

YASA, KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME VE MAHKEME KARARLARI IŞIĞINDA TAM GÜN SORUNSALI

Nihan Yancı ÖZALP*

ÖZET

Ülkemizde 2010 yılından beri tam gün yasası tartışılmaktadır. Süreç, 5947 sayılı yasa ile başlamıştır. Anayasa Mahkemesinin bu yasaya ilişkin kısmi iptal kararını takiben, 650 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 6514 sayılı yasa yürürlüğe koyulmuştur. Söz konusu yasal düzenlemeler, doktorlara ve öğretim üyelerine tam gün çalışma zorunluluğunun getirilmesi ve kamuda çalışanlar için mesleğin serbest olarak icrasının yasaklanması ile ilgilidir. Makalede, bu mevzuat ve bu mevzuata ilişkin Anayasa Mahkemesi kararları ve Danıştay kararı incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tam Gün Yasası, sağlıkta dönüşüm, sağlık hakkı, hukuk devleti, Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı

FULL-TIME PROBLEM IN THE LIGHT OF LAW, DECREE HAVING THE FORCE OF LAW AND COURT DECISIONS

ABSTRACT

In our country since 2010, full-time law are discussed. Process began with law no. 5947. Following the partial annulment decision of the Constitutional Court about this law, decree having the force of law no.650 and law no. 5947 was adopted. This legislation is concerned with the prohibition of freely exercised for employees in the public sector and the introduction of full time to doctors and faculty members. In this article this legislation and decisions of the Constitutional Court and the Council of State relating to this legislation are examined.

Keywords: Full-Time Law, transformation in health, right to health, constitutional state, binding decisions of the Constitutional Court

*Yrd. Doç. Dr., İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi.

I-GİRİŞ

Ülkemizde 2003 yılından itibaren sağlıkta dönüşüm programı hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bu programın temel amacı ise, öncelikle Sağlık Bakanlığının yapısının değiştirilmesiyle birlikte, onu icracı bir organ yerine planlayıcı ve denetleyici bir kurum haline getirmektir. Kamu hastanelerinin işletme haline getirilmesi, bu çerçevede de aile hekimliğine geçilmesi; sağlık çalışanlarının performansa göre ücretlendirilmesi gibi yeni sistemlerin uygulanması diğer amaçları oluşturmaktadır. Programın sürdürülebilirliği ise sağlık hizmetlerini sadece SGK'nın satın aldığı bir sistemi dışlamakta, ayrıca performansa dayalı ücretlendirmeyi de beraberinde getirmektedir. Böylelikle aslında ortaya çıkan durum sağlık sektörünün bir ticaret aracı haline getirilmesidir.¹

Sağlıkta dönüşüm programı aslında sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesi anlamını taşımaktadır. Konunun Anayasa Hukuku açısından incelenmesi ise çok daha ciddi sorunları ortaya çıkarmaktadır. Sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesi öncelikle sosyal hukuk devleti anlayışıyla bağdaşmamaktadır. Konu vatandaşlar açısından sağlık hakkına, doktorlar ve sağlık çalışanları açısından ise kamu hizmetine girme hakkına ve çalışma hakkına dayanmaktadır. 2003 yılından itibaren sosyal güvenlik kurumlarının ve hastanelerin tek çatı altında birleştirilmesi ve aile hekimliğine geçilmesiyle başlayan süreç bugün üzerinde büyük tartışmalar yapılan tam gün yasası, daha doğrusu yasalarıyla sürdürülmektedir. Bu amaçla makalede tam gün yasasından itibaren gerçekleştirilen düzenlemeler ve mahkeme kararları ele alınacaktır.

II-5947 SAYILI TAM GÜN YASASINA İLİŞKİN GENEL BİR DEĞERLENDİRME: BİRİNCİ TAM GÜN

Kamuoyunda Tam Gün Yasası olarak anılan 5947 sayılı yasa,² sağlıkta dönüşüm programının bir aşaması olarak yürürlüğe konmuştur. Yasanın gerekçesinde de, tam gün çalışma sistemine geçilmesinin sağlıkta dönüşüm programının bir aşaması olduğu ve bu sisteme geçerken kamu sektöründe çalışmayı teşvik eden, verimliliği artıracak düzenlemelere yer verildiği ifade edilmiştir.

¹ Sağlıkta dönüşüm programının ülkemizde uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi konusunda bkz. Soyer, Ata, "Sağlıkta Dönüşümün Neresindeyiz? Bundan Sonra, Bizi Neler Bekliyor?", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2009, 2(4), s.179-182, www.deuhyoedergi.org. (05.01.2015)

² 21.01.2010 tarihinde kabul edilen yasa, 30 Ocak 2010 tarih ve 27478 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yasanın bazı maddelerinin yayımı tarihinde, bazılarının yayımı tarihinden 1 yıl sonra, bazı maddelerinin ise yayımından itibaren 6 ay sonra yürürlüğe gireceği kararlaştırılmıştır.

Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair 5947 sayılı Kanun ile, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, 209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun, 181 sayılı Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ve diğer bazı kanunlarda değişiklik yapılmıştır. Görüldüğü üzere sözkonusu yasa bir torba yasadır ve bu çerçevede zaten nitelikli yasa yapımı sürecinin dışında kalmıştır.³ Yasa genel olarak incelendiğinde, makalenin konusu açısından, değişiklik getirdiği alanlar üç temel noktada toplanabilir. Öncelikle doktorların çalışma sistemi yeniden düzenlenmektedir. Benzer bir şekilde öğretim elemanlarının çalışma sistemi de değiştirilmektedir. Konumuz açısından son önemli nokta ise doktorlara ilişkin olarak performans dayalı ücretlendirme sistemine geçilmiş olmasıdır.⁴

A-DOKTORLARIN ÇALIŞMA DÜZENİNE İLİŞKİN GETİRİLEN DEĞİŞİKLİKLER

Yasa, sağlık personelinin tam gün çalışmasını öngörmekte ve bu doğrultuda düzenlemeler yapmaktadır. Böylece kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan doktorlara tam gün çalışma zorunluluğuyla birlikte dışarıda çalışma yasağı da getirilmektedir. Yasanın gerekçesinde tam gün çalışma sisteminin getirilmesinin amacının kamuda verimi artırmak olduğu öne sürülmektedir. Ancak tam gün çalışma politikası, sağlık hizmetlerinin bütüncül bir bakışla ve gereksinime göre sunulduğu bir hizmet modelinde gerçekçi bir uygulama olabilir.⁵

Yasanın, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun 12. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarını değiştiren 7. maddesine göre doktorlar üç grup halinde sayılan kurum ya da kuruluşlardan yalnızca birinde görev yapabileceklerdir. Bir doktor ya kamu kurum ve kuruluşlarında; veya Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel

³ Torba yasalar konusunda bkz. Yancı Özalp, Nihan, “Türkiye’de Yasa Yapımı: Nicelik Sorunu mu, Nitelik Sorunu mu?”, *AÜSBF Dergi*, C.61/1, Ocak-Mart 2006.

⁴ Ayrıca 5947 sayılı yasa ve buna ilişkin AYM kararı ve Danıştay kararı üzerine bir inceleme için bkz. Tekakça, Yasin, “Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararları Işığında Hekimler ve Dış Hekimlerinin Mesleklerini Serbest Olarak İcra Etmeleri Yönünden Tam Gün Yasası Üzerine İnceleme”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 70, Sayı: 2012/2, s.447-452.

⁵ Türk Tabipler Birliği’nin tam gün hakkındaki görüşleri için bkz. www.memurlar.net/haber/158973 (17.11.2014).

sağlık kurum ve kuruluşları ve vakıf üniversitelerinde; veya Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan özel sağlık kurum ve kuruluşları ve vakıf üniversitelerinde çalışabilecek ve serbest meslek icra edebilecektir.

SGK ile anlaşması olan özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimler, yine SGK ile anlaşması olan özel sağlık kuruluşlarında da çalışabileceklerdir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları ile devletle sözleşmeli vakıf üniversitelerinde çalışan doktorlar, muayenehane açamayacakları gibi, devletle sözleşmesi olmayan özel sağlık kuruluşları ve devletle sözleşmesi olmayan vakıf üniversitelerinde de çalışamayacaklardır.

SGK ile anlaşması olmayan özel sağlık kuruluşlarında çalışan hekimler, SGK ile anlaşması olmayan özel sağlık kuruluşları ve vakıf üniversitelerinde serbestçe çalışabilecekleri gibi özel muayenehanelerinde de çalışabileceklerdir.

Bu gruplandırmaya göre kamuda çalışan doktorlar başka herhangi bir yerde çalışamayacakları gibi özel muayenehane de açamayacaklardır. Ayrıca yasa ile üniversitelerdeki öğretim üyelerinin özel hasta muayene etme olanakları da ortadan kaldırılmıştır. Muayenehanesi olan doktorların SGK ile anlaşması olan özel hastane ve tıp merkezlerinde çalışması, hasta takibi, ameliyat yapması yasaklanmakta, sadece SGK ile sözleşmesi olmayan sağlık kuruluşlarında çalışmasına izin verilmektedir.

B-SAĞLIK PERSONELİNİN ÜCRETLENDİRİLME SİSTEMİ

Doktorların çalışma düzenleri ve özlük işleriyle ilgili olarak getirilen bir diğer radikal değişiklik ise ücretlendirilme sistemlerine ilişkindir. Yeni kanunla performansa dayalı ücretlendirilme sistemine geçilmiştir. Bu durumda doktor ne kadar fazla hasta muayene ederse döner sermayeden o kadar fazla katkı payı alacaktır. Ayrıca döner sermayeden yapılacak ek ödemeye ilişkin olarak yapılan düzenlemede dikkat çeken bir diğer nokta, döner sermayeden yapılacak ek ödemenin asgari tutarının belirlenmemiş, sadece azami tutarının belirlenmiş olmasıdır.

Doktorların kamuda çalışmalarını cazip hale getirecek ücret iyileştirmelerinin döner sermaye ve performans ödemeleri ile yapılması önemli sakıncalar taşımaktadır. Performansa dayalı çalışma sisteminde doktorlar daha çok hasta muayene etmeye ve tetkik istemeye zorlanmaktadır. Bu ise hizmetin niteliğini değil, niceliğini artırmaktadır. Böylece bir hastaya

daha çok zaman ayıran doktor, sayıca daha fazla hasta bakan doktora göre daha düşük ücret almaktadır. Bu sistemde doktorlar hastaya yeterince bakmak ile, mümkün olduğunca çok hastaya bakmak tercihleri arasında kalmaktadır. Bu durum ise sağlık hizmet sunumunda kamusal yarar-sağlık hakkı önceliğini ortadan kaldırmaktadır.⁶

Sözkonusu düzenlemeler, gerekçede söylenenin tersine hekimlerin nitelikli sağlık hizmeti vermesini sağlamamakta, verimliliği artırmamakta; performans dayalı ek ödeme sistemi, hizmetin niteliğini gözardı etmekte, niceliğini ön plana çıkarmaktadır.

