D. 3/2018 Birleştirilmiş

Anayasa Mahkemesi:7/2017 ve 8/2017

ANAYASA MAHKEMESİ OLARAK OTURUM YAPAN

YÜKSEK MAHKEME HUZURUNDA.

Anayasa’nın 146’ncı maddesi hakkında.

Mahkeme Heyeti: Narin Ferdi Şefik (Başkan), Ahmet Kalkan, Mehmet Türker, Tanju Öncül, Bertan Özerdağ.

Anayasa Mahkemesi : 7/2017

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı’nın Anayasa’nın 146. maddesi altında, Geçici Personel Yasası’nın Anayasa’ya aykırı olup olmadığı hususunda görüş istemi.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı adına KKTC Cumhuriyeti Başsavcısı.

ile

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhuriyet Meclisi

A r a s ı n d a.

Görüş isteminde bulunan Cumhurbaşkanını temsilen Başsavcılık adına Savcı Cemaliye Usanmaz

KKTC Meclisi hazır değil

Kıbrıs Türk Amme Memurları Sendikasını temsilen Avukat Levent Kızılduman

Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikasını temsilen Avukat Suna Amca

Kıbrıs Türk Memur Sendikası Başkanı Kağan Mındıkoğlu

K.T.Memur-SEN Başkan Yardımcısı Akın Manga

Kıbrıs Türk Memur Sendikası adına Avukat Hasan Yücelen

TEL-SEN adına TEL-SEN Başkanı Tamay Soysan ve Danışman Hasan Sarıca

Anayasa Mahkemesi : 8/2017

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı’nın Anayasa’nın 146. maddesi altında, Geçici Personel Yasası’nın Anayasa’ya aykırı olup olmadığı hususunda görüş istemi.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı adına KKTC Cumhuriyeti Başsavcısı

ile

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhuriyet Meclisi

A r a s ı n d a.

Görüş isteminde bulunan Cumhurbaşkanını temsilen Başsavcılık adına Savcı Cemaliye Usanmaz

KKTC Meclisi hazır değil

Kıbrıs Türk Amme Memurları Sendikasını temsilen Avukat Levent Kızılduman

Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikasını temsilen Avukat Suna Amca

Kıbrıs Türk Memur Sendikası Başkanı Kağan Mındıkoğlu

K.T.Memur-SEN Başkan Yardımcısı Akın Manga

Kıbrıs Türk Memur Sendikası adına Avukat Hasan Yücelen

Tel-SEN adına TEL-SEN Başkanı Tamay Soysan ve Danışman Hasan Sarıca.

------------

**GÖRÜŞ BİLDİRİSİ**

KKTC Cumhurbaşkanı adına KKTC Başsavcısı, Anayasa’nın 146. maddesi altında, 20/11/2017 tarihinde KKTC Cumhuriyet Meclisinin 91. Birleşiminde kabul edilen ve Resmi Gazete’de yayımlanmak üzere KKTC Cumhurbaşkanlığına ulaştırılan Geçici Personel Yasası’nın 26A, 26B, 26C,26Ç, 26D, 26E, 28,29,30 ve 31. maddelerinin, Anayasa’nın 1,8, 72,120 ve 121. maddelerine aykırı olup olmadığı hususunda görüş istemiştir.

Yine KKTC Cumhurbaşkanı adına KKTC Başsavcısı, Anayasa’nın 146.maddesi altında, 20/11/2017 tarihinde KKTC Cumhuriyet Meclisinin 91. Birleşiminde kabul edilen ve Resmi Gazete’de yayımlanmak üzere KKTC Cumhurbaşkanlığına ulaştırılan Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri (Değişiklik) Yasası’nın Geçici Maddesinin, Anayasa’nın 1,8,72,120 ve 121. maddelerine aykırı olup olmadığı hususunda görüş istemiştir.

Anayasa Mahkemesinin 29/3/2018 tarihli oturumunda, iki görüş istemi birlikte dinlenmiştir.

Davalı konumundaki KKTC Cumhuriyet Meclisi görüş isteminde yasaları müdafaa etmeyerek, Anayasa Mahkemesinin vereceği görüşe saygılı olacaklarını bildirmiştir.

Anayasa Mahkemesi her iki Yasa ile ilgili olarak Kıbrıs Türk Amme Memurları Sendikası KTAMS, Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikası Kamu-Sen, Kıbrıs Türk Memur Sendikası Memur-Sen ve Kıbrıs Türk Telekomünikasyon Çalışanları Tel-SEN’e, görüş isteminin dinlenmesi öncesi görüşlerini aktarmaları için söz hakkı vermiştir.

