

İDARİ HİZMET SÖZLEŞMESİ*

*Arş. Gör. Altı YEŞİLYURT DURAN***

ÖZET

Kamu hizmeti, toplumun ortak, genel ve sürekli bir ihtiyacının kamu tüzel kişilerin ve onların sıkı denetim ve gözetimi altında özel hukuk kişilerin karşılanması şeklinde tanımlanabilir. İdare, kamu hizmeti olarak adlandırılan toplumsal gereksinimleri karşılamak zorundadır.

İdarenin yasal düzenlemelerle kendisine verilen görevleri yerine getirebilmesi için taşınır ve taşınmaz mallara, mali imkânlar ve personele ihtiyacı vardır. İdarenin insan unsuruna, “*kamu görevlileri*”, “*kamu personeli*”, “*kamu ajanları*” ya da 1982 Anayasası’nda bazen kullanılan bir deyişle de “*kamu hizmeti görevlileri*” denmektedir. Söz konusu personel atama vasıtasıyla veya sözleşme vasıtasıyla istihdam edilebilir.

İdarenin imzaladığı sözleşmelere idarenin sözleşmeleri diyoruz. İdarenin sözleşmeleri, idarenin özel hukuk sözleşmeleri ve idari sözleşmeler olarak ikiye ayrılır. Kamu tüzel kişilerinin, idare hukuku kurallarına göre yaptıkları sözleşmelere idari sözleşme denir.

* Bu çalışma Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku tezli yüksek lisans programı kapsamında 01.07.2016 tarihinde kabul edilen ve Erciyes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi Tarafından SYL-2015-6113 kodlu proje ile desteklenen yüksek lisans tezinin özeti şeklinde hazırlanmıştır.

** Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku ABD.

Kamu görevlileri içinde önemli bölümü “sözleşmeli personel” oluşturmaktadır. Sözleşmeli personel idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmektedir.

İdari hizmet sözleşmesi; kamu kurum ve kuruluşları ve kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel bilgi ve ihtisas gerektiren geçici işlerde çalıştırılmak üzere, işçi statüsünde olmayan kamu görevlileri(sözleşmeli personel) ile idare arasında, Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesine ya da özel bir kanuna dayanarak yapılan sözleşmedir.

Anahtar kelimeler: sözleşme, idari sözleşme, idarenin sözleşmeleri, idari hizmet sözleşmesi, sözleşmeli personel.

ABSTRACT

Administration is obliged to meet social requirements called for public services. Public service, community partners and the general public legal entities or defined as a continuous need to meet their strict supervision and under the supervision of legal persons.

Public goods in order to bring the legislation rather than administrative tasks given to him are in need of financial facilities and staff. Administration of the human element, "public official", "public servants" and "public agent" or sometimes one used in the 1982 Constitution words "public servants" are called. This can be employed by means of assignment or contract staff.

We call on the authorities to contract the management of the signed contract. The contracts administration, the administration is divided into private law contracts and administrative contracts. Public entities for managing the contracts in accordance with their rules of law called administrative contracts.

Important part of public officials "contract staff" form. Contract staff are employed with the administrative service contract.

Administrative service contract; public institutions and public enterprises, to work in temporary jobs that require specialized knowledge and expertise, public officials and non-status workers (contract employees) with the administration of the State Civil Servants Act the 4th article is agreement on the basis of a special law.

Keywords: contracts, administrative contracts, management contracts, administrative services contracts, contract staff.

GİRİŞ

İdarenin temel görevi her zaman ve her yerde toplumun gündelik ve ortak gereksinimlerini karşılayarak kamu yararının gerçekleşmesini sağlamaktır. Toplumun gündelik ve ortak ihtiyaçları devletin sunduğu çeşitli kamu hizmetleri aracılığıyla karşılanır. İdare, kamu hizmetlerini ifa edebilmek için personel istihdam etmek zorundadır. Genel olarak kamu görevlisi olarak adlandırılan bu personel, atama yoluyla istihdam edilebileceği gibi sözleşme kurarak da istihdam edilebilir.

İdarenin imzaladığı sözleşmeler, idarenin sözleşmeleri olarak ifade edilmektedir. İdarenin sözleşmeleri, idarenin özel hukuk sözleşmeleri ve idari sözleşmeler olarak ikiye ayrılır. Kamu tüzel kişilerinin, idare hukuku kurallarına göre yaptıkları sözleşmelere idari sözleşme denir. İdari sözleşme türlerinden biri olan idari hizmet sözleşmesi, kamu kurum ve kuruluşları ve kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel bilgi ve ihtisas gerektiren geçici işlerde çalıştırılmak üzere, işçi statüsünde olmayan kamu görevlileri(sözleşmeli personel) ile idare arasında, Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesine ya da özel bir kanuna dayanarak yapılan sözleşmedir.

İdari hizmet sözleşmesi ile özel bir mesleki bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici işlerde çalıştırılan personele sözleşmeli personel denilmektedir. Sözleşmeli personel ülkemizde çok çeşitli alanlarda istihdam edilmektedir. Sözleşmeli personel, idare ile akdettiği bir idari hizmet sözleşmesi kapsamında istihdam edilmektedir.

Ancak sözleşmeli personel, sözleşme kapsamında çalışmasına rağmen çalışma koşulları ve özlük hakları itibariyle kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışanlar 399 sayılı KHK'ye, 657 sayılı DMK kapsamında çalışanlar ise bu kanun hükümleri ve kendi özel yasalarına tabidir. Özel yasada hüküm bulunmayan

hallerde ise 06.06.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uygulanır.

I. İDARİ HİZMET SÖZLEŞMESİ

A. Hizmet Sözleşmesi

Hizmet sözleşmesi; iş görme amacı güden, konusu insan emeği olan bir sözleşmedir. Hizmet sözleşmesi, hem 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir¹. Bununla birlikte hizmet sözleşmesi, idare hukukunda da kabul edilmiş ancak idare hukukunun yapısına uygun olarak şekillendirilip idari hizmet sözleşmesi adını alarak, idari sözleşme türlerinden biri olmuştur.

Hem 6098 sayılı TBK'nın m. 393/1 hükmü, hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.2/1 ve m.8/1 hükümleri değerlendirildiğinde hizmet sözleşmesini, bir tarafın belirli ya da belirsiz bir süre için bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan², kural olarak tarafların karşılıklı birbirine uygun irade açıklamalarıyla kurulan³ sözleşme olarak tanımlayabiliriz.

¹ Ahmet Cemal **Ruhi**, Sözleşmeler Hukuku, Cilt I, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2013, s.999.

² Aydın **Zevkliler**/ K. Emre **Gökyayla**, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitabevi, 13. Bası, Ankara 2013, s.419-424; Nihat **Yavuz**, Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanunu'na göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s.942-944.

³ Sabahattin **Yürekli**, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014, s.47; fiili hizmet ilişkisinin ortaya çıktığı durumlarda da hizmet sözleşmesinin kurulmuş sayıldığı hakkında bilgi için bkz. Tankut **Centel**, "Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmesinin Tanımı ve Kurulması", Tisk Akademi, C.6, S.12, Y.2011/2, s.12.

1. İdare Hukukunda Hizmet Sözleşmesi; “İdari Hizmet Sözleşmesi”

İdari hizmet sözleşmesi idari sözleşme türlerinden biridir. Uyuşmazlık Mahkemesi ve Danıştay’ın yerleşik içtihatlarına göre “*idari hizmet sözleşmeleri*” deyimini hukukumuzda hem “*kavram*” hem “*kurum*” olarak girmiştir⁴. Danıştay çeşitli kararlarında, memur olmayan personel ile devlet arasındaki ilişkilerin açıklanmasında “*idari hizmet sözleşmesi*” kavramına başvurmuş ve öğretide de bu kavram desteklenmiştir⁵.

Onar; olağanüstü hallerin hizmet kadrosunu yetersiz duruma getirdikleri zamanlar, hizmeti görece kadroyu güçlendirmek için, geçici ihtiyaçları karşılamak ya da teknik nitelikteki hizmetleri görmek üzere sözleşmeli personel çalıştırılabileceğini kabul etmekte; başka bir deyişle bu durumlarda sözleşmeli personeli bir çözüm yolu olarak görmektedir⁶.

Anayasa’nın 128’inci maddesinde öngörüldüğü gibi, devletin, kamu ik-tisadi 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 görülmektedir. Söz konusu olan diğer kamu görevlileri içinde önemli bölümü “*sözleşmeli personel*” olarak adlandırılan, işçi statüsünde olmayan kamu görevlileri oluşturmaktadır⁷. Söz-

⁴ Yıldırım **Uler**, “*Sözleşmeli Personel ve İdari Sözleşmeler*”, AÜHFD, C.22-23, S.1-4, Y.1965-1966, s.228-229.

⁵ **Uler**, s.216; destekleyen görüş için bkz. Lütfi **Duran**, “*Türk Hukukunda İdari Mukaveleler*”, İÜHFM, C.30, S.1-2, Y.1964, s.418-447.

⁶ Sıddık Sami **Onar**, İdare Hukukunun Umumi Esasları, Cilt II, Hak Kitabevi, 3. Bası, İstanbul 1966, s.1085-1086.

⁷ A. Şeref **Gözübüyük/ Turgut Tan**, İdare Hukuku Cilt I Genel Esaslar, Turhan Kitabevi, Güncelleştirilmiş 10. Bası, Ankara 2014, s.492; Reşit **Gürbüz**, İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s.163.

leşmeli personel, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde özel bir mesleki bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici işlerde çalıştırılmaktadır⁸.

Sonuç olarak kamu kurum ve kuruluşları ve kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel bilgi ve ihtisas gerektiren geçici işlerde çalıştırılmak üzere, işçi statüsünde olmayan kamu görevlileri(sözleşmeli personel) ile idare arasında, Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesine ya da özel bir kanuna dayanarak yapılan sözleşme idari hizmet sözleşmesi olarak adlandırılır⁹.

B. İdari Hizmet Sözleşmesinin, Hizmet Sözleşmesi Anlamında ve İdari Sözleşme Kriterleri Açısından İncelenmesi

İdare, toplumsal gereksinimleri karşılamak amacıyla gerçekleştirdiği bazı faaliyetleri hizmet sözleşmesi yaptığı kişiler vasıtasıyla gördürebilir. İdare ile bu kişiler arasında akdedilen hizmet sözleşmelerinin bir bölümü; iş hukukuna, bir bölümü de idare hukukuna tabidir¹⁰.

Özel hukuka tabi hizmet sözleşmelerine “iş sözleşmesi” veya “hizmet sözleşmesi” denir. Bu tür sözleşme ile çalışan kişilere işçi adı verilir ve bunlara İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. İdare ile işçi arasında çıkan uyuşmazlıklar adli yargıda çözülür¹¹.

Kamu hukukuna tabi hizmet sözleşmelerine ise “idari hizmet sözleşmesi” denir ve bunlardan kaynaklanan uyuşmazlıklar idari yargıda çözülür¹².

⁸ Ali Ender **Ulusoy**, Belediyelerde Sözleşmeli Personel Uygulaması ve Sorunları, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya 2009, s.17;Yahya Kazım **Zabunoğlu**, İdare Hukuku, Cilt I, Yetkin Yayınları, Ankara 2012, s.475.

⁹ **Gürbüz**, s.163.

¹⁰ Mustafa **Avcı**, Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s.238.

¹¹ Mustafa **Avcı**, “İdari Hizmet Sözleşmesi ve Sözleşmeli Personel-İP”, YD, S.179, Y.2007(Kasım), s.235.