C-ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÇALIŞMA DÜZENLERİNE İLİŞKİN GETİRİLEN DEĞİŞİKLİKLER

Yasanın 3. maddesi de Yükseköğretim Kanununun 36. maddesinde değişiklik yaparak, öğretim elemanlarının, üniversitede devamlı statüde görev yapacakları hükmünü getirmiştir. Bu durumda doktorların yanısıra üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları için de tam gün çalışma kuralı getirilmiştir. Bu madde uyarınca öğretim elemanları Yükseköğretim Kanunu ile diğer kanunlarda belirlenen görevler ve telif hakları hariç olmak üzere, yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde ücretli veya ücretsiz, resmi veya özel başka herhangi bir iş göremeyecek, ek görev alamayacak, serbest meslek icra edemeyeceklerdir. Bu durumda öğretim üyeleri ister devlet üniversitelerinde isterse kamuyla sözleşmeli veya sözleşmesiz çalışan vakıf üniversitelerinde çalışsınlar, mesleklerini başka yerde icra edemeyecek ve muayenehane açamayacaklardır. Ancak kendi üniversitesi dışındaki devlet veya vakıf üniversitelerine bağlı yükseköğretim kurumlarında kendi üniversitelerinin izni ile belli saat ders verebileceklerdir. Ayrıca öğretim elemanları, ilgili kurumların talebi ve kendisinin muvafakati, üniversite yönetim kurulunun uygun görmesi ve rektörün onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında geçici olarak görevlendirilebileceklerdir.

Yasaya göre, bu maddenin yayımlandığı tarihte kısmi statüde görev yapmakta olan öğretim üyelerinden, yasanın yayımlandığı tarihten itibaren bir yıl içerisinde talepte bulunanlar devamlı statüye geçirilecektir. Bu süre içerisinde talepte bulunmayanlar istifa etmiş sayılır. Yine aynı yasayla üniversite öğretim üyeleri dışındaki doktorlara seçimlerini yapmak üzere 6 aylık süre tanınmıştır.

⁶ Bkz. www.memurlar.net/haber/158973.

Öğretim elemanlarının çalışma düzenine ilişkin olarak getirilen bir diğer kuralla, öğretim üyesinin doldurmakla yükümlü olduğu 10 saatlik ders yükünü, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimi ile sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç bulunması halinde görevli olduğu üniversitede doldurmakla yükümlü oldukları belirtilerek, öğretim üyelerinin fakülteleri dışında ders vermeye zorlanabilmeleri imkanı getirilmiştir.

Öğretim elemanlarından diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında geçici olarak görevlendirilmiş olanların, Yükseköğretim Kurulu, bağlı birimleri ve Üniversitelerarası Kurul ile Adli Tıp Kurumunda görevlendirilenler hariç olmak üzere döner sermayeden yararlanamayacaklarına ilişkin getirilen hüküm de eşitlik ilkesine aykırılığı yönüyle dikkat çekmektedir.

III-5947 SAYILI YASAYA İLİŞKİN AYM KARARI⁷

Nitekim anamuhalefet partisi meclis grubu tarafından, 5947 sayılı yasanın çeşitli maddelerinin Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle yürürlüğün durdurulması istemli iptal davası açılmıştır.

İptal davasının gerekçesi genel olarak iki husus üzerinde yoğunlaşmaktadır. Birincisi sağlık hizmeti veren personelin uğradığı hak ihlali, ikincisi ise sağlık hizmeti alan bireylerin haklarının ihlaline ilişkindir.

Sağlık hizmeti veren personel açısından aykırılık iddiasında ilkin yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesi üzerinde durulmaktadır. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödeneklerinin kanunla düzenleneceği Anayasanın 128. maddesinin amir hükmüdür. Buna karşılık sözkonusu yasa ile, yasanın konusunu oluşturan sağlık personeli ve akademik personelin özlük işleri yürütme organının insiyatifine terk edilmiş, yasa ile düzenlenmesi gereken konular yürütme organının düzenleme yetkisine tabi kılınmıştır. Böylece yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesine de aykırı davranılmış olmaktadır. Örneğin 5947 sayılı yasanın 1. maddesi uyarınca, kamu sağlık kuruluşlarında çalışanların gelirleri ücretten çok döner sermaye gelirlerinden oluşmakta, döner sermayeden ise doktorlara performans dayalı ek ödeme yapılmaktadır. Düzenleme ile döner sermayeden elde edilecek gelirin personelin bir ayda alacağı aylık, yan ödeme ve hertürlü tazminat toplamının yüzde kaçını geçemeyeceği belirlenmiş ve bunun dışındaki döner sermaye ödemesinin belirlenmesine yönelik tüm yetki yürütme organına bırakılmıştır.

⁷ AYM'nin 2010/29 Esas, 2010/90 Karar sayılı ve 16/7/2010 tarihli kararı, RG. T. 4/12/2010, S. 27775.

Doktorlara ilişkin olarak dayanılan ikinci argüman ise hem tam gün çalışma sistemiyle hem de performans dayalı ödeme sistemiyle doktorların çalışma ve sözleşme özgürlüğü ve dinlenme haklarının ihlal edildiği yönündedir. Ayrıca nöbet hizmetleri hariç olmak üzere, mesai saatleri dışındaki katkılarından dolayı personele ek ödeme öngörülmesinin de, Anayasadaki çalışma şartları ve dinlenme hakkına aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Anayasaya aykırılık konusundaki dayanılan bir diğer gerekçe ise, sağlık hizmeti alan vatandaşlara yöneliktir. Bu çerçevede öğretim elemanlarının devamlı statüde görev yapmaya zorlanması ile nitelikli akademik personelin üniversitede kalmayacağı ve özel çalışmayı tercih edeceği ileri sürülmüştür. Böylece nitelikli akademik personelin bilgi ve yeteneğini yaygın biçimde kamunun yararlanmasına sunması engellenmiş olacaktır. Sağlık hakkı, Anayasanın 17. maddesiyle düzenlenen yaşam hakkı, maddi ve manevi varlığını koruma hakkıyla doğrudan bağlantı içinde bulunmaktadır. Böylece aslında tam gün çalışma zorunluluğunun getirilmesi bireylerin nitelikli sağlık hizmetlerine ulaşmasını engellemekte, dolayısıyla yaşam haklarını ihlal etmektedir. Yine performans dayalı ücretlendirme sistemi de, doktoru daha çok hasta bakmaya yönlendirmekte, böylece doktor bir hastasına çok daha az zaman ayırmaktadır. Bu da bireylerin nitelikli sağlık hizmetlerine erişimini engellemektedir.

A-SAĞLIK PERSONELİNE İLİŞKİN ANAYASAYA AYKIRILIK İNCELEMESİ

Anayasa Mahkemesi 16 Temmuz 2010 tarihinde 5947 sayılı yasayı kısmen iptal etti. Mahkeme öncelikle doktorların ya sadece kamuda ya da sadece özel sektörde çalışmalarına izin veren hükmü iptal ederek yürürlüğünü durdurdu. Mahkeme öğretim üyelerine ilişkin olarak da, YÖK Kanununda değişiklik yapan “Öğretim üyesi, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimi ile sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç bulunması halinde görevli bulunduğu üniversitede haftada asgari 10 saat ders vermekle yükümlüdür” ibaresini anayasaya aykırı bularak iptal etti. İkinci olarak YÖK Yasasına eklenen ve 1 sene içerisinde talepte bulunmayan öğretim üyelerinin istifa etmiş sayılacağına ilişkin geçici maddeyi de iptal etti.

Doktorların çalışma sistemlerini yeniden düzenleyen yasanın 7. maddesiyle ilgili olarak Anayasa Mahkemesinin kullandığı gerekçeler son derece dikkat çekicidir. Söz konusu madde doktorların yalnızca kamuda veya yalnızca özel sektörde çalışmasıyla ilgilidir. Yukarıda açıklandığı gibi

bu madde uyarınca doktorlar, diş doktorları ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar maddenin ikinci fıkrasındaki bentlerden yalnız birinde yer verilen kurumlarda mesleklerini icra edebilecektir. Buna göre bir doktor mesleğini kamu kurum ve kuruluşlarında veya Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları ile vakıf üniversitelerinde ya da Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan özel sağlık kurum ve kuruluşları ile vakıf üniversitelerinde ve muayenehane açarak serbest olarak yapabilecektir Bu madde ile kısmi zamanlı çalışma kaldırılmış, kamuda çalışan doktorlara tam gün çalışma koşulu getirilmiş ve mesleğini serbest olarak icra etmek isteyen doktorların kamu ile ilişiği kesilmiştir. Anayasa Mahkemesi, kararında, doktorluk mesleğinin Anayasanın 17. maddesinde yer alan yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı ile doğrudan ilgili bir meslek olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca Anayasa Mahkemesine göre sağlık hizmetleri de doğrudan yaşam hakkı ile ilgili olması nedeniyle diğer kamu hizmetlerinden farklı olarak nitelendirilmelidir. Ayrıca bazı alanlarda uzman olan hekimlerin sayıca az olması ve kamunun yanında özel sağlık kuruluşlarının da bu dallarda uzman doktorlara ihtiyaç duyması, bu doktorların mesleklerini mesai saatleriyle sınırlı olmaksızın yaygın bir şekilde icra etmelerini gerekli kılabilir. Anayasa Mahkemesi doktorların insan sağlığının gelişmesi ve yaşam hakkının korunması ile doğrudan ilgili olan bu konuları dikkate alınmaksızın çalışma koşullarının kuralda belirtildiği şekilde sınırlandırmasını doğrudan 17. maddede düzenlenen yaşam hakkı ve 56. maddede düzenlenen sağlık hakkına aykırı bularak iptal etmiştir.

İkinci olarak Anayasa Mahkemesi, mesai saatleri dışındaki katkılarında dolayı personele ek ödeme öngörülmesi ve bu çalışmanın teşvik edilmesinin çalışanların dinlenme hakkını ihlal ettiği, ayrıca döner sermayeden yapılacak ödemelerin oranlarının alt limiti belirlenmeksizin sadece üst limiti yasayla belirlenerek bu konudaki düzenleme yetkisinin yürütme organına verilmesinin yasama yetkisinin devredilmezliği ve hukuk devleti ilkelerine aykırılığı iddiaları karşısında, döner sermayeden yapılacak ödemenin alt sınırı belirlenmeksizin sadece üst sınırının belirlenmesini hukuk devletinin gereği olan hukuki güvenlik ilkesine aykırı bularak iptal etmiş, diğer maddeler yönünden ise incelemeye gerek görmemiştir. Performansa dayalı ödeme sistemini ise Anayasaya aykırı bulmamıştır.

B-ÖĞRETİM ELEMANLARI İLE İLGİLİ OLARAK GETİRİLEN DÜZENLEMELERE İLİŞKİN ANAYASAYA AYKIRILIK SORUNU

5947 sayılı yasanın 3. maddesi ile 2547 sayılı kanununun 36. maddesinde değişiklik yapılmış ve hem öğretim elemanları devamlı statüde görev yapmaya zorlanmış hem de üniversitede tam gün çalışmayı tercih eden akademik personelin başkaca herhangi bir faaliyette bulunması yasaklanmıştır. Ayrıca akademik personelin kendi birimi dışında çalışmaya zorlanabilmesi imkanı da idareye tanınmıştır.

