Tasarruf Genelgesi ve Fazla Mesai

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Danıştay 12. Daire	18.12.2025	Ret

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2024/3181	2025/5864	657 s.K. 68, 657 s.K. 178, 5018 s.K. 30, Anayasa 128

ÖZET

Sendika, 2024/7 sayılı Tasarruf Genelgesinin zorunlu haller dışında ücretli fazla çalışma ve nöbeti, 68/B atamalarını ve personel servisini sınırlayan hükümlerinin iptalini istedi. Danıştay, genelgenin 5018 s.K. m.30 yetkisine dayandığını ve üst normlara aykırı olmadığını belirterek davayı reddetti.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/tasarruf-genelgesi-nobet-ucreti-servis-danistay-2025-5864/ →

Karar metni

Adalet Bakanlığı Bedesten sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

Danıştay 12. Daire Başkanlığı 2024/3181 E. , 2025/5864 K.

"İçtihat Metni"

T.C.

D A N I Ş T A Y

ONİKİNCİ DAİRE

Esas No : 2024/3181

Karar No : 2025/5864

DAVACI : ... Sendikası

VEKİLİ : Av. ...

DAVALI : ...

VEKİLİ : Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürü ...

DAVANIN KONUSU: 17/05/2024 tarihli ve 32549 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2024/7 sayılı "Tasarruf Tedbirleri" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin; "Personel

Giderleri" başlıklı bölümünün, kamu personelinin zorunlu haller dışında fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılmayacağına dair düzenlemesinin; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68. maddesinin (B) bendine göre yapılacak atamaların sadece yönetici kadroları (şef dâhil) ile sınırlı tutulacağı, yönetici kadroları dışındaki kadrolara anılan bent çerçevesinde atama yapılmayacağına dair düzenlemesinin; "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı bölümünün birinci fıkrasında yer alan, "Savunma ve güvenlik hizmetleri hariç; kamu kurum ve kuruluşlarınca toplu taşıma olan yerlerde personel servisi hizmeti sonlandırılacak, hizmet alımı suretiyle sağlanan personel servisi hizmeti ise sözleşme süresinin bitimine kadar devam edebilecektir" ibaresinin, dördüncü fıkrasındaki "Personel servisi hizmetinden fiilen yararlanan kişi sayısının araç kapasitesinin yüzde 70'inin altında olması durumunda ilgili hatta servis sunumu yapılmayacaktır." ibaresinin iptali istenilmektedir.

DAVACININ İDDİALARI : Anayasa'nın 128. maddesinde memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği ve mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümlerinin saklı olduğunun belirtildiği, yasama organının düzenleme yapılması noktasında yürütmeyi yetkili kıldığı ölçüde düzenleyici işlem yapma yetkisinin bulunduğu, yürütme tarafından düzenlenerek yürürlüğe konulacak genelge, usul ve esasların veya yönetmeliğin Anayasa'da yer alan ilke ve hükümlerin önüne geçmesinin ya da bu ilke ve hükümlere göre öncelikle uygulanmasının mümkün olmadığı, toplu sözleşme hükümlerinin maddi anlamda kanun niteliğinde ve düzenlediği hususlarda geçerli olduğu, iki yıl boyunca öncelikli olarak uygulanması gerektiği, toplu sözleşme ile getirilen mali, ekonomik ve sosyal hakların, kanunla düzenlenen haklardan öncelikli olarak uygulanmasının kabul edildiği bir durumda bu hükümlerle getirilen hakların genelge ile sınırlanmasının evleviyetle mümkün olmadığı, iptali istenen düzenlemeler açısından 03/09/2023 tarih ve 32298 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 yıllarını kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme hükümleriyle düzenlendiği ve dolayısıyla Genelge düzenlemesinin hukuka aykırı olduğu; iptali istenen Genelge'nin kamu personelinin zorunlu haller dışında fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılamayacağına ilişkin düzenlemesi ile 657 sayılı Kanun'un 68. maddesinin (B) bendine göre yapılacak atamaların sadece yönetici kadroları (şef dahil) ile sınırlı tutulacağı şeklindeki düzenlemesinin Anayasa'nın 128. maddesi kapsamında hukuka aykırı olduğu, 4688 sayılı Kanun'un belirlediği sınırlar çerçevesinde bağıtlanmış bir toplu sözleşme hükmünün idarenin genelge adı altındaki düzenlemesi ile bertaraf edilmesi, yine genelge ile servis hizmetinin sonlandırılması, hizmet alımlarının sözleşme süresinin sonunda yenilenmemesi, servis hizmetinden yararlanan kişi sayısının araç kapasitesinin yüzde 70'inin altında olması durumunda ilgili hatta servis sunumu yapılmayacak olması şeklindeki düzenlemelerin Anayasa'ya, hukuka ve usule aykırı olduğu ileri sürülmektedir.