¹² **Avcı**, Kamu Görevliliği,s.238.

Adına “*hizmet sözleşmesi*” denmesi, bu sözleşmenin idari olma niteliğini etkilemez. Ödenen ücret karşılığında bir hizmet edimi söz konusu olduğuna göre sözleşme, elbette hizmet sözleşmesidir. Ancak, ona idari hizmet sözleşmesi niteliği kazandıran kimi unsurlar vardır¹³. Bunlar; taraflardan birinin idare, kamu kurum ya da kuruluşu olması, sözleşme konusunun kamu hizmetine ilişkin olması ve idarenin diğer tarafa karşı kamu gücünden doğan ayrıcalıklarla donatılmış olmasıdır¹⁴.

Kamu gücünden doğan bu yetkiler, sözleşme hükümlerini kamu zorunluluk ve gereklerine göre tek taraflı olarak değiştirebilme yetkisi, sözleşmeli personele emir ve direktifler verebilme ve ona karşı zorlayıcı önlemler alabilme yetkisi ve sözleşmeyi süresi bitmeden önce ve tek taraflı olarak feshedebilme yetkisi olarak sıralanmaktadır¹⁵.

Sonuç olarak, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan ve işçi statüsünde olmayan kamu görevlileri, İş Kanunu hükümleri çerçevesinde çalışan işçiden farklı olarak, kamusal statü içinde bulunmaktadır¹⁶ ve sözleşmeli personel ile idarenin yapmış olduğu hizmet sözleşmeleri; gerek öğretide ve gerekse yargı kararlarında idari sözleşme olarak kabul edilmektedir¹⁷.

¹³ Bülent Serim, “*Anayasa Mahkemesinin Son Kararı ve Kit Personeli*”, AİD, S.22/3, Y.1989(Eylül), s.67.

¹⁴ Serim, KİT Personeli, s.67.

¹⁵ Erol DüNDAR, “*İdari Sözleşmeler Hakkında Kısa Bilgi(I-II)*”, SDDMD-MH, S.15-16, s.15’tenaktaran; Bülent Serim, “*Sözleşmeli Personelin Hukuki Statüsü*”, AİD, S.21/1, Y.1988(Mart), s.151.

¹⁶ Murat Sezginer, “*4502 Sayılı Kanun’a Göre Türk Telekom Personelinin Hukuki Durumu*” Türk Hukuk Dünyası, S.2, Y.1(Ekim 2000), s.54; Murat Sezginer, İdarenin Sözleşmeleri ve Kamu İhalelerine İlişkin Uyuşmazlıklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s.894; Yıldızhan Yayla, İdare Hukuku, Beta Yayınevi, 2. Baskı, İstanbul 2010, s.169.

¹⁷ Zehra Odyakmaz, “*Genel Olarak İdarenin Sözleşmeleri*”, GÜHFD, Cilt II, S.1-2, Y.1998, s.154; “sözleşmeli personelin sözleşmesinin idare tarafından tek yanlı olarak feshedilmesinden dolayı çıkan anlaşmazlığın idari yargı yerinde çözülmesi gerekir”, Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 23.3.1992, E. 1992/9, K. 1992/12. “Tekel işletmelerinde kısmi zamanlı olarak istihdam edilen tabip personelin hizmet sözleşmesine son verilmesinden do-

C. İdari Hizmet Sözleşmesi ile Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasının Amacı

Kamu hizmetleri, çeşitli alanlarda ve değişik hizmet gruplarına ait personel tarafından, kanunların getirdiği sınırlamalar dahilinde yürütülmektedir¹⁸. Memur ücretlerinin düşüklüğü, çalışma saatleri gibi hususlar kamu hizmeti yürütülmesine katılan bazı kamu görevlilerinin özel sektöre geçmesine sebep olmuştur¹⁹. Bu nedenle, kamu hizmeti yürüten bir kısım kamu görevlilerinin devlet memurlarının tabi olduğu şartların dışında tutulması aranmıştır²⁰. Bu sebep ve amaçlarla sözleşme yoluna başvurulmuştur²¹. Bu sayede, istisnai ve zorunlu hallerde, mesleki bilgi ve uzmanlığına ihtiyaç duyulan²² uzman, bilim adamı, sanatçı çalıştırmak; memurlar ve diğer kamu görevlilerinin özlük hakları ve çalışma şartlarıyla tatmin edilemeyecek personeli, sözleşme şartları sayesinde bulmak kolaylaşmıştır²³. Bu açıklamalardan sonra şunu da ifade etmek gerekir ki; başlangıçta idari hizmet sözleşmesi ile personel istihdamının en başta gelen

ğan davanın, söz konusu sözleşme idari sözleşme olduğundan idari yargı yerinde görülmesi gerekir”, Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 21.6.1999, E. 1999/18, K. 1999/23. “Tasarufları koruma fonu, tüzel kişiliğe sahip ve özel görevli olarak kanunla kurulmuş bir kamu kurumudur. Taraflarından biri kamu tüzel kişisi olan, konusu kamu hizmeti ile ilgili bulunan, düzenleme biçimi ve yürütme yöntemine ilişkin kuralları özel hukuktan çok kamu hukuku kuralları olan ve yönetime üstün hak ve yetkiler tanıyan sözleşmelerin "idari sözleşme" olduğu yerleşik yargısal içtihatlar kabul görmüş bulunmaktadır. Tasarrufları Koruma Başkanlığında sözleşmeli statüde çalışan davacının emekli olması nedeniyle tazminat ödenmesi istemiyle açtığı davanın, idari yargı yerinde çözümlenmesi gerekir”, Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 12.6.2000, E. 1999/54, K. 2000/12. “Dışişleri bakanlığı yurt dışı kuruluşunda 657 sayılı Yasa'nın 4/B. maddesine ve 7/15754 sayılı BKK eki Esaslara göre sözleşmeli statüde çalışan davacının, emekliye ayrılması nedeniyle tazminat ödenmesi istemiyle açtığı davanın, söz konusu sözleşme idari hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğu için idari yargı yerinde çözümlenmesi gerekir”, Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 23.10.2000, E. 2000/34, K. 2000/43. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 08.12.2015).

¹⁸ Abdülhalim Eke, “Sözleşmeli Personel Uygulaması ve Anayasa Mahkemesi Kararı”, AİD, S.22/4, Y.1989, s.70.

¹⁹ Eke, s.70; Avcı, Sözleşmeli Personel II, s.235; Hamza Eroğlu, İdare Hukuku, Genel Esaslar, İdari Teşkilat ve İdarenin Denetlenmesi, Turhan Kitabevi, 5. Baskı, Ankara 1985, s.238.

²⁰ Yayla, s.297.

²¹ Yayla, s.297.

²² Oğuz Sancakdar, Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s.2.

²³ Yayla, s.169.

sebebi olan memur ücretinin düşük olması, günümüzde sözleşmeli personel çalıştırılması için bir neden olmaktan çıkmıştır. Çünkü günümüzde sözleşmeli personel ücretleriyle memur ücretleri arasında önemli bir fark kalmamıştır²⁴.

Diğer taraftan görevlerde uzmanlaşmanın doğal sonucu olarak, özellikle uzmanlık gerektiren görevlerde, karlılık ve verimlilik amacını gerçekleştirebilmek için sözleşmeli personel uygulaması en uygun istihdam şekli olarak görülmüştür²⁵. Ayrıca devlet memurlarının çalışma performansında zaman içinde meydana gelen düşüş ve azalma, sürekli hizmetlerde sözleşmeli personel çalıştırılmasının nedenlerinden birisidir²⁶.

657 sayılı DMK'nın 4'üncü maddesiyle yasal dayanak bulan²⁷ ve zamanla yaygınlaşan²⁸ sözleşmeli personel statüsünün, memura göre iş güvencesi daha zayıftır²⁹. İş güvencesi olmaksızın personel çalıştırılmak istenmesinin nedenleri arasında, ihtiyaç kalmayan veya hizmet için gerekli özellikleri taşımayan veya sonradan kaybeden kişilerin yerine, kamu hizmetinin daha iyi ve aksamadan yürütülebilmesi için ehil olan kişilerin daha kolay bir şekilde getirilebilmesini sağlamaktır³⁰.

Her ne kadar, sözleşmeli personel statüsü memurluğa göre güvencesiz olsa da; sözleşmeyle çalışan ve işçi sayılmayan sözleşmeli personel özel hukuktaki sözleşmelilerden daha fazla güvenceye sahiptir³¹. Çünkü yürütülen iş, düzenli ve sürekli olması gereken bir kamu hizmetidir. Bu hizmet ortadan kalkmadıkça, hizmette başarılı olunmadığı tespit edilmedikçe sözleşmenin feshi,

²⁴ Bilal **Kocabaş**, "Mevcut Sistemde Sözleşmeli Personel Uygulaması", E-YD, S.27, Y.2005, s.5.

²⁵ Doğan **Canman**, "Türkiye'de Kamu Personel Rejiminde İyileştirme Çalışmaları ve Son Gelişmeler", TİD, S.378, Y.1988, s.148.

²⁶ **Avcı**, Kamu Görevliliği, s.208.

²⁷ **Eke**, s.70; **Eroğlu**, s.238.

²⁸ **Eroğlu**, s.238.

²⁹ **Avcı**, Sözleşmeli Personel II, s.235.

³⁰ **Avcı**, Sözleşmeli Personel II, s.235-236.

³¹ **Yayla**, s.169.

hukuka ve hizmet gereklerine aykırı olur. Sözleşmeli personel çalıştırma yetkisi idarenin takdirinde olmadığı için, sözleşme sona erdiğinde hizmetin aksamasına yol açan nedenler yok ise, idare sözleşmeyi yenilemek durumundadır³².

D. İdari Hizmet Sözleşmesinin Tarafları

İdari sözleşmelerin nitelendirmesini yaparken, içtihadi kriterler başlığı altında; bir sözleşmenin idari sözleşme olabilmesi için taraflardan en az birinin idare olması gerektiğini ortaya koymuştuk. İdari sözleşmelerde, sözleşmeci taraflardan biri idare diğeri özel hukuk tüzel kişisi olabileceği gibi sözleşmenin iki tarafında farklı idareler de olabilir.

İdari hizmet sözleşmesi de idari sözleşme türlerinden biri olmakla birlikte, sözleşmenin tarafları bakımından diğeri idari sözleşmelere göre farklılık arz eder. İdari hizmet sözleşmesinin bir tarafında idare, diğeri tarafında sözleşmeci özel hukuk kişisi yer alır. Yani, iki idare idari hizmet sözleşmesinin tarafı olarak bir sözleşmede bir araya gelmezler.

Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde genel kural; bunların vatandaşlar tarafından yürütülmesidir. Ancak teşkilat kanunları ve diğeri özel kanunlar, ya-

³² "...davalı idarece sözleşmeli personel çalıştırma yetkisinin idarenin takdirinde olduğu, sözleşme süresi içinde dahi görevliye verilen hizmetin ortadan kalkması veya sona ermesi halinde sözleşmenin feshedileceği belirtilerek, davacı ile yapılan hizmet sözleşmesinin 11.maddesi uyarınca davacının sözleşmesi feshedilmiş ise de; daha önce sözleşmeli personel istihdamı suretiyle ve part-time çalışma koşuluyla, TBMM Sağlık Ünitesinde Kadın Hastalıkları Uzmanı olarak davacıya gördürülen hizmetin meclis personelinin, milletvekilleri ve yakınlarının en iyi şekilde faydalanmaları amacıyla kurumda bir hekim kadrosu ihdas edilerek tam gün çalışmaya dönüştürülmüş olması ve dava konusu işlemin tesisinden sonra kadrolu hekimden başka, kuruma, aynı görev için part-time olarak geçici görevlendirme suretiyle personel alınmış olması karşısında; hizmetin ortadan kalktığından ve sözleşmenin 11.maddesi koşullarının varlığından söz edilemez. Kaldı ki, sözleşmeli olarak göreve başladığı tarihten itibaren her yıl sözleşmesi yenilenmek suretiyle bu görevi yürüten davacının, hizmetinde başarılı olamadığı yolunda bir tespit bulunmadığına göre, kadroya geçirilmesi mümkün iken hizmetine ihtiyaç olmadığı nedeniyle sözleşmesinin feshine ilişkin işlemde hukuka ve hizmet gereklerine uyarlık görülmemiştir...D12D, 20.4.1999, E.1998/930, K.1999/651, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 19.11.2015); D5D, 13.05.1987, E.1987/574, K.1987/757, D.D. 68-69.S.408; **Yayla**, s.297.

bancı uzmanların kamu hizmetinin yürütülmesine katılmalarına izin vermiştir³³. Buna göre idari hizmet sözleşmesinin karşı tarafında yer alan özel hukuk kişisi Türk vatandaşı olabileceği gibi yabancı uyruklu gerçek kişi de olabilir. 657 sayılı DMK m.4/B hükmü yabancı uyruklularının, 657 sayılı DMK'ya tabi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamına izin vermiştir. Tespit edebildiğimiz kadarıyla mevzuatında, yabancı sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin hüküm bulunan kurumlar şunlardır³⁴; ÖSYM³⁵, yükseköğretim kurumları³⁶, Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları³⁷, Kalkınma Bakanlığı³⁸, Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi İle Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlıkları³⁹, Türkiye Su Enstitüsü⁴⁰, Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı⁴¹, Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı⁴², Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı⁴³, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü⁴⁴, T.C. Merkez Bankası⁴⁵, TRT⁴⁶, Rekabet Kurumu⁴⁷, Başbakan-

³³ Nihat **Kayar**, *Sözleşmeli Personel Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa 2014, s.250.

³⁴ **Kayar**, *Sözleşmeli Personel*, s.250-251.

³⁵ 17.2.2011 tarih ve 6114 sayılı Ölçme, Seçme Ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun m.6/9, RG, T. 3.3.2011 S.27863.

³⁶ 4.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu m.34, RG, T.6.11.1981, S.17506.

³⁷ 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Bakanlığı Ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, m.6 ve m.45, RG, T.2.11.2011, S.28103 Mük.

³⁸ 3.6.2011 tarih ve 641 sayılı Kalkınma Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, m.37/2, RG, T. 8.6.2011, S. 27958 Mük.

³⁹ 3.6.2011 tarih ve 642 sayılı Doğu Anadolu Projesi, Doğu Karadeniz Projesi Ve Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlıklarının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname m.5/3, RG, T. 8.6.2011, S. 27958 Mük.

⁴⁰ 10.10.2011 tarih ve 658 sayılı Türkiye Su Enstitüsünün Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname m.10/7, RG, T. 2.11.2011, S. 28103.

⁴¹ 17.2.2010 tarih ve 5952 sayılı Kamu Düzeni Ve Güvenliği Müsteşarlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun m.13/2, RG, T. 4.3.2010, S.27511.

⁴² 28.12.2010 tarihli ve 6093 sayılı Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun m.7/3, RG, T. 30.12.2010, S.27801.

⁴³ 24.3.2010 tarih ve 5978 sayılı Yurtdışı Türkler Ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun m.21/3, RG, T.6.4.2010, S.27544.

⁴⁴ 21.5.1986 tarih ve 3289 sayılı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun m.30, RG, T.28.5.1986, S.19120.

⁴⁵ 14.1.1970 tarih ve 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu m.32/5, RG, T.26.1.1970, S.13409.

⁴⁶ 11.11.1983 tarih ve 2954 sayılı Türkiye Radyo Ve Televizyon Kanunu m.50/1-ı, RG, T.14.11.1983, S.18221-2.Mük.

lık Merkez Teşkilatı ile Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü⁴⁸, TÜBİTAK⁴⁹, Türkiye Adalet Akademisi⁵⁰, TÜİK⁵¹, TİKA⁵², TSE⁵³, Hazine Müsteşarlığıdır⁵⁴.

İdari hizmet sözleşmesinin karşı tarafında yer alan özel hukuk kişisi alelade bir kişi değildir. Sözleşmeci kişi, belli bir konuda ihtisas ve uzmanlık sahibi olmalıdır. Buna göre, sözleşmeli personel statüsünü işgal edecek kişinin “meslek bilgisi” yeterli olmayıp⁵⁵, aynı zamanda o meslek dalında uzmanlaşmış bir eleman olması gerekmektedir⁵⁶.

Belli bir konuda ihtisas ve uzmanlık sahibi olan özel kişi karşısında, 657 sayılı DMK'nın m.4/(B) fıkrası uyarınca kamu idare, kurum ve kuruluşları sözleşmenin karşı tarafı olarak yer alır⁵⁷.

22 Ocak 1990 tarih ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararna-

⁴⁷ 7.12.1994 tarih ve 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun m.34/4, RG, T.13/12/1994, S.22140.

⁴⁸ 10.10.1984 tarihli ve 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun m.35, RG, T. 19.10.1984, S.18550.

⁴⁹ 17.7.1963 tarih ve 278 sayılı Türkiye Bilimsel Ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanun m.19, RG, T. 24.7.1963, S.11462.

⁵⁰ 23.7.2003 tarih ve 4954 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Kanunu m.24, RG, T.31.7.2003, S.25185.

⁵¹ 10.11.2005 tarih ve 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu m.45, RG, T.18.11.2005, S.25997.

⁵² 24.10.2011 tarih ve 656 sayılı Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname m.16/7, RG, T.2.11.2011, S.28103.

⁵³ 18.11.1960 tarih ve 132 sayılı Türk Standardları Enstitüsü Kuruluş Kanunu m.10/A-2, RG, T.22.11.1960, S.10661.

⁵⁴ 9.12.1994 tarih ve 4059 sayılı Hazine Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun m.7/e, RG, T. 20.12.1994, S.22147.

⁵⁵ İbrahim Pınar, Açıklamalı-İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu Şerhi, Cilt I, Seçkin Yayıncılık, 10. Baskı, Ankara 2009, s.62

⁵⁶ Serim, Personelin Statüsü, s.139.

⁵⁷ Kayar, Sözleşmeli Personel, s.75.

me⁵⁸, nin 3'üncü maddesine göre, kamu iktisadi teşebbüsleri idari hizmet sözleşmesinin tarafı olabilirler⁵⁹.

Yerel yönetimler de idari hizmet sözleşmesinin tarafı konumunda bulunabilirler. 10 Temmuz 2004 tarih ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na⁶⁰ göre büyükşehir belediyeleri⁶¹, 3 Temmuz 2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'na⁶² göre belediyeler⁶³, 22 Şubat 2005 tarih ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'na⁶⁴ göre il özel idareleri idari hizmet sözleşmesi yapabilirler⁶⁵. 26 Mayıs 2005 tarih ve 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu'nda, personel istihdamına ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Kanun'un 22'nci maddesinin 5'inci fıkrasına göre, "*Birliklerde, teşkilât ve personel istihdamı konularında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Belediye Kanunu ile Belediye Kanununa aykırı olmamak kaydıyla birlik tüzüğü hükümleri uygulanır*". Buna göre, mahalli idare birlikleri de idari hizmet sözleşmesinin tarafı konumunda bulunabilirler.

⁵⁸ RG, T. 29.1.1990, S. 20417 (Mükerrer).

⁵⁹ "*Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür*" (399 sayılı KHK'nin İstihdam Şekilleri başlıklı 3'üncü maddesinin a fıkrası).

⁶⁰ RG, T. 23.7.2004, S. 25531.

⁶¹ "*Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının % 10'unu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayının (30.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere hastalık ve yıllık izinleri dahil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir*" (5216 sayılı Kanun'un Personel istihdamı başlıklı 22'nci maddesinin 3'üncü fıkrası).

⁶² RG, T. 13.7.2005, S. 25874.

⁶³ "*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 çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz...*" (5393 sayılı Kanun'un Norm kadro ve personel istihdamı başlıklı 49'uncu maddesinin 3'üncü fıkrası).

⁶⁴ RG, T. 4.3.2005, S. 25745.

⁶⁵ "*İl özel idarelerinde sözleşmeli personel ile kısmi zamanlı sözleşmeli personel çalıştırılması hususunda Belediye Kanununun 49 uncu maddesi hükümleri uygulanır*", (5302 sayılı Kanun'un Norm kadro ve personel istihdamı başlıklı 36'nci maddesinin 3'üncü fıkrası).

Askeri Kurumlar da idari hizmet sözleşmesinin tarafı olabilir. 4678 sayılı Kanun⁶⁶ uyarınca, sözleşmeli subay ve astsubay istihdamı mümkündür. 4678 sayılı Kanun'un 25'inci maddesi gereğince, Sözleşmeli Subay ve Astsubay Yönetmeliği⁶⁷ çıkarılmıştır. 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu⁶⁸ ile, sözleşmeli uzman erbaş istihdamı öngörülmüştür. 2011 yılında ise 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu⁶⁹ çıkarılmıştır. Bu Kanun'un 9'uncu maddesi gereği; Sözleşmeli Erbaş ve Er Yönetmeliği⁷⁰ çıkarılmıştır. Tüm bu düzenlemelerin yetkilendirmesi sonucunda, askeri kurumlar idari hizmet sözleşmesinin tarafı olabilmektedirler.

10 Temmuz 2003 tarih ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve KHK'lerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun⁷¹, 24 Kasım 2004 tarih ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu⁷² ve Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği⁷³ uyarınca Sağlık Bakanlığı da idari hizmet sözleşmesinin tarafı olabilir.

Bu sayılan idari birimler dışında, yeni kurulan bakanlıklar ve kurumlar da özel teşkilat kanunlarındaki hükümlere göre idari hizmet sözleşmesi akdedebilirler⁷⁴. Ancak, unutmamak gerekir ki idari hizmet sözleşmesinin tarafı olacak idareler, yukarıda değindiklerimizle sınırlı olmayıp, 657 sayılı DMK'nın 4/B maddesi gereği bütün kamu idare, kurum ve kuruluşları idari hizmet sözleşmesinin tarafı olabilir.

⁶⁶ 13.6.2001 tarih 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun, RG, T.21.06.2001, S. 24439.

⁶⁷ RG, T. 27.04.2002, S. 24738.

⁶⁸ 18.3.1986 Tarih ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, RG, T.25.3.1986, S.19058.

⁶⁹ 10.3.2011 Tarih ve 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu, RG, T. 22.3.2011, S.27882.

⁷⁰ RG, T. 08.06.2011, S.27958.

⁷¹ RG, T. 24.7.2003, S.25178.

⁷² RG, T. 9.12.2004, S.25665.

⁷³ RG, T. 25.01.2013, S. 28539.

⁷⁴ **Kayar**, Sözleşmeli Personel, s.81.