Anayasa Mahkemesi, önceki düzenlemede mevcut olan kısmi çalışma olanağının kaldırılarak sadece devamlı statüde çalışmaya yer verilmesinin Anayasaya aykırılık teşkil etmediği sonucuna varmıştır. Kamu görevlisi olmaları nedeniyle öğretim elemanlarının da hangi statüde çalışacaklarının belirlenmesinin yasa koyucunun takdir yetkisi içinde olduğuna hükmetmiştir.

Kararda, öğretim elemanları için getirilen asgari ders saati yükümlülüğünün ve bunun birimi dışındaki yerlerde de tamamlattırılabilineceğine ilişkin hükmün çalışma özgürlüğünü ihlal etmediği, sadece üniversitede çalışmayı tercih etmiş kişilerin çalışma koşullarını düzenlediği ifade edilmiştir.

Ayrıca Mahkeme, akademik personelin kendi üniversitesi dışındaki devlet veya vakıf üniversitelerine bağlı yükseköğretim kurumlarında haftada verebileceği azami ders saatlerinin Yükseköğretim Kurulunca belirleneceği yönündeki düzenlemenin bilim ve sanat özgürlüğüne, çalışma ve sözleşme özgürlüğüne, ayrıca üniversitelerin özerkliği ilkesine aykırı olduğu iddialarını da reddetmiştir. Anayasa Mahkemesi bu konudaki düzenleme yetkisinin Yükseköğretim Kuruluna bırakılarak, özlük işlerine ilişkin düzenlemelerin yasayla yapılması gerekirken bu konuda yürütmeye yetki verilmesinin Anayasadaki yetki paylaşımına aykırı olduğu iddiasını ise dayanaktan yoksun bulmuştur. Zira Anayasanın 131. maddesinde, üniversitelerdeki eğitimi düzenlemek, planlamak, yönetmek, denetlemek, yükseköğretim kurumlarındaki eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek, öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlamalar yapmak Yükseköğretim Kurulunun yetkileri arasında sayılmıştır. Anayasa Mahkemesine göre, öğretim elemanlarının kendi üniversitesi dışındaki yükseköğretim kurumlarında vereceği azami ders saatlerinin belirlenmesi teknik ve uzmanlık gerektiren, yasayla düzenlenmesi bu yönüyle güç olan ve yürütme organına bırakılması Anayasaya aykırı olmayan bir düzenlemedir.

Bir diğer Anayasaya aykırılığı ileri sürülen fıkrayla ilgili olarak ise Anayasaya aykırılık kararı vermiştir. Bu hükme göre, devamlı statüde görev yapan öğretim elemanlarının 2547 sayılı Kanun ve diğer kanunlarda belirlenen görevler ve telif hakları hariç olmak üzere yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde ücretli veya ücretsiz, resmi veya özel başkaca herhangi bir iş göremeyecekleri, ek görev alamayacakları ve mesleklerini serbest olarak icra edemeyecekleri belirtilmiştir. "... Anayasada üniversite, bilimsel çalışmaların yapıldığı ve bilimin öğretildiği kurum olarak nitelendirilip, bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınarak, diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirilmiş, öğretim üyelerine de kamu görevlisi olmakla birlikte genel sınıflandırma içinde ayrı bir yer verilerek kendilerine özgü önem ve değer bir meslek sınıfı olduğu belirtilmiştir. Öğretim üyelerinin bu konuları dikkate alındığında bunları diğer kamu görevlileri gibi değerlendirmek mümkün değildir..." Kararda, iptali istenen düzenleme ile üniversitelerin bilim verilerini yaymak, ulusal alanda kalkınmaya ve gelişime destek olmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek gibi görevlerini yerine getirmesinin engellendiği ifade edilmiş, ayrıca üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın mesai sonrası ücretsiz de olsa resmi veya özel herhangi bir iş yapmalarının yasaklanması Anayasanın 130. maddesine aykırı bulunmuş, diğer maddeler açısından ise incelemeye gerek görülmemiştir.

Ancak görüldüğü gibi Anayasa Mahkemesi gerekçesinde kendisiyle çelişir hale gelmiştir. Zira öğretim üyelerine tam gün çalışma zorunluluğu getiren ve kısmi çalışmayı yasaklayan hükmün anayasaya aykırılığını değerlendirirken, öğretim üyelerinin de diğer kamu görevlileriyle aynı konumda olduğu tespitini yapmıştı. Oysa öğretim üyelerinin dışarıda çalışmalarını yasaklayan hükmün anayasaya aykırı olduğu sonucuna varırken, bunun tam tersi bir gerekçeyle, öğretim üyelerinin diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmemesi gerektiği noktasından hareket etmiştir.

Yasanın 4. maddesi ile 2547 sayılı yasanın 38. maddesinde yapılan değişiklikle üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının bazı koşullar altında diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görevlendirilebileceği düzenlenmiştir. Bu maddeye göre görevlendirilenler kadrosunun bulunduğu kurumdaki aylık, diğer ödemeler ve öteki haklarından yararlanacak ancak Yükseköğretim Kurulu, bağlı birimleri ve Üniversitelerarası Kurul ile Adli Tıp Kurumunda görevlendirilenler hariç olmak üzere döner sermayeden yararlanamayacaklardır. Anayasa Mahkemesi bu kurumların yükseköğretimle ilgisi bulunduğu, dolayısıyla bu kurumda

görevlendirilenlerle, yükseköğretimle ilgisi bulunmayan diğer kurumlarda görevlendirilenlerin aynı hukuksal statüde olmadıkları tespitini yaparak, eşitlik ilkesi ve hukuk devleti ilkesinin ihlal edilmediği sonucuna varmıştır.

Yasanın 5. maddesi ile değiştirilen 2547 sayılı yasanın 58. maddesinde ise, döner sermaye işletmelerinin gelir paylaşımına ilişkin yapılacak ek ödeme oranları ile bu ödemelerin esas ve usullerinin Maliye Bakanlığının uygun görüşüyle Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu maddede düzenlenen ek ödemelerin, Anayasanın 128. maddesi uyarınca devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin özlük hakları kapsamında yer aldığı, bunun ise yasayla düzenlenmesi gerektiği, oysa bu maddeyle düzenleme konusunda idareye sınırsız bir yetki verilmiş olduğu iddiası karşısında Anayasa Mahkemesi bunun sınırsız bir yetki olmadığı, yasa koyucunun ana ilkeleri koyduğu, özellikle yürütmenin yetkisini daraltacak ilkelere yer verdiği yönünde bir sonuca vararak sözkonusu düzenlemede Anayasaya aykırılık bulmamıştır. Ancak şuna dikkat etmek gerekir ki, yürütmenin belirleme yaparken kullanacağı kriterler arasında yeralan “araştırma faaliyetleri ve mesleki uygulamalar ile ilgili performansı” kriteri yürütmenin nicelik olarak gözönünde bulunduracağı ama niteliği gözardı edeceği dolayısıyla objektif olmayan kriterlerdir.

Yasanın 6. maddesindeki, öğretim üyelerinden, yasanın yayımlandığı tarihten itibaren 1 yıl içerisinde devamlı statüye geçmek konusunda talepte bulunmayanların istifa etmiş sayılacağına ilişkin hükümle kişilerin kuruldukları andaki hukuki duruma uygun olan statülerinden vazgeçmeye zorlanmalarının ise hukuk devleti ilkesine ve hukukun evrensel ilkelerine aykırı olduğu öne sürülmüştür. Ayrıca kişilerin istifa etmeye zorlanmalarının da çalışma hak ve özgürlüğüne aykırı olduğu belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesi bu hükmün Anayasaya aykırı olduğu kanaatine varmıştır. Mahkeme bu kararında, 5947 sayılı yasadaki önce üniversitelerde çalışmanın kısmi ve devamlı statülü olarak iki şekilde düzenlendiği, değişiklikten önce üniversitede beş yıl süreyle devamlı statüde çalışmış olan doçent veya profesörlerin, kısmi statüye geçmek istemesi halinde üniversite yönetim kurulunun görüşü ve rektörün kararıyla iki yıllık süre için kısmi statüye atanabileceği ve görev devamlarında yarar görülmesi koşulu ile yine aynı usulle her iki yılda bir bu statülerinin yinelenebileceği düzenleniyordu. Dolayısıyla bu düzenlemede kısmi statüde çalışan öğretim üyeleri iki yıl boyunca bu statülerinin korunacağına ilişkin bir güvenceye sahiplerdi.

Anayasa Mahkemesine göre kısmi statüde çalışanlar bu iki yıllık süre yönünden meşru bir beklentiye sahiptirler ve bu beklentinin hukuki belirlilik ve güvenlik ilkeleri gereğince korunması gerekir. Aksi takdirde hukuki güvenlik ve dolayısıyla hukuk devleti ilkesi ihlal edilmiş olur. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi Anayasanın 2. maddesinde düzenlenen hukuk devleti ilkesine aykırılık bulmuş, diğer maddeler yönünden ise incelemeye gerek görmemiştir.

İptal davasıyla birlikte yürürlüğün durdurulması isteminde de bulunulmuştur. Ana muhalefet partisi yürürlüğün durdurulmasını talep ederken tam gün yasaının sağlık personeli açısından köklü değişiklikler getirmekte olduğunu, akademik personelin ve özellikle de doktorların büyük bölümünün özlük hakları ve çalışma düzenleri konusunda yeni bir sistem oluşturduğunu ifade etmiştir. “...Yasanın uygulamaya geçmesi durumunda hem sağlık çalışanları, hem de sağlık hizmetinden yararlanacaklar bakımından geriye dönüşü mümkün olmayacak telafisi imkansız ya da güç zararlara sebep olacağı açıktır. Özellikle istifa ve muayenehane kapatma, ekonomik anlamda geriye dönüşü mümkün olmayan sonuçlar doğuracaktır. Kamu ve özel sektör sağlık sunumu açısından yeni dengesizlikler ortaya çıkaracak dolayısıyla hem sağlık personeli, hem de sağlık hizmetinden yararlananlar açısından belirsizlikler ve sistem içerisinde uyumsuzluklar ortaya çıkacaktır. Bu uyumsuzlukların giderilmesinin imkansızlığı veya en azından çok uzun zaman içerisinde telafi edilebilirliği için tehlikesini ortaya koymaktadır...” Anayasa Mahkemesi yürürlüğün durdurulması istemine ilişkin olarak, doktorlara sadece bir alanda çalışma olanağı tanıyan ibarenin iptaliyle birlikte, kararın Resmi Gazetede yayımlanacağı güne kadar yürürlüğünün durdurulmasına karar vermiştir.

IV-TAM GÜN YASASI İLE İLGİLİ DANIŞTAY KARARI

Bundan sonraki süreçte ise, iptal edilen hükümlerin kapsamı ile ilgili tartışmalar başladı. 16/7/2010 tarihinde, Sağlık Bakanlığı internet sitesinden bir “Basın Açıklama”sı yaparak, 5947 sayılı yasa ve bu yasa hakkındaki AYM kararına göre üniversite öğretim üyeleri dışında kamuda çalışan tüm doktorların muayenehane açmaları ve özel sağlık kuruluşlarında çalışmalarının mümkün olmadığı ve bu uygulamanın 30 Temmuz 2010’dan itibaren başlayacağını duyurdu. Bu açıklamayla ilgili olarak Türk Tabipleri Birliği işlemin iptali için Danıştaya dava açtı.

