

DAVACI: DENİZ ÇAKAR

VEKİLİ : AV. NİHAT KILIÇ

Necatibey Caddesi 27/9 Kızılay Çankaya/ANKARA

DAVALI : GENÇ BELEDİYE BAŞKANLIĞI-ANKARA

VEKİLİ : AV. SAVAŞ SEKİN

İnönü Cad. Gsm İş Merkezi Kat:1/3 Bingöl Merkez/BİNGÖL

DAVANIN ÖZETİ :Davalı idare bünyesinde 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesi kapsamında tam zamanlı sözleşmeli personel olarak görev yapan davacının, akdedilen hizmet sözleşmesinin yenilenmemesine dair işlemin; hukuka aykırı olduğu, sözleşmesinin yenilenmemesi için hukuken geçerli hiçbir somut nedenin bulunmadığı ileri sürülerek iptali ile işlem nedeniyle alamadığı maaşlarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : Usul açısından, dava konusu edilen işlemin kesin ve yürütülebilir işlem niteliğinde olmadığı, esas açısından ise, sözleşmeli personel çalıştırma amaçlarının kamu kaynaklarının daha etkin ve yerinde kullanılmasına yönelik olduğu, kısa zaman diliminde ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeniyle sözleşmeli personel istihdamı yoluna gidildiği, davacının sözleşmesinin yenilenmemesi yönündeki takdir haklarının keyfi olarak kullanılmadığı, idareleri bünyesinde iki tanesi kadrolu bir tanesi sözleşmeli olmak üzere 3 adet inşaat mühendisi görev yaptığı, ayrıca bir tanede sözleşmeli inşaat teknikerinin görev yaptığı, davacının hizmetine ihtiyaç duyulmadığı, davacının yerine başka bir personel istihdamı yoluna da gidilmediği öne sürülerek haksız davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Elazığ 2. İdare Mahkemesi'nce dava dosyası incelenerek işin gereği görüldü:

Davalı idarenin usule ilişkin itirazı yerinde görülmeyerek işin esasına geçildi.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. maddesinin 3. fıkrasında; belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabileceği, sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamayacağı, bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımalarının şart olduğu, ve bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebileceği, aynı maddenin 5. fıkrasında; üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümlerin uygulanacağı ve bu personele ait sözleşme örneklerinin sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderileceği, hükme bağlanmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın "İstihdam Şekilleri" başlıklı 4. maddesinde; kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği, (B) bendinin 1. fıkrasında; Sözleşmeli Personel; Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, (Değişik ibare:

25/06/2009-5917 S.K./47.mad) Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir." hükmü ile 3. fıkrasında; "Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullandırılacak izinler (Değişik ibare: 25/06/2009-5917 S.K./47.mad), pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir. (Ek ibare: 25/06/2009-5917 S.K./47.mad) Bu şekilde 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." hükmüne yer verilmiştir.

Anayasa'nın 128. maddesine göre Devletin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler ancak memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülebilecektir.

Anayasa Mahkemesinin 10/03/2011 tarihli, E:2008/54, K:2011/45 sayılı kararında da belirtildiği üzere; sözleşmeli personel Anayasa'nın 128. maddesinde sayılan "memurlar" kapsamında olmadığı gibi, idare ile arasındaki sözleşme özel hukuk sözleşmesi olmaması ve gördüğü hizmetin niteliği gereği işçi de sayılamaz. İdare, ihtiyaç duyması halinde idari hizmet sözleşmesi imzalamak suretiyle sözleşmeli personeli istihdam eder.

16/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan ve 28/06/1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve Genel Bütçeye dahil dairelerde, katma bütçeli idarelerde, döner sermayeli kuruluşlarda, belediyelerde, özel idarelerde ve kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel Bütçeli İdareler ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kuruluşlarda sözleşme ile çalıştırılan personel ile ilgili düzenlemeler yapan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"ın 2. maddesinde de, sözleşmeli personelin; mevzuatına uygun olarak sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu görevlileri olduğu belirtilmiş, ayrıca sözleşmeli personelin istihdam koşulları ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır.

Sözleşme süresi sonunda, sözleşmenin yenilenip yenilenmemesi konusunda idarenin takdir yetkisi bulunduğu gibi, haklı nedenlerin bulunması durumunda sözleşmeli personelin sözleşme süresi dolmadan sözleşmelerinin feshedilebilmesi mümkün ise de; asli ve sürekli nitelikte kamu hizmeti ifa eden sözleşmeli personelin içinde bulunduğu "kamu hukuku bağlantılı, esasları idare tarafından önceden düzenlenmiş, güvenceli durum" sebebiyle yenilememenin veya feshin haklı sebeplere dayanması gerekmektedir.

