

DANIŞTAY GÖREVLİ DAİRESİ'NE

Yürütmeyi Durdurma İstemlidir
Anayasa Aykırılık İddiası Vardır
Duruşma İstemlidir

DAVACI : TÜM YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI SENDİKASI
(Tüm Yerel-Sen)
Meşrutiyet mahallesi, Konur 2 sokak, No:41 Kat: 4
Kızılay Çankaya/Ankara

VEKİLLERİ : Av. Doğan ERKAN (E-TEBLİGAT)
Av. Uğur Yusuf Demir (E-TEBLİGAT)
Av. Devrim Sıla Ayhan (E-TEBLİGAT)

DAVALI : ÇEVRE ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI
/ANKARA

KONU : 1-Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün 30.09.2025 tarih, E-53773008-622.02-12264640 sayılı düzenleyici işlemi yetki, şekil, sebep, konu, amaç yönlerinden hukuka Anayasaya, Uluslararası Sözleşmelere ve Antlaşmalara, Avrupa Sosyal Şartına, 87 sayılı ILO Sözleşmesine, 98 sayılı ILO Sözleşmesine aykırı olduğundan **öncelikle yürütmesinin durdurulmasına ve iptaline**, davamızın **duruşmalı** olarak görülmesine;

2-27.08.2025 tarih ve 32999 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı Dördüncü Bölümünün "Sosyal Denge Tazminatı" başlığını taşıyan 1. Maddesinin **"Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine, 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesinde yer alan usul ve esaslar çerçevesinde ödenebilecek sosyal denge tazminatı aylık tavan tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) %120'sidir."** şeklindeki 1. cümlesinin ve "Sosyal denge tazminatının verilmesi yönünde yapılabilecek sözleşmelerde, tavan tutarı aşmamak kaydıyla çeşitli adlar altında yapılan ödemeler dahil ödenebilecek tazminatın aylık tutarı, görev yapılan birim ve iş hacmi, görevin önem ve güçlüğü, görev yerinin özelliği, çalışma süresi, kadro veya görev unvanı ile derecesi gibi kriterlere göre farklı olarak belirlenebilir." şeklindeki 2. cümlesinde yer alan **"tavan tutarı aşmamak kaydıyla çeşitli adlar altında yapılan ödemeler dahil"** ibaresinin **iptaline**;

3-Davalı idarenin işlemine dayanak olan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 32. Maddesi birinci fıkra ikinci cümlesinde yer alan **"bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz"** ibareleri ile, ikinci fıkra üçüncü cümlede yer alan **"bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz"** ibareleri ve üçüncü paragrafında yer alan **"ilgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde**

onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır" ibareleri ile; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4/4/2012-6289/33 md. İle eklenen Ek-15. Maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan **"4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere"** ibaresinin;

Anayasanın 2., 4., 5., 10., 11., 12., 13., 14., 18., 48., 49., 50., 51., 52., 53., 54., 55., 90. Maddelere aykırı olduğundan **Anayasaya aykırılık iddiamızın kabulüyle** bu kısımların iptali talebiyle Anayasa Mahkemesine gönderilmesine, Anayasa Mahkemesi konu hakkında bir karar verene kadar dava konusu düzenleyici işlemin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmesi istemine ilişkindir.

AÇIKLAMALARIMIZ

Davacı müvekkil sendika, Yerel Yönetimler (belediyelerde) yetkili ve örgütlü, üyelerinin toplu sözleşme ve grev hakkı da dahil olmak üzere tüm özlük haklarını korumak ve geliştirmekle yükümlü ve görevli bir kamu çalışanları sendikasıdır.

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 30.09.2025 tarihinde yayımlanan E-53773008-622.02-12264640 sayılı düzenleyici işlem ile, genelde tüm kamu emekçilerinin, özelde ise belediyeler ve bağlı kuruluşlarda çalışan kamu çalışanlarının Toplu Sözleşme hakkının gasp edildiğini, öğrenmiş bulunmaktayız.

Diğer yandan aynı düzenleyici işlem, belediye çalışanlarının sosyal denge tazminatlarını da anayasaya aykırı biçimde kısmaktadır.

