan sonra kurumuna yazılı talepte bulunması gerekmektedir. Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler.

Bu madde çerçevesinde yeniden istihdam edilecek personel ile yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliindedir.

Sözleşmeli personelin, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmesinin feshedilmesi veya **sözleşme dönemi içinde** sözleşmeyi tek taraflı feshetmesi halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel pozisyonlarında yeniden istihdam edilemez.

Sözleşmesini;

a) Kısmi zamanlı veya proje süresi ile sınırlı çalışanlardan,

b) Örenim durumu itibarıyla ihraz edilen ve ekli 4 sayılı cetvelde yer alan unvanlara ilişkin pozisyonlara ek 4 üncü madde çerçevesinde atanmak suretiyle unvan değişikliği yapanlardan,

c) E veya salk durumu nedeniyle yer değişikliği talebinde bulunmakla beraber; geçi yapacak hizmet birimi bulunmaması, birim bulunmakla beraber o birimde aynı unvan ve nitelikte haiz boş pozisyon bulunmaması veya en az bir yıllık fiili çalışmaya artını karşılayamaması nedenlerinden herhangi birine bağlı olarak, Ek 3 üncü maddenin (b) veya (c) bendi hükmü kendilerine uygulanamayanlardan,

tek taraflı feshedenler, bir yıllık süre artına tabi tutulmadan yeniden istihdam edilebilirler.

Üçüncü ve dördüncü fıkra kapsamındaki yeniden istihdam edilebilmeleri için ilk defa i e

T.C.

ANKARA

BÖLGE DARE MAHKEMESİ

1. DAR DAVA DA RES

Y.D tiraz No : 2022/1041

alınma prosedürüne riayet edilmesi zorunludur.", "Sözle menin feshi" ba lıklı Ek 6. maddesinde ise, "Personelin; a) e alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini ta ımadı ının sonradan anla ılması, b) e alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi, c) Sözle me dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi, ç) Hizmet sözleşmesinde belirtilen ko ullara uymaması nedeniyle ba lı buldukları yöneticileri tarafından yazılı olarak uyarılmasına ra men söz konusu ko ullara uymama halinin tekrarlanması, d) Hizmetinin gerektirdi i pozisyona ihtiyaç kalmaması, e) Bir proje kapsamında i e alınması durumunda istihdam edildi i projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşme öngörülen süreden önce tamamlanması, f) Terör örgütleriyle eylem birli i içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması, hallerinden herhangi birinin gerçekleştirilmesi halinde, ilgili kamu kurum ve kurulu larınca sözleşme tek taraflı feshedilir.

Personel; kendi iste i ile bir ay önceden haber vermek ko uluyla veya Ek 1 inci maddenin dördüncü fıkrasının (b) ve (c) bendi uyarınca sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir.

Hizmet sözleşmesi, ölüm ve 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sayılan hallerde kendili inden sona erer. " hükümlerine yer verilmi tir.

Yukarıda aktarılan mevzuata göre, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personelin, yeniden kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilebilmeleri için, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmemesi veya Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenen istisnalar dı nda, sözleşmeyi tek taraflı feshetmemesi gerekmektedir birlikte, sözleşme süresinin bitiminde sözleşme menin yenilenmemesinin tek taraflı fesih olarak de erlendirilemeyece i açıktır.

Sözleşmeli personelin, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'da belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmesi halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kamu kurum ve kurulu larının sözleşmeli personel pozisyonlarında yeniden istihdam edilemeyece i kuralı benimsenmi , ancak anılan Esaslarda sözleşmeli personelin sözleşme süresi sonunda sözleşmeyi yenilememe halinin mümkün olup olmadığı veya bunun hukuki sonuçlarıyla ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemi tir. Söz konusu Esaslarda var olan bu düzenleme eksikli inin Anayasamızın 18. ve 48. maddelerinin amir hükümleri ile adı geçen Esaslarda sözleşmeli personelin bir ay önceden haber vermek ko uluyla sözleşmeyi feshedebilece inin düzenleme altına alındı ı hususları birlikte dikkate alındı ında, sözleşmeli personelin lehine yorumlanması gerekti i, aksi durumun davacının çalışmak istemedi i bir i yerinde zorla çalıştırılmasına sebebiyet verece i, dolayısıyla sözleşmeli personelin bir ay önceden haber vermek ko uluna ba lı olarak sözleşme süresinin tamamlanmasını müteakip, kendi istekleri ile sözleşme yenilememe hakkına sahip oldu u sonucuna ula ılmı tir.

Dosyanın incelenmesinden; davacının Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli hem ire olarak görev yapmakta iken, sözleşmesinin bitim tarihi olan 31/12/2021 tarihi itibarıyla sözleşmesini yenilemeyece ini bildirdi i, 31/12/2021 tarihinde hizmet sözleşmesinin sona erdi i, ÖSYM tarafından yapılan KPSS-2022/5 sonuçlarına göre davalı idarenin Hastanesine sözleşmeli pozisyonda yerle tirmesinin yapıldı ı, davacının yerle tirildi i kadroya atamasının yapılması istemiyle yaptı ı başvurusunun reddedilmesine ilişkin dava konusu i lemin tesis edilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldı ı anlaşılmaktadır.

T.C.

ANKARA

BÖLGE DARE MAHKEMESİ

1. DERE DAVA DERE RES

Y.D tiraz No : 2022/1041

Buna göre; davacının, 31/12/2021 tarihinde dolacak sözleşme süresini uzatmayacağını bu tarihten önce çalıştığı Üniversiteye bildirdiği, anılan Üniversite tarafından da davacının sözleşmesinin yenilenmemesinin kabul edilerek çalıştığı Üniversite ile olan ilişkisini sözleşme süresi sonunda sonlandırdığı, dolayısıyla davacının çalıştığı Üniversitede sözleşme süresinin bitiminde iki tarafın karşılıklı iradesi ile gerçekleştirilen sözleşmenin yenilenmemesi hali Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın Ek 1. maddesinde öngörülen sözleşme dönemi içinde sözleşmenin tek taraflı feshi olarak kabul edilemeyeceğinden ve sözleşmenin yenilenmemesi durumu Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın Ek 6. maddesi hükmü kapsamında kaldığından bu durumun yeniden sözleşmeli pozisyonda istihdam edilmeye engel oluşturmadığı, bu nedenle davacının KPSS-2022/5 yerleştirme sonuçlarına göre yerleştirildiği Hastanesi'ne 4/B statüsünde sözleşmeli olarak atanmasının yapılmamasına ilişkin dava konusu işleminde hukuka uygunluk bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Öte yandan; dava konusu işlemin uygulanması halinde, davacının Anayasal bir hak olan çalışmaya hakkı zedeleneninden telafisi güç ve imkansız zararların doğabileceğinin de kabulü gerekmektedir.

Açıklanan nedenlerle, **davacı itirazının kabulüne**, Ankara 18. DERE Mahkemesi'nce verilen 29/06/2022 gün ve E:2022/ sayılı yürütmenin durdurulması isteminin reddine ilişkin kararın **kaldırılmasına**, 2577 sayılı Yasa'nın 27/2. maddesi uyarınca, hukuka aykırı olduğu ve uygulanması halinde davacının telafisi güç zararına yol açacağı açık bulunan **dava konusu işlemin yürütmesinin durdurulmasına, kesin olmak üzere**, 04/08/2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Nöbetçi Başkan

Üye

Üye

m/y