

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

Esas Sayısı : 2022/97

Karar Sayısı : 2023/13

Karar Tarihi : 25/1/2023

İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN: Samsun 2. İdare Mahkemesi

İTİRAZIN KONUSU: 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 21/1/2010 tarihli ve 5947 sayılı Kanun'un 10. maddesiyle değiştirilen ek 33. maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinin Anayasa'nın 2. ve 18. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi talebidir.

OLAY: İcap nöbetinin aylık yüz yirmi saati aşmayacak şekilde düzenlenmesi ve bu sürenin üzerindeki nöbetlerin ücretinin ödenmesi talebine ilişkin davada, Kanun'un ilgili hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Mahkeme, iptali için başvurmuştur.

I. İPTALİ İSTENEN KANUN HÜKMÜ

Kanun'un itiraz konusu kuralın yer aldığı ek 33. maddesi şöyledir:

"Ek Madde 33 – (Ek: 23/2/1995 – KHK-547/10 md.; Değişik: 21/1/2010 - 5947/10 md.)

Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere), aşağıda gösterilen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenir. (Ek cümle: 2/1/2014 - 6514/10 md.) Bu ücret yoğun bakım, acil servis ve 112 acil sağlık hizmetlerinde tutulan söz konusu nöbetler için yüzde elli oranında artırılmış ödenir. Ancak ayda aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde 60 saatten, diğer yerlerde ve hiçbir şekilde 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz. Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

(Değişik tablo: 27/3/2015-6639/10 md.)

	Gösterge
a) Eğitim görevlisi, başasistan, uzman tabip	150
b) Tabip, tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda, bu mevzuat hükümlerine göre uzmanlık belgesi alan tabip dışı personel, aynı dallarda doktora belgesi alanlar	135
c) Diş tabibi ve eczacılar	120
ç) Mesleki yükseköğrenim görmüş sağlık personeli	90
d) Lise dengi mesleki öğrenim görmüş sağlık personeli	75
e) Diğer personel	55

Bu madde hükmü, üniversitelerin yataklı tedavi kurumlarında çalışan ve 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50 nci maddesinin (e) bendi kapsamında bulunanlar ile yataklı tedavi kurumlarında çalışan ve 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Kanunun ek 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında bulunanlar hakkında da uygulanır.

İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, yukarıda nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbet ücreti ödenir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saati geçemez.

Bu madde uyarınca yapılacak ödemeler, döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermaye bütçesinden karşılanır."

II. İLK İNCELEME

1. Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü hükümleri uyarınca Hasan Tahsin GÖKCAN, Kadir ÖZKAYA, Muammer TOPAL, M. Emin KUZ, Rıdvan GÜLEÇ, Recai AKYEL, Yusuf Şevki HAKYEMEZ, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, İrfan FİDAN ve Kenan YAŞAR'ın katılımlarıyla 8/9/2022 tarihinde yapılan ilk inceleme toplantısında dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

III. ESASIN İNCELENMESİ

2. Başvuru kararı ve ekleri, Raportör Hilal YAZICI tarafından hazırlanan işin esasına ilişkin rapor, itiraz konusu kanun hükmü, dayanan ve ilgili görülen Anayasa kuralları ve bunların gerekçeleri ile diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüldüğü düşünüldü:

A. Anlam ve Kapsam

3. 657 sayılı Kanun'un 101. maddesinin birinci fıkrasında, günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekillerinin kurumlarınca düzenleneceği belirtilmiştir.

4. Kanun'un ek 33. maddesinin birinci fıkrasında, haftalık çalışma saatleri dışında çeşitli sağlık kurumlarında tutulacak nöbet türleri ve şartları düzenlenmiştir. Anılan maddenin birinci fıkrasına göre yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutulması öngörülmüştür.

5. İcap nöbetine ise Kanun'un ek 33. maddesinin üçüncü fıkrasında yer verilmiştir. Gerek anılan fıkrada gerekse ilgili yasal düzenlemelerde icap nöbetinin tanım ve içeriğine ilişkin başka bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte icap nöbetinin, günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerin kesintisiz biçimde sunulabilmesi bakımından öngörülen bir çalışma biçimi olduğu anlaşılmaktadır.