**İlgili Yasa Maddeleri:**

Geçici Personel Yasası’nın 19, 20, 26A, 26B,26C, 26Ç, 26D,26E,28,29,30 ve 31. maddeleri şöyledir:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Görevin Sona Ermesi | 19. | | Geçici personelin görevi aşağıdaki hallerde sona erer: | | | | |
|  |  | | (1) | | Görevden kendi istekleri ile çekilmeleri halinde, | | |
|  |  | | (2) | | Geçici Personel Komisyonunca kamu görevinden çıkarılmaları halinde, | | |
|  |  | | (3) | | Tabi oldukları ilgili mevzuat uyarınca emekliye ayrılmaları halinde, | | |
|  |  | | (4) | | Ölümleri halinde. | | |
|  | | | | | | | | |
| Geçici Personel Komisyonunun Oluşumu, Görev ve Yetkileri | | 20. | | (1) | | Geçici Personel Komisyonu aşağıda öngörülen toplam beş üyeden oluşur:   1. Başbakanlığa bağlı Personel İşleriyle Görevli Kurum Amiri (Başkan), | | |
|  | |  | |  | | (B) | Maliye İşleriyle Görevli Bakalığı temsilen Üst Kademe Yöneticisi bir kamu görevlisi (Üye), | |
|  | |  | |  | | (C) | Çalışma İşleriyle Görevli Bakanlığı temsilen Üst Kademe Yöneticisi bir kamu görevlisi (Üye), | |
|  | |  | |  | | (Ç) | Kamuda en çok üyeye sahip iki sendikayı temsilen birer temsilci (Üye). En çok üyeye sahip üçüncü sendikanın bir temsilcisi de yedek üye olur.  Ancak geçici personelin üye olduğu sendikanın bu Komisyonunda üyesi olması durumunda yedek üye olan en çok üyeye sahip üçüncü sendika temsilcisi toplantıya çağrılır. | |
|  | |  | | (2) | | Geçici personelin nakil, görevden çekilme, disiplin işlemleri ve özlük hakları ile ilgili tüm işlemler Geçici Personel Komisyonu tarafından yürütülür. | | |
| Sınavların Yapılmasından Sorumlu Kurum, Sınav Türü ve Soruların Hazırlanması | | 26A (1) Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri Yasası’nın 7’nci maddesine bağlı Beşinci Cetvelde belirtilen ek kadrolar için sınav, bu Yasa kuralları çerçevesinde Komisyon tarafından yapılır. | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | (2) | Sınava başvuran adayların, münhal ilan edilen kadroda belirtilen görevleri yerine getirebilecek nitelik ve koşullara sahip olup olmadıklarını saptamak amacıyla bu Yasanın 26Ç maddesi kuralları uyarınca Komisyon tarafından sınav düzenlenir. | | | | | | |
|  |  | (3) | Sınav yapılacak kadro ile ilgili soruların hazırlanmasından ve hazırlanan soruların muhafazasından Komisyon sorumludur. | | | | | | |
|  |  | (4) | (A) | | Adaylara, kurumların hizmet alanlarına ilişkin teknik bilgi, hizmet alanlarındaki mevzuatı içeren konuların bir veya birkaçı, fiilen yaptıkları işin ayrıntıları ile münhal ilan edilen kadronun görev, yetki ve sorumlulukları ile aranan nitelikleri de dikkate alınarak çeşitli konuları içeren sorular sorulur. | | | | |
|  |  |  | (B) | | Kadrolar için açılacak münhallerin ve bu Yasa uyarınca her kadro için düzenlenecek sınavların duyurusu, Komisyon tarafından genelge yoluyla kurumlara bildirilir. | | | | |
|  |  |  | (C) | | Sınavda sorulacak soruların konuları, yukarıdaki (A) bendinde belirtilen çerçevede ilgili mevzuat uyarınca ana başlıklar halinde ilgili kurum ile Komisyon tarafından birlikte belirlenir ve sınav tarihinden en az on beş gün önce ilgili kuruma genelge yoluyla gönderilir, ayrıca Komisyonun web sayfasında da yayınlanır. | | | | |
|  |  | (5) | Komisyon tarafından yapılacak olan sınava katılacak olan adayların sınavlarına halen çalıştıkları kurumdaki, Kurum Amiri de katılır. | | | | | | |
| Kurum Amiri  ve Gözlemcinin Sınava | 26B. | (1) | Komisyon tarafından sınava çağrılan Kurum Amiri, sınavın yapılmasından en az beş iş günü önce sınavın konusu, tarihi ve süresi belirtilmek sureti ile Komisyonca sınava çağrılır. | | | | | | |
| Çağrılmasındaki Yöntem |  | (2) | (A) | Komisyon, sınav yapılmadan en az beş iş günü önce, sınavın konusunu, tarihini ve süresini belirterek, yetkili sendika başkanından, sendika yönetim kurulunda yer alan bir temsilcisini Gözlemci olarak sınavda görevlendirmesini talep eder. | | | | | |
|  |  |  | (B) | Yukarıdaki (A) bendi uyarınca yapılan talebe, sınavın yapılmasından en geç iki iş günü önce yetkili sendika başkanı tarafından yazılı olarak cevap verilir ve Gözlemci olarak görevlendirilen kişinin ismi Komisyona bildirilir. | | | | | |
|  |  |  | (C) | Bu fıkra uyarınca Komisyon tarafından yapılan Gözlemci talebine cevap verilmemesi veya olumsuz cevap verilmesi veya olumlu cevap verilmesine karşın Gözlemcinin katılmaması ilgili sınavın yapılmasına engel teşkil etmez. | | | | | |
|  |  | | | | | | | | |
| Başvuru | 26C. | (1) | Adayın yapılacak olan sınava başvurabilmesi için, aşağıdaki fıkralarda belirtilen belgeleri çalıştığı Kuruma vermesi gereklidir: | | | | | | |
|  |  |  | (A) | Kurumda, halen fiilen ifa ettiği görevini belirten ve adayın çalıştığı Kurumun mührünü ve Kurum Amirinin imzasını taşıyan belge, | | | | | |
|  |  |  | (B) | Bu Yasaya ekli EK-1’de yer alan Performans Değerlendirme Formu, | | | | | |
|  |  |  | (C) | Yeterlik sınavında başarılı olduğunu gösteren yeterlik belgesi, | | | | | |
|  |  |  | (Ç) | Geçici personel olarak istihdam edildikleri belge ve | | | | | |
|  |  |  | (D) | Komisyon tarafından ilgili kadronun münhal duyurusunda belirtilen diğer belgeleri. | | | | | |
|  |  | (2) | Yukarıdaki (1)’inci fıkra uyarınca kurum tarafından alınan belge, münhal başvuru süresinin sona erdiği tarihten itibaren, kurum tarafından en geç iki işgünü içerisinde Komisyona teslim edilmek zorundadır. | | | | | | |
| Sınavın Yapılma ve Puanlama Yöntemi ile Başarı Listesinin Oluşturulması | 26Ç. | (1) | Sözlü Yarışma Sınavı (Mülakat); sürekli personel statüsüne atanacak adayların münhal ilan edilen kadroda ifa edilecek görevleri etkinlik ve verimlilikle yerine getirebilecek, yeterli eğitim donanımı ile yeterli mesleki niteliklere sahip olup olmadıklarının tespit edilebilmesi için aşağıdaki ilkeler çerçevesinde Komisyon tarafından yapılan özel ihtisas sınavıdır. | | | | | | |
|  |  | (2) | Hizmet sınıfları ve her hizmet sınıfı için uygulanacak sınav 100 puan üzerinden değerlendirilir ve 60 puan ve üzeri başarı elde eden adaylar başarı listesine girerler. | | | | | | |
|  |  | (3) | Sınav soruları münhal ilan edilen her kadro için ayrı ayrı hazırlanır.  Ancak münhal ilan edilen ve aynı hizmet sınıfında bulunan aynı kadrolar için tek bir sınav düzenlenebilir. | | | | | | |
|  |  | (4) | Sınavda her adaya eşit sayıda ve aşağıdaki bentlerde belirtilen hususlar çerçevesinde sorular sorulur ve puan verilir. | | | | | | |
|  |  |  | (A) | Üniversite mezuniyeti gerektiren hizmet sınıfına başvuran adaylar için, aşağıdaki bentlerde belirtilen hususlarla ilgili işlemler yapılır: | | | | | |
|  |  |  |  | (a) | | Münhal ilan edilen kadro ile ilgili bilgi (30 puan); | | | |
|  |  |  |  |  | | (i) | | Adaya, başvurduğu kadronun yapacağı görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili konularda ve | |
|  |  |  |  |  | | (ii) | | Adaya ilgili kurumun hizmet alanlarına ilişkin teknik bilgi, hizmet alanlarındaki mevzuatı içeren konuların bir veya birkaçı, fiilen yaptıkları işin ayrıntıları ile ilgili çeşitli konularda | |
|  |  |  |  |  | | sorular sorulur ve puan verilir. | | | |
|  |  |  |  | (b) | | Görevi sırasında görevi ile ilgili kazandığı nitelikleri belgelendirmesi (20 puan); | | | |
|  |  |  |  |  | | (i) | | Yapmış olduğu ön lisans, lisans ve lisans üstü öğenim (5 puan). | |