Davalı bakanlığın ülkedeki tüm belediyelere dönük emredici ve bağlayıcı kurallar içermesi itibariyle *ülke çapında uygulanacak düzenleyici işlem* niteliğindeki idari işlemi, gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı bir yetkinin kullanılması nedeniyle yetki gaspı, gerek şekil unsurlarını içermemesi bakımından hukuka şekli aykırılığı; gerekse işlemi ihdas etme sebebi, düzenlediği konu, ve yöneldiği amaç yönlerinden Anayasa ve Uluslararası sözleşmelere aykırı olduğundan bir bütün olarak iptali ve yürütmesinin durdurulması gerekmektedir. Şöyle ki:

1- Pratikte, belediyeler ve bağlı çalışanların "Sosyal Denge tazminatları"na ilişkin bir üst sınır koymak üzere ihdas edildiği anlaşılan davalı işleminin, anayasal sınırları çok aşarak *"memurlara ve diğer kamu görevlilerine 'toplu iş sözleşmesi' adı altında bir uygulama yapılması imkanı bulunmamaktadır"* cümlesine yer vermesi,

Devamında *"...bu kapsamdaki idareler -belediyeler ve bağlı kuruluşlar kastediliyor - ile ilgili sendikalar arasında toplu iş sözleşmesi ve benzeri adlar altında imzalanan sözleşmelerin tek bir ad altında 'sosyal denge sözleşmesi' şeklinde imzalanması, ... sosyal denge sözleşmelerine KAMU GÖREVLİLERİNİN SOSYAL HAKLARINA İLİŞKİN HİÇBİR DÜZENLEMeye YER VERİLMEMESİ..."* ibareleri ile sonuca bağlayarak böylesi bir anayasa dışı talimat içermesi iptal istemimizin temel nedenidir.

2- Belirtmek gerekir ki Anayasanın 53. Maddesi (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.) **"MEMURLAR VE DİĞER KAMU GÖREVLİLERİ, TOPLU SÖZLEŞME YAPMA HAKKINA**

SAHİPTİRLER. TOPLU SÖZLEŞME YAPILMASI SIRASINDA UYUŞMAZLIK ÇIKMASI HALİNDE TARAFLAR KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULUNA BAŞVURABİLİR. KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARLARI KESİNDİR VE TOPLU SÖZLEŞME HÜKMÜNDEDİR şeklindedir.

Keza aynı maddenin birinci fıkrası Toplu Sözleşmelerin çerçevesini ve içeriğini de şu şekilde hüküm altına almıştır: **"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."** Maddenin devamında aynı toplu sözleşme hakkının **memurlar ve diğer kamu görevlilerine** tanındığı görüldüğünde, anayasada olmayan sınır ya da yasağın davalı idare işlemiyle memur ve kamu görevlilerine getirilmesi düşünülemez.

Dolayısıyla davalı idarenin düzenleyici işlemi bu anayasal düzenlemeye açıkça aykırı olup, gerek *"memurlara ve diğer kamu görevlilerine 'toplul iş sözleşmesi' adı altında bir uygulama yapılması imkanı bulunmamaktadır"* ve gerekse *"...bu kapsamdaki idareler –belediyeler ve bağıli kuruluşlar kastediliyor – ile ilgili sendikalar arasında toplu iş sözleşmesi ve benzeri adlar altında imzalanan sözleşmelerin tek bir ad altında 'sosyal denge sözleşmesi' şeklinde imzalanması, ... sosyal denge sözleşmelerine kamu görevlilerinin sosyal haklarına ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilmemesi..."* yönlerinden tam kanunsuzluk içinde olan işlemin bu nedenlerle iptali ve yürütmesinin durdurulması gereğinde duraksama yoktur. Gerek kamu çalışanları gerekse özeldel belediye ve bağıli kuruluşların çalışanlarının da tüm *sosyal hakları* için Toplu İş Sözleşmesi yapmaları açık anayasal haklarıdır.

3- Diğer yandan, belediye çalışanlarının "8 Mart Dünya Kadınlar Günü, 3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nün izinli sayılması yönünde düzenlemelerin bu sosyal denge tazminatı sözleşmelerinde (toplul sözleşmelerde) olamayacağı"na ilişkin yönü bakımından da işlem Anayasanın 50. Maddesiyle düzenlenen "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" na açıkça aykırıdır.

4- Toplu Sözleşme kavramının da kurumunun da belediye çalışanları açısından kullanılamayacağı yönündeki anayasa dışı işlemin devamında bu kapsamdaki çalışanlar ile belediyeler arasında ancak Sosyal Denge Sözleşmesi kurulabileceğı, toplul sözleşme olarak akdedilse dahi bunun davalı idarece Sosyal Denge Sözleşmesi sayılacağı yönündeki anayasa aykırı tutumun yanısıra, bu sözleşmelerde ise *"kamu görevlilerinin sosyal haklarına ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilemeyeceğı"* yönündeki yasak da aynı nedenlerle Anayasaya aykırıdır. Ayrıca:

i-) Bir sendikanın sendika olabilmesi için Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerine katılması ve özgür pazarlık ilkesi gereğı üyelerini temsil etmesi şarttır.

ii-) Anayasanın 51/1 maddesi "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" düzenlemesini haavidir.

iii-) Konuyla ilgili olarak 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesinin 3. maddesi çalışanların "temsilcilerini serbestçe seçmek" hakkını düzenlemiş, yine 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin 4. Maddesi de "Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır" şeklinde ihdas edilmiştir.

