

## 6111 SAYILI KANUN VE 632 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME'NİN KAMU PERSONELİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

### The Evaluation of Law Numbered 6111 and Decree-law 632 in Public Personnel

Fatih ŞANTAŞ<sup>1</sup>, Özlem ÖZER<sup>2</sup>

#### ÖZET

*Devletin asli ve sürekli görevleri memurlar tarafından yerine getirilir. Mecburi ve istisnai durumlarda ve geçici işleri yapmak üzere sözleşmeli personel çalıştırılabilir. Ancak günümüzde bu uygulamanın amacından saptığı görülmektedir. 6111 Sayılı Kanun ile memur ve sözleşmeli personelin tabi olduğu kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde çeşitli değişiklikler yapılmış ve ardından 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşmeli personel memur statüsüne alınmıştır. Ancak sıkıntular hâlâ devam etmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Memur, Sözleşmeli Personel, 6111 sayılı Kanun ve 632 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname

#### ABSTRACT

*The essential and continuous tasks of state are carried out by civil servants. Contracted staff could be employed to do temporary work at compelling and exceptional circumstances. However, it is seen that this practice deviates from the purposes. With law numbered 6111, some changes have been made in law and decree-law that civil servant and contracted staffs are tied to and then contracted staff has been positioned as civil servant with decree-law numbered 632. But problems still continue.*

**Key Words:** Civil Servant, Contracted Staff, Law Numbered 6111 and Decree-law 632

---

<sup>1</sup> Arş. Gör. Hacettepe Üniversitesi İİBF Sağlık İdaresi Bölümü,  
[fatih.santas@hacettepe.edu.tr](mailto:fatih.santas@hacettepe.edu.tr)

<sup>2</sup> Arş. Gör. Hacettepe Üniversitesi İİBF Sağlık İdaresi Bölümü,  
[ozlem.ozer@hacettepe.edu.tr](mailto:ozlem.ozer@hacettepe.edu.tr)

## **1.GİRİŞ**

Kamu hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için başta memur olmak üzere çeşitli ad altında personel çalıştırılmaktadır. Devletin asli ve sürekli görevleri memurlar tarafından yürütülmesine rağmen başta Anayasamız olmak üzere kanunlarımızda memur kavramı tanımlanmamıştır.

Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde memur istihdamının yanında özellikle 1980'li yıllardan itibaren çeşitli gerekçelerle sözleşmeli personel istihdamına gidildiği görülmektedir. Günümüzde başta Sağlık Bakanlığı olmak üzere çeşitli kamu kurumları 657 sayılı DMK'nın dördüncü maddesinin (b) bendi uyarınca sözleşmeli personel istihdam etmektedir. 657 sayılı DMK'da sözleşmeli personel, "kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde..... sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir" şeklinde tanımlanmıştır. Tanımda dikkat edilmesi gereken, sözleşmeli personel istihdamının mecburi ve özel durumlarda ve geçici işlerde yapılabilmesidir. Ancak şu an itibariyle uygulamaya bakıldığında devletin asli ve sürekli işlerini yapmak üzere memur yerine sözleşmeli personel (4/b) istihdam edildiği görülmektedir.

Kamuoyunda "torba yasa" olarak bilinen 13.02.2011 tarihinde kabul edilen "6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile memurların ve kamuda sözleşmeli personel olarak çalıştırılan kamu görevlilerinin tabi oldukları kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Ardından 04.06.2011 tarihinde çıkarılan "632 sayılı Devlet Memurları Kanununun Dördüncü Maddesinin (B) Fıkrası ile 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname" ile sözleşmeli personel olarak çalışanlar memur statüsüne kavuşturulmuştur.

Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde memur, sözleşmeli personel ve geçici personel kavramlarının çeşitli kanun ve kanun hükmünde kararnamede yer alan açıklamalarına yer verilmiş, çalışmanın ikinci bölümünde 6111 sayılı kanunun ve üçüncü bölümde ise 632 sayılı kanun hükmünde kararnamenin kamu personeli istihdamında hukuki temel teşkil eden başta 657 sayılı DMK olmak üzere çeşitli kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde yaptığı değişiklikler mukayeseli olarak değerlendirilmiştir.