6. Kanun'un ek 33. maddesinin itiraz konusu kuralın da yer aldığı üçüncü fıkrasında, icap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanılmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbeti ücreti ödeneceği hüküm altına alınmıştır. İtiraz konusu kural ise bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresinin aylık 120 saati geçemeyeceğini düzenlemektedir.

7. Kanun'un, genel olarak icap nöbetinin süresine ilişkin bir üst sınır öngörmediği anlaşılmaktadır. İtiraz konusu kuralın ise karşılığı ücret olarak ödenecek icap nöbeti süresini aylık 120 saat ile kısıtladığı görülmektedir. Dolayısıyla 120 saati aşan icap nöbetlerinde ücret ödenmediği gibi bunun alternatifi olarak izin kullandırılması da söz konusu değildir.

B. İtirazın Gerekçesi

8. Başvuru kararında özetle kuralın, aylık 120 saatin üzerinde nöbet tutturulmasını kesin biçimde yasaklamadığı, uygulamada ise yüz yirmi saatin üzerinde nöbet tutturulmasının mümkün olduğu, söz konusu saati geçen nöbetlerde ise kural nedeniyle nöbet ücreti ödenmediği değerlendirilmiş, ortaya çıkan belirsizliğin Anayasa'nın 2. maddesinde güvence altına alınan hukuk devleti ilkesine ve kişilerin ücret ödenmeksizin çalıştırılmaları nedeniyle de 18. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

C. Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

9. Anayasa'nın 18. maddesinin birinci fıkrasında hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı belirtilmiş, angarya yasaklanmış; ikinci fıkrasında ise şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalışmaların, olağanüstü hâllerde vatandaşlardan istenecek hizmetlerin, ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmalarının zorla çalıştırma sayılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

10. Zora dayalı çalışma, bir kimsenin serbest iradesi bulunmadan çalıştırılmasıdır. Öte yandan zor (cebir) kavramı, yaptırım tehdidinin varlığını şart kılar. Esasında bir buyurmanın zorakilik vasfını kazanması, yaptırım tehdidi ile desteklenmiş olması nedeniyledir. Bu durumda zorla çalıştırmanın kişinin iradesi dışında ve yaptırım tehdidi altında çalıştırılması biçiminde tanımlanması mümkündür (*Yasemin Balcı* [GK], B. No: 2014/8881, 25/7/2017, § 63).

11. Nitekim Cebri ve Mecburi Çalıştırma Hakkında 29 Numaralı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'nin 2. maddesinin (1) numaralı fıkrasında zorla çalıştırma "*herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler*" biçiminde tanımlanmıştır. Anılan Sözleşme'ye göre de zorla çalıştırmadan söz edilebilmesi için kişinin ceza tehdidi altında ve rızası bulunmaksızın çalıştırılması gerekmektedir.

12. Yaptırım kavramıyla sadece ceza hukukundaki dar ve teknik anlamdaki ceza değil her türlü adli, idari ve hukuki yaptırımlar kastedilmektedir. Bu bağlamda hürriyeti bağlayıcı cezalar ile adli ve idari para cezaları ve diğer idari yaptırımların yanında tazminat ve cezai şart

gibi hukuki yaptırımlar da zorla çalıştırma tanımında yer alan yaptırım kavramına dâhildir. Olayın somut koşulları çerçevesinde kişinin işini kaybetme korkusunun dahi bir yaptırım tehdidi olarak yorumlanması mümkündür. Ancak hizmetin yerine getirilmesinin bunu zorunlu kılan bir hukuksal yükümlülüğün varlığına dayanması tek başına söz konusu hizmetin zorla çalıştırma veya angarya olduğu sonucuna ulaşılabilmesi bakımından yeterli değildir. Bu noktada hizmet yükümlüsünün rızasının varlığı büyük önem kazanmaktadır. İlgilinin kendi rızasıyla kabullendiği bir hizmetin yerine getirilmesi hususunda yasal zorunluluk bulunması bu hizmeti zorla çalıştırma veya angarya hâline getirmez. Zira bu hâlde kanunda öngörülen çalışma zorunluluğu, ilgilinin serbest iradesiyle bir sözleşme akdetmiş olmasının veya bir statüye girmiş bulunmasının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (*Yasemin Balcı*, § 65; *Ali Şanlı*, B. No: 2019/18003, 31/3/2022, § 46).