98 sayılı ILO sözleşmesinin 4. Maddesi de aynı hükmü içermektedir.

Her iki sözleşmeyi de Türkiye imzalamıştır.

iv-) Avrupa Sosyal Şartı'nın Toplu pazarlık hakkı başlıklı 6. Maddesinin 1. ve 2. Fıkraları şöyledir:

"Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere,"

1. Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;
2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda; **toplu sözleşme** yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerinin çalıştıran örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi... taahhüt ederler."

v-) ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de Yönetim Kurulu'nun 782 no.lu "ÖZGÜR PAZARLIK HAKKI" ilkesel kararının ihlali niteliğinde olduğunu vurgulamıştır.

vi-) AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ ve ANAYASA MAHKEMESİ kararları da aynı yöndedir:

AİHM, "DEMİR ve BAYKARA/Türkiye" kararında, AİHS 11. maddenin (örgütlenme özgürlüğü) uygulanmasına dönük içtihat niteliğinde ilkeler geliştirmiştir. Anılan kararın 31. Paragrafında ifade edildiği üzere kamu çalışanlarının "Sözleşme, 11. maddeye aykırı olmayacak bir şekilde, sendika üyelerinin çıkarlarını koruyabilmek amacıyla mücadele etmelerine kanunların izin verilmesini gerektirmektedir (bk. Belçika Ulusal Polis Sendikası – Belçika kararı, parag. 39; yukarıda geçen İsveç Makinistler Sendikası – İsveç kararı, parag. 40, ve yukarıda geçen Schmidt ve Dahlström – İsveç kararı, parag. 36)."

Aynı kararda, bazı sendikaların, diğer sendikalara kıyasla ayrıcalık tanınmasını TİS hakkına aykırı olduğu tespiti yapılmıştır: "Mahkeme ilk etapta, Sözleşme'nin 11. maddesinin bir sendikaya özel bir muamelede bulunulmasını, özellikle toplu iş sözleşmesi imzalama hakkını güvence altına almadığını belirtir" (a.g.k., §33).

Mahkeme, daha sonra, Wilson ve Gazeteciler Ulusal gazeteciler Birliği ve Diğerleri davasında, sendikal hakkın etkili bir şekilde kullanılmasında toplu iş sözleşmesinin, üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyabilmek için sendikaların başvurulabilecekleri yöntemlerden biri olabileceğini belirtmiştir. Kararda "Sendika öyle ya da böyle, bir şekilde üyeleri adına söyleyeceklerini dinlemesi için işvereni ikna etme şekillerini arama konusunda serbest olabilmelidir" denilmiştir (a.g.k., §34).

Mahkeme yerleşik içtihadının, toplu iş sözleşmesi imzalama hakkının başvuru sendika için için üyelerinin çıkarlarını sağlama ve korumanın tek yolu olabileceğini göz ardı etmediğini düşünmektedir. Mahkeme bununla ilgili olarak, sendika özgürlüğü ile toplu iş sözleşmesi imzalama özgürlüğü arasındaki organik bağın, Avrupa Sosyal Şartı içerisinde yer alan Bağımsız Uzmanlar Komitesi tarafından değerlendirildiğini tespit etmektedir (a.g.k., §35).

Bu ilkeler ışığında Mahkeme, mevcut davada olayların meydana geldiği dönemde pek çok argümanın, imzalanan söz konusu toplu iş sözleşmesinin başvuranların sendikal özgürlüğünün ayrılmaz bir parçasıymış gibi değerlendirilmesini sağlayacak yönde olduğu kanısındadır (a.g.k., §36).

ANAYASA MAHKEMESİ de 2013/5447 sayılı kararında bahsi geçen AİHM kararına atıfla; "AİHM, toplu iş sözleşmesi imzalama hakkının, üyelerinin çıkarlarını sağlama ve korumanın tek yolu olabileceğini göz önünde bulundurmıştır. AİHM bununla ilgili olarak, sendika özgürlüğü ile toplu iş sözleşmesi imzalama özgürlüğü arasındaki organik bağı belirtmiştir" diyerek, AİHM'e paralel bir içtihat geliştirmiştir.

Gustafsson / İsveç, Sorensen ve Rasmussen / Danimarka, Akat/Türkiye kararları, kamu çalışanlarının serbest sendikal tercihlerinin önemini vurgulamış, devletin sendikalardan bazılarını ayrımcılık yapmasını yasaklamıştır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de 2013/5447 sayılı kararında, kamu çalışanlarının toplu sözleşme hakkını Sözleşme Özgürlüğü kapsamında değerlendirmiştir (a.g.k.).