DAVALI İDARENİN SAVUNMASI : Anayasa, Kanun ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkındaki Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri ile verilen görev ve yetkiler çerçevesinde Devlet organlarının düzenli ve uyumlu çalışmasını temin etmek maksadıyla düzenlenen dava konusu Genelge ile kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf sağlanması, bürokratik işlemlerin azaltılması ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımına ilişkin olarak bir

dizi tedbir alınmasının gerekli görüldüğü, iptali istenen Genelge'nin, Anayasa tarafından verilen yetki ve görevlerin bir sonucu olduğu, dolayısıyla normlar hiyerarşisine uygun olarak düzenlendiği; 657 sayılı Kanun'un 178. maddesinde personelin yaptığı fazla çalışmalardan hangilerinin ücretle karşılanacağının belirtildiği, kurumların gerektiği taktirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilecekleri ve bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verileceğinin hüküm altına alındığı, kamu hizmetlerinin sunumunda görevli personelin kamu idarelerinde atıl personel oluşmasına izin vermeyecek şekilde etkin ve verimli bir şekilde çalıştırılmasının esas olduğu, iptali istenilen Genelge'nin bu hususta düzenleme getirdiği, mesai saatleri dışında nöbet tutan veya fazla çalışma yaptırılan personele, ilgili hükümler uyarınca öncelikle bu çalışmalarının karşılığı olarak sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilmesi, bunun mümkün olmadığı durumlarda fazla çalışma ücreti veya nöbet ücreti ödenmesinin hedeflendiği, dolayısıyla toplu sözleşme hükümlerini kısıtlayan bir hususun bulunmadığı; 657 sayılı Kanun'un 68. maddesinin (B) bendinde belirtilen özel şartlar dahilinde belirtilen derecelere atama yapılmasının, kamu kurum ve kuruluşlarının takdirine bırakıldığı, kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf sağlanması, bürokratik işlemlerin azaltılması ve kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanımına ilişkin olarak alınan tedbirlerle ilgili olarak getirilen madde hükmünün, 657 sayılı Kanun'un 68. maddesinin (B) bendinin ilk düzenlenme gerekçesine uygun olduğu; Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği hükümleri uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarında personelin taşınmasının, öncelikle toplu taşıma araçlarıyla sağlanmasının esas olduğu, toplu taşımanın bulunmadığı ya da yetersiz olduğu yerlerde personel taşımanın kiralama yoluyla veya idarelerin kendi taşıtlarıyla yapılması için Bakanlığa izin başvurusunda bulunulabileceğinin belirtildiği, anılan Yönetmelik hükümleri çerçevesinde toplu taşıma imkanının hiç bulunmaması veya yetersiz olması durumunda idarelere personel servisi hizmeti için izin verilmesinin mümkün olduğu, ayrıca servis hizmetinin kaldırıldığı bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personele aylık toplu taşıma kartı temin edilmesi suretiyle sosyal devlet ilkesinin gereğinin yerine getirilmeye devam edileceği, personelin taşınması konusunda alternatif yöntemler arasında daha etkin olan toplu taşıma kartı temini yönteminin kullanılmasının, kamu kaynaklarının ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılmasına katkı sağlayacağı, dolayısıyla iptali istenen Genelge hükümlerinin normlar hiyerarşisine uygun olduğu ve kamu idareleri arasındaki farklı uygulamaların önlenerek uygulama birliğinin sağlanması ve böylece kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılarak harcamalarda tasarruf edilmesinin sağlanmasını amaçladığı savunulmaktadır.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ : ...

DÜŞÜNCESİ : Davanın reddine karar verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

DANIŞTAY SAVCISI : ...