E. İdari Hizmet Sözleşmesinin Kurulması

Merkezi yönetimde sözleşmeli personel iki biçimde çalıştırılmaktadır. Birincisi 657 sayılı DMK'nın m.4/B hükmüne, ikincisi özel teşkilat kanunlarına göredir. 657 sayılı DMK'da düzenleme bulunmayan hallerde ve özel teşkilat kanunlarında sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin hüküm bulunmayan hallerde genel düzenleme olan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar”⁷⁵ başlıklı Bakanlar Kurulu kararı uygulanmaktadır. KİT'lerde çalıştırılan sözleşmeli personel ise 399 sayılı KHK'nin ilgili hükümleri çerçevesinde istihdam edilmektedir.⁷⁶ Bu nedenle, idari hizmet sözleşmesinin nasıl kurulduğunu, ilgili mevzuat hükümleri açısından ayrı ayrı incelemek gerekmektedir. Ancak tezimizde, genel düzenleme niteliğinde olan 06.06.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, 657 sayılı DMK ve 399 sayılı KHK hükümleri incelenecek olup, sözleşmeli personel için özel kurallar içeren esaslar, kanunlar ve KHK'lere asgari düzeyde yer verilecektir.

1. Sözleşmeli Personelde Aranacak Nitelikler

06.06.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Esaslar'ın 12'nci maddesinde, sözleşmeli personelde aranacak nitelikler belirtilmiştir. Maddenin 1'inci fıkrasında, sözleşme ile çalıştırılacak personelin ilgili kamu idare, kurum ve kuruluşunun belirleyeceği özel koşulların yanı sıra, 657 sayılı DMK'nın 48'inci maddesinin (A) fıkrasının 4, 5, 6 ve 7'nci bentlerinde belirtilen koşulları da taşıması gerektiği düzenlenmiştir.

657 sayılı DMK'nın 48'inci maddesinin A fıkrasının 4'üncü bendi; kamu haklarından mahrum bulunmamak, 5'inci bendi; Türk Ceza Kanununun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile

⁷⁵ RG, T.28.6.1978, S.16330.

⁷⁶ Gözübüyük/Tan, Cilt I, s.807.

devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak, 6'ncı bendi; askerlik durumu itibariyle; a) Askerlikle ilgisi bulunmamak, b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak, c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak, 7'nci bendi; 53'üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmaması koşullarını içermektedir.

Ancak 657 sayılı DMK'nın 48'inci maddesinin (A) fıkrasının 1, 2 ve 3'üncü bentlerinde yer alan koşulların aranması, 06.06.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Esaslar'ın 14'üncü maddesiyle Maliye Bakanlığı ve sözleşmeli personel çalıştıracak ilgili idarenin takdir yetkisine bırakılmıştır⁷⁷.

399 sayılı KHK'nin 7'nci maddesine göre sözleşmeli olarak işe alınacak personelin; kamu haklarından mahrum bulunmaması; 18 yaşını tamamlamış olması, taksirli suçlar hariç olmak üzere ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmaması; görevini yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı veya bedensel engel ile engelli olmaması, en az ortaokul mezunu olması gerekir. Ancak, ortaokul mezunları arasından personel temininin mümkün olamaması halinde, ilköğretim mezunlarının da istihdamının mümkün olduğu düzenlenmiştir. Sözleşmeli statüde çalıştırılacak personelde aranılacak diğer özel şartların, teşebbüs veya

⁷⁷ **Avcı**, Kamu Görevliliği, s.223.

bağlı ortaklık yönetim kurullarınca çıkarılacak bir yönetmelikle tespit olunacağı düzenlenmiştir.

2. Sözleşmeli Personel İçin Sınav Koşulu

İdare, ister özel hukuk sözleşmeleri olsun, ister idari sözleşmeler olsun; sözleşme yapabilmek için bazı kurallara uymak zorundadır⁷⁸. İdare, irade serbestisi ile hareket ederek sözleşme yapacağı kişiyi serbest iradesi ile belirleyemez. Kamu yararının gerçekleştirilmesi için en uygun kişinin seçilmesi gereklidir. Bu seçim de, kamu ihalesi olarak adlandırılan süreçle mümkündür⁷⁹. İdari hizmet sözleşmesinin kurulmasında ise, idarenin diğer sözleşmelerinden farklı olarak ihale süreci işletilmemektedir. İdari hizmet sözleşmesinin kuruluş süreci, genel düzenleme niteliğinde olan 7/15754 sayılı Esaslar, 657 sayılı DMK ve 399 sayılı KHK hükümlerine göre ayrı ayrı incelenecektir.

a. 7/15754 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a Göre

Sözleşmeli personel çalıştırılmasının genel esaslarını belirleyen 6.6.1978 gün ve 7/15754 sayılı Esaslar'ın Ek 2'nci maddesine göre; 4/B statüsünde personel istihdam edecek idarelerin, idari hizmet sözleşmesi yapacağı kişiler sınavla seçilecektir. Buna göre, 4/B'li personel istihdam etmek isteyen idareler için üç durum söz konusudur; birincisi boş pozisyonlarını merkezi yerleştirme yapmak üzere ÖSYM'ye bildirebilirler, ikincisi yazılı veya sözlü sınav yapılmaksızın ilgili kurum veya kuruluşlar KPSS'ye girenler arasından başvuru alarak, puan sırasına göre yerleştirme yapabilirler⁸⁰, üçüncüsü ise bazı unvan grupları için KPSS (B) grubu puan sırasına göre her bir boş pozisyon için

⁷⁸ Odyakmaz, s.164.

⁷⁹ BahtiyarAkyılmaz/MuratSezginer/CemilKaya, Türk İdare Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara 2015, s.498.

⁸⁰ Keskin, Bayram, Sözleşmeli Personel, Adalet Yayınevi, Ankara 2010, s.114.

ilgili kurum veya kuruluşların yapacağı yazılı veya sözlü sınav başarı sırasına göre adaylar yerleştirilebilir.

b. 657 sayılı DMK'ya göre

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesine göre; sözleşmeli personelin hangi kriter ve sınavlara göre seçileceği, sözleşme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı'nın olumlu görüşü ve Maliye Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir. Buna göre 657 sayılı DMK uyarınca istihdam edilecek sözleşmeli personel de yukarıda incelediğimiz 7/15754 sayılı Esaslar Ek m.2 hükümlerine tabi olacaktır.

c. 399 sayılı KHK'ya göre

399 sayılı KHK'nin 8'inci maddesine göre sözleşmeli personel, iş gereklerine uygun olarak yarışma ve yeterlik veya sadece yeterlik sınavına tabi tutulmak suretiyle işe alınır. Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, memur statüsünden sözleşmeli statüye, sözleşmeli statüden memur statüsüne geçenlerle mecburi hizmetle yükümlü bulunanlar ayrıca sınava tabi tutulmazlar.

Sınav konuları, sınavın şekli ve sınav komisyonunun teşkili ile sınava ilişkin diğer hususlar teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurulları tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle tespit edilir.

Açıktan atama yoluyla personel alımları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve/veya Türkiye İş Kurumu ile Devlet Personel Başkanlığının yürürlükteki mevzuatı ve ilgili diğer mevzuat uyarınca Ölçme, Seçme ve Yerleştirme merkezince yapılacak sınavlarda başarılı olacaklar arasından, ilgili yönetmelikte belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde belirlenir.

Mevcut uygulamaya bakıldığında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak istihdam edilen sözleşmeli personelin KPSS merkezi yerleş-

tirme işlemleri ile alındığı görülmektedir. Sözleşmeli personel pozisyonu ihtiyacı belirleyen Kamu İktisadi Teşebbüsleri belirledikleri pozisyon unvanı ve istenilen nitelikleri Devlet Personel Başkanlığına bildirmekte ve buna göre de merkezi yerleştirme kılavuzlarında 399 sayılı KHK kapsamında yer alan bu teşebbüslere ait sözleşmeli personel pozisyonlarına yer verilmektedir⁸¹.

3. Sözleşmenin Yapılması ve Yetkili Makam

Kamu idare, kurum ve kuruluşlarında; atamaya yetkili amir ve makamlar ile işe alınacak personel arasında idari hizmet sözleşmesi imzalanmak suretiyle sözleşmeli personel istihdam edilmektedir⁸².

657 sayılı DMK'nın 4/B maddesine tabi sözleşmeli personel çalıştırılabilmesi için ilgili idarenin teklifi gerekir. Bu teklif üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca sözleşmeli personel çalıştırılmasına yönelik karar alınmaktadır⁸³.

Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personelin sayıları, unvanları, nitelikleri, sözleşme ücretleri ve süreleri, ilgili Bakanın önerisi ve Devlet Personel Başkanlığı'nın olumlu görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca saptanır ve yetkili amir ve makamın onayı ile sözleşmeli personel istihdam edilir⁸⁴.

Kamu idare, kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı DMK'nın 4/B maddesine tabi olarak çalıştırılacak sözleşmeli personel için Maliye Bakanlığı tarafın-

⁸¹ Devlet Personel Başkanlığı, Kamu Personeli İstihdamı Dairesi Başkanlığı, 399 Sayılı KHK'ya Göre Sözleşmeli Personel, (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/daire-baskanliklari/kamu-personel-istihdami-personel-baskanligi/kamu-personel-istihdami-dairesi-baskanligi-kamu-personel-istihdam%C4%B1-317/399-say%C4%B1%C4%B1-khk-ya-gore-sozlesmeli-personel> ET.27.05.2016).

⁸² Avcı, Kamu Görevliliği, s.227.

⁸³ Avcı, Kamu Görevliliği, s.227.

⁸⁴ Gözübüyük/Tan, Cilt I, s.805.

dan ‘tip sözleşmeler’ hazırlanmaktadır⁸⁵. Uygulamada, personel ile imzalanacak sözleşmelerin idare tarafından hazırlandığı da görülmektedir. Kamu idare, kurum ve kuruluşlarında atamaya yetkili amir ve makamlar ile personel arasında imzalanan sözleşmeler, Maliye Bakanlığı’na vize ettirmek suretiyle sözleşmeli personelin istihdamı gerçekleştirilmektedir⁸⁶.

399 sayılı KHK’nin 6’ncı maddesine göre, KİT’lerde sözleşmeli personel yönetim kurulu kararı ile işe alınmaktadır. Ayrıca, yönetim kurulları bu yetkilerini, sınırlarını göstermek suretiyle devredebilmektedirler. Sözleşmeli personel ile akdedilecek sözleşmeler Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle tespit edilecek tip sözleşme çerçevesinde ve takvim yılı itibarıyla yıllık olarak düzenlenir⁸⁷. İlk defa açıktan işe alınacak sözleşmeli personel ile 6 aylık sözleşme yapılır. Bunların müteakip sözleşmeleri ile yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçenlerin sözleşmeleri bir kereye mahsus olmak üzere cari yılsonuna kadar yapılır. Sözleşmeli personelin, sözleşme süresi içinde görev yeri veya unvanının değişmesi halinde sözleşme yeniden düzenlenir.

F. İdari Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi

6.6.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Esaslar’ın 7’nci, 12’nci ve Ek 6’ncı maddesi hükümlerinde ve 399 sayılı KHK’nin 45’inci maddesinde idari hizmet sözleşmesinin sona erme halleri düzenlenmiştir. Söz konusu maddelerde sayılan

⁸⁵ Tip sözleşme örnekleri için bkz. (http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:v3q2fKyKHfMJ:www.mihder.org.tr/userfiles/file/SOZLESMEL%25C3%2584%25C2%25B0_%2520PERSONEL_%2520%2520TIP_%2520SOZLESME2.doc+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr). E.T. 01.02.2016).

⁸⁶ **Avcı**, Kamu Görevliliği, s.227.