Dolayısıyla, bizatihi TİS hakkına ilişkin Anayasa Mahkemesi kararında belirtildiği üzere "bu durumda başta yargı mercileri olmak üzere, birbiriyle çatışan temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir uluslararası andlaşma hükmü ile bir kanun hükmünü önlerindeki olaya uygulamak durumunda olan uygulayıcıların, **kanunu göz ardı ederek uluslararası andlaşmayı uygulama yükümlülükleri vardır** (B. No. 2013/4439, 6/3/2014, § 35)" (Adalet Mehtap Buluryer, 2013/5447 kararı).

Tüm bu nedenlerle Türkiye'de taraflar, yukarıdaki uluslararası hukuka uymalı, bununla çelişen eski yasal düzenlemeler uygulanmamalıdır.

Anayasanın 90. Maddesi çerçevesinde kanunla uygun bulunarak kabul edilen uluslararası sözleşmelerle ve bağlayıcı AİHM/AYM kararlarıyla çelişen bu türden yasa maddelerinin ise Anayasa Mahkemesine götürülerek iptalleri sağlanmalıdır.

5- Sosyal Denge tazminatları konusunda ise yasa ile tavan ücret sınırı koymak, bu tavan ücret sınırını da işveren makamını temsil eden belediyeler lehine sendikaların örgütlü mücadelelerinin, çalışanların üretimden gelen güçleri ile toplu pazarlık etme haklarının işveren lehine sınırlanması ve hatta yok sayılması niteliğindedir. Keza bunun bir sendikanın yapacağı toplu sözleşmeyle sınırlanması da, sendikal demokrasiye, sendikal rekabete ve eşitlik ilkesine de aykırıdır. Bu nedenle 75 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4/4/2012-6289/33 md. İle eklenen Ek-15. Maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan 4/4/2012-6289/33 md. "4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere" düzenlemesinin Anayasaya aykırılığı iddiamızın kabulüyle, bu hükmün iptali talebiyle Anayasa mahkemesine gönderilmesini talep etmekteyiz.

6- Bilindiği gibi Anayasanın 90. Madde son fıkrasına (ek cümle) göre, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.

Ancak yürütme ve olayımızda onu temsilen davalı bakanlık ile organı, kendiliğinden uluslararası hukuku ve hatta Anayasayı uygulamamaktadır.

Bu nedenlerle, yukarıda aktardığımız Anayasa maddeleri ve Uluslararası sözleşmeler ile bağlayıcı AİHM/AYM kararları gözetildiğinde;

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 32. Maddesi birinci fıkra ikinci cümlesinde yer alan "bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz" ibareleri ile,

ikinci fıkra üçüncü cümlede yer alan *"bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz"* ibareleri ve üçüncü paragrafında yer alan sendikal mücadele, toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkını işverenin kendi koşullarıyla anayasada yer almayan bir sınırla sınırlayan *"ilgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır"* ibareleri açıkça Anayasanın 2., 4., 5., 10., 11., 12., 13., 14., 18., 48., 49., 50., 51., 52., 53., 54., 55., 90. 153. maddelerine aykırıdır.

Anılan ve anayasaya aykırılığı ileri sürülen yasa kuralı özgür sendika hakkını ve buna bağlı olarak Toplu İş Sözleşmesi yapma hakkını ortadan kaldırmaktadır.

Tüm bu nedenlerle, anayasaya aykırılık iddiamızın kabul edilmesiyle ilgili anayasaya aykırı kısımların iptali talebiyle Anayasa Mahkemesine gönderilmesi gerekmektedir.

7- Anayasaya, AİHS'e, ILO sözleşmelerine aykırı karar veren davalı idarenin işleminin de aynı nedenlerle iptali ve yürütmesinin durdurulması gerekmektedir.

8- YÜRÜTMENİN DURDURULMASI talebimiz, müvekkil sendikanın toplu sözleşme görüşmelerine katılımın sağlanması açısından elzemdir, aksi halin telafisi imkansızdır. Davaya konu işlemin açıkça anayasaya aykırı, ve AYM kararında bahsedildiği gibi "kanunun gözardı edilmesi gereğini" bilen ve yerine getirmeyen idarenin işlemi açıkça hukuka aykırı olduğundan, Anayasa Mahkemesine göndermezden evvel Yürütmenin Durdurulması kararı verilmelidir. Aksi durumda müvekkil sendikanın bundan sonraki TİS imzalaması da TİS görüşmelerine de katılması da hukuka aykırı biçimde engellenmiş olacaktır.