DÜŞÜNCESİ : Dava, Büro Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası tarafından, 17/05/2024 tarihli ve 32549 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2024/7 sayılı "Tasarruf Tedbirleri" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesinin; "Personel Giderleri" başlıklı bölümünün 2. fıkrasının 1.cümlesinde yer alan "Kamu personelinin zorunlu haller dışında fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılmayacaktır." düzenlemesinin; 5. fıkrasında yer alan "14/07/1965

tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendine göre yapılacak atamaların sadece yönetici kadroları (şef dâhil) ile sınırlı tutulacağı, yönetici kadroları dışındaki kadrolara anılan bent çerçevesinde atama yapılmayacaktır." düzenlemesinin; "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı bölümünün 1. fıkrasında yer alan "Savunma ve güvenlik hizmetleri hariç; kamu kurum ve kuruluşlarına toplu taşıma olan yerlerde personel servisi hizmeti sonlandırılacak, hizmet alımı suretiyle sağlanan personel servisi hizmeti ise sözleşme süresinin bitimine kadar devam edebilecektir" düzenlemesinin, 4. fıkrasında yer alan "Personel servisi hizmetinden fiilen yararlanan kişi sayısının araç kapasitesinin yüzde 70'inin altında olması durumunda ilgili hatta servis sunumu yapılmayacaktır." düzenlemesinin iptali istemiyle açılmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 8. maddesinde, yürütme yetkisi ve görevinin, Cumhurbaşkanı tarafından, Anayasaya ve kanunlara uygun olarak kullanılacağı ve yerine getirileceğine işaret edilmiş, 104. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında, ''Cumhurbaşkanı Devletin başıdır. Yürütme yetkisi Cumhurbaşkanına aittir. Cumhurbaşkanı, Devlet başkanı sıfatıyla Türkiye Cumhuriyetini ve Türk Milletinin birliğini temsil eder; Anayasanın uygulanmasını, Devlet organlarının düzenli ve uyumlu çalışmasını temin eder.'' hükmü yer almıştır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 30. maddesinin birinci fıkrasında, ''Cumhurbaşkanı, merkezî yönetim bütçe kanununun uygulamasına ilişkin olarak; harcamalarda tasarrufu sağlamak, tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politikası yürütmek için gelir ve giderlere ilişkin kanun ve diğer mevzuatla belirlenmiş konularda uygulamaları düzenlemek üzere gerekli önlemleri almaya, standartları belirlemeye, sınırlamalar koymaya, kamu istihdam politikasının belirlenmesine ve uygulanmasına yön vermeye, bütçe harcama ve gerçekleşmelerini izlemeye, ödeneklerin dağıtım ve kullanımını belirli esaslara bağlamaya ve bu hususlarda kamu idareleri için uyulması zorunlu düzenlemeleri yapmaya yetkilidir.'' hükmüne yer verilmiştir.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 8. maddesinde, Devlet Teşkilatının düzenli ve etkin bir şekilde işlemesini sağlayıcı prensiplerin tespit edilmesi, direktiflerin verilmesi, önlemler alınması ve koordinasyonun sağlanması için gerekli işlemleri yapmak, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen temel hedef ve amaçlar çerçevesinde; memur ve diğer kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerinin temel ilke ve esaslarının belirlenmesine, hukuki ve mali statülerinin ve uygulama esaslarının tespit edilmesine, düzenlenmesine, geliştirilmesine, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonun sağlanmasına ilişkin iş ve işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek, memur ve diğer kamu görevlilerine ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanmasını izlemek, uygulama birliğini sağlayıcı tedbirleri almak, uygulamayı yönlendirmek ve ortaya çıkacak tereddütleri gidermek Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün görevleri arasında sayılmıştır.

17/05/2024 tarih ve 32549 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2024/7 sayılı ve ''Tasarruf Tedbirleri'' konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin "Personel Servisi Hizmetine ilişkin Giderler" başlıklı kısmının 1. fıkrasında, ''Savunma ve güvenlik hizmetleri hariç; kamu kurum ve kuruluşlarınca toplu taşıma olan yerlerde personel servisi hizmeti sonlandırılacak, hizmet alımı suretiyle sağlanan personel servisi hizmeti ise sözleşme süresinin bitimine kadar devam edebilecektir.'' düzenlemesine yer verilmiş ise de Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Hukuk ve

Mevzuat Genel Müdürlüğünün yazısında, yapılan değerlendirme neticesinde, kamu hizmetlerinin aksatılmaması ve personel mağduriyetinin giderilmesi amacıyla personel servisi hizmeti sunması Cumhurbaşkanlığı iznine tabi bulunan kamu kurum ve kuruluşlarına, mezkur genelgede yer alan personel servislerine ilişkin kriterlere uyulması ile kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması kaydıyla personel servisi hizmeti sağlaması hususunda izin verildiğinin belirtildiği anlaşıldığından 2024/7 sayılı ve "Tasarruf Tedbirleri" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı kısmının 1. fıkrası yönünden davanın konusuz kaldığı sonucuna varılmıştır.