## **2. KAVRAMLAR**

Bu bölümde “6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ve 632 sayılı Devlet Memurları Kanununun Dördüncü Maddesinin (B) Fıkrası İle 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” hükümlerinden etkilenen 657 sayılı DMK’nın dördüncü maddesinin (a) bendine göre istihdam edilen “memur”, (b) bendi uyarınca istihdam edilen “4/b sözleşmeli personel”, (c) bendi uyarınca istihdam edilen “geçici personel”, 399 sayılı “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” uyarınca istihdam edilen “sözleşmeli personel” ve 4924 Sayılı “Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” hükmü uyarınca istihdam edilen “sözleşmeli personel” kavramları açıklanmıştır.

**2.1. Memur Kavramı:** Mevzuatımızda memur kavramından ne anlaşılması gerektiğine ilişkin bir tanım yer almamaktadır. 1982 Anayasasının 128. maddesinde “devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür”

denilmektedir. Burada memur kavramı tanımlanmamakla birlikte kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memur ve kamu görevlerince yerine getirileceğine vurgu yapılmıştır.

Devlet memurlarının istihdamında yasal dayanak oluşturan 657 sayılı DMK'nın dördüncü maddesinin (a) bendinde kimlerin memur olarak niteleneceği ifade edilmiştir:

“Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.”

**2.2. Sözleşmeli Personel:** Sözleşmeli personel 657 sayılı DMK'nın dördüncü maddesinin (b) bendine göre istihdam edilmekle birlikte, sözleşmeli personelle ilgili esas düzenleme 06.06.1978 Tarih ve 7/15754 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar”dır.

657 sayılı DMK'nın dördüncü maddesinin (b) bendine göre sözleşmeli personel şöyle tanımlanmıştır:

“Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizesiz pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”

**2.3. Geçici Personel:** 657 sayılı DMK'nın dördüncü maddesinin (c) bendine göre sözleşmeli personel şöyle tanımlanmıştır:

“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.”

**2.4. Sözleşmeli Personel:** 399 sayılı “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” hükümleri uyarınca çalıştırılan ve sosyal güvenlik bakımından devlet memurlarının tabi olduğu “5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu”na tabi olan kamu görevlisidir.

**2.5. Sözleşmeli Personel:** 4924 Sayılı “Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”a göre sözleşmeli personel, “eleman temininde güçlük çekilen yerlerde ve hizmet dallarında sağlık hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesini temin etmek üzere, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşları tarafından hizmet akdi ile sözleşmeli olarak istihdam edilecek ve işçi sayılmayan sağlık personelidir” şeklinde tanımlanmıştır.

Yasal düzenlemelerde yapılmış olan değişik tanımlar incelendiğinde sözleşmeli personele ilişkin olarak tüm tanımlarda ortak iki unsur dikkati çekmektedir: Sözleşme ile çalışma” ve “işçi statüsünde olmama<sup>3</sup>” (Aslan, 2006:7).

### 3. 6111 SAYILI KANUN

13.02.2011 tarihinde kabul edilen ve 25.02.2011 tarih ve 27857 sayılı mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan “6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 657 sayılı

---

<sup>3</sup> Aslan, A. (2006) *Kamu Kuruluşlarında Sözleşmeli Personel Uygulaması ve İşçi Statüsü ile Karşılaştırılması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s: 5–35.

Devlet Memurları Kanunu'nda, 375 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Karamelerde yaptığı değişiklikler şu şekildedir:

1. 657 sayılı DMK'nın 53. maddesinde düzenlenen kamu kurumlarında özürlü personel çalıştırma yükümlülüğü %2'den %3'e çıkarılmıştır.