9- Şayet Sayın Mahkeme; Anayasaya aykırılık talebimizi ciddiye almayacak ve reddedecekse de, dava konusu olayda, Anayasanın 90. Maddesi gereği Uluslararası Sözleşme Hükümlerini doğrudan uygulamasını ve Uluslararası Sözleşmeye aykırı yasayı gözardı etme yükümü bulunduğunu ifade etmek isteriz. Nitekim YARGITAY HUKUK GENEL KURULU'nun 2014/2-889 E., 2015/2011 K. Sayılı kararında ifade ettiği gibi "başta yargı mercileri olmak üzere, birbiriyle çatışan temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir uluslararası antlaşma hükmü ile bir kanun hükmünü önlerindeki olaya uygulamak durumunda olan uygulayıcıların, kanunu gözardı ederek uluslararası antlaşmayı uygulama yükümlülükleri vardır."

10-4688 sayılı Kanunun "Amaç" başlığını taşıyan 1. Maddesinde, Kanunun amacının kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek olduğu; "Mahalli idarelerde sözleşme imzalanması" başlığını taşıyan 32. Maddesinde 27.06.1989 tarih ve 375 sayılı KHK'nun Ek 15. maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahalli idarede en çok üyeye sahip sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin

tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabileceği; bu sözleşmenin bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmayacağı ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamayacağı; yapılacak sözleşmenin toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresinin hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemeyeceği, mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabileceği, bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemelerin kazanılmış hak sayılmayacağı, ilgili mahalli idarenin vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamayacağı, sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşmenin kendiliğinden hükümsüz kalacağı düzenlenmiştir.

375 sayılı KHK'ya 04.04.2012 tarih ve 6289 sayılı Kanunun 33 maddesi ile eklenen Ek 15. Maddesinde *belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebileceği, sosyal denge tazminatının ödenebilecek aylık tutarının 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere ilgili belediye ve il özel idaresi ile ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikası arasında anılan Kanunda öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeyle belirleneceği* düzenlenmiştir.

Maddenin komisyon gerekçesinde de *belediyeler ve bağlı kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere ilgili belediye ile ilgili sendika arasında yapılabilecek sözleşmeyle sosyal denge tazminatı ödenebilmesine imkân sağlanması amacıyla 375 sayılı KHK'ya ek madde eklenmesini öngören yeni bir düzenlemenin tasarıya yeni çerçeve 32. madde olarak eklenmesi ve madde numaralarının buna göre teselsül ettirilmesi suretiyle kabul edildiği, Plan ve Bütçe Komisyonunca Alt Komisyon Metninin Çerçeve 32. maddesinin belediye ve bağlı kuruluşlarında sosyal denge sözleşmesi imzalanabilmesine ilişkin imkânın il özel idarelerine de tanınması nedeniyle 375 sayılı KHK'ya eklenmesi öngörülen Ek 15. maddenin yeniden düzenlenmesi suretiyle çerçeve 33. madde olarak kabul edildiği* belirtilmektedir.

27.08.2025 tarih ve 32999 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı Dördüncü Bölümünün "Sosyal Denge Tazminatı" başlığını taşıyan 1. Maddesinde *"Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine, 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesinde yer alan usul ve esaslar çerçevesinde ödenebilecek sosyal denge tazminatı aylık tavan tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) %120'sidir. Sosyal denge tazminatının verilmesi yönünde yapılabilecek sözleşmelerde, tavan tutarı aşmamak kaydıyla çeşitli adlar altında yapılan ödemeler dahil ödenebilecek tazminatın aylık tutarı, görev yapılan birim ve iş hacmi, görevin önem ve güçlüğü, görev yerinin özelliği, çalışma süresi, kadro veya görev unvanı ile derecesi gibi kriterlere göre farklı olarak belirlenebilir."* düzenlenmesine yer verilmiştir.

Kamu emekçilerinin sendikal hakları Anayasa ile güvence altına alınmış olup; bütün evrensel insan hakları ve özgürlükleri ile ilgili belgelerde de düzenlenmiştir. **Temel insan hakları içerisinde yer alan sendikal hakların; örgütlenme özgürlüğünü, toplu sözleşme yapma**

hakkını ve grev hakkını da kapsadığı açıktır.

Bu haklar içerisinde kamu çalışanları da dâhil olmak üzere bütün çalışanların toplu sözleşme yapma hakkı yer verilen mevzuat hükümleri ile güvence altına alınmış bulunmaktadır.

Anayasanın 12. Maddesinde herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu, temel hak ve hürriyetlerin kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva ettiği düzenlenmiş; "Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması" başlığını taşıyan 13. Maddesinde de temel hak ve hürriyetlerin özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabileceği; bu sınırlamaların Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağı açıkça düzenlenmiştir.