⁸⁷ Anayasa Mahkemesi’ne göre; “Yönetmelikle belirlenecek tip sözleşme 399 sayılı KHK’de belirlenen kurallara uygun olmalıdır. Bu durum, sözleşme içeriğinin her yıl değiştirilmesine ve istenildiği gibi saptanmasına engeldir. KHK m.15 ve m.45’de sözleşmelerin hangi hallerde feshedileceği kurala bağlanmıştır. Bunda sicil sistemi önemli rol oynamaktadır. KHK ile çizilen hukuki çerçeve statüler özellik taşımaktadır. Statü hukukuna bağlı hizmetlerde çalıştırılan personelin sözleşmelerin geçici olması düşünülemez”. Any.M, T. 4.4.1991, E.1990/12, K.1991/7, RG, T. 13.8.1991, S. 20959; **Kayar**, Sözleşmeli Personel, s.183.

haller; “sözleşmeli personelin sözleşmeyi sona erdirmesi”, “idarenin sözleşmeyi sona erdirmesi” ve “sözleşmenin kendiliğinden sona erme halleri” olarak karışımıza çıkmaktadır.

1. Sözleşmeli Personelin Sözleşmeyi Sona Erdirmesi

Sözleşmeli personelin sözleşmeyi sona erdirmesi, bir başka deyişle görevden ayrılması öncelikle sözleşmedeki kurallara bağlıdır. Eğer sözleşmede, taraflardan birinin belli bir süre önce haber vermek suretiyle sözleşmeyi sona erdirebileceğine ilişkin bir hüküm mevcut ise sözleşme ile çalışan kişi, bu kurala uymak suretiyle sözleşmeyi sona erdirebilir. Sözleşmede böyle bir kural olmadıği durumlarda sözleşmeli personel, sözleşme süresinin sonunu beklemelidir⁸⁸. Ancak, taraflar anlaşarak her zaman sözleşmeyi sona erdirme hakkına sahip oldukları için sözleşmeli personel, kurumu ile anlaşarak sözleşmesini sona erdirebilir⁸⁹.

7/15754 sayılı Esaslara göre sözleşmeli personel; kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla veya ek 1’inci maddenin dördüncü fıkrasının (b) ve (c) bendi uyarınca sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir(Ek m. 6/2). Bu hükme göre sözleşmeli personel; kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla sözleşmeyi sona erdirebileceği gibi Ek 4’üncü madde çerçevesinde unvan değişikliği yapmışsa, eş veya sağlık durumu nedeniyle yer değişikliği talebinde bulunmakla beraber; geçiş yapacağı hizmet birimi bulunmaması, birim bulunmakla beraber o birimde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunmaması veya en az bir yıllık fiili çalışma şartını karşılayamaması nedenlerinden herhangi birine bağlı olarak, ek 3’üncü maddenin (b) veya (c) bendi hükmü kendilerine uygulanamazsa sözleşmeyi feshedebilir. Ek 3’üncü madde kurum içi yer değişikliğini düzenlemiş olup, hangi hallerde kurum içi yer deği-

⁸⁸ Serim, Sözleşmeli Personel, s.170.

⁸⁹ Serim, Sözleşmeli Personel, s.170.

şikliğinin mümkün olduğunu tespit etmiştir. Ek 3'üncü maddenin (b) bendinde personelin eş durumuna bağlı kurum içi yer değişikliği düzenlenirken, (c) bendinde sağlık sebebine bağlı kurum içi yer değişikliği düzenlenmiştir.

399 sayılı KHK'nin 45'inci maddesine göre, sözleşmeli personel isteği ile emekliye ayrılarak sözleşmeyi sona erdirebilir.

2. İdarenin Sözleşmeyi Sona Erdirmesi

İdare, sözleşmeyi sona erdirmeye ya da sözleşmeyi yenilemeyerek sözleşmeli personelin görevine son verme hususunda çalışan kadar serbest değildir⁹⁰. 7/15754 sayılı Esaslar'ın 7'nci, 12'nci ve Ek 67'nci maddeleri ve 399 sayılı KHK'nin 45'inci maddesine göre idare şu durumlarda idari hizmet sözleşmesini sona erdirebilir;

7/15754 sayılı Esaslar'a göre sözleşmeli personelin;

-Hizmetlerine gerek kalmadığı için sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi⁹¹,

⁹⁰ Serim, Sözleşmeli Personel, s.171.

⁹¹ "...Sözleşmeli personel geçici işlerde, geçici süre ve belirli alanlarda çalıştırılacak kimseler olduğundan işin sona ermesi hizmetine ihtiyaç kalmaması hallerinde sözleşmenin sona ereceği tabiidir. Nitekim davacının imzaladığı hizmet sözleşmesinin 12.maddesinde, ilgilinin veya kurumunun talebi veya teşkilatın isteği üzerine her zaman için ilgili kurumuna iade edilebileceği belirtilmiş, Devlet Planlama Teşkilatında çalıştırılacak sözleşmeli personele ilişkin hizmet sözleşmesi esasları taslağının 5.maddesinde de "99 sayılı kanunun 1. ve 91 sayılı kanunun 19.maddelerine göre çalıştırılanlar kendilerinin veya kurumlarının talebi veya Devlet Planlama Teşkilatının isteği üzerine her zaman için kurumlarına iade edilebilirler" hükmü konulmuştur. Bu durumda; TEK Genel Müdürlüğünde elektrik mühendisi olarak çalışmakta iken 99 sayılı kanunun 1.maddesi uyarınca özlük ve memuriyet hakları mensup olduğu idarece saklı tutulmak suretiyle DPT müsteşarlığı emrinde sözleşme ile istihdam edilen davacının müsteşarlıkla ilişkisinin kesilerek kurumuna iadesinde mevzuata aykırılık görülmediğinden davanın reddine karar verildi...".D5D, 26.12.1984, E. 1980/2787, K. 1984/4671;(Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016); "Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun denetimi sonucu düzenlenen... 11.11.2004 tarihli inceleme raporunda ise; yerli uzmanlarla imzalanan tip sözleşmelerde iş tanımlarına dair belirli bir düzenlemenin bulunmadığı, tamamının kurumun asli ve sürekli işlerinde kurum personeli gibi çalıştırıldığı, bu kişilerin sözleşmelerinin her yıl yenilenmek suretiyle uygulamanın sürekli

-İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi⁹²,

-İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması⁹³,

-Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz toplam on gün süreyle görevine gelmemesi⁹⁴,

-Hizmet sözleşmesinde belirtilen koşullara uymaması nedeniyle bağlı buldukları yöneticileri tarafından yazılı olarak uyarılmasına rağmen söz konusu koşullara uymama halinin tekrarlanması,

hale getirildiği, bir çoğunun görev alanıyla ilgili tecrübeye sahip olmadığından, halen çalışan (42) yerli uzmanın sözleşmelerinin fesh edilmesi gerektiğinin belirtildiği, bu itibarla da davaya konu işlemin tesis edildiği anlaşılmaktadır".D12D, 31.1.2007, E. 2005/334, K. 2007/316;(Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016).

⁹² "...Türkiye Ziraat Kurumu Ziraat Aletleri ve Makinaları Fabrikaları müessese müdürlüğünde sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta olan bir kişi hakkında sahte mühür yapmak suçuna fer'an iştirak etmekten sonuçta 5 ay hapis cezası verilmesi ancak cezanın paraya çevrilerek ertelenmesi durumunda, farklı Danıştay Kararları muvacehesinde, göreve son verme işleminin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda düşülen tereddüt istişari düşünce isteminin konusunu oluşturmaktadır... (657) Kanunun, "memurluğun sona ermesi"ni düzenleyen 98. maddesinin "b" bendi de "memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya memurlukları sırasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi" şeklinde belirtilmiştir. Diğer taraftan olayla ilgili Kuruluşun Personel Yönetmeliğinin ilgili maddeleri de aynı hususları içermektedir..."D1D, 10.4.1990, E. 1990/47, K. 1990/54, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016).

⁹³...657 sayılı Yasanın 48. maddesinin (B) fıkrasının 2. bendinde, Devlet memurluğuna alınacakların, kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları taşımaları gerektiği hükmüne bağlanmış olup, 2495 sayılı Kanunun 16/C. maddesinde de, muvazzaf askerlik hizmetini tamamlamış olmak personelde aranacak şartlar arasında sayılmıştır. Davalı idarece de belirtilen mevzuat hükümleri esas alınarak ve yürütülecek görevin ve görev yerinin fiziki ve coğrafi koşulları dikkate alınarak ... ilinde görev alacak koruma ve güvenlik görevlilerinin askerliğini komando olarak yapmaları öngörülmüş ve bu husus sınav ilanında da belirtilmiş olduğundan, askerliğini komando olarak yapmadığı saptanan davacının bu nedenle sözleşmesinin feshedilmesinde kamu yararı ve hizmet gerekleri yönünden hukuka aykırılık bulunmadığından..."D12D,29.11.2001, E. 2001/3214, K. 2001/4113, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016).

⁹⁴ "...Olayda, davalı idarede 1.10.1985-10.1.1994 tarihleri arasında sözleşmeli personel olarak görev yapan ve 1.2.1994 tarihli işlem ile izinsiz ve mazeretsiz görevine gelmemesi nedeniyle ilişki kesilen davacı tarafından..."D11D, E. 2005/4697, K. 2008/676, T. 1.2.2008, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016).

-Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması⁹⁵,

-Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması, hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşmeli personelin sözleşmesi tek taraflı feshedilir.

399 sayılı KHK'nin 45'inci maddesine göre teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir:

- İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz 5 gün veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili 10 gün göreve gelmemek,

-İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi⁹⁶,

⁹⁵...davalı idarede 657 sayılı Yasanın 4.maddesinin B/3.bendi uyarınca sözleşmeli kadın doğum uzmanı olarak görev yapmakta olan davacının, davalı idarece 5.8.1996 tarihinde 657 sayılı Yasaya tabi kadrolu bir kadın doğum uzmanı (Jinekolog) doktorun atamasının yapılması nedeniyle sözleşmeli uzman tabibe ihtiyaç kalmaması nedeniyle sözleşmenin bitim tarihi olan 31.12.1996 tarihinde sözleşmesi yenilenmeyerek görevine son verildiğinin anlaşıldığı, bu durumda davacının sözleşmeli uzman tabip olarak çalıştırılmasını gerektiren 657 sayılı Yasanın 4-B/3 bendinde öngörülen kadrolu çalıştırmanın mümkün olmaması durumu, kadrolu olarak bir uzman tabip ataması yapılması suretiyle ortadan kalktığından, davacıya ihtiyaç kalmaması nedeniyle sözleşmesi yenilenmeyerek görevine son verilmesi yolunda tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı...”D12D, 20.4.1999, E. 1998/930, K. 1999/651, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016).