13. Bu bakımdan olağan görev kapsamında tanımlanan veya açıkça tanımlanmasa bile makul olarak öngörülebilir işlerde rızanın bulunduğu varsayılabilir. Bu bağlamda gerek statü hukukuna gerekse akdi hukuka tabi olarak çalışan kişilere makul olarak öngörülemeyen bir iş veya görev yüklenmedikçe rızanın bulunmadığı öne sürülemez (*Yasemin Balcı*, § 66).

14. Bunun yanında alanında uzman olan kişilerin mesleklerinin icrası sırasında sosyal dayanışma anlayışının bir gereği olarak birtakım hizmetlerle yükümlü kılınması, uzmanlık alanlarıyla ilgili olmak ve aşırı külfet yüklemek kaydıyla zorla çalışma veya angarya olarak değerlendirilemez. Ancak bu şekilde çalışma zorunluluğu getirilen (uzman) kişiye ölçsüz külfet yüklenmesi durumunda Anayasa'nın 18. maddesinin sınırlarının aşıldığı sonucuna ulaşılabılır. Bu kişilere ölçsüz bir külfet yüklenip yüklenmediğinin tespitinde bunlara ücret ve benzeri menfaatlerin sağlanıp sağlanmadığı ve yapılması zorunlu kılınan hizmetin bunların mesleki gelişim ve kariyerlerine bir katkısının bulunup bulunmadığı hususları göz önünde bulundurulmalıdır (*Yasemin Balcı*, § 67, *Ali Şanlı*, § 48).

15. Anayasa'nın 18. maddesinde zorla çalıştırma ve angarya kavramlarına yer verilmiştir. Maddenin gerekçesinde angarya, kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılması olarak tanımlanmıştır. Angaryada da zorla çalıştırmada olduğu gibi kişinin ceza tehdidi altında ve iradesi dışında çalıştırılması söz konusudur. Ancak angaryada zorla çalıştırmadan farklı olarak çalıştırılana ücret de ödenmemekte veya bariz bir şekilde düşük ücret ödenmektedir. Buna göre zorla çalıştırma ile angarya arasındaki fark, yaptırım tehdidiyle desteklenen irade dışı çalıştırma karşılığında ücret ödenip ödenmeyeceği hususundadır. İrade dışı çalıştırmada ücret ödeniyorsa zorla çalıştırmadan, ücret ödenmiyor veya ödenen ücret bariz bir şekilde düşük ise angaryadan söz edilebilir (*Yasemin Balcı*, §§ 68, 69).

16. Zorla çalıştırma ve angarya yasağı mutlak nitelikte olmayıp Anayasa'nın 18. maddesinin ikinci fıkrasında bu yasağın istisnalarına yer verilmiştir. Buna göre (1) hükümlü ve tutukluların şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlü veya tutuklu oldukları süreler içinde çalıştırılması, (2) vatandaşların olağanüstü hâllerde çalıştırılması, (3) vatandaşların ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda vatandaşlık ödevinin bir gereği olarak bedenî ve fikrî emeklerinden yararlanılması zorla çalıştırma veya angarya olarak görülemez.

17. İcap nöbeti, sağlık personelinin, nöbet süresi boyunca sağlık kuruluşunda bulunma yükümlülüğünden kurtaran ve nöbet görevinin kural olarak evde geçirilmesine imkân

sağlayan bir görevlendirme usulüdür. Diğer bir ifadeyle icap nöbeti, sağlık personelinin mesai saatleri dışındaki nöbetinde hastanede bulunması zorunluluğunun alternatifi olarak üretilmiş ve daha esnek bir nöbet usulü öngören idari bir çaredir. Buna göre icap nöbetçisi kişi mesai saatleri dışındaki nöbeti boyunca evinde kalabilmekte, ancak çağrı hâlinde hastaneye gelme mecburiyeti altında olmaktadır.

18. İcap nöbetinin, statü hukukuna tabi olarak çalışan kamu görevlilerinin buldukları statünün gereği olarak yerine getirdikleri bir görev olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla memurların ve sözleşmeli personelin icap nöbeti tutmasının görevleri açısından makul olarak öngörülebilecekleri bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle memurların ve sözleşmeli personelin icap nöbeti tutabileceğini; mesai saatleri dışında, gece boyunca ve hatta hafta sonlarında görev icabı çağrılabilceğini öngörebilecekleri anlaşılmaktadır. Bu hizmetlerin memurların ve sözleşmeli personelin mesleki faaliyetlerinin kapsamı dışında olduğu söylenemez (benzer yönde bkz. AYM, E.2010/113, K.2011/164, 08/12/2011; AYM, E.2006/21, K.2006/38, 13/3/2006; *Meltem Sukan*, B. No: 2013/9459, 21/4/2016, §§ 27-35; *İsa Reçber*, B. No: 2013/4518, 21/1/2015, § 23; *Ali Şanlı*, §§ 71-78).