Davalı Sağlık Bakanlığı, bunun sadece bir duyuru olduğunu, kesin ve yürütülebilir nitelikte icrai bir işlem olmadığını, bu nedenle de idari davaya

konu edilemeyeceğini iddia ederek öncelikle davanın incelenmeksizin reddi gerektiğini savunmuştur. Ancak davalı idarenin usule ilişkin bu itirazı yerinde bulunmayarak reddedilmiştir. "...5947 sayılı yasa hükümlerini Anayasa Mahkemesinin kısmen iptal kararı ışığında yeniden yorumlayan, kamuda görev yapan doktorların özel muayenehane açıp açamayacakları konusundaki duraksamaların giderilmesini amaçlayan, yasanın yürürlüğe gireceği 30 Temmuz 2010 tarihinden itibaren Bakanlık uygulamasının nihai olarak ne olacağını belirleyen ve Bakan tarafından yazılı ve görsel basında yapılan açıklamalarla da sürekli teyit edilen kamu personelinin özel muayenehane açma yasağına ilişkin dava konusu işlemin; tüm ülke düzeyinde görev yapan kamu görevlisi hekimler için uyulması zorunlu bir işlem olarak yaptırım unsurunu içinde barındırdığı, Anayasa Mahkemesi kararını da yorumlayarak mevcut hukuki durumun sona ereceği tarihi bildirdiği ve bu tarihten sonraki uygulamayı belirlediği; Anayasa Mahkemesi kararını da gözönüne alarak 5947 sayılı yasanın uygulanması konusunda yeni değerlendirme öğeleri getiren, bir başka anlatımla, içinde yaptırım tehdidi bulundurarak emredici ve zorlayıcı nitelik taşıyan düzenleyici bir işlem niteliğinde bulunması nedeniyle iptal davasına konu olabilecek kesin ve yürütülmesi zorunlu bir işlem niteliğinde olduğu sonucuna varılmıştır."⁸

İkinci olarak da 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun genel olarak doktorların çalışma alanlarını düzenleyen bir kanun olduğu, hiçbir şekilde kamu alanını düzenlemediği, kamuda kısmi çalışmaya izin veren 2368 sayılı yasanın da yürürlükten kaldırılmış olması nedeniyle sağlık personelinin 657 sayılı yasadaki genel hükümlere tabi hale geldiği, öte yandan serbest çalışabilecek kamu personelinin 657 sayılı yasa hükümleri yönünden de kısıtlamalara tabi olduğu ve bu kısıtlamaların 657 sayılı yasanın 28. maddesinde açıkça hükme bağlandığı, bu durumda doktorların serbest çalışma imkanının kalmadığı gerekçesiyle de davanın reddi gerektiği ileri sürülmüştür.

Aslında Anayasa Mahkemesinin, 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 7. maddesinin ikinci fıkrasındaki bentlerden yalnızca birinde sayılan kurum ve kuruluşlarda çalışmaları ve serbest mesleklerini de yapabilmeleri konusundaki kısıtlayıcı düzenlemeyi iptal etmesi üzerine, doktorların özel muayenehane açabilmelerinin yanısıra, kamu veya özel sağlık

⁸ Danıştay 5. Daire kararı, E: 2010/4406, K: 2011/1696, K.t: 25 Temmuz 2011, www.ttb.org/mevzuat/index (17.11.2014).

kurum ve kuruluşlarında aynı zamanda çalışabilmeleri olanaklı hale gelmiştir.

Danıştay Tetkik Hakimi tarafından, 7. maddenin üçüncü fıkrasındaki “ikinci fıkranın her bir bendi kapsamında olmak kaydıyla birden fazla sağlık kurum ve kuruluşunda çalışabilir” ibaresinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmemiş olması nedeniyle, 12. maddenin bütüncül olarak değerlendirilmesinden, üçüncü fıkradaki sözkonusu ibare yerini koruduğu sürece, Anayasa Mahkemesince iptal edilen ibareye bağlı olarak yaratılmış olan çalışma serbestisine her durumda engel oluşturacağına ilişkin bir görüş öne sürülmüştür.⁹ Danıştay ise kararında, yerinde olarak bu görüşe katılmamıştır. Danıştaya göre, “... bu hüküm iptal edilen ikinci fıkra ile aynı işlevi görmediği gibi; artık iptal kararı dikkate alınarak ve kararın ortaya çıkardığı duruma göre anlamlandırılması ve uygulanması zorunlu hale gelmiş bir hükmüdür.” “Hekimlerin mesleklerini serbest olarak icra edebilecekleri özel muayenehaneler, sağlık kurum ve kuruluşu olmadığı için (c) bendi kapsamında sayılamayacağından, ikinci fıkranın iptalinden sonra özel muayenehane açarak serbest çalışma hakkına sahip bir hekimin, maddenin aldığı bu yeni şekle göre, aynı zamanda, yalnızca (a), yalnızca (b) ya da yalnızca (c) bendindeki sağlık kurum ve kuruluşlarının birden fazlasında da mesleğini icra edebilmesinin olanak dahilinde bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir. Aksine bir düşüncenin kabulü için Anayasa Mahkemesince maddeye ilişkin olarak verilen iptal kararı ile hangi hükmün iptal edilmiş olduğu ve sonuç doğurmayacak bir iptal kararının neden verilmiş olabileceği sorularının doyurucu gerekçelere dayalı bir biçimde cevaplandırılması zorunludur.”

Ancak Danıştay sözkonusu davada kısmi iptal kararı vermiştir. Yüksek Mahkemeye göre Anayasa Mahkemesinin kısmi iptal kararından sonra, kamuda çalışan doktorların aynı zamanda muayenehane açabilmeleri de

⁹ Kararın daha iyi okunabilmesi açısından, 7. maddenin ilgili fıkralarının tam metni şöyledir: 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun 12’nci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Tabipler, dış tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, aşağıdaki bentlerden yalnızca birindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında mesleklerini icra edebilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları

b) Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmeli çalışan vakıf üniversiteleri.

c) Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan özel sağlık kurum ve kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu ve kamu kurumları ile sözleşmesi bulunmayan vakıf üniversiteleri, serbest meslek icrası.

Tabipler, dış tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, ikinci fıkranın her bir bendi kapsamında olmak kaydıyla birden fazla sağlık kurum ve kuruluşunda çalışabilir...”

mümkündür, ancak kamuda çalışan doktorlar, 1219 sayılı Kanunun değişik 12. maddesinin üçüncü fıkrasının getirdiği kısıtlamanın Anayasa Mahkemesince iptal edilmemiş olması nedeniyle, aynı zamanda özel sağlık kuruluşlarında çalışamayacaklardır.¹⁰

Karara karşı oy yazısında, Anayasa Mahkemesinin 5947 sayılı yasanın 7. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, “bentlerden yalnızca birindeki” ibaresinin iptal edilmesiyle birlikte, bentlerden yalnızca birisine dahil olan sağlık kurumu ve kuruluşlarında çalışma zorunluluğunun ortadan kalkmış olduğu ifade edilmiştir. İptal kararıyla birlikte kamuda görev yapan bir doktorun (b) ve (c) bentleri dahil kurumlarda çalışması olanaklı hale gelmiş, kamuda sekiz saat çalışma sonrasında, muayenehanede mesleğini serbest olarak icra etme imkanı ortaya çıkmıştır. 1219 sayılı yasanın 12. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan ibare ikinci fıkrayı kısıtlayıcı bir anlam içermemektedir. Üçüncü fıkra farklı bir işlev görmekte olup, Anayasa Mahkemesinin ikinci fıkraya yönelik olarak sadece iptal kararı vermekle yetinmeyip, aynı zamanda kararın Resmi Gazetede yayınlanmasına kadar bu fıkranın yürürlüğünü durdurması da bu yorumu destekleyici nitelikte bulunmaktadır. Yani karşı oy görüşünde olan üye Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile kamuda çalışan doktorların özel muayenehane açabilme olanaklarının yanısıra özel sağlık kuruluşlarında çalışma haklarının da bulunduğunu ileri sürmekte, bu nedenle sözkonusu idari işlemin tamamen iptal edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Sağlık Bakanlığı, Danıştay 5. Dairesinin bu kararına karşı Danıştay İdari Dava Daireleri Kuruluna temyiz isteminde bulundu. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu ise Sağlık Bakanlığının işleminin hukuka aykırı olmadığı sonucuna vardı.¹¹ Bunun yanısıra Bakanlar Kurulu tarafından, kamuoyunda 2. tam gün olarak adlandırılan 650 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK'nin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile Bazı KHK'lerde Değişiklik Yapılmasına Dair KHK kabul edildi.

¹⁰ “Bu duruma göre; dava konusu işlemdeki Anayasa Mahkemesinin anılan kararından sonra üniversite öğretim üyeleri dışında kamuda çalışan doktorların “muayenehane açmalarının mümkün olmadığı”na ilişkin tespitin hukuka uygun olmadığı; buna karşın kamuda çalışan hekimlerin aynı zamanda “özel sağlık kuruluşlarında çalışmalarının mümkün olmadığı”na ilişkin tespitinin ise, 1219 sayılı kanunun 12. maddesinin üçüncü fıkrasındaki kısıtlama nedeniyle hukuka aykırı olmadığı sonucuna varılmıştır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin, kamuda görevli hekimlerin muayenehane açamayacaklarına ilişkin bölümünün iptaline, davanın, kamuda görevli hekimlerin özel sağlık kuruluşlarında çalışmalarının mümkün olmadığına ilişkin bölümünün iptali istemine ilişkin kısmının ise reddine... 6.4.2011 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi.”

¹¹ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 13/1/2011 tarih ve 2010/1116 sayılı karar.

V-650 SAYILI KHK: İKİNCİ TAM GÜN

650 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname¹² ile bazı düzenlemelerde değişiklik yapılmasının yanısıra, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda da değişiklik yapılmış ve Devlet Memurları Kanununun 28. maddesine eklenen cümle ile memurlara başka yerde çalışma yasağı getirilmiştir. “Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamaz.”

Yine sözkonusu KHK ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa da bir ek madde eklenerek bu yasa kapsamına girenler hakkında da, yasalarda belirtilen istisnalar dışında mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamayacakları; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir işyerinde veya vakıf üniversitelerinde çalışamayacaklarına dair düzenleme getirilmiştir.

Benzer bir yasaklama 2547 sayılı YÖK Kanununa getirilen ek bir düzenlemeyle de hüküm altına alınmıştır. Buna göre, yükseköğretim kurumlarının kadrolarında bulunan öğretim elemanları, kanunlarda belirtilen haller dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28. maddesi hükmüne tabi tutulmuş, böylece mesleki faaliyet ve serbest meslek icrası yasağı getirilmiştir. Ancak öğretim üyeleri, yükseköğretim kurumlarında yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve döner sermaye faaliyetleri kapsamında gelir elde edilen hizmetlerde çalışmamak kaydıyla mesai saatleri dışında yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde mesleki faaliyette bulunabilecek ve meslek veya sanatlarını serbest olarak icra edebileceklerdir.

Böylece 650 sayılı KHK ile kamuda çalışan doktorlar yanında, Türk Silahlı Kuvvetleri kadrosundaki doktorlara tam gün çalışma zorunluluğu getirilirken, öğretim üyelerine ise, yükseköğretim kurumlarında yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve döner sermayeden gelir elde etmemek şartıyla mesai saatleri dışında mesleklerini serbest olarak icra etme olanağı getirilmiştir.