⁹⁶ “... , Atatürk Tarım İşletmesi Müdürlüğünde 399 sayılı KHK kapsamında koruma ve güvenlik görevlisi olarak 1.819,32 TL brüt ücretle görev yapan davacının, Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden aldığı 03.11.2010 tarihli sağlık kurulu raporunda, güvenlik görevlisi olamayacağını belirtmesi üzerine Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü Yönetim Kurulu'nun 06.09.2010 günlü, 275 sayılı kararı ile davacının pozisyonunun hayvan bakıcısı olarak değiştirilmesine ve sözleşme brüt ücretinin 1.674,66 TL olarak belirlenmesine karar verildiği anlaşılmaktadır. Olayda, koruma ve güvenlik görevlisi olabilmek için aranılan sağlık şartını kaybetmesi üzerine davalı idarece pozisyonunun hayvan bakıcısı olarak değiştirilmesine ilişkin işlemde hukuka aykırılık bulunmamaktadır”.D2D, 20.6.2014, E. 2011/7507, K. 2014/6331, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016); “...dava dosyasının incelenmesinden, davacının eski hükümlü statüsü ile ... Telekom Müdürlüğü emrine sözleşmeli olarak teknisyen yardımcısı sıfatıyla ağıktan atandığı, ancak göreve başladıktan sonra ilgili hakkında yapılan güvenlik soruşturması sonucunda, davacının ... Ağır Ceza Mahkemesinin 24.1.1994 gün ve E: 1993/1, K: 1994/2 sayılı kararıyla adam öldürmek suçundan dolayı hapis cezası ile cezalandırıldığı, mahkeme kararıyla kamu

- Görev veya görev yerinin değişmesi halinde belirlenen süre içinde mücbir bir sebep olmaksızın yeni görevine başlamamak,
- Bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak,
- Sicil ve başarı değerlendirmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olmak.

3. Sözleşmenin Kendiliğinden Sona Erme Halleri

7/15754 sayılı Esaslar'a göre; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması⁹⁷ veya toptan ödeme yapılması veya ölüm halinde idari hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona erer(Ek madde 6/3). Yine 7/15754 sayılı Esaslar'a göre; özel kanunlarında yaş haddine ilişkin özel hüküm bulunan haller dışında, 65 yaşını bitirmiş olanlar sözleşmeli olarak çalıştırılmazlar. Sözleşmeli çalıştırılmakta iken 65 yaşını dolduranların sözleşmeleri, 65 yaşını doldurdukları tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer. 399 sayılı KHK'nin 45'inci maddesine göre; istek, yaş haddi, malullük veya sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma hallerinde sözleşme sona erer.

hizmetlerinden müebbeten yasaklandığının anlaşılması üzerine sözleşmesi feshedilerek görevine son verildiğinin anlaşıldığı, eski hükümlü statüsü ile sözleşmeli olarak açıktan atanan davacının, eski hükümlü belgesinde belirtilen mahkumiyet kararının araştırılması sonucunda, davacının müebbeten kamu hizmetlerinden yasaklandığı tespit edildiğinden davalı idarece 399 sayılı KHK'nin 45. maddesinin (b) bendi uyarınca sözleşmesinin feshedilerek görevine son verilmesine ilişkin işlemlerde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine..."Erzurum İdare Mahkemesi, 14.10.1998, E. 1998/228, K. 1998/714, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016).

⁹⁷ "...Dava, Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanlığında sözleşmeli personel statüsünde mimar olarak çalışmakta iken 1.8.2005 tarihinde emekliye ayrılmak suretiyle sözleşmesi sona eren davacı tarafından..."DİDDGK, 20.11.2013, E. 2010/315, K. 2013/4219;(Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 06.06.2016).

Bu sebepler dışında, idare ile kişi arasında kurulan sözleşmede, sözleşmeleri sona erdiren daha farklı maddeler konulması da mümkündür⁹⁸. Her ne kadar Danıştay, hizmet sözleşmelerinin sona erdirilmesinde idarenin takdir hakkı bulunduğu yönünde karar verse de idare keyfî sebeplerle sözleşmeyi sona erdiremez. Çünkü yürütülen iş, düzenli ve sürekli olması gereken bir kamu hizmetidir. Bu hizmet ortadan kalkmadıkça, hizmette başarılı olunmadığı tespit edilmedikçe sözleşmenin feshi, kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı olur⁹⁹. Sözleşmeli personel çalıştırma yetkisi, idarenin takdirinde olmadığı için, sözleşme sona erdiğinde hizmetin aksamasına yol açan nedenler yok ise, idare sözleşmeyi yenilemek durumundadır¹⁰⁰.

⁹⁸ Keskin, Sözleşmeli Personel, s.146.

⁹⁹ Cemil **Kaya**, İdarenin Takdir Yetkisi Ve Yargısal Denetimi, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2014, s.161-166; "...davacının, görev yaptığı süre içerisinde göreviyle ilgili olarak yetersizliği veya başarısızlığına ilişkin somut hiç bir saptamada bulunulmadığı, dava konusu işlemin salt idareye tanınan takdir yetkisi kullanılmak suretiyle tesis edildiği, böylelikle davalı idarece davacının, bir sosyal paylaşım sitesinde belediye başkanlığı aleyhine yapılan olumsuz yorumları beğenme şeklindeki eylemi nedeniyle performansının 38 puan olarak değerlendirilmesi üzerine kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı olarak tesis edildiği anlaşılan dava konusu işlemlerde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmış olup..." D12D, 30.1.2014, E.2013/1265, K.2014/278, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 27.11.2015); "...sözleşmenin feshi konusunda idareye takdir yetkisi tanınmakla birlikte bu yetkinin kullanımının mutlak olmadığı kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı olduğu ve takdire dayanan işlemlerin sebep ve maksat yönlerinden yargı denetimine tabi bulunduğu hususları idare hukukunun bilenen ilkelerindedir... davacının görevinde yetersiz ve başarısız olduğuna yönelik herhangi bir tespit bulunmadığı gibi hizmetine ihtiva kalmadığı hususunun somut delillerle ortaya konulamadığı açık olup davacının sözleşmesinin uzatılmayarak görevinin sona erdirilmesine ilişkin dava konusu işlemlerde hukuka hizmet gereklerine uyarlık görülmemiştir", Ankara 3. İdare Mahkemesi 24.11.2005, E. 2005/108, K.2005/1787, karar için bkz. **Pınar**, Cilt I, s.102; Danıştay; hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesinde idarenin takdir hakkı bulunduğuna işaret etmekte, ancak, idarenin bu konudaki takdir yetkisinin mutlak ve keyfî olmayıp kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı olduğunu belirtmektedir. Danıştay'a göre takdire dayalı işlemlerin amaç yönünden yargı denetimine bağlı bulunması idare hukukunun ilkelerindedir. D5D, 24.5.1978, E.1977/2482, K.1978/1916; aynı yönde kararlar için bkz. D5D, 26.3.1975, E.1973/5569, K.1975/1673; D5D, 29.3.1971, E.1969/312, K.1971/1601, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 27.11.2015); **Serim**, Sözleşmeli Personel, s.171-172.

¹⁰⁰ "...davalı idarece sözleşmeli personel çalıştırma yetkisinin idarenin takdirinde olduğu, sözleşme süresi içinde dahi görevliye verilen hizmetin ortadan kalkması veya sona ermesi halinde sözleşmenin feshedileceği belirtilerek, davacı ile yapılan hizmet sözleşmesinin 11.maddesi uyarınca davacının sözleşmesi feshedilmiş ise de; daha önce sözleşmeli personel istihdamı suretiyle ve part-time çalışma koşuluyla, TBMM Sağlık Ünitesinde Kadın Hasta-

Son dönemde idareler, sözleşmeli personelle akdettikleri Tip Sözleşmelere “Taraflar 1 ay önce ihbar etmek kaydıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman feshedebilir” şeklinde hüküm dercetmeye başlamışlardır. Danıştay, sebep göstermeksizin feshe imkan tanıyan bu hükmü hukuka aykırı bulmakta; sebepsiz feshi kabul etmemektedir¹⁰¹. Bunun dışında son dönemde görülen bir diğer uygulama da, 30 günden fazla rapor aldıklarında sözleşmeli personelin sözleşmesinin yenilenmemesi uygulamasıdır. 7/15754 sayılı Esaslar’da bir hüküm bulunmamasına rağmen idareler sözleşmeleri yenilememektedir. Ancak mahkemeler tesis edilen bu işlemlerin iptaline hükmetmektedir¹⁰².

lıkları Uzmanı olarak davacıya gördürülen hizmetin meclis personelinin, milletvekilleri ve yakınlarının en iyi şekilde faydalanmaları amacıyla kurumda bir hekim kadrosu ihdas edilerek tam gün çalışmaya dönüştürülmüş olması ve dava konusu işlemin tesisinden sonra kadrolu hekimden başka, kuruma, aynı görev için part-time olarak geçici görevlendirme suretiyle personel alınmış olması karşısında; hizmetin ortadan kalktığından ve sözleşmenin 11.maddesi koşullarının varlığından söz edilemez. Kaldı ki, sözleşmeli olarak göreve başladığı tarihten itibaren her yıl sözleşmesi yenilenmek suretiyle bu görevi yürüten davacının, hizmetinde başarılı olamadığı yolunda bir tespit bulunmadığına göre, kadroya geçirilmesi mümkün iken hizmetine ihtiyaç olmadığı nedeniyle sözleşmesinin feshine ilişkin işlemde hukuka ve hizmet gereklerine uyarlık görülmemiştir...”D12D, 20.4.1999, E.1998/930, K.1999/651, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 19.11.2015); aynı yönde başka karar için bkz. D5D, 13.05.1987, E.1987/574, K.1987/757, (Sinerji Hukuk Yazılımları, <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf#>, E.T. 12.01.2016).

¹⁰¹ **Keskin**, Sözleşmeli Personel, s.146. “Uyuşmazlık konusu MEB Personel Genel Müdürlüğü’nün 04.07.2006 gün ve 2006/58 sayılı sözleşmeli öğretmenler konulu genelgesinin EK-1’inde bulunan Hizmet Sözleşmesinin 13. maddesinde sözleşmenin feshi halleri ayrıntılı olarak düzenlenerek fesih şartları objektif kriterlere bağlanmış olup, (c) fıkrasında bir ay önceden ihbar edilmek kaydıyla sebep gösterilmeksizin sözleşmeyi her zaman fesih edebilme imkanının getirilmesi idareye keyfi ve sınırsız bir yetki verilmesi anlamı taşıdığından hukuka uyarlık bulunmadığı kanısıyla dava konusu (c) fıkrasının iptali gerektiği düşünülmüştür.”, D12D, 17.10.2006, E.2006/3643, K.2009/4943, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 27.11.2015).

¹⁰² **Keskin**, Sözleşmeli Personel, s.146; Danıştay, Karayolları Genel Müdürlüğünde 657 sayılı DMK’nın 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele uygulanan “resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için yılda 30 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebilir” hükmünün iptali için açılan davada, “insan sağlığı ve çalışma verimi bakımından en önemli mazeretlerden olan, aynı zamanda öngörülemeyen hastalık hali için izin süresinin 30 güne sınırlandırılmış olması, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yer verilen ve farklı düzenlemeyi içeren hastalık iznine ilişkin hükme aykırı olduğu açıktır” diyerek hükmün yürütmesini durdurmuştur. D12D, 9.11.2009, E.2008/4564, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 27.11.2015). Bir başka kararında Danıştay, sözleşmeli personel istihdamı konulu 31.10.2005 tarih ve 01/11493 sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi ekinde yayımlanan ve 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 49. maddesinin 3.

II. İDARİ HİZMET SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLANAN UYUŞMAZLIKLARDA GÖREVLİ YARGI KOLU

Sözleşmeli personel, idare ile akdettiği bir idari hizmet sözleşmesi kapsamında istihdam edilmektedir. Ancak sözleşmeli personel, sözleşme kapsamında çalışmasına rağmen çalışma koşulları ve özlük hakları itibarıyla kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışanlar 399 sayılı KHK'ye, 657 sayılı DMK kapsamında çalışanlar ise bu kanun hükümleri ve kendi özel yasalarına tabidir. Özel yasa hüküm bulunmayan hallerde ise 7/15754 sayılı Esaslar'da yer alan hükümler uygulanır. Yani sözleşmeli personelin hukuki durumu tabii olduğu düzenleyici işlemlerle belirlendiği için, hukuki durumu akdi değil; diğer kamu personeli gibi statüter niteliktedir. Bu nedenle uyuşmazlıklarda idari yargı görevlidir. Nitekim 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nu m.2/1-c bendine göre; tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar idari dava türü kabul edilerek idari yargının görev alanına alınmıştır.