19. Bu durumda olağan görevin kapsamında, onun bir devamı niteliğinde olan ve dolayısıyla rızanın var kabul edilebileceği icap nöbetiyle, bu nöbeti tutmakla yükümlü kılınanlara orantısız bir külfet yüklenip yüklenmediğinin incelenmesi gerekmektedir.

20. Kamu hizmeti yürütenlere, yürüttükleri hizmetin niteliği ve gereklilikleri gözetilerek normal çalışma süresinin dışında çalışma yükümlülüğü getirilmesinin gerekmesi hâlinde bu çalışmanın karşılığının ödenmesi gerektiği genel olarak ilgili mevzuat kapsamında hüküm altına alınmıştır. Buna göre 657 sayılı Kanun'un 147. maddesinde kurumların, Kanun'un 178. maddesinde yazılı esaslar çerçevesinde normal çalışma saatleri dışında çalıştırdıkları memurlara, fazla çalışma saati itibariyle ücret ödeneceğini düzenlediği görülmektedir. Anılan Kanun'un 178. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde ise sadece ücretle karşılanacak fazla çalışma hâlleri sayılmış, ikinci fıkrasında kurumların gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabileceği, ancak bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verileceği hüküm altına alınmıştır.

21. İtiraz konusu kuralın yer aldığı ek 33. madde ise sağlık hizmetleri kapsamında normal çalışma saatleri dışındaki çalışmalarını özel olarak düzenlemektedir. Söz konusu maddenin üçüncü fıkrasında icap nöbeti karşılığında kural olarak izin kullanılacağı belirtilmiş, ancak izin kullandırmanın mümkün olmaması hâlinde ücret ödenmesi öngörülmüştür. Bununla birlikte itiraz konusu kuralla, bu şartlar çerçevesinde aylık ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi 120 saatle sınırlandırılmıştır. Bu sürenin üzerinde nöbet tutmanın gerekli olması hâlinde herhangi bir ücret ödenmesi öngörülmemiştir.

22. Sağlık hizmetlerinin acil durumlarda bile kesintisiz bir biçimde yürütülmesi Anayasa'nın 56. maddesinin devlete yüklediği pozitif yükümlülüklerdendir. Devletin sağlık hizmetlerinin kesintisiz olarak işlenmesini temin edecek tedbirler alması anılan pozitif yükümlülüğün bir gereğidir. Bu bağlamda sağlık hizmetlerinde çalışan kamu görevlilerinin icap nöbetiyle yükümlü kılınmasının temel hedefi acil durumlarda bireylerin sağlık hizmetlerine erişiminin sağlanmasıdır. Hâl böyle olunca sağlık hizmetlerinde görevli personelin icap nöbeti tutmakla yükümlendirilmesinin makul karşılanması gerekir. Üstelik, icap nöbeti hastanede

fiilen bulunma biçimindeki nöbet türüne nazaran kamu görevlilerinin daha lehine olduğu değerlendirilerek geliştirilen bir çaredir. Bu durum hesaba katıldığında sağlık çalışanlarının icap nöbeti tutma ödevi altında bulunmasının kendi başına Anayasa'nın 18. maddesine aykırı olmadığı anlaşılmaktadır.