¹² Adı geçen KHK 26 Ağustos 2011 tarih ve 28037 sayılı RG’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Anamuhalefet Partisi tarafından bu düzenleme hakkında da Anayasa Mahkemesine iptal davası açılmış ve Anayasa Mahkemesi tarafından sözkonusu düzenleme iptal edilmiştir. Öncelikle 650 sayılı KHK'nin dayanağı olan 6223 sayılı yetki yasası ve bu yetki yasasına ilişkin AYM kararı incelenecek, daha sonra da 650 sayılı KHK'ye ilişkin AYM kararı değerlendirilecektir.

A-650 SAYILI KHK'NİN DAYANAĞI OLAN 6223 SAYILI YETKİ YASASININ DEĞERLENDİRİLMESİ

650 sayılı KHK, 6223 sayılı Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanununa¹³ dayanılarak çıkarılmıştır.

Sözkonusu yetki Bakanlar Kuruluna, yürürlük tarihinden itibaren 6 ay süreyle verilmiş ve bu süre içerisinde birden fazla KHK çıkarılabileceği kararlaştırılmıştır. Bakanlar Kuruluna verilen yetkide kamu hizmetlerinin bakanlıklar arasındaki dağılımının yeniden belirlenmesi, bu çerçevede de bakanlıkların birleştirilmesi, kaldırılması, yeni bakanlıklar kurulması dahil olmak üzere, teşkilat, görev ve yetkiye ilişkin hertürlü düzenlemenin yapılması; bunun yanı sıra da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memurlar, işçiler, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlilerinin atanma, nakil, görevlendirilme, seçilme, terfi, yükselme, görevden alınma ve emekliye sevk edilme usul ve esaslarına ilişkin her konuda düzenleme yapma yetkisi verilmektedir.

Kanun hükmünde kararname rejimi anayasal sistemimize, yürütmenin güçlendirilmesi gerektiği düşünceleri çerçevesinde, 1961 Anayasasında 1971 yılında yapılan değişikliklerle girmiştir. 1961 Anayasasının 64. maddesine göre "Türkiye Büyük Millet Meclisi kanunla, belli konularda Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararnameler çıkarmak yetkisi verebilir. Yetki veren kanunda, çıkarılacak kararnamelerin amacı, kapsamı ve ilkeleriyle bu yetkiyi kullanma süresinin ve yürürlükten kaldırılacak kanun hükümlerinin açıkça gösterilmesi ve kanun hükmünde kararnamede de yetkinin hangi kanunla verilmiş olduğunun belirtilmesi lazımdır".

Aslında Bakanlar Kuruluna kanun niteliğinde düzenleme yapma yetkisi verilmesi ve yürütmenin güçlendirilmesi olgusu Türkiye'ye özgü bir durum değildir ve teknik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır.

¹³ 6.4.2011 tarihli ve 6223 sayılı Yetki Kanunu 3 Mayıs 2011 tarih ve 27923 sayılı RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Çünkü sorunlara acil çözüm bulma gereği böyle bir düzenleme yetkisinin Bakanlar Kuruluna tanınmasını zorunlu kılmıştır. Ancak kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi her ne kadar yürütme organını güçlendirse de, yürütme hala ikinci el ve tali bir yetki kullanmaktadır. Zira yasama organı yürütme organına sınırlı ve çerçevesi çizilmiş bir yetki vermektedir. 1982 Anayasası ise kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisini güçlendirerek devam ettirmiştir. 1982 Anayasasının 91. maddesine göre, “Türkiye Büyük Millet Meclisi, Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verebilir. Ancak sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere, Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yeralan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümde yeralan siyasi haklar ve ödevler kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenemez.

Yetki kanunu, çıkarılacak kanun hükmünde kararnamenin amacını, kapsamını, ilkelerini, kullanma süresini ve süresi içinde birden fazla kararname çıkarılıp çıkarılmayacağını gösterir.”

Böylece iki düzenleme arasındaki farklılık hemen göze çarpmaktadır. 1982 Anayasası Bakanlar Kurulunun kanun hükmünde kararname ile düzenleme yapma yetkisini genişletmektedir. Şöyle ki 1961 Anayasasında yeralan belli konularda düzenleme yapma yetkisi verme ibaresi 1982 Anayasasının 91. maddesinde yer almamaktadır. Ancak buna rağmen 1982 Anayasasının yetki yasasında konunun belirtilmesi unsurunu aramadığı söylenemez. Çünkü hem TBMM’nin görevleri arasında 87. maddede belli konularda Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi sayılmakta hem de kişi hakları ve siyasi haklar konusunda KHK çıkarmanın yasaklanmış olması, yetki yasasında hangi konularda KHK çıkarılacağını belirtmesini zorunlu kılmaktadır.¹⁴

Yine 1982 Anayasasına göre yetki yasasında değiştirilecek kanun hükümlerinin belirtilmesi zorunluluğu da yoktur. Ancak her ne kadar 1982 Anayasası yürütme organını daha da güçlendirmiş ve KHK çıkarma yetkisini genişletmiş olsa da yürütme organının düzenleme yetkisinin tali ve ikinci el bir yetki olması niteliği devam etmektedir. Çünkü önceden çıkarılacak yetki yasasıyla yürütme organının çerçevesinin çizilmesi zorunludur.

¹⁴ 1961 Anayasası ve 1982 Anayasası çerçevesinde KHK’ler rejiminin karşılaştırılması ve Türkiye’de KHK’ler rejimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Yübaşıoğlu, Necmi, *Türkiye’de Kanun Hükmünde Kararnameler Rejimi*, İstanbul, 1996; Gözler, Kemal, *Kanun Hükmünde Kararnamelerin Hukukî Rejimi*, Bursa, 2000; Tanör, Bülent/Yüzbaşıoğlu, Necmi, *1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku*, 14. bası, 2014, s. 370-397; Teziç, Erdoğan, *Anayasa Hukuku*, 17. bası, Ağustos 2014, s. 35-41.

Anayasa Mahkemesi de bugüne kadar oluşturduğu içtihatlarında da kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisinin zorunlu hallerde başvurulması gereken istisnai bir yetki olduğunu ve kural haline getirilmemesi gerektiğini vurgulamıştır. 1990'lı yıllardan itibaren geliştirdiği 20 yıllık içtihatlarında istikrarlı bir biçimde yetki yasasının unsurları arasına acele, zorunlu ve önemli hallerde KHK çıkarma yetkisinin verilebileceğini sokmuştur.

Söz konusu yetki yasasını Anayasada ve Anayasa Mahkemesinin kararlarında belirtilen yetki yasasının unsurlarını taşıyıp taşımadığı noktasından incelediğimizde duruma ilişkin iki tespit yapabilmemiz mümkün.

Bunlardan birincisi, her şeyden önce KHK çıkarılacak konular konusunda belirsizlik olmasıdır. Zira yetki kanununda Bakanlar Kuruluna çok geniş bir konuda düzenleme yapma yetkisi tanınmaktadır. Bu da aslında KHK çıkarma yetkisi verilen konunun belirsizliğini beraberinde getirmektedir.

İkincisi Anayasa Mahkemesinin 20 yıllık içtihadıyla yetki yasasının unsurları arasına kattığı ancak ivedi, önemli ve zorunlu durumlarda KHK ile düzenleme yapılabileceğine ilişkin unsur da gözardı edilmiştir. Şöyle ki, bakanlıkların yeniden teşkilatlanması, görev ve yetkilerinin belirlenmesini gerektiren konular acil olarak düzenlenmesi zorunlu konular değildir. Tam tersine öncesinde uzun bir teknik altyapı çalışmasını gerektiren konulardır. Bu açıdan da söz konusu yetki yasası Anayasaya aykırılık taşımaktadır.

Bu yönüyle söz konusu yetki yasası hem çok geniş bir alanda düzenleme yetkisi verdiği için, düzenleme yapılması öngörülen konu açısından belirsiz olması nedeniyle Anayasaya aykırılık taşımakta hem de yasa niteliğinde düzenleyici işlem yapma yetkisinin kural olarak yasama organına ait olması, ancak istisnai olarak zorunlu, önemli ve acil durumlarda yürütme organına yasa niteliğinde düzenleyici işlem yapma yetkisinin tanınabileceği kuralına aykırı olarak Anayasa Mahkemesi kararlarıyla çelişmektedir.

B-ANAYASA MAHKEMESİNİN 6223 SAYILI YETKİ YASASINA İLİŞKİN KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

6223 sayılı yetki yasasının amacı ve kapsamına bakıldığında aslında sınırları belirsiz denecek kadar geniş bir alanda Bakanlar Kuruluna düzenleme yapma yetkisi verildiği görülmektedir. Nitekim anamuhalefet partisi meclis grubu tarafından 6223 sayılı yetki yasasının Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine dava açılmıştır. İptal dilekçesinde yasama yetkisinin genel ve asli bir yetki olduğu ve TBMM'ye ait olduğu,

yürütme görev ve yetkisinin ise tali bir yetki olduğu hususuna dayanılmıştır. Yasal düzenleme yapma yetkisinin asıl sahibi TBMM'dir ve yasama yetkisi devredilemez. Bakanlar Kuruluna tanınan KHK çıkarma yetkisi ise istisnai bir yetkidir. Bu nedenle KHK çıkarma yetkisi, yasama yetkisinin devri anlamına gelecek şekilde genişletilmemelidir. "... KHK'ler ancak ivedilik gerektiren belli konularda, kısa süreli yetki yasaları temel alınarak etkin önlemler ve zorunlu düzenlemeler için yürürlüğe konulur. Maddenin Danışma Meclisi'nde görüşülmesi sırasında KHK çıkarılabilmesi için hükümete yetki verilmesinin nedeni "... çok acele hallerde hükümetin elinde uygulanacak bir seri kural olmadığı için, acele olarak çıkarılıp hemen olayın üstüne gidilmesi gereken hallerde çıkarılması için bu düzenleme getirilmiştir..." biçiminde açıklanmış; Anayasa Komisyonu Başkanınca da "Kanun hükmünde kararname, yasama meclisinin acil bir durumda, kanun yapılması için geçecek sürede çıkaracağı kanun, ihtiyacı, halledilmesi gereken meseleyi çözemeyeceğine; o zaman çok geç kalınacağı endişesinden kaynaklanan bir müessesedir ve bu müessese bunun için kurulmuştur" denilmek suretiyle anılan doğrultuda görüş bildirilmiştir.¹⁵

Gerçekten de KHK çıkarma yetkisi zorunlu hallerde başvurulması gereken istisnai bir yetkidir. Anayasada da yetki yasasının unsurları belirlenmiştir. Buna göre yetki yasasıyla 1982 Anayasasının 87. maddesi uyarınca ancak belli konularda Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi verilebilir. Bu nedenle de çıkarılacak yetki yasasında KHK ile düzenlenecek konuların belirlenmesi zorunludur. Konunun belirlenmesi şu açıdan da gereklidir. Zira yine 1982 Anayasası uyarınca KHK ile düzenlenmesi yasaklanmış konular bulunmaktadır. 1982 Anayasasının 91. maddesinin 1. fıkrasına göre "... Ancak sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere, Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasi haklar ve ödevler kanun hükmünde kararnameler ile düzenlenemez." Böylece kişi hakları ve siyasi haklar alanında KHK'ler ile düzenleme yapılamayacak, ancak ekonomik, sosyal ve kültürel haklar KHK'ler ile düzenlenebilecektir. Bu da yetki yasasında konunun belirlenmesini zorunlu kılmaktadır.¹⁶

Belirli konularda KHK çıkarma yetkisi verilmesi zorunluluğu aslında konunun sınırlarının belirlenmesi ve çok geniş, sınırları belirsiz bir alanda

¹⁵ Dava dilekçesinde dayanan gerekçeler için AYM, 2011/60 Esas, 2011/147 Karar sayılı ve 27/10/2011 tarihli karar, R.G.T. 15/12/2011, S.28143.