III. SÖZLEŞMELİ PERSONEL UYGULAMASI

Türkiye'nin yönetim gelenek ve düzenlemelerinde, devlet hizmetinde çalışanların hukuki durumu hep yasal statüler biçiminde kabul edilmiş, sadece yabancı uyruklular sözleşme ile geçici olarak istihdam olunmuştur. 657 sayılı DMK'nın yürürlüğe girdiği 1965 yılına kadar kamu personelinin genel statüsü yasal ve yönetsel düzenlemelere bağlanmış, sözleşmeli personel ise, özel yasa-

fıkrası gereğince, Tam Zamanlı Olarak Çalıştırılacak Sözleşmeli Personele İlişkin Tıp Sözleşmenin 12. maddesinde yer alan "Sözleşmeli personele, resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar sebebiyle bir takvim yılında 30 güne kadar ücretli hastalık izni verileceği" hükmünün yürütmesini durdurmuştur. D12D, 17.7.2009, E.2008/8540, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, E.T. 27.11.2015).

larla, esas itibariyle yabancıların ve çok istisnai hallerde yurttaşların sözleşme ile kamu işlerinde çalıştırılması yetkisi tanınmıştır¹⁰³.

İdarenin yeniden yapılanmasında kamu personel rejimi reformu kapsamında esas alınacak ilkeler belirlenmiştir. Bu ilkelerde, kamu görevlilerinin statü ilişkisinin yerini esnek kamu personel rejimine bırakma eğilimi görülmektedir¹⁰⁴.

1999 yılında Anayasa’da yapılan değişiklikle(m.47/4)¹⁰⁵ devlet tarafından yürütülen kamu hizmetlerinin özel hukuk sözleşmeleri ile gerçek veya tüzel kişilere yaptırılabilmesinin önü açılmıştır. Bu düzenleme, statü hukukundan esnek kamu personel rejimine geçişin sağlanmasına yöneliktir¹⁰⁶.

Kamu personel rejiminin esnekleştirilmesinden kastedilen, devlet tarafından yürütülen kamu hizmetlerinin özel hukuk hükümlerine tabi personele ya da statü hukukuna tabi olmayan personele gördürülmesidir¹⁰⁷.

Sözleşmeli personel, statü hukukundan esnek kamu personel rejimine geçişin bir ürünüdür¹⁰⁸. Kamu personel rejiminin esnekleştirilmesinin bir unsuru olarak sözleşmeli personel, memurlar ve diğer kamu görevlileri gibi statü hukukuna değil, sözleşme ilişkisine bağlıdır. Sözleşme ilişkisinde statü hukukunun unsuru olarak, genel düzenleyici işlemlerle personelin bütün çalışma koşulları-

¹⁰³ Lütfi Duran, “Sözleşmeli Personel”, Cumhuriyet Gazetesi, 07.12.1989.

¹⁰⁴ Turan Yıldırım/Melikşah Yasin/Nur Kaman/ H. EyüpÖzdemir/ GülÜstün/ Özge Okay Tekinsoy, İdare Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, 6. Baskı, İstanbul 2015, s.205-206.

¹⁰⁵ Anayasa’nın 47’inci maddesine 13.8.1999 tarihinde eklenen 4’üncü fıkraya hükmü şu şekildedir; “Devlet, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişileri tarafından yürütülen yatırım ve hizmetlerden hangilerinin özel hukuk sözleşmeleri ile gerçek veya tüzelkişilere yaptırılabilmesi veya devredilebileceği kanunla belirlenir.”

¹⁰⁶ Avcı, Kamu Görevliliği, s.196.

¹⁰⁷ Avcı, Kamu Görevliliği, s.197.

¹⁰⁸ Onur Ender Aslan, Devlet Bürokrasisi ve Kamu Personel Rejimi, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Ankara 2012, s.502.

nın düzenlenmesi yerine, esnekliğin unsuru olarak sözleşmelerle personelin çalışma koşulları belirlenmektedir¹⁰⁹.

Sözleşmeli personel; genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli kamu hizmetlerinin yürütülmesine geçici veya sürekli olarak katılan, idare ile olan istihdam bağı, bir kamu hukuku bağı olan idari hizmet sözleşmesi ile kurulan ve diğer kamu görevlileri kategorisine giren kamu görevlileri olarak tanımlayabiliriz¹¹⁰.

657 sayılı DMK'dan önceki dönemde, özel meslek bilgisi ve uzmanlığı olan elemanı çalıştırmak için değil, daha fazla ücret ödemek için kullanılan sözleşmeli personel uygulaması, kuruluş kanunlarına göre dağınık bir mevzuat içinde istihdam edilmekteydi¹¹¹.

Bu yüzden 657 sayılı DMK'nın ilk şeklinde, kamu hizmeti gören bu personelin hukuki statüleri birleştirilerek “*tek bir istihdam biçimi*” kabul edilmiştir¹¹². Ancak bu durum, 1970 yılında Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan 1327 sayılı Kanun¹¹³ ile değişmeye başlamıştır. 1965 yılında 657 sayılı DMK'daki ilk düzenlemeye göre, yalnız yabancı uzmanlar için geçerli olan, kurumların teşkilat yasalarında açık düzenleme gerektiren ve sadece Devlet Planlama Teşkilatı için geçerli olan sözleşmelilik, 1970'lerden itibaren yeni alanlara yayılmıştır¹¹⁴. Yaygınlaşmanın başlamasına 2333 sayılı Kanun sebep olmuştur. Çünkü bu kanunda kadroya bağlanmış asli ve süreli kamu hizmetlerinde sözleşmeli personel çalıştırmaya izin verilmiştir. Yaygınlaşma 1985 yılın-

¹⁰⁹ Onur Ender **Aslan**, Kamu Personel Rejiminin Anayasal İlkeleri, TODAİE Yayınları, Ankara 2006, s.128.

¹¹⁰ **Serim**, Personelin Statüsü, s.135.

¹¹¹ **Kayar**, Sözleşmeli Personel, s.74.

¹¹² **Serim**, Personelin Statüsü, s.135.

¹¹³ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesine ve Bu Kanun Kapsamı Dışında Kalan Kamu Personelinin Aylık ve Ücretlerine Dair Kanun, RG, T.14.08.1970, S.13579.

¹¹⁴ **Özkal Sayan**, İpek, “Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, AÜSBFD, C.64, S.1, Y.2009, s.209.

daki yeniden yapılaşma çalışmaları ile birlikte artmış, birçok teşkilat kanun ya da KHK'sine sözleşmeli personel çalıştırılmasına izin veren hükümler konulmuştur. 15.05.1987 tarih ve 19461 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu ile devam eden yaygınlaşma kamu iktisadi teşebbüslerinde sözleşmeli personel istihdamı ile devam etmiştir¹¹⁵.

Fransa'da özellikle haberleşme mühendisliği, tıp, özel polis, ekonomi, çevre, turizmin belirli alanlarında istihdam edilen sözleşmeli personel¹¹⁶ ülkemizde çok çeşitli alanlarda istihdam edilmektedir.

Mevzuatta oldukça dağınık şekilde bulunan sözleşmeli personeli, 7 grup altında toplamak mümkündür. Bunlar; genel sözleşmeli personel kategorisi, kadro karşılığı sözleşmeli personel, yerel yönetimlerde sözleşmeli personel, Bakanlıklarda çalışan sözleşmeli personel, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) çalışan sözleşmeli personel, askeri kurumlarda çalışan sözleşmeli personel ve özel teşkilat kanunlarına göre istihdam edilen sözleşmeli personeldir.

SONUÇ

Anayasanın 5'inci maddesinde devletin temel amaç ve görevleri sayılmıştır. İdare hukuku açısından devletin temel amaç ve görevleri her zaman ve her yerde toplumun gündelik ve ortak gereksinimlerini karşılayarak kamu yararının gerçekleşmesini sağlamaktır. Toplumun gündelik ve ortak ihtiyaçları devletin sunduğu çeşitli kamu hizmetleri aracılığıyla karşılanır. Kamu hizmeti, toplumun ortak, genel ve sürekli bir ihtiyacının kamu tüzel kişilerince veya onların sıkı denetim ve gözetimi altında özel hukuk kişilerince karşılanması şeklinde tanımlanabilir.

¹¹⁵ Serim, Personelin Statüsü, s.135.

¹¹⁶ Sancakdar, s.61.

İdarenin yasal düzenlemelerle kendisine verilen görevleri yani kamu hizmetlerini yerine getirebilmesi için kamu malları, mali imkânlar ve personele ihtiyacı vardır. İdarenin taşınır ve taşınmaz malları ile gelirlerinin yani aynı vasıtalarının personelsiz bir anlamı bulunmaz. Çünkü idare teşkilatını dolduracak, onu harekete geçirecek, birer soyut varlık olan idare tüzel kişilerine hayat verecek olanlar; bu gerçek kişilerdir. İdarenin insan unsuruna, “kamu görevlileri”, “kamu personeli”, “kamu ajanları” ya da 1982 Anayasası’nda bazen kullanılan bir deyişle de “kamu hizmeti görevlileri” denmektedir.

İdare, kamu hizmetlerini ifa edebilmek için ihtiyaç duyduğu personeli bazen atama olarak adlandırılan tek taraflı idari işlem, bazen de sözleşme yoluyla istihdam etmektedir. Kamu görevlileri içinde önemli bölümü sözleşmeli personel oluşturmaktadır. Sözleşmeli personel genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli kamu hizmetlerinin yürütülmesine geçici veya sürekli olarak katılan, idare ile olan istihdam bağı, bir kamu hukuku bağı ile kurulan ve diğer kamu görevlileri kategorisine giren kamu görevlileri olarak tanımlayabiliriz. Sözleşmeli personelin kamu hukuku bağı idari hizmet sözleşmesi ile kurulmaktadır.

İdari hizmet sözleşmesi; kamu kurum ve kuruluşları ve kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel bilgi ve ihtisas gerektiren geçici işlerde çalıştırılmak üzere, işçi statüsünde olmayan kamu görevlileri(sözleşmeli personel) ile idare arasında, Devlet Memurları Kanunu’nun 4’üncü maddesine ya da özel bir kanuna dayanarak yapılan sözleşmedir.

İdari hizmet sözleşmesi ile personel istihdam edilmesinin amacı; memur ücretlerinin düşüklüğü, çalışma süreleri gibi hususlar sebebiyle kamu hizmeti yürütülmesine katılan özel bir mesleki bilgi ve uzmanlığa sahip kamu görevlilerinin özel sektöre geçmesine engel olmak düşüncesidir. Bu nedenle, kamu hiz-

meti yürüten bir kısım kamu görevlilerinin devlet memurlarının tabi olduğu şartların dışında tutulması amaçlanmıştır.

