



EMNİYET TEŞKİLATI SENDİKASI
Genel Sekreterlik

Sayı: ETS.06.MS.516.06-2025/551
Konu: 657 Kanun Kapsamındaki
İzinlerin Kullanılması

04.07.2025

EDİRNE İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE
Cumhuriyet Polis Merkezi Amirliği

Emniyet Teşkilatı Sendikası tamamı Emniyet Teşkilatı'nda görev yapan emniyet mensuplarınca kurulan ve yönetilen, üyelerinin tümü Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra kadrolarında görev yapan personelden oluşan Türk Polis Teşkilatı'nın tek sendikasıdır.

Emniyet Teşkilatı Sendikası olarak sendikal faaliyetler kapsamında yaptığımız ziyaretlerde sendika üyelerimizin talep ve şikayetlerini ilgili makamlara iletmekteyiz. Bu kapsamda Sincan İlçe Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan arkadaşlarımızdan senelik, mazeret vb izinlerin kullanımı ile alakalı çok sayıda şikayet almaktayız.

Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görevli memurların hizmet sınıflarından Emniyet Hizmet Sınıfı (Bekçi, Polis Memuru, Komiser, Emniyet Amiri, Emniyet Müdürü) ile diğer hizmet sınıfı tabi memurların çalışma şartlarını düzenleyen yasal düzenlemeler konusunda, birim amirleri ve idari bürolarda çalışan memurdaki bilgi eksikliği nedeniyle mağduriyetler yaşanmaktadır.

Emniyet Hizmetleri Sınıfı (3201 sayılı kanun) dışındaki diğer hizmet sınıflarına tabi memurlar (mühendis, psikolog, sosyal çalışmacı, doktor, bilgisayar işletmeni, VHKİ, şoför, tekniker, teknisyen, teknisyen yardımcısı, hizmetli, terzi, kuaför vb) izinleri 657 sayılı kanuna tabidir.

İl Emniyet Müdürlüklerinin talebi ve Valilik Olurları ile 5442 sayılı Kanunun 11. maddesi ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar hakkındaki genelgenin 4. ve 5. maddesi hükümlerince kolluk personelinin (Emniyet Hizmetleri Sınıfı) yıllık izinleri kapatılmaktadır.

Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı personelin bu madde hükmünce yıllık izinlerinin kapatılması talep edilirken kapsama Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışında görev yapan personel de dahil edilmektedir. 657 sayılı Kanunun 103. maddesinde yıllık izinlerin kullanılışı hüküm altına almış olup yıllık izinlerin kapatılması hususunda bir sınırlama getirilmemiştir. 3201 sayılı Kanunda da Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışında görev yapan diğer hizmet sınıflarına tabi personelin yıllık izinlerinin kapatılmasına yönelik bir sınırlandırma yoktur.

Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışında görev yapan kamu görevlilerinin yıllık izinleri yalnızca olağanüstü dönemlerde kapatılırken Emniyet Teşkilatında görev yapan Emniyet Hizmetleri Sınıfı olmayan personelin olağanüstü olmayan dönemlerde dahi yıllık izinleri Emniyet Hizmetleri Sınıfı personel ile birlikte kapatılmaktadır. Ayrıca üyelerimizin parça parça izin kullanma taleplerinin reddedildiği, bir haftanın altında izin kullandırılmadığı, bir günlük izin taleplerinin olumsuz karşılandığı yönünde Sendikamıza çok sayıda şikayet gelmektedir.

İdarenin her konuda olduğu gibi memurun yıllık izin kullanacağı zamanı belirleme yetkisi de sınırsız ve mutlak bir yetki değildir. Keza idarenin her türlü eylem ve işlemleri yargı denetimine tabidir. Bu itibarla Teşkilatımızda Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışında görev yapan personelin olağanüstü olmayan dönemler dışında yıllık izinlerinin ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde kapatılmamasını talep ediyoruz.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun senelik izinlerin kullanımı başlıklı **Madde 103**

– “Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım, kısım kullanılabilir.” şeklinde düzenlendiği görülmektedir. Bu madde değerlendirildiğinde senelik izinlerin kullandırılmasında amirlerin sadece zaman bakımından takdir yetkisinin var olduğu, süre bakımından herhangi bir yetkisinin olmadığı görülmektedir. Bu anlamda üyelerimize yöneltilen 7 günden az olmamak ve haftalık izinlerini de içine alacak şekilde senelik izin talep edilmesi yönünde gelen amirlerin yukarı da izahı yapılan hem yazılı hem de sözlü emirlerinde hukuka uygunluk yoktur.