2. Devlet memuruna her yıl verilen kademe ilerlemesinin yanında 657 sayılı DMK'nın 64. maddesi uyarınca, ilave ilerleme elde edebilmek için şartlar arasında yer alan “6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olması” ve 68. maddede derece yükselme şartları arasında yer alan “sicil bakımından üst derecelere yükselebilecek nitelikte bulunduğu tespit edilmiş olması şarttır” kamu kurumlarında sicil uygulamasının kademeli olarak kaldırılması nedeniyle madde hükümlerinden çıkarılmıştır.

3. 657 sayılı DMK'nın 77. maddesi uyarınca yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda, kurumların muvafakatı ile görev alacak memurlara verilecek izni Başbakan'ın yerine artık ilgili Bakan onaylamaktadır.

4. 657 sayılı DMK'nın 91. maddesi uyarınca kadrosu kaldırılan memurların artık en geç 6 ay içerisinde niteliklerine uygun bir kadroya atanmaları yükümlülüğü getirilerek bu konudaki belirsizlik giderilmiştir.

5. 657 sayılı DMK'nın 100. maddesine “Ancak özürlüler için; özür durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir” hükmü eklenerek bu konuda karar verme yetkisi paylaşılmıştır.

6. 657 sayılı DMK'nın izinlerle ilgili 104. maddesinde şu değişiklikler yapılmıştır:

“Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla

belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir” hükümleri 6111 sayılı Kanun’da da korunmuş, ayrıca doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilmesinin yolu açılmıştır.

Erkek memura eşinin doğum yapması nedeniyle verilen 3 günlük izin 10 güne çıkarılmış, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün ve çeşitli gerekçelerle alınan mazeret izni ise 10 gün olarak belirlenmiştir.

Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilirken, artık kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmektedir.

7. 657 sayılı DMK’nın “Hastalık ve Refakat İzni” başlıklı 105. maddesine “memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır”, hükmü eklenmiştir.

8. 657 sayılı DMK’nın “Aylıksız İzin” başlıklı 108. maddesi şu şekilde düzenlenmiştir:

Memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde verilen üç aylık iznin bitiminden

itibaren sağlık kurulu raporuyla belgelenmek şartıyla, istekleri halinde on sekiz aya kadar aylıksız izin verilebilecektir.

Doğum yapan memur, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin alabilmekte, aynı şekilde, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinilen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilebilmektedir.

“Devlet memurlarına 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde memuriyet süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar aylıksız izin verilebilir”, ifadesi 6111 sayılı Kanun ile “memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir” şekline dönüşmüştür.

Devlet tarafından gönderilmenin yanında özel burs sağlayanların kapsam içine alınan memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77. maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine verilen aylıksız izin süresindeki 8 yıllık azami süre kaldırılmış ve görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilmesinin yolu açılmıştır.

9. 657 sayılı DMK'nın 122. maddesi “başarı, üstün başarı değerlendirmesi ve ödül” başlığıyla yeniden düzenlenmiş ve “üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200'üne kadar ödül verilebilir” hükmü getirilerek ödüllendirme daha somut hale getirilmiştir.

10. 657 sayılı DMK'nın “disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125. maddesi uyarınca memura “aylıktan kesme” cezası verilmesine neden olan “ikamet ettiği ilin



hudutlarını izinsiz terk etmek, toplu müracaat veya şikâyet etmek ve yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak” durumlar madde hükmünden çıkarılmıştır.

11. 657 sayılı DMK’nın 132. maddesi uyarınca” kendilerine disiplin cezası olarak aylıktan kesme veya kademe ilerlemesini durdurma cezası verilenler, valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcılığı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevlerine atanamazlar” hükmü aylıktan kesme cezası alanlar için 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlar için ise 10 yıl ile sınırlandırılmıştır.

12. 657 sayılı DMK’nın “itiraz” başlıklı 135. maddesi uyarınca “disiplin amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz, varsa bir üst disiplin amirine yoksa disiplin kurullarına yapılabilir. Aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarma cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir” hükmü yerine “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir. İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir” hükmü getirilmiştir.”