Kamu kaynaklarının maksadına uygun azami tasarruf prensiplerine riayet edilerek kullanılması, kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf sağlanması, bürokratik işlemlerin azaltılması ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımı amacıyla anılan mevzuat hükümleri ile verilen yetki ve görev çerçevesinde düzenlemeler içerdiği ve üst normlara aykırılık taşımadığı anlaşıldığından, 2024/7 sayılı ve "Tasarruf Tedbirleri" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin dava konusu diğer kısımlarında hukuka aykırılık görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle, 1- 2024/7 sayılı ve "Tasarruf Tedbirleri" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı kısmının 1. fıkrasında yer alan "Savunma ve güvenlik hizmetleri hariç; kamu kurum ve kuruluşlarına toplu taşıma olan yerlerde personel servisi hizmeti sonlandırılacak, hizmet alımı suretiyle sağlanan personel servisi hizmeti ise sözleşme süresinin bitimine kadar devam edebilecektir" düzenlemesi yönünden karar verilmesine yer olmadığı,

2- "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı kısmının 5. fıkrasında yer alan "14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendine göre yapılacak atamaların sadece yönetici kadroları (şef dâhil) ile sınırlı tutulacağı, yönetici kadroları dışındaki kadrolara anılan bent çerçevesinde atama yapılmayacaktır." düzenlemesi, "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı bölümünün 1. fıkrasında yer alan "Savunma ve güvenlik hizmetleri hariç; kamu kurum ve kuruluşlarına toplu taşıma olan yerlerde personel servisi hizmeti sonlandırılacak, hizmet alımı suretiyle sağlanan personel servisi hizmeti ise sözleşme süresinin bitimine kadar devam edebilecektir" düzenlemesi, 4. fıkrasında yer alan "Personel servisi hizmetinden fiilen yararlanan kişi sayısının araç kapasitesinin yüzde 70'inin altında olması durumunda ilgili hatta servis sunumu yapılmayacaktır." düzenlemesi yönünden ise davanın reddi, gerektiği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Danıştay Onikinci ve İkinci Dairelerince, 2575 sayılı Danıştay Kanunu'na 3619 sayılı Kanun' un 10. maddesiyle eklenen Ek 1. madde uyarınca yapılan müşterek toplantıda, Tetkik Hâkiminin açıklamaları dinlendikten ve dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüşüldü:

MADDİ OLAY VE HUKUKİ SÜREÇ :

17/05/2024 tarihli ve 32549 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2024/7 sayılı "Tasarruf Tedbirleri" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin; "Personel Giderleri" başlıklı

bölümünün, kamu personelinin zorunlu haller dışında fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılmayacağına dair düzenlemesinin; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68. maddesinin (B) bendine göre yapılacak atamaların sadece yönetici kadroları (şef dâhil) ile sınırlı tutulacağı, yönetici kadroları dışındaki kadrolara anılan bent çerçevesinde atama yapılmayacağına dair düzenlemesinin; "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı bölümünün birinci fıkrasında yer alan, "Savunma ve güvenlik hizmetleri hariç; kamu kurum ve kuruluşlarınca toplu taşıma olan yerlerde personel servisi hizmeti sonlandırılacak, hizmet alımı suretiyle sağlanan personel servisi hizmeti ise sözleşme süresinin bitimine kadar devam edebilecektir" ibaresinin, dördüncü fıkrasındaki "Personel servisi hizmetinden fiilen yararlanan kişi sayısının araç kapasitesinin yüzde 70'inin altında olması durumunda ilgili hatta servis sunumu yapılmayacaktır." ibaresinin iptali istemiyle bakılan dava açılmıştır.