Ancak idari hizmet sözleşmesi ile personel istihdamının en başta gelen sebebi olan memur ücretinin düşük olması, artık sözleşmeli personel çalıştırılması için bir neden olmaktan çıkmıştır. Çünkü günümüzde sözleşmeli personel ücretleriyle memur ücretleri arasında önemli bir fark kalmamıştır. Günümüzde sözleşmeli personel uygulaması, görevlerde uzmanlaşmanın doğal sonucu olarak, özellikle uzmanlık gerektiren görevlerde, karlılık ve verimlilik amacını gerçekleştirebilmek için en uygun istihdam şekli olarak görülmekte ve bu nedenle sözleşmeli personel istihdamına devam edilmektedir.

İdari hizmet sözleşmesi ile çalışan sözleşmeli personel özel bir mesleki bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici işlerde çalıştırılmaktadır. Ancak uygulamada sözleşmeli personelin geçici olarak değil sürekli olarak istihdam edildiğini görmekteyiz. Hatta kadrolu sözleşmeli personel statüsü ihdas edilmiştir. Günümüzde memur ile sözleşmeli personel arasında esaslı bir fark kalmamıştır. Tek fark sözleşmeli personelin her yıl imzaladığı sözleşmedir. Ancak sözleşme imzalamak şekli bir fark olmaktan öteye geçmemektedir. Çünkü idareler, sözleşmenin sona ermesini gerektirecek haklı ve objektif bir sebep bulunmadıkça sözleşmeyi yenilemek zorundadır. Nasıl ki memurlar görevine son verilmesini gerektirecek bir disiplin suçu işlemediği sürece istihdam ediliyorsa sözleşmeli personel de sözleşmenin sona erdirilmesini gerektirecek bir eylemde bulunmadığı sürece istihdam edilecektir.

Sözleşme ile personel istihdamı birçok idarenin başvurduğu bir istihdam politikasıdır ve gün geçtikte sözleşmeli personel sayısı artış göstermektedir. İdarenin sözleşme ile personel istihdam etmesinin avantajları ve dezavantajları vardır. Personelin sözleşme ile istihdam edilmesi çalışanın performansında zaman içinde meydana gelecek düşüşlerin önüne geçecektir. Ancak idarelerin,

her ne kadar yargı organları aksine karar verse de bu istihdam biçimini güvensiz bir statü olarak görmesi, sözleşmeyi keyfi sona erdirebileceğini düşünmesi ve bu yönde davranması sözleşmeli personel istihdamının dezavantajıdır.

Sözleşmeli personel, idare ile akdettiği bir idari hizmet sözleşmesi kapsamında çalışmasına rağmen çalışma koşulları ve özlük hakları itibarıyla kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışanlar 399 sayılı KHK'ye, 657 sayılı DMK kapsamında çalışanlar ise bu Kanun hükümleri ve kendi özel yasalarına tabidir. Özel yasa hüküm bulunmayan hallerde ise 06.06.1978 tarih ve 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uygulanır.

Sözleşmeli personelin farklı mevzuat hükümlerine tabi olması uygulamada adaletsiz ve eşitliğe aykırı uygulamalara sebep olmaktadır. Farklı kurumlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin özlük hakları farklılık göstermektedir. Bir kısım sözleşmeli personel çeşitli mali ve sosyal haklardan yararlanırken bir kısım sözleşmeli personel ya eksik yararlanmakta ya da hiç yararlanmamaktadır. Kurumlar arası fark olmakla birlikte aynı kurumda çalışan iki sözleşmeli personel arasında da mali ve sosyal haklardan yararlanma açısından fark bulunmaktadır.

Her ne kadar sözleşme ile çalışan personelin farklı koşullara tabi olması doğal bir sonuç olarak görünse de sözleşmeli personelin çalışma koşulları ve özlük hakları düzenleyici işlemlerle belirlenmiştir. Uygulamada çalışma süresi, sosyal yardımlar, izin, yer değişikliği, mali konular ve sözleşmenin yenilenmesinden kaynaklanan sorunların çözülmesi, eşitlik ve adaletin sağlanması açısından farklı mevzuat hükümleri yerine tek bir düzenleyici işlemle sözleşmeli personelin özlük hakları düzenlenerek sözleşmeler tek bir mevzuat etrafında şekillendirilmelidir.

Ayrıca sözleşmeli personelin geçici bir statü olmasından yola çıkılarak yapılan düzenlemeler sözleşmeli personelin bazı haklarını kullanmasına engel

olmaktadır. Örneğin sözleşmeli personel yıl içinde kullanmadığı izinleri gelecek yıla aktaramamaktadır. Sözleşmeli personelin geçici süreyle istihdam edilmesi, her yıl sözleşme imzalaması göz önüne alınırsa düzenlemede hukuka aykırılık bulunmamaktadır. Ancak uygulamada sözleşmeli personel genellikle geçici değil sürekli istihdam edilmektedir. Sözleşmeli personelin sürekli istihdam edilmesi karşısında bu gibi düzenlemeler haksız uygulamalara sebep olmaktadır.

657 sayılı DMK'nın 4'üncü maddesiyle yasal dayanak bulan ve zamanla yaygınlaşan sözleşmeli personel statüsü; 1980 yılına kadar genel olarak 657 sayılı DMK'nın 4/B hükmü ve 1978 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde yürürken, 1980 sonrasında kamu personel rejimi içerisinde birden fazla alt istihdam biçimine sahip olmuştur. Böylece sözleşmeli personel, 1980'lere kadar, 657 sayılı DMK'da tanımlanan sınırlı, istisnai bir statü iken, 1980 sonrası sürekli, çok türlü bir istihdam biçimine dönüşmüştür. Sözleşmeli personel uygulamasının yaygınlaşmasına sonucu olarak bu çalıştırma biçimi 657 sayılı DMK'nın 4'üncü maddesinde öngörüldüğü gibi geçici ve istisnai bir çalıştırma biçimi olmaktan çıkıp olağan çalıştırma biçimine dönüşmüştür. Sözleşmeli personel istihdamının olağan bir istihdam yöntemi haline gelmesi ve tüm kamu kurum ve kuruluşlarına yayılmasına bağlı olarak idari hizmet sözleşmesi de sık başvurulan bir idari sözleşme türü haline gelmiştir. Bu husus idari hizmet sözleşmesini, idare hukukunda daha da önemli bir hale getirmiştir.

KAYNAKÇA

Akyılmaz, Bahtiyar/Sezginer, Murat /Kaya, Cemil, Türk İdare Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara 2015.

Aslan, Onur Ender, Devlet Bürokrasisi ve Kamu Personel Rejimi, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Ankara 2012, s.502.

Aslan, Onur Ender, Kamu Personel Rejiminin Anayasal İlkeleri, TODAİE Yayınları, Ankara 2006, s.128.

Avcı, Mustafa, Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş, Yetkin Yayınları, Ankara 2009. (Kamu Görevliliği).

Avcı, Mustafa, “İdari Hizmet Sözleşmesi ve Sözleşmeli Personel-II”, YD, S.179, Y.2007(Kasım), s. 235-239. (Sözleşmeli Personel II).

Balta, Tahsin Bekir, İdare Hukuku I: Genel Konular, AÜSBF Yayınları, 1970-1972.

Canman, Doğan, “Türkiye’de Kamu Personel Rejiminde İyileştirme Çalışmaları ve Son Gelişmeler”, TİD, S.378, Y.1988, s.137-155.

Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmesinin Tanımı ve Kurulması”, TİSK Akademi, C.6, S.12, Y.2011/2, s.6-22.

Duran, Lütfi “Sözleşmeli Personel”, Cumhuriyet Gazetesi, 07.12.1989.

Duran, Lütfi, “Türk Hukukunda İdari Mukaveleler”, İÜHFİM, C.30, S.1-2, Y.1964, s.418-447.

Eke, Abdülhalim, “Sözleşmeli Personel Uygulaması ve Anayasa Mahkemesi Kararı”, AİD, S.22/4, Y.1989, s.69-84.

Eroğlu, Hamza, İdare Hukuku, Genel Esaslar, İdari Teşkilat ve İdarenin Denetlenmesi, Turhan Kitabevi, 5. Baskı, Ankara 1985.

Gözübüyük, A. Şeref /**Tan**, Turgut, İdare Hukuku Cilt I Genel Esaslar, Turhan Kitabevi, Güncelleştirilmiş 10. Bası, Ankara 2014.

Gürbüz, Reşit, İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2011.

Kaya, Cemil, İdarenin Takdir Yetkisi Ve Yargısal Denetimi, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2014

Kayar, Nihat, Sözleşmeli Personel Hukuku, Ekin Yayınevi, Bursa 2014. (Sözleşmeli Personel).

Keskin, Bayram, Sözleşmeli Personel, Adalet Yayınevi, Ankara 2010.

Kocabaş, Bilal, “*Mevcut Sistemde Sözleşmeli Personel Uygulaması*”, E-YD, S.27, Y.2005, <https://uye.yaklasim.com/siparis-tipi?returnUrl=BuyMagazine.aspx?ID=2016&ContentID=5907>.

Odyakmaz, Zehra, “*Genel Olarak İdarenin Sözleşmeleri*”, GÜHFD, Cilt II, S.1-2, Y.1998, s.141-195.

Onar, Sıddık Sami, İdare Hukukunun Umumi Esasları, Cilt III, Hak Kitabevi, 3. Bası, İstanbul 1966.

Onar, Sıddık Sami, İdare Hukukunun Umumi Esasları, Cilt II, Hak Kitabevi, 3. Bası, İstanbul 1966.

ÖzkalSayan, İpek, “*Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı*”, AÜSBFD, C.64, S.1, Y.2009, s.201-245.

Pınar, İbrahim, Açıklamalı-İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu Şerhi, Cilt I, Seçkin Yayıncılık, 10. Baskı, Ankara 2009.

Ruhi, Ahmet Cemal, Sözleşmeler Hukuku, Cilt I, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2013.

Sancakdar, Oğuz, Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi, Yetkin Yayınları, Ankara 2001.

Serim, Bülent, “Anayasa Mahkemesinin Son Kararı ve Kit Personeli”, AİD, S.22/3, Y.1989(Eylül), s.51-73. (KİT Personeli).

Serim, Bülent, “Sözleşmeli Personelin Hukuki Statüsü”, AİD, S.21/1, Y.1988(Mart), s.135-154.

Sezginer, Murat, “4502 Sayılı Kanun’a Göre Türk Telekom Personelinin Hukuki Durumu”, Türk Hukuk Dünyası, S.2, Y.1(Ekim 2000), s.47-67.

Sezginer, Murat, İdarenin Sözleşmeleri ve Kamu İhalelerine İlişkin Uyuşmazlıklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013. (İdarenin Sözleşmeleri).

Uler, Yıldırım, “Sözleşmeli Personel ve İdari Sözleşmeler”, AÜHFD, C.22-23, S.1-4, Y.1965-1966, s.215-238.

Ulusoy, Ali Ender, Belediyelerde Sözleşmeli Personel Uygulaması ve Sorunları, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya 2009.

Yayla, Yıldızhan, İdare Hukuku, Beta Yayınevi, 2. Baskı, İstanbul 2010.

Yavuz, Nihat, Yeni ve Eski Türk Borçlar Kanunu’na göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.

Yıldırım, Turan/ **Yasin**, Melikşah/ **Kaman**, Nur/ **Özdemir**, H. Eyüp/ **Üstün**, Gül/ **Tekinsoy** Özge Okay, İdare Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, 6. Baskı, İstanbul 2015.

Yürekli, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014.

Zabunoğlu, Yahya Kazım, İdare Hukuku, Cilt I, Yetkin Yayınları, Ankara 2012.

Zevkliler, Aydın/ **Gökyayla**, K. Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitabevi, 13. Bası, Ankara 2013.