Anayasanın yer verilen 12 ve 13. Maddeleri karşısında, temel hak ve hürriyetler içinde yer alan ve toplu sözleşme yapma hakkını da kapsayan sendikal hakların ancak ve ancak kanunla ve Anayasa tarafından belirtilen sebeplere istinaden sınırlanabileceği ve kimsenin kaynağını Anayasadan almayan bir Devlet yetkisi kullanamayacağı Anayasal ilkesi karşısında; Anayasa ve Anayasanın açıkça düzenlediği biçim ve şekilde, öngörülen usul ve esaslara kanunla düzenlenmesi gereken bir sınırlamanın olağan dönem kanun hükmünde kararname ile getirilmesi hukuka ve Anayasaya açıkça aykırıdır.

Nitekim Anayasa Mahkemesi de E:2011/144, K:2013/23 ve 31.01.2013 tarihli kararı ile Anayasa Mahkemesinin 05.10.2000 tarih ve E.2000/45, K.2000/27 sayılı Kararında da vurgulandığı üzere, Anayasanın 7, 87 ve 91. maddelerinin birlikte değerlendirilmesi sonucunda, yasama yetkisinin genel ve asli bir yetki olması, TBMM'ye ait bulunması ve devredilememesi karşısında KHK çıkarma yetkisinin kendine özgü ve ayırık bir yetki olduğunun anlaşıldığı; dolayısıyla yetki yasalarının yasama yetkisinin devri anlamına gelecek ya da bu izlenimi doğuracak biçimde yaygınlaştırılıp genelleştirilmemesi gerektiği; KHK'lerin ancak ivedilik gerektiren belli konularda, kısa süreli yetki yasaları temel alınarak etkin önlemler ve zorunlu düzenlemeler için yürürlüğe konulmak durumunda olduğu; Anayasanın 91. maddesinin Danışma Meclisi'nde görüşülmesi sırasında KHK çıkarabilmesi için hükümete yetki verilmesinin nedeninin "çok acele hallerde hükümetin elinde uygulanacak bir seri kural olmadığı için, acele olarak çıkarılıp ve hemen olayın üstüne gidilmesi gereken hallerde çıkarılması için" bu düzenlemenin getirildiğinin belirtildiği; Anayasa Mahkemesinin 1990'lardan bu yana verdiği kararlarda, TBMM'nin Bakanlar Kuruluna KHK çıkarma yetkisi vermesi için "ivedilik, "zorunluluk" ve "önemlilik" gibi üç koşulun birlikte bulunması gerekeceğine yönelik içtihat oluşturduğunun gözlendiği (06.02.1990 günlü ve E.1988/62, K.1990/3); Anayasa Mahkemesinin 16.10.1993 günlü ve E.1993/26, K.1993/28 sayılı kararında ise KHK'ların ancak ivedilik isteyen belli konularda, kısa süreli yetki yasaları temel alınarak etkin önlemler ve zorunlu düzenlemeler için yürürlüğe konulacağına karar verdiği ve ivedilik koşulu ile etkin önlemler ve zorunlu düzenlemeleri taşımayan hususlarda KHK çıkarma yetkisi verilmesinin yasama yetkisinin devri anlamına geleceği yönünde karar verdiği; Anayasanın 91. maddesinde düzenlenen kanun hükmünde kararnameler, işlevsel yönden yasama işlemi niteliğinde olduğundan yargısal denetimlerinin yapılması görev ve yetkisinin Anayasanın 148. maddesi ile Anayasa Mahkemesine verildiği; yargısal denetimde kanun hükmünde kararnamenin, öncelikle yetki kanununa sonra da Anayasaya uygunluğu sorunlarının çözülmesi gerektiği; Anayasaya uygunluk denetiminin içerisine öncelikle kanun hükmünde kararnamenin yetki kanununa uygunluğunun denetiminin de girdiği, çünkü Anayasada Bakanlar Kuruluna ancak yetki

kanununda belirtilen sınırlar içerisinde kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verilmesinin öngörüldüğü, dolayısı ile yetkinin dışına çıkılmasının kanun hükmünde kararnameyi Anayasaya aykırı duruma getireceği; **olağanüstü hal kanun hükmünde kararnamelerinden farklı olarak olağan dönemlerdeki kanun hükmünde kararnamelerin bir yetki kanununa dayanmasının zorunlu olduğu; kanun hükmünde kararnamenin Anayasaya uygun bir yetki kanununa dayanmasının geçerliliğinin ön koşulu olduğu ve bir yetki kanununa dayanmadan çıkartılan veya dayandığı yetki kanunu iptal edilen kanun hükmünde kararnamelerin içeriği Anayasa'ya aykırılık oluşturmaya bile bunların Anayasa'ya uygunluğundan söz edilemeyeceği; Anayasanın 91. maddesinin birinci fıkrasında "Sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere, Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümde yer alan siyasî haklar ve ödevler..."in kanun hükmünde kararnamelerle düzenlenemeyeceğinin düzenlendiği, bu kural gereğince Türkiye Büyük Millet Meclisinin "Bakanlar Kurulu"na ancak kanun hükmünde kararnameyle düzenlenmesi yasaklanmış alana girmeyen konularda kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verebileceği, Anayasanın herhangi bir maddesinde kanunla düzenleneceği öngörülen bir konunun, Anayasanın 91. maddesinin birinci fıkrasının açıkça yasakladığı hükümler ile ilgili olmadıkça ya da Anayasanın 163. maddesinde olduğu gibi kanun hükmünde kararname çıkarılamayacağı açıkça belirtilmedikçe kanun hükmünde kararname ile düzenlenmesinin Anayasa'ya aykırılık oluşturmayaacağına karar verilerek temel hakların Kanun Hükmünde Kararnameler ile düzenlenemeyeceğinin altı çizilmiştir.**