Zira personel senelik izne ne zaman çıkacağına ve kaç gün çıkacağına kendisi karar verecektir. Zaman bakımından uygulamada ise her ne kadar idarenin takdirin de olsa da yukarıda açıklanan sebeplere uygun olmak, personelin izne çıkması durumunda kamu hizmetlerinin sürekliliğinin etkilenip etkilenmeyeceği etkilenecek ise bunların neler olduğunu makul gerekçelerle bildirmek zorundadır.

Bu anlamda ülke geneline farklı uygulamaların meydana gelmesi nedeniyle çıkarılan ilgi sayılı izinler hakkında Emniyet Genel Müdürlüğü genelgesinin 4 bendi “ Yıllık izinlerin kullanıma süresi hususunda herhangi bir gün sınırlaması bulunmamakta olup yıllık izin vermeye yetkili amirin onayı ile personelin talep ettiği gün süresi kadar yıllık izin verilebileceği “

Yine aynı genelgenin c bendinde ise “Yıllık izin kullanacak personel sayısında herhangi bir sınırlama (%5,%10,%20 kotası gibi) bulunmadığını, ” şeklinde düzenlemelere gidilerek ülke genelinde farklı uygulamaların önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Bu anlamda yukarıda sayılan hukuki durumlara aykırı şekilde yapılan idari işlemlerin anayasanın 125. Maddesinde belirtilen “İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır” hükmü ile İYUK 2. Maddesinde düzenlenen iptal davasının konusunu oluşturabileceği ve yapılan hukuka aykırı işlemin yeni işlem tesisi yoluyla düzeltilmesi gerektiği bildirilmiştir.

Şöyle ki;

17/03/1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda;

1 Ocak yılbaşı,

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü,

19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı,

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü,

30 Ağustos Zafer Bayramı,

28 Ekim öğleden sonradan itibaren 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı,

Arefe gününden itibaren ramazan ve kuran bayramları,

genel tatil, resmi bayram ve dini bayram günleri olarak belirlenmiştir.

Yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun Çalışma saatleri konu başlıklı 99. Maddesinde;

“Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. “ düzenlemesinin ise haftalık izinlerle ilgili bir düzenleme olduğu açıktır. Üyemizin izin talebi dikkate alındığında izninin başlaması öncesinde veya izin bitiş tarihine rastlayan herhangi bir resmi tatilinde bulunmadığı izin tarihi öncesi ve sonrasında haftalık izin günü bulunduğu ortadadır. Keza üyemizce talep edilen izin öncesinde veya sonrasında resmi tatil olması durumunda dahi iki resmi tatil arasını kapsayacak şekilde izin kullandırılmayacağına dair herhangi bir yasal düzenleme olmadığı da ortadadır.

Her ne kadar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 103. Maddesi senelik izinlerin kullanımı konusunda birim amirlerine takdir yetkisi tanımış olsa dahi bu yetkini keyfî ve sınırsız olmayacağı açıktır. Danıştay 8. Dairesinin E:2010/2 sayılı ve 27/01/2010 tarihli kararında “ *İdarelerin idari işlem tesis ederken yararlandığı serbestiye takdir yetkisi denilir. Takdir yetkisi idareye bırakılan belli ölçüde karar alma özgürlüğüdür. Hukuken kabul edilebilir koşulların oluşumu halinde tanınmış bir serbestidir. Takdir yetkisine dayalı işlemlerin hukukun belirlediği sınırların ve eşitlik kuralı gözetilerek kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun şekilde, objektif, makul ve geçerli neden ve gerekçelere dayalı olarak tesis edilmesi gerekir.”* Şeklinde ilgili daire kararında da belirtildiği üzere idarece kullanılacak takdir yetkisi kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun şekilde ve makul ve geçerli neden ve gerekçelere dayanmak zorundadır. Bu nedenle ilgi b sayılı yazınız ile bildirilen ret gerekçeleri makul ve geçerli nedenlere dayanmamakta, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 10. Maddesinde belirtilen Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları başlıklı maddenin 2. Fıkrasında da belirtildiği hakkaniyet ve eşitlik içinde davranma görev ve yükümlüğüne uymamaktadır.