13. 657 sayılı Kanunun “Kurumlar arası geçici süreli görevlendirme” başlıklı ek 8. maddesi uyarınca geçici görevlendirme yapılabilmesi için şu şartlar gereklidir:

a) Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, memurun görevlendirileceği kurumda göreve ilişkin dördüncü ve daha yukarı bir dereceden boş bir kadronun bulunması şarttır.

b) Geçici süreli görevlendirilen memurlar, geçici süreli olarak görevlendirildikleri kurumların mevzuatına uymakla yükümlüdür.

c) Geçici süreli olarak görevlendirilen memurlar, yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, aylıkları ile diğer malî ve sosyal haklarını kurumlarından alır. Bu memurların kadroları ile

ilişkileri, kendi sınıf ve derecelerindeki terfi ve emeklilik hakları devam eder.

d) Geçici süreli görevlendirme süresi bir yılda altı ayı geçemez. Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri için geçici görevlendirme süresi en çok iki yıldır; gerekli görülmesi hâlinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

e) Geçici süreli görevlendirmenin, memurların göreviyle ilgili olması şarttır.

f) Geçici süreli görevlendirmede memurun muvafakati aranır.

14. 27.6.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin birinci maddesinin (D) bendinde yer alan “beş yüz milyon lira” ibaresi“ (12.105) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak” şeklinde, ek dördüncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilerek kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte kırk beş Türk Lirası toplu sözleşme primi ödenmesi hükmü getirilmiştir. KHK'ye eklenen Ek madde 8 ile daha önce aile yardım ödeneği alamayan sözleşme personele bu hak verilmiştir.

15. 399 sayılı KHK'nin 13. maddesine ekleme yapılar bu KHK'ye göre çalışan sözleşmeli personele sendika kurma hakkı verilmiş, KHK'nın 14. maddesi değiştirilerek sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaklanmıştır.

#### **4. 632 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME**

657 sayılı DMK'nın dördüncü maddesinin (a) bendine göre Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerinin “memur” eliyle yürütülmesi gerekmektedir. Yine 657 sayılı DMK'nın dördüncü maddesinin (b) bendinde “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hâllere münhasır olmak üzere özel bir

meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde...” 4/b sözleşmeli personel istihdamı yapılabileceği belirtilmiştir.

Çeşitli gerekçeler öne sürülerek başta Sağlık ve Milli Eğitim Bakanlıkları olmak üzere tüm kamu kurumları asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmede “memur” yerine “4/b sözleşmeli personel” istihdam etmektedirler. 4/b sözleşmeli personel istihdamı 06.06.1978 Tarih ve 7/15754 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” uyarınca yapılmaktadır.

Yaşanan çeşitli sıkıntılar nedeniyle 04.06.2011 tarih ve 27954 sayılı Mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 632 sayılı Devlet Memurları Kanununun Dördüncü Maddesinin (B) Fıkrası İle 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” ile sözleşmeli personel kadroya alınmış ve 657 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır.

632 sayılı KHK’da personelin kadroya alınmasında çalışma yılı, çalışma yeri gibi herhangi bir şart aranmamış ve anılan bu kanun ve kanun hükmünde kararnameye tabi olarak çalışanların kadro kapsamına girebilecekleri ifade edilmiştir.

## **5.SONUÇ**

Başta Anayasamız olmak üzere çeşitli kanunlarda devletin asli ve sürekli işlerinin memurlar tarafından yapılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Özellikle 1980’li yıllardan itibaren çeşitli gerekçelerle memur istihdamının yanında kamu hizmetlerinin görülmesinde sözleşmeli personel de istihdam edilmektedir. Ancak dikkat edilmesi gereken husus sözleşmeli personel istihdamının geçici ve mecbur kalınan durumlarda başvurulabilecek bir uygulama olmasına rağmen günümüzde devletin asli ve sürekli işlerinin sözleşmeli personel tarafından yerine getirildiği görülmektedir.