|  |  |  |  |  | | (ii) | | Yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitim, seminer, konferansa katılmak veya eğitmen olarak görev almak. (Her belge 5 puan olarak değerlendirilir ve toplam 15 puanı geçemez) | |
|  |  |  |  | (c) | | Adayın kamuda çalıştığı süre ile ilgili kıdemi (20 puan);  Kıdem, adayın kamuda istihdam edildiği yılı ve kadronun atanma derecesi esas alınarak belirlenir. | | | |
|  |  |  |  |  | | (i) | | 4-8 yıl arası hizmeti olanlar (15 puan). | |
|  |  |  |  |  | | (ii) | | 8 yıl üzeri hizmeti olanlar (20 puan). | |
|  |  |  |  | (ç) | | Performans (15 Puan);  Adayın Performans Değerlendirme Formunda “oldukça yeteneklidir” şeklinde değerlendirilmesi halinde 15 puan; “yeteneklidir” şeklinde değerlendirilmesi halinde 10 puan verilir. | | | |
|  |  |  |  | (d) | | Yabancı Dil (5 Puan); | | | |
|  | 17.11.2005  R.G. 200  EK III  A.E.687  ………  ……….  10.1.2014  R.G. 9  EK III  A.E. 33 | | | | | Yabancı dil bildiğini uluslararası geçerliliğe sahip bir belge veya Eğitim İşleriyle Görevli Bakanlıkça düzenlenen İngilizce Yeterlik Sınavından “A” düzeyinde alacağı bir belge veya “2005 Kamu Görevlileri Sınav Tüzüğü” çerçevesinde düzenlenen Yabancı Dil Sınavını geçerek alacağı sertifika ile kanıtlaması gerekmektedir. Komisyon uygun görmesi halinde, uluslararası geçerliliğe sahip belgenin, en az “2005 Kamu Görevlileri Sınav Tüzüğü” çerçevesinde düzenlenen Yabancı Dil Sınavını geçerek alınan belge düzeyinde olup olmadığının tespitini, Eğitim İşleriyle Görevli Bakanlıktan talep eder. | | | |
|  |  |  |  | (e) | | Genel değerlendirme (10 puan);  Adayın, tüm sınav süresince gösterdiği performans ile konuşma, görünüm, hal ve hareketleri. | | | |
|  |  |  | (B) | Orta öğrenim veya ortaokul öğrenimi gerektiren hizmet sınıfına başvuran adaylar için aşağıdaki bentlerde belirtilen hususlarla ilgili işlemler yapılır: | | | | | |
|  |  |  |  | (a) | | | Münhal ilan edilen kadro ile ilgili (30 puan); | | |
|  |  |  |  |  | | | (i) | | Adaya, başvurduğu kadronun yapacağı görev yetki ve sorumlulukları ile ilgili ve |
|  |  |  |  |  | | | (ii) | | Adaya ilgili kurumun hizmet alanlarına ilişkin teknik bilgi, hizmet alanlarındaki mevzuatı içeren konuların bir veya birkaçı, fiilen yaptıkları işin ayrıntıları ile ilgili çeşitli konularda |
|  |  |  |  |  | | | sorular sorulur ve puan verilir. | | |
|  |  |  |  | (b) | | | Görevi sırasında görevi ile ilgili kazandığı nitelikler belgelendirmek koşulu ile (20 puan); | | |
|  |  |  |  |  | | | (i) | | Yapmış olduğu ön lisans, lisans ve lisans üstü öğenim (5 puan), |
|  |  |  |  |  | | | (ii) | | Yurt içi veya yurt dışı hizmet içi eğitim, seminer, konferansa katılmak veya eğitmen olarak görev almak. (Her belge 5 puan olarak değerlendirilir ve toplam 15 puanı geçemez). |
|  |  |  |  | (c) | | | Adayın kamuda çalıştığı süre ile ilgili kıdemi (20 puan);  Kıdem; adayın kamuda istihdam edildiği yıl ve kadronun atanma derecesi esas alınarak belirlenir. | | |
|  |  |  |  |  | | | (i) | | 4-8 yıl arası hizmeti olanlar (15 puan). |
|  |  |  |  |  | | | (ii) | | 8 yıl üzeri hizmeti olanlara (20 puan). |
|  |  |  |  | (ç) | | | Performans (20 Puan);  Adayın Performans Değerlendirme Formunda “oldukça yeteneklidir” şeklinde değerlendirilmesi halinde 20 puan, “yeteneklidir” şeklinde değerlendirilmesi halinde 15 puan verilir. | | |
|  |  |  |  | (d) | | | Genel Değerlendirme (10 puan);  Adayın, tüm sınav süresince gösterdiği performans ile konuşma, görünüm, hal ve hareketleri. | | |
|  |  | (5) | Sınavda 60 puan ve üzeri puan alan adayların puan sıralamasında, münhal sayısı kadar en yüksek başarıyı gösteren adayların başarı sıralaması “başarı listesini” oluşturur. | | | | | | |
|  | | | | | | | | | |
| Sınav Sonuçları ile Atamaların Duyurulması ve Sınav Sonuçlarına  İtiraz | 26D. | (1) | Kamu görevine ilk kez atanmada, sınav sonuçları Komisyonca ilan tahtasına asılır ve Resmi web sayfasından aynı gün yayımlanır. Talep edilmesi halinde, Komisyon sınav değerlendirmesindeki puanlamayla ilgili bilgileri, itirazda bulunan geçici personele yazılı olarak verir. | | | | | | |
|  |  | (2) | Bu Yasa uyarınca yapılacak olan atamalar bir yazı ile ilgili kuruma ve kişiye bildirilir. | | | | | | |
|  |  | (3) | Bu Yasa uyarınca yapılacak olan sınava itiraz aşağıdaki bentlerde belirtilen şekilde yapılır: | | | | | | |
|  |  |  | (A) | İtiraz, sınav sonuçlarının Komisyonun ilan tahtasında asıldığı ve Resmi web sayfasında yayımlandığı günü izleyen üç iş günü içerisinde yapılır. | | | | | |
|  |  |  | (B) | İtirazlar, Komisyona yazılı olarak yapılır. | | | | | |
|  |  |  | (C) | Yapılan itirazlar Komisyon tarafından on iş günü içerisinde değerlendirilir ve itiraz eden kişiye yazılı olarak bildirilir. | | | | | |
|  |  |  |  |  | | | | | |
| Atanma | 26E. Bu Yasa kuralları uyarınca yapılan sınavlarda 60 ve üzeri puan alıp başarı listesine giren adaylar, kesin listenin yayınlandığı tarihten itibaren münhal kadrolara Komisyon tarafından makul sürede atanır.  Ancak bu süre altı ayı geçemez. | | | | | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| Kamu Görevine Atanmadan Önce Yapılan Hizmetler | 28. Geçici personel, Komisyon tarafından kamu görevlisi olarak bir kadroya atanması halinde, geçici personel olarak istihdam edildikten sonra çalıştığı kurum veya kurumlardaki her hizmet yılına ve atanmadan önce yapılan hizmetlerine karşılık bir kademe ilerlemesi verilir. Bu madde kuralları uyarınca kademe ilerlemesi verilen ilgili personele, kadroya atandığı günden başlayarak ilgili mevzuat uyarınca kamu görevlileri hakkında uygulanan kademe ilerlemesi kuralları uygulanır. |
| Tahsis İşlemleri | 29. Geçici personelin, bu Yasa uyarınca Komisyon tarafından yapılan sınavlar neticesinde kamu görevlisi olarak Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri Yasasının 7’nci maddesine bağlı Beşinci Cetvelde belirtilen ilgili ek kadroya atanması halinde, adı geçen Yasanın 7’nci maddesi uyarınca yapılacak tahsis işlemleri, ilgili kadroya atandıkları günden başlayarak en geç bir ay içerisinde yapılır. |
|  | 30. Kadrolara başvurup bu Yasa kuralları uyarınca sınava girip başarılı olan ve ilgili kadroya atanan geçici personelin herhangi bir kuruma Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri Yasasının 7’nci maddesinin (8)’inci fıkrasının (C) bendi uyarınca nakli yapıldıktan sonra, geçici personel olarak istihdam edildiği yasada yükselme yeri kadroları için düzenlenen kurallara bakılmaksızın, ilgili kurumun özel mevzuatında bulunan hizmet sınıfı içinde bir alt dereceden bir üst dereceye yükselmesi hakkında,Kamu Çalışanlarının Aylık (Maaş-Ücret) ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasasının yükselmeye ilişkin kuralları uygulanır. |
|  | 31. Bu Yasa uyarınca yapılacak sınavlarda başarılı olup kadrolara atanan geçici personel, Kamu Görevlileri Yasası ve Kamu Çalışanlarının Aylık (Maaş-Ücret) ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasasında belirtilen sürekli personel statüsüne geçmiş sayılır ve hakkında Kamu Görevlileri Yasası ve Kamu Çalışanlarının Aylık (Maaş-Ücret) ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasasında belirtilen kurallar uygulanır.  Ancak yapılacak sınavlarda başarılı olup kadrolara atanarak sürekli personel statüsüne geçen geçici personelin derece yükselmesine ilişkin olarak bu Yasanın 30’uncu maddesi kuralları uygulanır. |
|  |  |

**Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri (Değişiklik) Yasası**

Geçici 1. Maddesi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geçici Madde Geçici Personelin Ek Kadrolara Başvurmasına İlişkin Kural | 1. | (1) Bu (Değişiklik) Yasasının yürürlüğe girdiği tarihten sonra, Esas Yasaya ekli Beşinci Cetvelde öngörülen ek kadrolar için açılacak münhallere, 31 Aralık 2018 tarihine kadar, 18/2014 sayılı Kamu Çalışanlarının Aylık (Maaş- Ücret) ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi (Değişiklik) Yasası ve 19/2014 Sayılı Kamu Görevlileri (Değişiklik) Yasasının yürürlüğe girdiği tarihten önce hizmete giriş şekline bakılmaksızın sadece sözkonusu yasalar uyarınca, geçici personel statüsünde istihdam edilen ve halen geçici personel statüsünde çalışan personel başvurabilir.  (2) Yukarıdaki (1)’inci fıkra uyarınca açılacak münhallerin duyurusu, Kamu Hizmeti Komisyonu tarafından Bakanlık Merkez Kuruluşlarına ve Uygulama Birimlerine (Dairelere) genelge yoluyla bildirilir. |
|  |  |  |

**İLGİLİ ANAYASA MADDELERİ:**

### Devletin Şekli ve Nitelikleri

**Madde 1**

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Devleti, demokrasi, sosyal adalet ve hukukun üstünlüğü ilkelerine dayanan laik bir Cumhuriyettir.