İNCELEME VE GEREKÇE:

İLGİLİ MEVZUAT:

Anayasa'nın 8. maddesinde, "Yürütme yetkisi ve görevi, Cumhurbaşkanı (...) tarafından, Anayasaya ve kanunlara uygun olarak kullanılır ve yerine getirilir"; 104. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında, "Cumhurbaşkanı Devletin başıdır. Yürütme yetkisi Cumhurbaşkanına aittir. Cumhurbaşkanı, Devlet başkanı sıfatıyla Türkiye Cumhuriyetini ve Türk Milletinin birliğini temsil eder; Anayasa'nın uygulanmasını, Devlet organlarının düzenli ve uyumlu çalışmasını temin eder." hükümlerine yer verilmiştir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 30. maddesinin birinci fıkrasında, "Cumhurbaşkanı, merkezî yönetim bütçe kanununun uygulamasına ilişkin olarak; harcamalarda tasarrufu sağlamak, tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politikası yürütmek için gelir ve giderlere ilişkin kanun ve diğer mevzuatla belirlenmiş konularda uygulamaları düzenlemek üzere gerekli önlemleri almaya, standartları belirlemeye, sınırlamalar koymaya, kamu istihdam politikasının belirlenmesine ve uygulanmasına yön vermeye, bütçe harcama ve gerçekleşmelerini izlemeye, ödeneklerin dağıtım ve kullanımını belirli esaslara bağlamaya ve bu hususlarda kamu idareleri için uyulması zorunlu düzenlemeleri yapmaya yetkilidir." hükmü yer almıştır.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 8. maddesinde, Devlet Teşkilatının düzenli ve etkin bir şekilde işlemesini sağlayıcı prensiplerin tespit edilmesi, direktiflerin verilmesi, önlemler alınması ve koordinasyonun sağlanması için gerekli işlemleri yapmak, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen temel hedef ve amaçlar çerçevesinde; memur ve diğer kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerinin temel ilke ve esaslarının belirlenmesine, hukuki ve mali statülerinin ve uygulama esaslarının tespit edilmesine, düzenlenmesine, geliştirilmesine, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonun sağlanmasına ilişkin iş ve işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek, memur ve diğer kamu görevlilerine ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanmasını izlemek, uygulama birliğini sağlayıcı tedbirleri almak, uygulamayı yönlendirmek ve ortaya çıkacak tereddütleri gidermek Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün görevleri arasında sayılmıştır.

17/05/2024 tarih ve 32549 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2024/7 sayılı ve "Tasarruf Tedbirleri" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin "Personel Giderleri" başlıklı bölümünün ikinci paragrafında, "Kamu personeli zorunlu haller dışında fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılmayacaktır. Kamu kurum ve kuruluşları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma giderlerini asgari seviyede tutmak amacıyla 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan serbest zaman ve denkleştirme süresi hükümleri öncelikle uygulanacaktır."; "Personel Giderleri" başlıklı bölümünün beşinci paragrafında, "14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68. maddesinin (B) bendine göre yapılacak atamalar sadece yönetici kadroları (şef dahil) ile sınırlı tutulacak, yönetici kadroları dışındaki kadrolara anılan bent çerçevesinde atama yapılmayacaktır."; "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı bölümünün birinci paragrafında, "Savunma ve güvenlik hizmetleri hariç; kamu kurum ve kuruluşlarınca toplu taşıma olan yerlerde personel servisi hizmeti sonlandırılacak, hizmet alımı suretiyle sağlanan personel servisi hizmeti ise sözleşme süresinin bitimine kadar devam edebilecektir."; "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı bölümünün dördüncü paragrafında, "Personel servisi hizmetinden fiilen yararlanan kişi sayısının araç kapasitesinin yüzde 70'inin altında olması durumunda ilgili hatta servis sunumu yapılamayacaktır." düzenlemelerine yer verilmiştir.

HUKUKİ DEĞERLENDİRME:

Normlar hiyerarşisi olarak bilinen temel hukuk ilkesine göre, normlar arasında altlık ve üstlük ilişkisi söz konusu olmakta ve her norm geçerliliğini bir üst hukuk normundan almaktadır. Başka bir anlatımla normlar hiyerarşisi, her türlü normun hiyerarşik olarak bir sıra dahilinde sıralanması ve birbirine bağlı olması anlamına gelmekte olup; bunun doğal sonucu olarak, hiyerarşik sıralamada daha altta yer alan normun, kendisinden üstte bulunan norma aykırı hükümler içeremeyeceği, bir başka deyişle alt norm niteliğindeki düzenleyici işlemlerin, bir hakkın kullanımını üst normda öngörülmeyen bir şekilde genişletip daraltamayacağı veya kısıtlayamayacağı; dolayısıyla, düzenleyici bir işlemin kendinden önce gelen kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı düzenlemeler getiremeyeceği kabul edilmektedir.