¹⁶ Yüzbaşıoğlu, *1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku*, s. 388-392.

yetki yasası çıkarılmaması gereğini de beraberinde getirmektedir. 6223 sayılı yetki yasasının amacı, kapsamı ve ilkeleri incelendiğinde ise aslında Bakanlar Kuruluna çok geniş bir alanda düzenleme yapma yetkisi verdiği, bunun da konunun belirliliği ilkesini ortadan kaldırdığı görülmektedir. Öncelikle sözkonusu yetki yasası konu unsurunun belirlenmesi açısından Anayasaya aykırılık taşımaktadır.

Öte yandan sözkonusu yetki yasası Anayasa Mahkemesi kararlarına da aykırılık taşımaktadır. Anayasa Mahkemesi kararları Anayasa maddelerini yorumlayan, açıklayan ve somutlaştıran kararlardır ve normlar hiyerarşisinde, Anayasa ile eş düzeyde yer alırlar. Dolayısıyla bağlayıcılıkları Anayasa ile aynı derecededir. Anayasa Mahkemesi 1991 yılından beri KHK'ler rejimi konusunda istikrarlı kararlar vermekteydi. 1991 yılında verdiği ilk karardan itibaren sürekli aynı şekilde tekrarladığı içtihatlarında yetki yasası ve KHK'ler için Anayasada sayılan unsurlara ek olarak (belli konularda, amaç, kapsam, ilke ve süre belirlenmek koşuluyla Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi verilebileceği), ancak ivedi, zorunlu ve önemli konularda Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisinin verilebileceğini belirterek, ivedilik, zorunluluk ve önemlilik unsurlarını da yetki yasasının unsurları arasına dahil etmiş ve 20 yıl boyunca verdiği kararlarında KHK çıkarma yetkisinin ancak zorunlu, önemli ve ivedi hallerde kullanılması gereken istisnai bir yetki olduğuna hükmetmiştir.

Sözkonusu yetki yasasını incelediğimizde ise, kamu kurum ve kuruluşlarındaki teşkilatlanma, görev ve yetkiler ve kamu görevlileri ile ilgili konularda düzenleme yapma yetkisini Bakanlar Kuruluna verdiği görülmektedir. Teşkilatlanma, görev ve yetkiler konusunda düzenleme yapma ihtiyacı ivedi olarak düzenlenmesi zorunlu bir ihtiyaç değildir. Tam tersine teşkilata, görev ve yetkilere ilişkin düzenlemeler aceleye getirilmemesi gereken, uzun bir araştırma ve altyapı çalışmasını gerektiren konulardır. O nedenle bu konularda KHK çıkarma yetkisinin verilmesi Anayasa Mahkemesinin içtihatlarıyla yarattığı ek unsurlara aykırıdır.¹⁷

Ayrıca yetki yasasının bir başka yönüyle de Anayasaya aykırılığı tartışılabilir. KHK'ler ile ancak sosyal, ekonomik ve kültürel haklar alanında düzenlemeler yapılabilir. Ancak bunlar sınırlamaya varmayan düzenlemeler olabilir. Çünkü temel hak ve özgürlükler üzerinde sınırlama yalnızca yasalarla yapılabilir. Sözkonusu yetki yasasının KHK ile düzenleme olanağı verdiği konular yetki yasasının amaç ve kapsam maddesinde belirtilmiştir.

¹⁷ Bu konuda bkz. Yancı Özalp, Nihan, "Anayasa Mahkemesi ve Kanun Hükmünde Kararnameler Rejimi", *Anayasa Hukuku Dergisi*, C.3, S.5, Y.2014, s.279-284.

Bu madde uyarınca kamu görevlilerinin kamu kurum ve kuruluşlarına seçilme, atanma, terfi, nakil, görevden alınma ve emekliye sevkedilmeleri bu yetki kanununa dayanılarak çıkarılacak KHK'ler ile düzenlenebilecektir. Anayasanın 70. maddesi kamu hizmetlerine girme hakkını düzenlemektedir. Kamu hizmetlerine girme ise vatandaşların siyasal hakları arasında yer almaktadır. Kamu görevlilerinin seçilmesi, atanması, görevden alınması, emekliye sevkedilmeleri ise aslında doğrudan 70. maddeyi de ilgilendiren konulardır. Böylece KHK ile düzenlenmesi yasaklanan bir konuda Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi verilmektedir.¹⁸ Öte yandan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların özellikle görevden alınma ve emekliye sevkedilme hususlarının düzenlenmesi yetkisinin de Bakanlar Kuruluna verilmiş olması, onların özlük hakları üzerinde sınırlandırma etkisi yaratabilecektir.

Bunun dışında Anayasa, KHK ile ekonomik ve sosyal haklar alanında sadece düzenleme yapma yetkisi vermiştir, KHK'ler ile sosyal ve ekonomik haklar alanında sınırlama yapma yetkisi tanımamıştır. Dolayısıyla KHK'ler ile ekonomik ve sosyal haklar alanında ancak sınırlamaya varmayan düzenlemeler yapılabilir. Ancak yetki yasası neredeyse sınırları belirsiz çok geniş bir alanda KHK ile düzenleme yetkisi verdiği için bu düzenlemelerin hakların sınırlanmasını da beraberinde getireceği açıktır. Bakanlıkların teşkilatı, görev ve yetki alanlarının belirlenmesi konusunda tanınan sınırsız yetki, bireylerin sosyal ve ekonomik hakları üzerinde düzenlemenin ötesinde sınırlama etkisi yaratabilecektir; Bu ise Anayasanın 87. ve 91. maddelerine aykırıdır. Çünkü yetki yasası ile Bakanlar Kuruluna belli alanlarda sadece düzenleme yapma yetkisi verilebilir, verilen yetki sınırlama düzeyine ulaşabilecek düzenlemelere olanak tanıyamaz.

6223 sayılı yetki yasasının iptali istemine ilişkin olarak Anayasa Mahkemesinin kararını incelediğimizde, Anayasa Mahkemesinin KHK'ler rejimi konusundaki içtihat farklılığını görebilmek mümkün. Anayasa Mahkemesi yıllardır geliştirdiği içtihatlarıyla KHK çıkarma yetkisinin ancak ivedi, zorunlu ve önemli hallerde başvurulması gereken istisnai bir yetki olduğunu belirtirken 20 yıl sonra verdiği 2011 tarihli, 6223 sayılı yetki yasasıyla ilgili kararıyla Bakanlar Kurulunu adeta eş yasayıcı konumuna koymuş ve yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesini zedeleyen bir karar vermiştir.

¹⁸ Kamu hizmeti görevlilerinin özlük işlerine ilişkin olan 128. madde aslında siyasal bir hak olan 70. maddeyle doğrudan ve açıkça bağlantılı bulunmaktadır.

Anayasa Mahkemesi yetki yasasıyla verilen yetkinin konu ve kapsamının belirsiz olduğu iddiasına karşılık ise, Bakanlar Kuruluna iki konuda yetki verildiğini, verilen yetkinin konusunun ve kapsamının belirsiz olmadığını; verilen yetkinin kapsamının geniş olmasının kapsam ve konunun belirsiz olduğu anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesinin kararıyla ilgili bir diğer önemli saptama ise Anayasa Mahkemesinin 20 yıllık kararları süresince yarattığı ivedilik, önemlilik ve zorunluluk unsurlarına ilişkin içtihadından dönmüş olmasıdır. Mahkeme bu kararıyla, Anayasada yetki yasasının unsurları arasında bu unsurlara yer verilmediğini ve yetki yasalarının ve KHK'lerin Anayasaya uygunluğunun incelenmesinde Anayasada varolmayan yeni şartlar konulamayacağını belirtmiş, ayrıca neyin önemli, ivedi ve zorunlu olduğuna karar verme yetkisinin kendisinde olmadığını belirtmiştir. Karara karşı dört üye karşı oy kullanmıştır.¹⁹

¹⁹ Karşı oy yazısında Anayasa Mahkemesinin konu ile ilgili olarak vermiş olduğu önceki kararlarındaki gerekçelerine dayanılarak, sözkonusu yetki yasasının amaç ve kapsam yönünden çok geniş olması ve ilgili- ilgisiz tüm mevzuatı değiştirme yetkisi tanıması nedeniyle belli bir konunun varlığından söz etme olanağı kalmamıştır. Bir diğer karşı oy yazısında ise, yasama yetkisinin genel bir yetki olup TBMM'ne ait olduğu ve devredilemeyeceği; KHK çıkarma yetkisinin ise kendine özgü ve ayrı bir yetki olduğu, bu nedenle de yasama yetkisinin devri anlamına gelecek ya da bu izlenim verecek biçimde yaygınlaştırılmayacağı ifade edilmiştir. "...Yetki kanununun konu ve içerik bakımından çok geniş bir alanı kapsamı nedeniyle aciliyet ve ivediliğin sözkonusu olamayacağını açıkça anlaşıldığı durumlarda Anayasaya uygunluk denetiminin KHK aşaması beklenmeksizin yapılabileceğinde duraksamaya yer yoktur... Bu durumda dava konusu kurullarla tanınan yetkinin, TBMM'nin, Bakanlar Kuruluna ancak belli konularda KHK çıkarma yetkisi verebileceğini öngören Anayasanın 87. maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği açıktır. Ayrıca tüm devlet teşkilatını ve personelini kapsayan bir yetkilendirmenin, Anayasanın 87. maddesinin amacına uygun olarak öncelik ve ivedilik unsurlarını taşıdığı da ileri sürülemez." Bu karşı oy yazısında yerverilen daha dikkat çekici gerekçe ise KHK'lerle düzenlenemeyecek bir konu hakkında KHK çıkarma yetkisinin verilmiş olmasıdır. Bu gerekçeye göre kamu hizmetlerine girme hakkı Anayasanın 70. maddesinde, siyasi haklar arasında düzenlenmiştir. Sözkonusu yetki yasası ile kamu görevlilerinin atanması, nakli, görevlendirilmeleri, seçilmeleri, terfi, yükselme, görevden alınma ve emekliye sevk edilme usul ve esaslarına ilişkin konularda düzenleme yapma konusunda Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi verilmiştir. Bu durum siyasi haklar ve ödevler alanında KHK çıkarılmasını yasaklayan Anayasanın 91. maddesine aykırıdır. Bir diğer karşı oy sahibi üye de karşı oy gerekçesinde benzer sebeplere dayanmış ve Anayasanın 70. maddesinde yer alan kamu hizmetlerine girme hakkının bu hizmete girenlerin görevde kalmaları hakkının da bir güvencesi olduğunu ifade etmiştir. Böylece Bakanlar Kuruluna yetki veren kural, KHK ile kamu hizmetinde bulunanların görevden alınmalarını ve emekliye sevk edilmelerini mümkün hale getirmiştir. Böylece aynı zamanda siyasi haklar bölümünde yer alan 70. maddenin güvencesini oluşturduğu görevde kalma hakkının KHK ile düzenlenmesine olanak tanınmış olmaktadır. Bu karşı oy görevden almayı 70. madde ile ilişkilendirilerek KHK ile düzenlenemeyecek bir siyasi hakkın böylece KHK ile düzenlenmesine olanak tanındığı sonucuna varmıştır.