### Eşitlik

**Madde 8**

(1)Herkes, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, Anayasa ve yasa önünde eşittir. Hiçbir kişi, aile, zümre veya sınıfa ayrıcalık tanınamaz.

(2)Devlet organları ve yönetim makamları, bütün işlemlerinde yasa önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek ve ayrıcalık yapmamak zorundadırlar.

(3)Ekonomik bakımdan güçsüz olanların Anayasa ve yasalar ile elde ettikleri veya edecekleri kazanımlar, bu madde ileri sürülerek ortadan kaldırılamaz.

### Kamu Görevine Girme Hakkı

**Madde 72**

(1)Her yurttaş, kamu görevlerine girme hakkına sahiptir.

(2)Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.

### Kamu Hizmeti ile İlgili Asıl ve Sürekli Görevlerin Yürütülmesi

**Madde 120**

(1)Devletin genel yönetim ilkelerine göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asıl ve sürekli görevler, kamu görevlileri eliyle yürütülür.

(2)Kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel yönetim ilkelerine göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asıl ve sürekli görevler ise diğer kamu personeli eliyle yürütülür.

### Kamu Görevlileri ve Diğer Kamu Personeli ile İlgili Kurallar

**Madde 121**

(1)Kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri yasa ile düzenlenir.

(2)Kamu görevlilerinin atanmalarını, onaylanmalarını, sürekli ve emeklilik hakkı kazandıran kadrolara yerleştirilmelerini, terfilerini, nakillerini, emekliye sevklerini, uyarma ve kınama cezasını gerektiren disiplin işlemleri dışında, azil ve görevden uzaklaştırma dahil diğer tüm disiplin işlemlerini yapmak üzere tarafsız ve bağımsız organ veya organlar kurulur. Bu organ veya organların kuruluş ve işleyişi, belirli kamu görevlileri kesimi için, hizmet özellikleri gözetilerek ayrı düzenlemeler yapılmasına olanak tanıyacak biçimde, yasa ile düzenlenir.

(3)Diğer kamu personelinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri, bu personelin bağlı oldukları kurumlarca yürütülen hizmetlerin özelliklerine göre yasalarla düzenlenir.

(4)Kamu görevlileri ile diğer kamu personeli hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında isnat olunan hususun ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi, yazılı savunmasının istenmesi ve savunma için belli bir süre tanınması gereklidir. Bu ilkelere uyulmadıkça, disiplin cezası verilemez ve disiplin kararları yargı mercilerinin denetimi dışında bırakılamaz.

Yargıçlar ve savcılar hakkında bu Anayasanın kuralları saklıdır.

(5)Üst kademe yöneticiliği yapan kamu görevlileri, ilgili Bakan, Başbakan ve Cumhurbaşkanının imzalarını taşıyan üçlü kararname ile atanırlar. Bu konudaki kurallar yasa ile düzenlenir.

(6)Cumhuriyet Meclisi seçim gününün Resmi Gazete'de ilanından başlayarak, seçim sonrasında yeni Bakanlar Kurulunun göreve başlayacağı güne kadar, kamu hizmetlerinde, kamu kuruluşlarında ve kamu iktisadi teşebbüslerinde, işçi dışında atama yapılamaz; terfi, nakil ve barem ayarlamaları tamamen durdurulur.

Bu kuralların nasıl ve hangi koşullarla uygulanacağı yasa ile düzenlenir.

**İNCELEME:** Geçici Personel Yasası’nın amacı Yasanın 3. maddesindeifade edilmektedir. Maddede, “**geçici personel olarak kurumlarda asıl ve sürekli iş niteliği taşıyan görevlerde çalışmakta olan personelin yıllardır yerine getirdikleri bu asıl ve sürekli görevlerden dolayı kazanmış oldukları tecrübe ve bilgilerin**” seviyesi değerlendirilerek, “**ilgili sınavlarda başarılı olanların sürekli personel statüsünde kadrolara atanmasını sağlamak ve geçici personel olarak kurumlarda çalışmaya devam edenlerin hak ve yükümlülüklerini belirlemek**” olduğu ifade edilmektedir.

Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri (Değişiklik) Yasa Önerisinin Genel Gerekçesi ise aynen şöyledir:

“**Bugün devlet kurum ve kuruluşlarında asıl ve sürekli**

**görev yapılmak üzere istihdam edilen sürekli personelle**

**aynı görevleri ifa etmekte olan geçici personel 2014**

**yılında ilgili mevzuatlarda yapılan değişiklikler ile**

**mevzuatlardan çıkartılarak artık Geçici personel**

**alımı yapılmamaktadır. İşbu değişiklik yapılırken kamuda**

**istihdam edilmiş olan ve şu anda asıl ve sürekli**

**görevleri üstlenmiş olan personelle ilgili olarak**

**herhangi bir düzenleme getirilmediği gibi tek bir**

**geçici madde ile istihdamları hak ve ödevleri ile**

**çalışma koşulları korunmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda**

**emeğin en yüce değer olduğunu savunduğumuz bu yüz yılda**

**bulundukları kurum ve kuruluşlarda iş yükünü çeken Geçici**

**Personel’in en yeni olanı dahi devlet kamu kurum ve**

**kuruluşlarına 2014 yılından beridir emek vermekte yapmış**

**olduğu işi sahiplenmiş bir şekilde kendini geliştir-**

**mektedir. Kamu düzenini bilen ve mevcut yapı içerisinde**

**amalgame olmuş bir şekilde kendini geliştiren personelin**

**yokluğu kamu kurum ve kuruluşlarında büyük kayba neden**

**olacağı gibi kamunun kilitlenmesine de neden olacaktır.**

**Tüm bu nedenlerle yapmış olduğumuz bu yasa tasarısı ile**

**kamu kurum ve kuruluşlarının yasaları içerisindeki**

**kadrolarına yeni istihdam yapmalarının önlerini**

**kapamayacak şekilde isim verilmeden üstlenmiş oldukları**

**görevlerin sahiplerine isimlerini vermek amaçlanmaktadır.**

**Kamu maliyesine de herhangi bir ek mali külfet**

**getirmeyecek olan bu yasa tasarısı ile kamuda hiyerarşi**

**dahil bir çok aksaklığın da düzene girmesini aynı zamanda**

**her an gelen değişen hükümetler ile atılacağı veya işsiz**

**kalacağı korkusu yaşayan tecrübeli geçici personelin**

**yapılacak olan sınavlar ile bu yasaya ekli kadrolara**

**oturmaları sağlanacaktır.”**

Geçici Personel Yasası ile sadece geçici personel olarak nitelendirilen kişilerin, 26A-26E maddelerinde yer aldığı şekliyle, Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri Yasası’nın 7. maddesine bağlı 5. Cetvelde sıralanan ek kadrolar için, Kamu Hizmeti Komisyonu tarafından yapılacak sınavlara müracaat etmeleri, sınavlara münhal ilan edilen kadrolara müracaat edenlerin kadrolarda belirtilen görevleri yerine getirebilecek nitelik ve koşullara sahip olup olmadıklarının saptanması hedeflenmektedir. Bu olanak, geçici personel olarak nitelendirilen kişilere, Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri Yasası’nın Geçici 1. maddesi altında sadece 31.12.2018 tarihine kadar tanınmaktadır. Aynı maddeye göre, bu tarihe kadar müracaat edecek kişiler, 18/2014 Kamu Çalışanlarının Aylık (Maaş-Ücret) ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi (Değişiklik) Yasası ve 19/2014 sayılı Kamu Görevlileri (Değişiklik) Yasası’nın yürürlüğe girdiği tarihten önce hizmete alınarak, halen geçici personel olarak hizmet veren personel olarak belirlenmiştir.

7/1979 sayılı Kamu Görevlileri Yasası’nın 6. maddesinde, orijinal şekli ile kamu hizmetinin sürekli personel, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eli ile yürütüleceğinin belirtildiği görülür. **“**Geçici Personel” tefsiri 1979 yılından 2014 yılına kadar 40/1998, 4/2000 ve 72/2006 sayılı Yasalar ile tadil edildikten sonra, 19/2014 sayılı Yasa ile “geçici personel” tanımı, 7/1979 sayılı Yasanın 6. maddesinden tamamen çıkarılmıştır. Bu durumda, 2014 yılından sonra Kamu Görevlileri Yasası altında geçici personel alımı durdurulmuştur. Ancak, 2014 yılından önce yürürlükte olan mevzuat altında görev alan 1016 geçici personel, halen hizmet vermeye devam etmektedir.

Anayasa Mahkemesinin 2/1997 (D.3/1997) sayılı kararının çoğunluk kararında ifade edildiği gibi Yasa ile“giriş şekli ne olursa olsun, muhtelif tarihlerde hizmete alınan ve geçici personel statüsünde kamu görevi yapan kişileri kadrolamak” istenmekteydi. Azınlık kararı da açıkça, “Geçici Personel hizmete alınırken gerek göreve alan gerekse alınanların kafasındaki niyet, bir yıl için tamamen geçici olarak hizmet yapma değildi. Aksine tarafların niyeti kamu hizmetine bir başlangıç yapmak ve ileride bir yolunu bulup bu hizmeti sürekli hale getirmekti” ifadesine yer vermektedir. Nitekim görüşe konu Yasalar ile bu yapılmak istenmektedir.

Kamu Görevlileri Yasası’nın hatalı uygulanması sonucu şu anda kamuda hizmet veren ve geçici personel tanımında yer aldığı şekli ile geçici değil, asıl ve sürekli görevleri ifa eden, ancak 7/1979 sayılı Kamu Görevlileri Yasası’nın sürekli personel alımında uygulanması gereken prosedüre hiç bir şekilde uyulmadan istihdam edilen 1016 kişi vardır**.** Sorun bu kişilerin eğitimleri, nitelikleri, birikimleri ile ilgili değil, bu kişilerin hizmete alınmalarıyla ilgildir. Sorunun kaynağında, geçici statüsündeki personelin , asıl ve sürekli kamu kadrolarına atanma kurallarına uymadan, asıl ve sürekli kamu görevlisi statüsüne geçirilme hedefi yatmaktadır.

Görüşe konu Yasalar ile halen geçici personel kapsamında hizmet veren 1016 kişi, sadece geçici personelin müracaat edip girebileceği bir sınavda yapılacak değerlendirme neticesinde sürekli personel kapsamına gireceklerdir.