Diğer taraftan; haklı beklenti, yönetimin ister bir taahhüt isterse uzun süren bir uygulamasına güvenerek olsun, bireylerin çıkarlarına ya da lehlerine olan bir sonuca ulaşabileceklerini ümit etmeleridir. Kamu hizmetinin olağan işleyişi içinde umulabilecek bir durum vardır ve kamu görevlilerinin haklı beklentiler içinde olması hizmetin gereğidir. Yönetim, yönetim olmaktan kaynaklanan gücünü ve olanaklarını, bu kişisel konumda kullanarak makul beklentiye karşılayabilir. Kamu görevlilerinin haklı beklentilerinin korunması, ancak kişisel kararlarda, yönetimin takdir yetkisinin kullanma alanlarında söz konusu olduğundan, baskın kamu yararı olmadığı durumlarda, kamu görevlilerinin haklı beklentilerinin zedelenmemesi gerekir.

Sözleşmeli personel statüsünde görev yapan kamu görevlilerinin, her ne kadar sözleşmeleri belirli bir süre ile sınırlı olsa da, görev yaptıkları kurum ve kuruluşlar bünyesinde yerine getirdikleri hizmetlere

ihtiyaç devam ettiği sürece genel uygulama itibariyle sözleşmelerinin bir sonraki yılda yenilenmekte olduğu hususu göz önüne alındığında sözleşmeli personel statüsünde görev yapan kamu görevlilerinin sözleşmesinin yenilenmesi konusundaki beklentinin haklı beklenti niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır.

Dava dosyasının incelenmesinden; Bingöl İli, Genç Belediye Başkanlığı'nda tam zamanlı sözleşmeli personel (tekniker) olarak görev yapan davacının, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49.maddesi gereğince davalı idare ile 15/03/2014 tarihinden 31/12/2014 tarihine kadar geçerli olacak şekilde hizmet sözleşmesinin imzalandığı, sözleşme süresi sonunda akdedilen hizmet sözleşmesinin yenilenmemesi üzerine görülmekte olan iş bu davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık konusu olayda; davalı idarece tekniker tarafından yerine getirilen hizmetin ortadan kaldırıldığına yönelik olarak somut ve haklı sebepler ortaya konulamadığı gibi, davacının sözleşmesinin yenilenmesi konusundaki beklentisinin haklı beklenti niteliğinde olduğu, nitekim davalı idarece savunma ekinde dava dosyasına sunulan kadro dağıtım cetvelinin incelenmesinden tekniker kadrosunun 8 olduğu, bu kadrolardan 6 tanesinin dolu kalan 2 tanesinin de boş olduğu, bu sebeple davalı idarenin gördüğü kamu hizmetinin niteliği de dikkate alındığında davalı idare tarafından tekniker tarafından yerine getirilecek hizmete ihtiyaç olduğunun anlaşıldığı, yine 657 sayılı Kanun'da sözleşmeli personelin kamu hizmeti görevlileri olarak kabul edilmesi ve davacının davalı idareyle akdettiği hizmet sözleşmesinin 14.maddesinde sözleşmenin hangi hallerde feshedileceğinin ayrıntılı olarak düzenlenmesi ve feshin objektif kriterler bağlanması karşısında, davacı hakkında görevinde yetersiz ve başarısız olduğu veya görevini kamu yararı ve hizmet gerekleri açısından gereği gibi yerine getiremediği yolunda herhangi bir somut bilgi ve belge bulunmaksızın ve sebep gösterilmeksizin davacının hizmet sözleşmesinin yenilenmemesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Öte yandan, Anayasanın 125. maddesinde; idarenin kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduğu karara bağlanmış olup, yapılan yargılama ile hukuka aykırılığı saptanan dava konusu işlem nedeniyle davacının yoksun kaldığı mali haklarının dava tarihi olan 15/01/2015 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmin edilmesi de gerekmektedir.

Nitekim, benzer bir uyuşmazlıkta Danıştay Onikinci Dairesinin 05/12/2014 tarih ve E:2013/8491, K:2014/8345 sayılı kararı da bu yöndedir.

Açıklanan nedenlerle; dava konusu işlemin iptaline, işlem nedeniyle davacının yoksun kaldığı mali hakların (maaşların) davanın açıldığı 15.01.2015 tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte davalı idare tarafından davacıya ödenmesine, aşağıda dökümü yapılan 159.70 T L yargılama giderinin ve Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre belirlenen 750,00-TL vekalet ücretinin davalı idare tarafından davacıya ödenmesine, artan posta ücretinin karar kesinleştikten sonra davacıya iadesine, kararın tebliğ tarihini izleyen 30 gün içinde Danıştay'a temyiz yolu açık olmak üzere, 25/11/2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan

ÖMER ÇOLAK 97731

Üye

ALİ RIZA BABA 102690

Üye

ESRA SARIKAYA KONAŞ 120477