Yazımız ekinde sunulan İlgi sayılı Devlet Personel Başkanlığının yazısında yine bizim de katıldığımız görüş olarak yıllık izinlerin kullanılacağı zaman bakımından idareye takdir yetkisi tanınmış olsa bile 5 gün yıllık izin talebinde bulunan bir personele verilen bu izne, tatil olarak belirlenen ve yıllık izin süresi içerisinde kalmayan Cumartesi ve Pazar günlerinin de dahil edilmesi hususunda **kamu kurum ve kuruluşlarının takdir yetkisi bulunmamaktadır** denilerek izin süresinin belirlenmesinde izni kullanacak personelin talebinin esas olduğu ortaya konulmuştur.

217 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin amaç başlıklı 1. Maddesi *Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin amacı, Kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, müessir ve ekonomik*

şekilde yürütülebilmesi için; Devlet Personel rejiminin temel ilke ve politikasının, Devletin ve diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerinin; kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde çalışacak memur ve diğer kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerinin; memleketin kültür, sosyal ve ekonomik şartlarına ve hukuki esaslarına uygun olacak şekilde düzenlenmesi, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonun sağlanması, uygulamalarda görülecek aksaklıkların giderilmesi mevzuatın değişen şartlara göre geliştirilmesi, Kamu personelinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerini sağlamak ve bu konulardaki uygulamanın takip ve denetlenmesi; kullanılan idari usul ve Metodların değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli bütün mevzuat çalışmalarının ilmi ve tarafsızlık esaslarına göre yürütülmesinde görevli ve yetkili olmak üzere Başbakana bağlı Devlet Personel Başkanlığı'nın kurulmasına, teşkilat ve görevlerine dair esasları düzenlemektir. Kapsam başlıklı 2. Maddesi a bendinde Genel bütçeye dahil dairelerle, katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar, görev başlıklı 3. Maddesi g bendinde ise Personel mevzuatı ve teşkilatlanma ile ilgili konularda, kamu kurum ve kuruluşlarında değişik uygulamaları önleyecek ve uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri tespit etmek ve uygulamayı izlemek hükümleri irdelendiğinde ilgi esayılı yazının kurumunuzca bağlayıcı olduğu ve buna uygun işlem tesis etmeniz gerektiği açıktır

Nitekim bu hukuka aykırı uygulamanın sadece sizin biriminizde gerçekleştiği diğer kurumlar ve Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan hiçbir merkez ve taşra biriminde böyle bir uygulamanın olmadığı ve bu sebeplerle hukuka aykırı uygulamanızın anayasanın 10. Maddesinde düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olduğu açıktır. Zira *Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*

Anayasanın 125. Maddesi “İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır” hükmü ile idare tarafından tesis edilen işlemlerin yargı denetimine tabi olacağı yine anayasanın 129. Maddesi 2. Fıkrasındaki “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkileri ini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine **rücu edilmek** kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir. ” Şeklindeki hüküm dikkate alındığında kamu görevlilerinin kamu hizmetlerini yerine getirirken görev ve yetkilerini anayasa, kanun ve diğer yasal mevzuat hükümlerine göre yerine getirme s i gerektiği, buna aykırı gerçekleştirilen iş ve işlemler dolayısıyla ilgilerin hak ve menfaatler inin ihlali ile zarara uğramaları halinde görev kusuru oluşacağı ve bu zararların giderilmesinin kusurlu personele rücu edilmek kaydıyla İdare aleyhine açılacağı açıktır.

Yukarıda arz ve izahı yapılan hukuka aykırı işleminizin ilgili mevzuat hükümlerine uygun şekilde düzeltilerek üyemizin mağduriyetinin derhal giderilmesini, aksi yönde uygulamalar da bulunulması halinde sendikamız tarafından Cumhuriyet Başsavcılığınca görevleriniz gereklerine aykırı davranmanız sebebiyle adli sürecin başlatılması amacıyla gerekli girişimlerin yapılacağını ve hukuka aykırı işlemlerinizin ortadan kaldırılması amacıyla İdari yargı da İptal davası ve üyemizin uğrayacağı zararların tazmini için tam yargı davası açılacağını ve bu sebeple idarece karşılanmak zorunda kalınacak tazminatların hukuka aykırı işlemin yapılmasında kusuru bulunan personele rücu edilebileceği hususunu tarafınıza bildiririz.

4688 sayılı kanunun gereğince talebimizin sonucu hakkında sendikamıza bilgi verilmesini, bilgi yazının emniyetteskilatisendikasi@hs01.kep.tr kep adresine gönderilmesi hususunu;

Arz ederiz.



Mustafa Z. ÖZKAN
Genel Sekreter



İsmail OKUMUŞ
Genel Başkan