Görüşe konu her iki Yasa ile, kamuda halen hizmet vermekte olan 1016 geçici personele bu yasalar vasıtasıyla sürekli personel olmalarıiçin tanınan hakkın, Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu iddia edilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 2/2017 (D.11/2017) sayılı kararında eşitlik ilkesi şu şekilde izah edilmiştir:

“**Anayasa’nın 8. maddesi, yasama organına, yasama yetkisini**

**kullanırken eşitlik ilkesine uygun yasa yapma yükümlülüğünü getirmiştir. Yasalarda kişiler arasında ayırım yapılmamalı, yasalar ile yaratılan hak ve ödevlerde, yarar ve yükümlülüklerde eşitlik sağlanmalıdır. Bir yasada benzer durumda olan kişilere aynı kurallar uygulanmalı, benzer durumlardaki kişilere farklı kurallar uygulanmamalıdır. Aynı hukuki durumda bulunan kişilerin aynı işleme tabi tutulması gereği, farklı konumda olan kişilere farklı kurallar uygulanmasına engel değildir. Ayrı hukuksal durumda olanların ayrı kurallara tabi tutulması eşitlik ilkesini çiğnememektedir.**

**Eşitlik ilkesinin amacı, aynı konumda olan kişilere ayrı kuralların uygulanmasını önlemek ve bu şekilde ayrıcalıklı kişi ve grupların yaratılmasını engellemektir.**

**Yasaların önünde eşitlik, herkese her yönden aynı kuralların uygulanacağı şeklinde yorumlanamaz. Kişilerin durumlarındaki özellikler nedeni ile kişilere farklı kurallar getirilebilir veya farklı uygulamalara tabi tutulabilirler. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutuldukları takdirde, Anayasa’daki eşitlik ilkesi çiğnenmez.**

**Anayasa Mahkemesinin kabul ettiği genel eşitlik ilkesi mutlak değil, nispi eşitlik ilkesidir. Nispi eşitlik, haklı neden olması halinde farklı uygulama, sınıflandırma veya ayırım yapmaya olanak tanımakta ve bu koşullarda yapılan uygulamalarda eşitlik ilkesinin ihlal edilmiş olmadığı kabul edilmektedir. Bazı durumlarda, aynı durumda olanlara aynı kuralların uygulanmaması, bu ayırım haklı bir nedene dayanması halinde, yine eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Farklı uygulamanın haklı bir nedene dayanması için, nedenin anlaşılabilir, amaçla ilgili, makul ve adil olması gerekir. “**

Eşitlik ilkesi, benzer durumda olan kişilere aynı kuralların uygulanmasını gerektirir. Aynı durumda olan kişilere farklı uygulama öngören bir yasa, söz konusu farklı uygulama haklı bir nedene dayanmıyorsa eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur.

7/1979 madde 6 altında, 19/2014 sayılı Kamu Görevlileri (Değişiklik) Yasası sonrası kamu hizmeti sadece sürekli ve sözleşmeli personel ile işçiler tarafından yürütülmektedir. 7/1979 sayılı Yasada, kamu görevlisi olarak nitelendirilen sürekli personel olmak isteyen ve aynı Yasanın 62. maddesinde yer alan koşulları tatmin eden her kişi, (buna Kamu Görevlileri Yasası’nın 6. maddesi altında kamu hizmeti veren sözleşmeli personel ve işçiler de dahil olmak üzere) münhal açılmasını beklerken aynı konumda olurlar. Kamu görevine sürekli personel olarak adım atmak isteyen ve kamu görevine başvuru koşullarını taşıyan tüm kişiler aynı durumda oldukları için , tümüne de aynı kuralların uygulanması gerekir. Tüm bu kişiler arasından, diğerlerinin hiç birine fırsat tanınmadan, sadece geçici personel kapsamında kamu hizmeti verenlere yönelik bir sınav ile sürekli personel kadrolama düşüncesi Anayasa’nın 8. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırıdır.

21/1993 sayılı Yasa ile onaylanan ve KKTC’de yürürlüğe konan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 1958 tarihli 111 sayılı Sözleşmesinin 1. maddesi “Ayrım” sözünü izah eder. 1’inci madde aynen şöyledir:

**“Madde 1**

**(1) Bu Sözleşme bakımından "Ayrım" deyimi,**

**(a) Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,**

**(b) İlgili üye ülkenin varsa temsilcisi, işçi ve işveren kuruluşları ve diğer ilgili makamlarla danışmalarda bulunmak suretiyle tespit edeceği meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak işlemde eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, anlatır.**

**(2) Belirli bir iş için, o işin niteliği gereği yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayrım sayılmaz.**

**(3) Bu Sözleşme bakımından "İş" ve "Meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.”**

2. madde ise, bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu ülkelerin görevini izah eder. Şöyle ki:

**“Madde 2**

**Bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye ülkeler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metodlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak amacıyla, iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak işlemde eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder.”**

KKTC olarak ILO Sözleşmesine taraf olmamakla birlikte, 21/1993 sayılı Onay Yasası ile 111 sayılı Sözleşme mevzuatımızın bir parçası olarak kabul edilmiş olup, adı geçen bu uluslararası sözleşmenin KKTC’de uygulanırlığı vardır.

Anayasa Mahkemesi 3/2006 (D.3/2006) sayılı karardan sonra, ülkedeki yasaların uluslararası sözleşmelere uygun bir şekilde yapılması veya uygun bir şekilde yapılmamışsa, uluslararası sözleşmeye uygun olarak yorumlanması gereklidir. 111 sayılı Sözleşmede “İş veya meslek edinmede, eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” eylemi ayrım ve dolayısıyla eşitliğe aykırı kabul edilmelidir. Görüşe konu her iki Yasa ile kamu görevine girme noktasında, kamu görevine girme hakkı bulunan tüm kişilerin içerisinden sadece geçici personele müracaat hakkı tanınması, ILO Sözleşmesinin bu kurallarına uygun olarak yorumlandığı zaman, bunun eşitlik ilkesine aykırı olduğu yine görülmektedir.

Görüşe konu Geçici Personel Yasası ile geçici personele tanınan bu hakkın Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri (Değişiklik) Yasası’nın Geçici 1. maddesi ile sadece 31.12.2018 tarihine kadar geçerli olduğu, bu nedenle Anayasa’nın 11. maddesi altında temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunulmadan bazı kısıtlamalar yapılabileceği, yapılanın bu kapsamda kabul edilmesi gerektiği görüşü huzurumuzda irdelenmiştir. Yani sadece 31.12.2018’e kadar verilen bu hakkın kamu yararı ve kamu düzeni düşünülerek yapıldığı nedeni ile eşitlik ilkesinin kısıtlanabileceği, dolayısıyla eşitsizlik oluşmayacağı iddia edilmiştir.