Yukarıdan beri yapılan açıklamalar ve mevzuat hükümleri ile yargı kararları karşısında; toplu iş sözleşmesinin, sendikal özgürlüğün bir parçası olarak değerlendirilmesi gerektiği, sendikal haklar çerçevesinde sendikalar ile Devlet arasında toplu görüşme ve bu görüşme sonunda toplu iş sözleşmesi yapılabileceği ve bu sözleşmenin geçerli olduğu; kamu görevlileri olan memurlar tarafından kurulan sendikaların, işveren konumundaki idare ile toplu görüşme ve sonucunda yapılan toplu sözleşmenin, Türkiye tarafından imzalanmış olan uluslararası sözleşmelere uygun olduğu, toplu sözleşmenin, sendika için üyelerinin çıkarlarını iyileştirme ve korumanın temel bir yolu olduğu; mahalli idarelerde sosyal denge sözleşmesi yapılmasının da bu çerçevede Anayasal güvence altında bulunan ve uluslararası sözleşme ve antlaşmalarla uygun bulunan bir temel hak ve hürriyet olduğu, bu çerçevede **gerek Anayasa ve gerekse uluslararası sözleşmeler ile iç hukuk normlarından üstünlüğü kabul edilen hükümler dikkate alındığında temel hak ve hürriyetlerden olan toplu sözleşme hakkının Kanun Hükmünde Kararname ile sınırlandırılmayacağı gibi; tavan tutarın belirlenmesi noktasında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 15. Maddesinin bir yetki kanununa dayanmasının zorunlu olmasına rağmen bir yetki kanununa dayanmadan çıkartılan söz konusu düzenlemenin hukuka uygun bulunmadığı ve yasal dayanaktan yoksun olduğu; 6289 sayılı Kanunun 33. Maddesinde de kanunkoyucu tarafından sosyal denge sözleşmelerinin imzalanması noktasında herhangi bir tavan tutarın getirilmediği ve Kanunda söz konusu tavan tutarın toplu sözleşmede belirleneceğinin düzenlendiği ve 27.08.2025 tarih ve 32999 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı Dördüncü Bölümünün "Sosyal Denge Tazminatı" başlığını taşıyan 1. Maddesinde "Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine, 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesinde yer alan usul ve esaslar çerçevesinde ödenebilecek sosyal denge tazminatı aylık tavan tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) %120'sidir. Sosyal denge tazminatının verilmesi yönünde yapılabilecek sözleşmelerde, tavan tutarı aşmamak kaydıyla çeşitli adlar altında yapılan ödemeler dahil ödenebilecek tazminatın aylık tutarı, görev yapılan birim ve iş hacmi, görevin önem ve güçlüğü, görev**

yerinin özelliği, çalışma süresi, kadro veya görev unvanı ile derecesi gibi kriterlere göre farklı olarak belirlenebilir." şeklinde düzenleme getirildiği anlaşılmaktadır.

Bu durumda, temel hak ve hürriyetlerin kanun hükmünde kararname ile düzenlenmesine ve sınırlandırılmasına hukuken imkân bulunmadığı gibi; bir yetki kanununa dayanmadan çıkartılan 375 sayılı KHK'nun Ek 15. Maddesine ve bu maddeye istinaden 27.08.2025 tarih ve 32999 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı Dördüncü Bölümünün "Sosyal Denge Tazminatı" başlığını taşıyan 1. Maddesi ile tavan tutarın getirilmesine hukuken imkân bulunmamaktadır.

Nitekim 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerinden söz konusu KHK'nun çıkarılabilmesine imkân sağlayan yetki kanunlarının, 12.03.1986 tarih ve 3268 sayılı Kanun, 09.04.1987 tarih ve 3347 sayılı Kanun, 12.10.1988 tarih ve 3479 sayılı Kanun ve 01.06.1989 tarih ve 3569 sayılı Kanun olduğu anlaşılmaktadır.

