D.1/2020 YİM:164/2016

Yüksek İdare Mahkemesinde.

Anayasa’nın 152.maddesi Hakkında

Mahkeme Heyeti: Tanju Öncül, Beril Çağdal, Peri Hakkı.

Davacı:Latif Akça, Zeytinlik Sokak No:1/A, Balıkesir, Lefkoşa

İle

Davalı :Lefkoşa Türk Belediyesi, Lefkoşa Türk Belediye

Başkanı, Başkan Vekili, Belediye Meclis Üyeleri ve Kasaba Hemşehrileri-Lefkoşa

2-Lefkoşa Türk Belediyesi Disiplin Kurulu, Lefkoşa Belediyesi, Lefkoşa

A r a s ı n d a.

Davacı namına:Avukat Meltem Atakara

Davalılar namına:Avukat Müjde Türker Ertanın

.............

K A R A R

Tanju Öncül: Davacının:

” A) 10/05/2016 tarihli ve 128/76/A-2-3-9 sayılı ve/veya

tarihli olup, davacının bilgisine 10/05/2016 tarihinde gelen ve davacı hakkında disiplin yargılaması sonunda verilen disiplin cezasını bildiren ve/veya davacı aleyhine disiplin cezası kararının ve/veya bu karar tahtında yapılan işlemlerin ve/veya eylemlerin hükümsüz ve etkisiz olduğuna ve herhangi bir sonuç doğurmayacağına dair Mahkeme emri ve/veya hükmü;

B) 5/5/2016 tarih ve M:D:K:K No:11/2016 sayılı ve/veya tarifli olup, davacının bilgisine 10/05/2016 tarihinde 128/76/A-2-3-9 sayılı yazı ile gelen ve davacı hakkında disiplin yargılaması sonunda verilen disiplin cezasını bildiren ve/veya davacı aleyhine ”Belediye görevinden çıkarma“ disiplin cezası kararının ve/veya bu karar tahtında yapılan işlemlerin ve/veya eylemlerin hükümsüz ve etkisiz olduğuna ve herhangi bir sonuç doğurmayacağına dair Mahkeme emri ve/veya hükmü;“

talepleriyle başlattığı davası, dava konusu kararın,gerekçeden yoksun, mevzuata, eşitliğe, ayrımcılık yasağına, tarafsızlığa ve orantılılık ilkelerine aykırı, yetki aşımı ile veya yetkinin kötüye kullanılması suretiyle alınmış, gerekli araştırma yapılmadan, savunma hakkı tanınmadan, hafifletici sebepler dikkate alınmadan verilmiş olduğu özlü hukuki esaslara dayandırılmıştır.

Davanın dayandığı gerekçeler başlığı altında ise:

”4. Davalılar tarafından 2.paragrafta tanımı yapılan yazı 65/2007 sayılı yasanın 94/1-2 maddesine aykırıdır. Zira ilgili yasa maddesi ”Hakkında disiplin kovuşturması açılan belediye personeline, kovuşturmaya neden olan eylem ve davranışları, soruşturma memuru tarafından açıkça ve yazılı olarak geciktirilmeden bildirilir ve kendisinden yazılı savunması istenir...“ şeklinde düzenlenmiş olup birçok yüksek mahkeme kararında da belirtildiği üzere kişi aleyhinde başlatılmak istenen ve/veya müdafaası talep olunan fiili tam olarak bilmesi gerekmektedir.

5. Davacı 24/02/2016 tarihli yazı ile Davalılara talep etmiş oldukları ancak herhangi bir açıklama içermeyen bilgilendirme yazısına cevaben müdafaa yazısını gönderdi. Davalılar, Anayasa’nın 17.Maddesi ve 65/2007 sayılı yasanın 94/1-2 maddesi uyarınca Davacının savunma hakkını ihlal etmişlerdir. Yazılı savunmasının istenmiş olması ve davacının yazılı savunma yapmış olması kendisine bu hakkın tam olarak tanındığı şeklinde yorumlanamaz zira Davacı ne ile suçlandığını ve/veya hakkındaki şikayetin ne olduğu konusunda bilgi sahibi değildi. İlgili makam yetkisini aşarak ve/veya kötüye kullanarak Anayasa tarafından tanınan bir hakkı keyfi biçimde ve/veya hatalı uygulayarak sınırlandırdı. Davalılar idarenin hukuka uygun davranma yükümlülüğüne ve/veya disiplin hukuku esaslarına ve doğal adalet ilkelerine aykırı davranmışlardır.