Eşitlik ilkesi Anayasa’nın Genel İlkeleri kısmında yer alırken, Temel Haklar, Özgürlükler ve Ödevlerin ve 11. maddenin yer aldığı İkinci Kısım’da yer almamaktadır. 11. maddenin 8. maddeye uygulanabilirliği olmadığı gibi, Anayasa’nın 11. maddesinde yer alan, Temel Hak ve Özgürlüklerin kısıtlanabileceği ilkesi, eşitlik ilkesinin kısıtlanabileceği veya herhangi bir kesime imtiyaz veya ayrıcalık tanınacağı şeklinde yorumlanamaz.

Netice itibarıyla, Geçici Personel Yasası’nın 26A, 26B, 26C, 26Ç, 26D, 26E, 28, 29, 30 ve 31. maddeler ile Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri (Değişiklik) Yasası’nın Geçici 1. maddesinin Anayasa’nın 8. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırı olduğu görüşündeyiz.

Anayasa’nın 72. maddesi her yurttaşın kamu görevine girme hakkına sahip olduğunu, hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiç bir ayrım gözetilemeyeceğini ifade eder.

Anayasa Mahkemesi 2/1997 (D.3/1997) kararında belirtildiği gibi, geçici personel statüsü 72 (2)’de ifade bulan “görevin niteliklerinden” değildir. Bu durumda görüşe konu Geçici Personel Yasası ile sınava müracaat hakkının sadece geçici memur olmaya dayandırılması açıkça ödevin niteliklerinden sayılamayacağı için Anayasa’nın 72. maddesinin (2) fıkrasına aykırılık söz konusudur.

Madde 72(2)’e aykırılık bulunmadığı, madde 11 altında belirlenen durumlarda madde 72’nin de dahil olduğu temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanabileceği, burada da kamu yararı ve kamu düzeninin korunması hedeflendiği için 31.12.2018 tarihine kadar geçiçi personelin kamu görevine girmek için görüşe konu Yasa altında sınava alınmak için müracaat etmelerine fırsat tanınmasının 72(2) maddesine aykırılık oluşturmayacağı ve bu kısıtlamanın yapılabileceği ileri sürülmüştür.

Madde 11, temel hak ve özgürlüklerin, özüne dokunmadan, kamu yararı, kamu düzeni, genel ahlak, sosyal adalet, ulusal güvenlik, genel sağlık ve kişilerin can ve mal güvenliğini sağlamak gibi nedenlerle ancak yasalarla kısıtlanabileceğini belirtir.

En fazla 19 yıl, an az 5 yıl öncesine kadar geçici personel olarak göreve alınan 1016 kişinin görüşe konu Yasa ile sürekli personel kapsamına alınmasının kamu yararına olduğu, bu kişilerin hali hazırda asıl ve sürekli personelin yaptığı görevleri yaptıkları, bu kişilerin görevden ayrılmaları halinde kamu sisteminin çok olumsuz etkileneceği, 1016 kişinin, aileleri ile birlikte çok zor şartlara girecekleri, bu hatanın düzeltilmesinin kamu yararına olacağı ve kamu düzenine faydalı olacağı ifade edilmiştir.

Anayasa’nın 72. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenleme, kişilerin kamu görevine girme hakkını düzenleyen temel hak ve özgürlükler kapsamında bir haktır. İlgili Anayasa maddesinin 2. fıkrasında bu hakka, hizmetin alımında görevin gerektirdiği nitelikler dışında başka hiçbir ayrım yapılamayacağı kuralı vardır.

Bunun sonucu olarak, Anayasa’nın 72. maddesinde yer alan kişilerin kamu görevine girme hakkına, hizmete alınmada görevin gerektirdiği nitelikler dışında bir ayrım gözetilerek sınırlama yapılması mümkün değildir. 72. madde altında verilen kamu görevine girme hakkı konusunda yapılacak bir yasanın sadece görevin gerektirdiği nitelikleri düzenlemek için yapılması gerekir. Aksi ahvalde, bu durum kamu görevine girme konusunda güvence hakkı sağlayan Anayasa’nın 72. maddesindeki özel düzenlemeye aykırılık teşkil etmiş olur. Anayasa’nın 11. maddesi uyarınca Anayasa’da düzenlenen temel hak ve özgürlükler, hakkın özüne dokunulmadan sadece kamu yararı, kamu düzeni, genel ahlak, sosyal adalet, ulusal güvenlik, genel sağlık ve kişilerin can ve mal güvenliğini sağlamak gibi nedenler ve yasalarla kısıtlanabilir.

Bu meselede görüşe konu yasa ile , görevin gerektirdiği nitelik olmayan geçicilik vasfı getirildiğinden, konuya 11. maddenin uygulanması hukuken mümkün değildir. Bu nedenleGeçici Personel Yasası’nın 26A, 26B, 26C, 26Ç, 26D, 26E, 28, 29, 30 ve 31. maddeleri ile Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri (Değişiklik) Yasası’nın Geçici 1. maddesinin Anayasa’nın 72. maddesine aykırı olduğu görüşündeyiz.

Geçici Personel Yasası’nın 26A, 26B, 26C, 26Ç, 26D, 26E, 28, 29, 30 ve 31. maddeleri ile Bakanlıkların Kuruluş İlkeleri (Değişiklik) Yasası’nın Geçici 1. maddesinin Anayasa’nın 8. ve 72. maddelerine aykırı olduğu görüşüne vardıktan sonra Anayasa’nın

diğer maddelerine aykırılık bulunup bulunmadığının incelenmesine gerek kalmamıştır.

Narin Ferdi Şefik Ahmet Kalkan

Başkan Yargıç

Mehmet Türker Tanju Öncül Bertan Özerdağ

Yargıç Yargıç Yargıç

14 Mayıs 2018