C-650 SAYILI KHK'YE İLİŞKİN ANAYASA MAHKEMESİ KARARI²⁰

650 sayılı KHK'ye ilişkin olarak hem CHP'li milletvekilleri tarafından iptal davası açılmış, hem de Ankara 11. İdare Mahkemesi tarafından görülmekte olan dava sırasında itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesi önüne götürülmüştür.

Dava dilekçesinde sözkonusu düzenlemenin hem usulden hem de esas yönünden Anayasaya aykırılığı ileri sürülmüştür. Usulden Anayasaya aykırılık iddiasında dayanılan gerekçe, KHK çıkarma yetkisinin ancak ivedi, önemli ve zorunlu hallerde verilebileceğidir. KHK çıkarma yetkisi istisnai bir yetkidir ve bu istisnai yetkinin yetki devri niteliğine bürünmemesi için, Anayasa Mahkemesince de belirtildiği üzere ancak ivedi, önemli ve zorunlu durumlarda verilmesi gerekmektedir. 650 sayılı KHK, 6223 sayılı yetki yasasına dayanılarak çıkarılmıştır. 6223 sayılı yetki yasası hakkında da Anayasa Mahkemesine dava açılmıştır. Dava dilekçesinde, hala Anayasa Mahkemesinde görüşülmekte olan sözkonusu yetki yasasının iptal edilmesi durumunda, 650 sayılı KHK yasal dayanaktan yoksun kalacağı için esasa girmeden usulden iptal edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Konumuzla ilgili olarak esasa ilişkin aykırılık iddiasında ise, hem KHK'nin bütünü açısından, ancak ivedi, önemli ve zorunlu hallerde KHK çıkarılabileceği ifade edilmiştir. "... KHK'ler ancak ivedilik gerektiren belli konularda, kısa süreli yetki yasaları temel alınarak etkin önlemler ve zorunlu düzenlemeler için yürürlüğe konulmak durumundadır... Verilen yetkinin konu, amaç, kapsam ve ilkeler yönünden belirgin duruma getirilmesi, başka bir anlatımla somutlaştırılması, yürürlüğe konulacak KHK'lerin yetki yasası kapsamı içinde kalıp kalmadıklarının, 91. maddede belirlenen yasak alanına girip girmediklerinin, önemli, ivedi ve zorunlu bir durum için düzenlenip düzenlenmediklerinin saptanabilmesi yönünden gereklidir..."

Böylece dava dilekçesinde öncelikle yetki yasasının gerekli unsurları taşımadığı hususu üzerinde durulmuş ve 6223 sayılı yetki yasasının özellikle çıkarılmasındaki öncelikli anayasal sorunun ivedilikle ilgili olduğu vurgulanmıştır. Ortada KHK'lerle düzenlemeye gidilmesi yönünde önemli, zorunlu ve ivedi bir durumun olmadığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla aslında KHK'nin dayandığı yetki yasasının Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Bu nedenle KHK'nin de Anayasaya aykırılığı iddia edilmiştir.

²⁰ AYM, 2011/113 Esas, 2012/108 Karar sayılı ve 18.7.2012 tarihli karar. R.G. T. : 01.01.2013, S. 28515.

650 sayılı KHK ile memur olarak çalışan doktorların kamu kurum ve kuruluşları haricinde mesai saatleri dışında mesleklerini yapmalarını yasaklayan hükmün Anayasaya aykırılığı iddiasında, daha önce 5947 sayılı ilk tam gün yasası ile getirilen ve kamu kurumlarında çalışan doktorların dışarıda çalışmalarını yasaklayan kuralın Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiği ve 650 sayılı KHK ile AYM tarafından iptal edilen hükmün yeniden getirilmek istendiği belirtilmektedir. Anayasa Mahkemesi buna ilişkin hükmü daha önce sağlık hakkı ve yaşam hakkı gibi en temel haklara aykırı bularak iptal etmişken, Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan KHK ile kısmi çalışma yasağının tekrar getirilmesi hukuk devleti ilkesine aykırıdır. Zira Anayasa Mahkemesi kararları yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve gerçek ve tüzel kişileri bağlar. Yasama organı da, yürütme organı da Anayasa Mahkemesi kararları ve gerekçeleriyle bağlıdır ve yapacağı düzenlemelerde ve koyacağı kurallarda bunları dikkate almak zorundadır. Böylece Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen yasa hükmü ile aynı doğrultu, içerik ve nitelikte bir hüküm getirildiği için Anayasanın 2. maddesinde düzenlenen hukuk devleti ilkesi ve 153. maddesinde düzenlenen Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı ilkesi ihlal edilmiştir. Ayrıca 650 sayılı KHK ile Devlet Memurları Kanununun 28. maddesinin 1. fıkrasına eklenen cümle ile çalışma hakkının, sağlık hizmeti alan bireyler açısından da yaşam hakkı ve sağlık hizmetlerine ulaşma ve bu hizmetlerden yararlanma hakkını ihlal ettiği öne sürülmüştür.

650 sayılı KHK ile YÖK Kanununa eklenen fıkra ile devamlı statüde çalışmakla birlikte üniversite dışında çalışan, mesleğini icra eden öğretim üyelerinin tıp ve diş hekimliği fakülteleri yönünden, uygulamalı eğitim faaliyetlerini sürdürmelerinin de önüne geçilmiştir. Böylece sağlık hizmeti alanlar yönünden de, tedavisi zor ve ileri düzeyde bilgi ve beceri gerektiren hastaların tıp fakülteleri hastanelerinde anılan öğretim üyelerine tedavi olmaları engellenmiş, sağlık hizmetlerine ulaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca sözkonusu KHK ile Anayasanın 17. maddesini ilgilendiren düzenlemeler yapılmış, böylece KHK ile düzenlenmesi yasaklanan kişi hakları ve ödevleri konusunda KHK ile düzenleme, hatta sınırlama yapılması nedeniyle Anayasanın 91. maddesi de ihlal edilmiş olmaktadır. Yine bu düzenleme, tıp ve tıpta uzmanlık alanında uygulamalı eğitim-öğretim hakkını ihlal ettiği için bilim ve sanat hürriyetinin düzenlendiği Anayasanın 27. maddesine aykırılık taşımaktadır. Öğretim üyelerinin eğitim-öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak şeklindeki işlevlerini ortadan kaldırdığı

için Anayasanın 130. maddesine aykırılık taşımaktadır. Son olarak Anayasa Mahkemesi tarafından kısa bir süre önce iptal edilmiş bir yasa kuralının aynı alanda aynı biçimde sonuç doğuracak şekilde yeniden düzenlenmesi nedeniyle de Anayasanın 2. ve 153. maddelerine aykırılık sözkonusudur. Zira Anayasa Mahkemesi daha önce 5947 sayılı yasa ile getirilen ve öğretim üyelerinin dışarıda çalışmasını yasaklayan hükmü Anayasaya aykırı bularak iptal etmişti.

Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli Kanununa eklenen madde ile TSK personeli hekimlerin mesleklerini mesai sonrası başka yerde icra etmelerinin yasaklanmasına ilişkin olarak memur statüsündeki doktorlara ilişkin olarak getirilen yasakların Anayasaya aykırılığıyla ilgili olarak kullanılan gerekçeler tekrarlanmıştır.

GATA öğretim üyelerinin de diğer öğretim üyeleri gibi hasta muayenesi ve tedavisi yapmamak ve ilgili yasalar uyarınca ödenen tazminat ve ek ödemelerden yararlanmamak kaydı ve Genelkurmay Başkanlığının izni ile mesai sonrası mesleklerini icra edebileceklerine ilişkin olarak ise öğretim üyelerine ilişkin olarak getirilen yasağın Anayasaya aykırılığındaki gerekçelere dayanılmıştır.

İtiraz başvurusu ise, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü'ne karşı, AÜ Tıp Fakültesi öğretim üyelerinden biri tarafından açılan davada yapılmıştır. Davacı, döner sermaye ek ödemelerinden yararlandırılması hususunda Rektörlüğe yaptığı başvurunun zımnen reddi üzerine Ankara 11. İdare Mahkemesine dava açmıştır. Kendi muayenehanesi bulunan ve aynı zamanda öğretim üyesi olarak çalışan davacı, döner sermaye ek ödemelerinden yararlandırılmasına ilişkin ve kendi adına hasta yatışı yapılması konusundaki talebinin reddedilmesi işlemine karşı açtığı davada, davada uygulanacak 650 sayılı KHK'nin YÖK Kanununda değişiklik yaparak, öğretim üyelerinin mesai dışında çalışabilmeleri için birtakım sınırlamalar getiren hükmün Anayasaya aykırılığı gündeme gelmiş ve Mahkeme tarafından bekletici sorun yapılarak Anayasa Mahkemesine gönderilmiştir. Anayasaya aykırılık konusunda ise Anayasanın 48 ve 49. maddelerinde düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyetine, sağlık hakkına ve bilimsel özerkliğe ilişkin 130. maddesine aykırılığı öne sürülmüştür.

Anayasa Mahkemesi, dava sırasında sonuçlanan, yetki yasasının Anayasaya aykırılığı gerekçesiyle açılan iptal davasında Anayasa Mahkemesinin yetki yasası hakkındaki Anayasaya aykırılık iddiasını reddettiği için, 650 sayılı KHK'nin tümüne yönelik Anayasaya aykırılık iddiasını da reddetmiştir. Ancak KHK'nin ayrı ayrı tüm maddelerinin 6223 sayılı yetki

Yasanın kapsamı içinde olup olmadığına ilişkin olarak yaptığı incelemede ise 650 sayılı KHK'nın bazı maddelerini yetki yasanın kapsamında bulurken iptal istemini reddederken, bazı maddelerini ise yetki yasanın kapsamında bulmayarak iptal etmiştir. Yetki yasası kapsamında bulmayarak iptal ettiği maddeler arasında, incelediğimiz Devlet Memurları Kanunu, TSK Personel Kanunu ve YÖK Kanununda değişiklik ve eklemeler yaparak getirdiği serbest meslek icrası yasakları da vardır. Çeşitli kamu kurumlarında çalışan doktor, diş hekimi ve uzman doktor gibi kamu görevlilerinin ikinci işte çalışma yasağına ilişkin kuralların, 6223 sayılı yetki yasanın kapsamını belirleyen kamu hizmetlerinin bakanlıklar arasındaki dağılımının yeniden belirlenmesi ile bir ilgisi bulunmadığı gibi; çeşitli kamu kuruluşlarında çalışan doktor, uzman doktor ve diş hekimi gibi kamu görevlilerinin ikinci işte çalışma yasağına ilişkin kurallar, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, işçiler, sözleşmeli personel ile diğer kamu görevlilerinin atanma, nakil, görevlendirilme, seçilme, terfi, yükselme, görevden alınma ve emekliye sevk edilme usul ve esaslarına ilişkin bir düzenleme olarak da nitelendirilemez²¹ diyerek bu maddeleri yetki yasanın kapsamı dışında bulurken iptal etmiştir. O nedenle de bu maddeleri tekrar içerik yönünden incelemeye gerek görmemiştir. Anayasa Mahkemesi bu maddelere ilişkin iptal hükmünün ise, kararın Resmi Gazetede yayımlanmasından başlayarak 6 ay sonra yürürlüğe girmesine karar vermiştir.