Anayasa'da düzenleyici işlem olarak sadece yönetmelikler belirtilmiş ise de, idarenin düzenleme yetkisi bununla sınırlı olmayıp, idareler, değişik adlar altında da (genelge, tamim, sirküler vb.) düzenleyici işlemler yapmakta olup, bunlar bir yönetmeliğin veya Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin uygulanmasını göstermek amacıyla üst hukuk normlarının daraltılması ve genişletilmesi sonucunu doğurmayacak şekilde, uygulamaya ilişkin konularda açıklayıcı ve tamamlayıcı nitelikte olan genel düzenleyici işlemlerdir.

Dava, "Tasarruf Tedbirleri" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin "Personel Giderleri" başlıklı bölümünün ikinci paragrafının birinci cümlesinin iptali istemi yönünden incelendiğinde;

Anayasa, Kanun ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesindeki görev ve yetkiler çerçevesinde Devlet organlarının düzenli ve uyumlu çalışmasını temin etmek maksadıyla düzenlenen dava konusu Genelge ile kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf sağlanması, bürokratik

işlemlerin azalması ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımına ilişkin olarak tedbir alınmasının amaçlandığı görülmektedir.

2024/7 sayılı Genelge'de yer alan düzenleme ile, kamu hizmetlerinin sunumunda görevli personelin etkin ve verimli bir şekilde çalıştırılmasının esas olduğu ve idarelerin bunu sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Kamu kurumlarınca, haftalık çalışma süresi içinde tamamlanamayan zaruri iş ve işlemleri ile olağanüstü durumlar için kanunda düzenlenen şekilde personele fazla çalışma yaptırılmakta, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 178. maddesinde yer verilen düzenleme kapsamında fazla çalışma ücreti, Ek 33. maddesi kapsamında ise nöbet ücreti ödemesi yapılmaktadır.

Dava konusu Genelge'de yer verilen "Kamu personeli zorunlu haller dışında fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılmayacaktır." düzenlemesi ile zaruri haller dışında iş ve işlemlerin kanunlarda öngörülen çalışma süreleri içinde tamamlanarak kamu kaynaklarının etkin, etkili ve verimli kullanımının temin edilmesi ile iş ve işlemlerin kamu hizmetini aksatmayacak şekilde kanunda yer verilen çalışma süreleri içinde tamamlanmasının amaçlandığı anlaşıldığından anılan düzenlemede üst hukuk normlarına aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Dava konusu Genelge'nin "Personel Giderleri" başlıklı bölümünün beşinci paragrafının iptali istemi yönünde incelendiğinde;

657 sayılı Kanun'un 68. maddesinin (B) bendinde sayılan hizmet sınıfı haricindeki hizmet sınıflarındaki personelin; 1, 2, 3 ve 4. derecelerindeki kadrolarına derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın atama yapılacağı belirtilmiştir. Memurların derece yükselmesi; Kanun hükmünün (A) bendi kapsamında yapılması esas olmakla birlikte (B) bendinde belirtilen özel şartlar dahilinde de belirtilen derecelere atama yapılması, kamu kurum ve kuruluşlarının takdirine bırakılmıştır.

Derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın sınıfların 1, 2, 3 ve 4. derecelerindeki kadrolarına atanma imkanı veren Kanun hükmü 31/07/1970 tarih ve 1327 sayılı Kanun'un 28. maddesi ile 657 sayılı Kanun'un 68. maddesinde yapılan değişiklikle getirilmiş olup, anılan değişikliğin gerekçesinde, "Maddeye eklenen yeni hükümlerle derece yükselmesinde süre kaydı aranmaksızın yönetici kadrolara atanabilme olanağı getirilmektedir. Bilindiği üzere Türk kamu idaresi statik bir bünye göstermekte ve derece yükselmesinde belli derecelere yükselebilme Kanunla belirtilmiş sürelerin geçirilmesine bağlı kalmaktadır... Bu durumun Devlet hizmetlerinin gerektiğinde iyi yetişmiş genç personele gördürülebilmesini imkansız kılacağı açıktır. Bu sakıncaları ortadan kaldırmak üzere belli şartlar içinde daha kısa sürede üst derecelere tahsis edilmiş görevlere yükselebilme olanağı sağlanarak en az 10 yıl Devlet hizmeti yapmış olanların işgal ettikleri derecelere bakılmaksızın Devlet hizmeti yapmış olanların işgal ettikleri derecelere bakılmaksızın üst yönetici kadrolara atanabilme esası kabul edilmiştir. Bu şekilde atanan kimselerin yeni görevlerinde alacakları aylıklar emeklilikte ve başka göreve atanmada kazanılmış hak sayılmayacaktır." açıklamaları yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68/A maddesinde normal derece yükselmesine (her üç yılda bir yapılan derece yükselmesine) ilişkin koşullara yer verildiği; 68/B maddesinde de belirtilen