3268 sayılı Kanun Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet Ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 3347 sayılı Kanun 12.3.1986 Tarih ve 3268 Sayılı Kanun ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilatlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Yetki Kanunu, 3479 sayılı Kanun 3268 Sayılı Kanun ile 3347 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması, 2954 sayılı Kanunun Bir Maddesinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, 3569 sayılı Kanun Türkiye - Almanya Ticaret Mukavelesine Müzeyyel Olarak Ankarada 19 Mayıs 1936 Tarihinde Tanzim Ve İmza Edilen 3 Üncü İtilafın Tasdiki Hakkında Kanun olup; söz konusu kanun hükümlerinin incelenmesinden 375 sayılı KHK'nun Ek 15. Maddesinin getirilmesine dair herhangi bir yetki verilmediği görülmektedir. Kaldı ki 3569 sayılı Kanun 31.12.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 666 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmış olup; 3659 sayılı Kanunun hala geçerli olduğunu ve bu Kanun ile bu Kanunun gönderme yaptığı mevzuata istinaden işlem tesis edilmesine de hukuken imkân bulunmamaktadır.

Anlaşılabacağı üzere, 375 sayılı KHK'nun Ek 15. Maddesi olarak getirilen düzenleme; 3268, 3347, 3479 ve 3569 sayılı yetki kanunları kapsamı dışındadır.

Tüm bu nedenlerle; hukuka açıkça aykırı davalı idare işleminin yürütmesinin durdurulması ve iptali ile, anayasaya aykırılık talebimizin değerlendirilmesi için işbu davayı açmak durumunda kaldık.

SONUÇ VE İSTEM : Arz olunan ve re'sen nazara alınacak nedenlerle;

1-Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün 30.09.2025 tarih, E-53773008-622.02-12264640 sayılı düzenleyici işlemi yetki, şekil, sebep, konu, amaç yönlerinden hukuka Anayasaya, Uluslararası Sözleşmelere ve Antlaşmalara, Avrupa Sosyal Şartına, 87 sayılı ILO Sözleşmesine, 98 sayılı ILO Sözleşmesine aykırı olduğundan öncelikle yürütmesinin durdurulmasına ve iptaline, davamızın duruşmalı olarak görülmesine;

2-27.08.2025 tarih ve 32999 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Yerel Yönetimler Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı Dördüncü Bölümünün "Sosyal Denge Tazminatı" başlığını taşıyan 1. Maddesinin "Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine, 4688 sayılı

Kanunun 32 nci maddesinde yer alan usul ve esaslar çerçevesinde ödenebilecek sosyal denge tazminatı aylık tavan tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) %120'sidir." şeklindeki 1. cümlesinin ve "Sosyal denge tazminatının verilmesi yönünde yapılabilecek sözleşmelerde, tavan tutarı aşmamak kaydıyla çeşitli adlar altında yapılan ödemeler dahil ödenebilecek tazminatın aylık tutarı, görev yapılan birim ve iş hacmi, görevin önem ve güçlüğü, görev yerinin özelliği, çalışma süresi, kadro veya görev unvanı ile derecesi gibi kriterlere göre farklı olarak belirlenebilir." şeklindeki 2. cümlesinde yer alan **"tavan tutarı aşmamak kaydıyla çeşitli adlar altında yapılan ödemeler dahil"** ibaresinin iptaline;

3-Davalı idarenin işlemine dayanak olan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 32. Maddesi birinci fıkra ikinci cümlesinde yer alan "bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz" ibareleri ile, ikinci fıkra üçüncü cümlede yer alan "bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz" ibareleri ve üçüncü paragrafında yer alan "ilgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır" ibareleri ile; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4/4/2012-6289/33 md. İle eklenen Ek-15. Maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan "4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere" ibaresinin;

Anayasanın 2., 4., 5., 10., 11., 12., 13., 14., 18., 48., 49., 50., 51., 52., 53., 54., 55., 90. Maddelere aykırı olduğundan **Anayasaya aykırılık iddiamızın kabulüyle** bu kısımların iptali talebiyle Anayasa Mahkemesine gönderilmesine, Anayasa Mahkemesi konu hakkında bir karar verene kadar dava konusu düzenleyici işlemin yürütmesinin durdurulmasına; yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalıya yükletilmesine karar verilmesini saygı ile arz ve talep ederiz. 28.11.2025

Davacı Vekilleri

Av. Doğan ERKAN

Av. Uğur Yusuf DEMİR

Av. Devrim Sıla AYHAN

EKLER:

- 1- Vekaletname
- 2- Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün 30.09.2025 tarih, E-53773008-622.02-12264640 sayılı düzenleyici işlemi