VI-ÜÇÜNCÜ TAM GÜN YASASI

Bu kısmi iptal kararının ardından 6514 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konmuştur.²¹ Söz konusu yasa çeşitli düzenlemelerin yanısıra tam gün ile ilgili hükümler de içermektedir. Yasanın 9. maddesi ile, Devlet Memurları Kanununun 28. maddesi yeniden düzenlenmiş ve aslında Anayasa Mahkemesi tarafından daha önce iptal edilen 650 sayılı KHK ile getirilen değişiklik yeniden yasalaştırılmıştır.

Yine öğretim üyeleri ile ilgili olarak 11. maddeyle YÖK Kanununun 36. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Buna göre yükseköğretim kurumlarının kadrolarında bulunan öğretim elemanları Devlet Memurları Kanununa tabi kılınacaktır. İstisnai olarak üniversitelerde belli şartlarda ve sınırlı olarak sözleşmeli öğretim üyesi çalıştırılabilecek, sınırlı olarak öğretim üyeleri

²¹ Kanun kabul tarihi: 02.01.2014, RG t. 18.01.2014, sayı: 28886.

üniversite dışında hizmet verebilecektir. Buna göre öğretim elemanları üniversitede devamlı statüde görev yapacaktır. Yükseköğretim kurumlarının kadro ve pozisyonlarında bulunmayan profesör ve doçentler, tıp ve diş hekimliği fakültelerinin ihtiyaç duyulan alanlarında teorik ve uygulamalı eğitim ve öğretim ile araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve bu faaliyetlerin gerektirdiği işleri yapmak üzere sözleşmeli öğretim üyesi olarak istihdam edilebilecektir.

Askeri hekimlerle ilgili olarak da benzer düzenlemeler getirilmektedir. TSK Personeli için serbest meslek icrası yasağı önceki düzenlemeyle aynı içerikte yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur.

Yasayla, GATA Kanununun Anayasa Mahkemesince iptal edilen maddesi de yeniden düzenlenmiştir. Böylece akademideki kadrolu asker ve sivil öğretim elemanları da mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunma yasakları bakımından ilgili yasa hükmüne tabi kılınacaktır. Ancak üniversitelerde olduğu gibi GATA'da da sözleşmeli profesör ve doçent çalıştırılabilecektir.

Yani yasama organı defalarca Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesine rağmen doktorlar ve öğretim elemanları için tam günü yasalaştırmakta kararlı görünmektedir. 650 sayılı KHK'nin konuyla ilgili hükümleri Anayasa Mahkemesi tarafından yetki yasasının kapsamı dışında kaldığı için iptal edildiğinden, bu sefer siyasi iktidar yasa yoluyla tam gün çalışma ve dışarıda çalışma yasağına ilişkin düzenlemeleri hayata geçirmiştir. Ancak sözkonusu düzenleme Anayasa Mahkemesinin ilk tam gün yasasına ilişkin olarak verdiği iptal kararının gerekçelerine de aykırı bulunmaktadır.

Bu yasanın çıkarılması üzerine Anayasa Mahkemesine yasanın yürürlüğünün durdurulması için başvurulmuş ve Anayasa Mahkemesi de bu yasanın bazı maddelerinin yürürlüğünü Anayasaya aykırılığı konusunda güçlü belirtiler bularak durdurmuştur.²² Diğer maddeler hakkındaki yürürlüğün durdurulması istemlerinin karara bağlanmasını ise esas inceleme aşamasına bırakmıştır. Yürürlüğünü durdurduğu maddeler arasında ilkin mesai saatleri dışında serbest meslek icrasında bulunan veya özel kuruluşlarda çalışan öğretim üyelerine getirilen, 3 ay içerisinde bu faaliyetlerini sona erdirmeye zorunluluğuyla birlikte, 3 ay içerisinde bu faaliyetlerini tasfiye etmeyenlerin kurumlarıyla ilişkilerinin kesileceğine dair hüküm yer almaktadır. İkinci

²² AYM, 2014/61 Esas, 2014/6 Karar sayılı (yürürlüğü durdurma) ve 9/4/2014 tarihli karar. R.G. T. 11/4/2014, S.28969.

olarak GATA Kanununa eklenen geçici maddenin yürürlüğünü durdurmuştur. Bu madde de, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte, mesai saatleri dışında serbest meslek faaliyetinde bulunmakta olan veya özel kuruluşlarda çalışan öğretim üyelerinin, bu maddenin yayımı tarihinden itibaren 3 ay içinde bu faaliyetlerini sona erdirmemeleri halinde istifa etmiş sayılacaklarına ilişkin hükümdür.

Anayasa Mahkemesi esasa ilişkin yaptığı incelemede ise, sadece iki hüküm hakkında anayasaya aykırılık ve yürürlüğün durdurulması kararı vermiştir. Bunun dışındaki tüm iptal ve yürürlüğün durdurulması istemlerini reddetmiştir. Anayasaya aykırı bulduğu düzenlemeler, hakkında yürürlüğü durdurma kararı verdiği iki maddedir.²³ Böylece doktorlar ve öğretim üyeleri için dışarıda çalışma yasağı halen devam etmektedir.

SONUÇ

Görüldüğü üzere doktorlarla birlikte öğretim üyeleri için de getirilen kısmi çalışma yasağı ve mesleğini dışarıda icra etme yasağı birçok aşamalardan geçerek yasalaşmıştır. Siyasal iktidarın bu konudaki kararlı tutumu, Anayasa Mahkemesinin bu konuda verdiği iptale ilişkin ilk kararına rağmen çeşitli düzenlemeler yoluyla bu konuyu gündemde tutması, aslında en başta hukuk devleti ve Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı ilkelerine aykırılık oluşturmaktadır. Öte yandan zaten mesleğini dışarıda icra etme yasağına ilişkin düzenlemeler çalışanlar açısından bir taraftan çalışma özgürlüğüne aykırılık oluştururken, öte yandan sağlık hizmeti alanlar açısından da doğrudan sağlık hakkı ve yaşam hakkıyla ilgili bulunmaktadır. Sağlık çalışanları için performans dayalı ödeme sistemine geçilmesi ise özellikle sağlık hizmeti alanların nitelikli sağlık hizmetlerine erişimini engellediği için doğrudan onların sağlık ve yaşam haklarına ilişkindir.

Ancak son aşamada gelinen durum, doktorların ve öğretim üyelerinin kısmi çalışmalarının yasaklanmış olması ve ayrıca bunlar için mesai bittikten sonra dahi dışarıda çalışma yasağının getirilmesi olmuştur. 3 ay sürede dışarıdaki işlerini tasfiye etmeyen öğretim üyelerinin istifa etmiş sayılacaklarına ilişkin hükmün Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinin anlamı ise, her ne kadar Anayasa Mahkemesinin bu konudaki gerekçeli kararı yayımlanmamış olsa da, daha önce bu konuda vermiş olduğu iptal kararına ilişkin gerekçe gözönünde bulundurulduğunda, öğretim

²³ Söz konusu AYM kararı henüz gerekçeli olarak Resmi Gazetede yayımlanmamıştır.

üyelerinin haklı beklentilerine ilişkin sürenin dolmasıyla birlikte²⁴ dışarıdaki işlerine son vermeleri gerektirir.

Hukuk devleti ilkesi en başta yargı bağımsızlığını ve yargı kararlarına uyulması zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Özellikle Anayasa Mahkemesi kararlarının, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve gerçek ve tüzel kişileri bağlayacağına ilişkin hüküm çok önemli bir anayasal ilkedir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararına rağmen bu karara aykırı işlemler yapmak, aynı içerikte yasal ve yasal nitelikte düzenlemelerde bulunmak Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.

KAYNAKÇA

Gözler, Kemal, *Kanun Hükmünde Kararnamelerin Hukukî Rejimi*, Bursa, 2000.

Soyer, Ata, “Sağlıkta Dönüşümün Neresindeyiz? Bundan Sonra, Bizi Neler Bekliyor?”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2009, 2(4), www.deuhyoedergi.org. (05.01.2015).

Tanör ,Bülent/Yüzbaşıoğlu, Necmi, *1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku*, 14. Bası, 2014.

Teziç, Erdoğan, *Anayasa Hukuku*, 17. Bası, Ağustos 2014.

Tekakça, Yasin, “Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararları Işığında Hekimler ve Diş Hekimlerinin Mesleklerini Serbest Olarak İcra Etmesi Yönünden Tam Gün Yasası Üzerine İnceleme”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 70, Sayı:2012/2.

Yancı Özalp, Nihan, “Anayasa Mahkemesi ve Kanun Hükmünde Kararnameler Rejimi”, *Anayasa Hukuku Dergisi*, C.3, S.5, Y.2014.

Yancı Özalp, Nihan, “ Türkiye’de Yasa Yapımı: Nicelik Sorunu mu, Nitelik Sorunu mu?”, *AÜSBF Dergi*, C.61/1, Ocak-Mart 2006.

Mevzuat:

Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun no: 5947, kabul tarihi: 21/1/2010, yayımlandığı R.G. T. 30/1/2010, S. 27478.

²⁴ Bu konuda bkz. s. 7-8.

Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu, Kanun no:6223, kabul tarihi: 6/4/2011, yayımlandığı R.G. T. 3/5/2011, S. 27923.

650 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, yayımlandığı R.G. T. 26/8/2011, S. 28037.

Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, kanun no: 6514, kabul tarihi: 2/1/2014, RG T. 18.01.2014, S. 28886.

Mahkeme Kararları:

Anayasa Mahkemesi kararı, E: 2010/29, K: 2010/90, karar tarihi: 16/7/2010, yayımlandığı R.G. T. 4/12/2010, S. 27775.

Anayasa Mahkemesi kararı, E: 2011/60, K: 2011/147, karar tarihi: 27/10/2011, yayımlandığı R.G. T.15/12/2011, S.28143.

Anayasa Mahkemesi kararı, E: 2011/113, K: 2012/108, karar tarihi: 18.7.2012, yayımlandığı R.G. T.01.01.2013, S. 28515.

Anayasa Mahkemesi kararı, E: 2014/61, K: 2014/6, karar tarihi: 9/4/2014, yayımlandığı R.G. T. 11/4/2014, S.28969.

Danıştay 5. Daire kararı, E: 2010/4406, K: 2011/1696, k.t: 25 Temmuz 2011 (www.ttb.org/mevzuat/index adresinden alınmıştır, erişim tarihi: 17.11.2014)

Diğer Kaynaklar:

Türk Tabipler Birliği'nin tam gün hakkında görüşleri, www.memurlar.net/haber/158973 (17.11.2014)