sınıflar hariç, idarelerin 1 ila 4. dereceli kadrolarına, takdir yetkisi kapsamında daha alt derecelerden, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, belirtilen şartları taşımak kaydıyla atama yapılabilmesinin öngörüldüğü; idarenin takdir yetkisi bulunan bir hususta, tasarruf tedbirleri kapsamında kamu harcamalarında en önemli kalemlerden olan personel giderlerinde tasarruf sağlanması amacıyla Cumhurbaşkanlığınca, “idarenin bütünlüğü ilkesi" çerçevesinde idarelerin bu takdir yetkisinin sınırlandırılmasının mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

Bu durumda; dava konusu olan 2024/7 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nin, "Personel Giderleri" başlıklı kısmının son cümlesinde yer alan; "14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendine göre yapılacak atamalar sadece yönetici kadroları (şef dahil) ile sınırlı tutulacak, yönetici kadroları dışındaki kadrolara anılan bent çerçevesinde atama yapılmayacaktır." şeklindeki düzenlemede, üst hukuk normlarına, kamu yararına ve hizmet gereklerine aykırılık bulunmamaktadır.

Dava konusu Genelge'nin "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı bölümünün birinci ve dördüncü paragraflarının iptali istemi yönünden incelendiğinde;

25/02/2004 tarih ve 25384 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konan Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği'nin 5. maddesinin ikinci fıkrasında, "Kamu kurum ve kuruluşları, kiralama yoluyla veya kendi öz mal taşıtlarıyla personel servis hizmeti ihdas ve işletebilmeleri için, aşağıda belirtilen bilgi ve belgelerle Bakanlığa başvurarak izin almak zorundadır. (a) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin taşınması hizmetinin, öncelikle belediyelere ait toplu taşıma araçları ve belediyelerce toplu taşıma yapılması konusunda ruhsat, uygunluk ve güzergah izni verilen gerçek ve tüzel kişilere ait, belediyelerce belirlenen fiyat tarifelerine göre taşıma yapan halk otobüsü, minibüs ve benzeri araçlardan yararlanılarak yerine getirilmesi esastır..." hükmüne; toplu sözleşme hükmündeki 31/08/2023 tarih ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın "Servis hizmeti" başlıklı 23. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde, "..Servis hizmetinin sağlanamadığı durumlarda bu personele mesai günleri bir gidiş, bir geliş esas alınarak aylık toplu taşıma kartı verilir..." hükmüne yer verildiği; bu düzenlemelerden hareketle, personelin öncelikli olarak toplu taşıma araçlarıyla taşınmasının sağlanması konusunda ilkenin ortaya konulduğu, toplu taşıma imkanının hiç bulunmaması veya yetersiz olması durumunda idarelere personel servis hizmeti sağlaması konusunda izin alınmasının, servis hizmetinin sağlanamaması durumunda ise personelin taşıma masraflarının idare tarafından karşılanacağının öngörüldüğü, Genelge'yle getirilen personel servis hizmetine yönelik düzenlemelerin ise, kamu kaynaklarının ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlayacak şekilde Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'na uygun olarak düzenlendiği anlaşıldığından, anılan Genelge'nin "Personel Servisi Hizmetine İlişkin Giderler" başlıklı bölümünün dava konusu birinci ve dördüncü paragraflarında hukuka, üst normlara ve kamu yararına aykırılık bulunmamaktadır.

KARAR SONUCU :

Açıklanan nedenlerle;

1. DAVANIN REDDİNE,

2. Ayrıntısı aşağıda gösterilen toplam ...-TL yargılama giderinin davacı üzerinde bırakılmasına,

3. Karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca takdir edilen ...-TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalı idareye verilmesine,

4. Posta gideri avansından artan tutarın kararın kesinleşmesinden sonra davacıya iadesine,

5. Bu kararın tebliğ tarihini izleyen 30 gün içerisinde Danıştay İdari Dava Daireleri Kuruluna temyiz yolu açık olmak üzere, 18/12/2025 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.