23. Bununla birlikte icap nöbeti boyunca kişi kural olarak evinde kalsa da çağrıldığı anda gitmek zorunda olması onun zihni ve bedensel olarak yeterince dinlenmesini önleyebilecektir. İcap nöbeti tutulmakla yükümlü kılınabilecek süre yönünden herhangi bir üst sınır getirilmemesi kişinin sürekli olarak icap nöbetçisi olması riskini beraberinde getirmektedir. Bu da icap nöbeti yükümlüsünün yeterince dinlenememesine sebep olabilecektir. Anayasa'nın 50. maddesinin ikinci fıkrasında “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*” denilmek suretiyle çalışanların dinlenme hakkı güvence altına alınmıştır. Acil sağlık hizmetlerinin kesintisiz olarak yürütülmesi önemli olmakla birlikte bu hizmetler sağlık çalışanlarının dinlenme hakkının ortadan kaldırılması pahasına yürütülmemelidir. Sağlık çalışanlarının sürekli olarak hastaneye gitmeye amade bir vaziyette beklemelerini gerektiren icap nöbetinin çalışanların dinlenme hakkını ortadan kaldırmayacak bir boyutta tutulmasına özen gösterilmelidir. Çok zorlayıcı nedenlerin bunu zaruri kılması durumunda ise kişilerin dinlenme haklarının ihlal edilmesinin doğurduğu sonuçların uygun bir ücret ödenerek telafi edilmesi sağlık hizmetlerinin kesintisiz bir biçimde sürdürülmesindeki kamu yararı ile sağlık çalışanlarının dinlenme hakkından yararlanmalarındaki bireysel menfaat arasındaki dengenin korunmasını sağlayacaktır.

24. İtiraz konusu kural, sağlık çalışanlarının yükümlü tutulacağı icap nöbetine bir üst sınır getirmediği gibi söz konusu sınırın aşılmasının makul karşılanabildiği -personel temininde güçlük çekilmesi şeklindeki- çok istisnai hâllerde bu fazla çalışmayı telafi edecek bir ücretin ödenmesini de güvence altına almamaktadır. Kural, ücret ödenmesini 120 saatle sınırlamakta, bu sürenin aşıldığı durumlarda herhangi bir ücret ödenmeksizin icap nöbeti tutulmasını gerektirmektedir. Bu hâliyle icap nöbeti yükümlülüğünün Anayasa'nın 18. maddesinin gerekliliklerini karşılamadığı ve sağlık çalışanlarına orantısız bir külfet yüklediği anlaşılmaktadır.

25. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 18. maddesine aykırıdır. İptali gerekir.

Kuralın Anayasa'nın 2. maddesine de aykırı olduğu ileri sürülmüş ise de bu bağlamda belirtilen hususların Anayasa'nın 18. maddesi yönünden yapılan değerlendirmeler kapsamında ele alınmış olması nedeniyle Anayasa'nın 2. maddesi yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek görülmemiştir.

IV. İPTAL KARARININ YÜRÜRLÜĞE GİRECEĞİ GÜN SORUNU

26. Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasında “*Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İltüzüğü ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının Resmî Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Gereken hallerde Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilir. Bu tarih, kararın Resmî Gazetede yayımlandığı günden başlayarak bir yılı geçemez.*” denilmekte, 6216 sayılı Kanun'un 66. maddesinin (3) numaralı fıkrasında da bu kural tekrarlanarak Anayasa Mahkemesinin gerekli gördüğü hâllerde Resmî Gazete'de

yayımlandığı günden başlayarak iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihi bir yılı geçmemek üzere ayrıca kararlaştırılabileceği belirtilmektedir.

27. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 21/1/2010 tarihli ve 5947 sayılı Kanun'un 10. maddesiyle değiştirilen ek 33. maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinin iptali nedeniyle doğacak hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edecek nitelikte görüldüğünden Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasıyla 6216 sayılı Kanun'un 66. maddesinin (3) numaralı fıkrası gereğince iptal hükmünün kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

V. HÜKÜM

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 21/1/2010 tarihli ve 5947 sayılı Kanun'un 10. maddesiyle değiştirilen ek 33. maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE, iptal hükmünün, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrası ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 66. maddesinin (3) numaralı fıkrası gereğince KARARIN RESMÎ GAZETE'DE YAYIMLANMASINDAN BAŞLAYARAK ALTI AY SONRA YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNE 25/1/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Başkan
Zühtü ARSLAN

Başkanvekili
Hasan Tahsin GÖKCAN

Başkanvekili
Kadir ÖZKAYA

Üye
Engin YILDIRIM

Üye
Muammer TOPAL

Üye
M. Emin KUZ

Üye
Rıdvan GÜLEÇ

Üye
Recai AKYEL

Üye
Yusuf Şevki HAKYEMEZ

Üye
Yıldız SEFERİNOĞLU

Üye
Selahaddin MENTEŞ

Üye
Basri BAĞCI

Üye
İrfan FİDAN

Üye
Kenan YAŞAR

Üye
Muhterem İNCE