Devlet memuru istihdamının temel hukuki dayanağı 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı DMK'dır. Çeşitli gerekçelerle bu kanun değişikliğe uğramış ve son olarak 13.02.2011 tarihinde kabul edilen "6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile DMK'nın çeşitli maddeleri değiştirilmiştir. 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler kimilerince olumlu bulunurken bazı çevrelerce eksik bir düzenleme olduğu iddia edilmiştir. 6111 sayılı Kanun ile özellikle izinler, uyarma ve kınama gibi disiplin cezalarına itiraz hakkının verilmesi ve geçici görevlendirilmenin 6 ayla ve mesleki nitelikle sınırlanması ile memurun muvafakatine bağlanması, sözleşmeli personelden alınan damga vergisinin kaldırılması ve sözleşmeli personele aile yardımı ödenmesi gibi önemli adımlar atılmıştır. Ancak düzenlemede Anayasa Mahkemesi'nce de iptal edilen "sendikalılık rüşvetinin" yıllık 180 Liraya çıkarılarak toplu görüşme primi olarak geri getirilmesi, özel sektörden üst düzey yönetici transfer etmenin önünün açılması gibi tartışmalı hükümlere de verilmiştir.

6111 sayılı Kanun ile yapılması beklenen "sözleşmeli personelin memur statüsüne alınması" ise 04.06.2011 tarihinde çıkarılan "632 sayılı Devlet Memurları Kanununun Dördüncü Maddesinin (B) Fıkrası ile 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname" ile olmuştur. Kimi çevrelerce genel seçime bir hafta kala yapılan bu düzenleme "seçim yatırımı" olarak adlandırılrsa da kamuda çalışan personel arasında eşitliğin sağlanması açısından önemli bir gelişmedir. 632 sayılı Kararname ile kamu kurumlarında 657 4/b ve 4924 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnameye göre çalışan sözleşmeli personel istekleri halinde hiçbir ön koşul olmaksızın memur statüsüne atanmıştır. Ancak uygulamaya bakıldığında mevcut sözleşmeli personelin memur statüsüne alınmasına rağmen halen kamu kurumlarına sözleşmeli personel istihdamına devam edilmektedir.

657 sayılı DMK üzerinde önce 6111 sayılı Kanun ile ardından 632 sayılı KHK ile önemli değişiklikler yapılsa da atılması gereken önemli

adımlar vardır. Bizce kamu personelinin 1965 yılında yürürlüğe konulan ve üzerinde defalarca değişiklik yapılmış bir kanun ile çalıştırılması yerine, yapılması gereken günümüz şartlarına uygun ve tüm kamu personeli kapsayan yeni bir düzenlemenin hayata geçirilmesidir.

## **KAYNAKÇA**

ASLAN, A. (2006) Kamu Kuruluşlarında Sözleşmeli Personel Uygulaması ve İşçi Statüsü ile Karşılaştırılması. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s: 5–35.

“Devlet Memurları Kanunu”, Erişim: 04.08.2011, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html>

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası”, “Kamu hizmeti görevleriyle ilgili hükümler”, Erişim:01.08.2011, <http://www.tbmm.gov.tr/Anayasa.html>

4924 sayılı “Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” 24.7.2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazete.

399 sayılı “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnemenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”, Erişim: 30.07.2011, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=4.5.399&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>

7/15754 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Erişim:14.07.2011, <http://www.memurlar.net/haber/33818/>

6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, 25.02.2011 tarih ve 27846 Mükerrer Resmi Gazete.

632 sayılı “Devlet Memurları Kanununun Dördüncü Maddesinin (B) Fıkrası İle 4924 Sayılı Kanun Uyarınca Sözleşmeli Personel Pozisyonlarında Çalışanların Memur Kadrolarına Atanması Amacıyla Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”, 04.06.2011 tarih ve 27954 sayılı Mükerrer Resmi Gazete.

*Fatih ŞANTAŞ, Özlem ÖZER, 6111 Sayılı Kanun ve 632 Sayılı Kanun Hükmünde  
Kararname'nin Kamu Personeli Açısından Değerlendirilmesi*

.....