9. Davacı sosyal hayatında son derece faal bir kimse olup, ülkesi ile ilgili güncel konulara hassas ve duyarlı bir kimsedir. Davacı Rauf Raif Denktaş ve Düşüncelerini Yaşatma Derneği başkanıdır. İlgili tarihlerde özellikle Türkiye’den gelecek Su konusunda alınan kararları ciddi şekilde eleştirmiştir. Yapmış olduğu eleştirin hemen akabinde Lefkoşa Türk Belediyesi Başkanının talimatı ile herhangi bir mazaret göstermeksizin Bayındırlık ve İmar Şubesinin emlak bölümüne atandı. Davalılar, Davacı ile Belediye Başkanı arasındaki ihtilaflardan ötürü Davacı aleyhinde taraflı ve/veya kötü niyetli olarak ilgili disiplin yargılamasını başlattı ve yine aynı sebeplerle Davacı hakkına dava konusu kararı verdiler.

10) Davacı, 65/2007 yasılı Yasanın 96/5-a maddesinde düzenlenen

”Bir yılda toplam otuz gün izinsiz veya özürsüz olarak görev yerine gelmemek;

Ancak görev yerine muayyen bir süre gelip izinsiz veya özürsüz görev yerinden ayrılmak, o gün izinsiz veya özürsüz olarak görev yerine gelmemek anlamını taşır” fiilinden ötürü yargılanıp suçlu bulunmuştur. Davacı esasen ve özellikle 2.Cümlede belirtilen izinsiz, mazaretsiz veya özürsüz görev yerinden ayrıldığı iddiası ile yargılanmıştır. Davalılar sözkonusu maddeyi yanlış ve/veya haksız ve/veya kötü niyetli olarak yorumlamıştırlar. Davalıların Davacı aleyhinde vermiş olduğu olduğu dava konusu Belediye Görevinden Uzaklaştırma kararı yasal dayanaktan yoksundur ve hukuka aykırıdır. Zira Davacı ithamnamede belirtilen günlerde görev yerinden tamamen ayrılmamıştır. Davacının fiili Davalılar tarafından yanlış ve/veya hukuka aykırı değerlendirmiştir. İlgili yasa maddesi görev yerinden ayrılmaktan bahsetmektedir, halbuki Davacı sürekli olarak dışarda çalışan biri olmakla birlikte Davacı görevini savsaklama, Belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini engelleme gibi bir niyeti hiçbir zaman olmadığı gibi kendisine verilen görevi layığı ile yerine getiren ve her zaman Davalının çıkarlar ve onurunu düşünen bu şekilde çalışan bir personeldir.

12. .....................................................

.....................................................

Disiplin Cezasını amacı ”Belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak”tır. Davacının davaya konu disiplin kararının hiçbir yerinde Davacını sözkonusu eylemlerinin belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesine engel teşkil edip etmediğine değinilmemiştir. Dava konusu disiplin kararı amaç yönünden sakattır ve hukuka aykırıdır.“

şeklindeki iddialara yer verilmiş, ayrıca Davacı lehine olan hafifletici nedenlerin ve cezalandırma prensiplerinin dikkate alınmadığı, benzer durumdakilere yazılı uyarı cezası verildiği ileri sürülmüştür.

Anılan özdeki davaya karşı dosyalanan Müdafaa Layihasında:

”1. Davalılar, ön itiraz olarak iddia eder ve der ki;

Anayasanın 152.maddesine göre Yüksek İdare Mahkemesinde dava açılabilmesi için, yürütsel veya yönetsel yetki kullanan organ, makam veya kişinin kararının, işleminin veya ihmalinin Anayasanın veya herhangi bir yasanın veya buna uygun olarak çıkarılan mevzuatın kurallarına aykırı olması veya bunların söz konusu organ veya makam veya kişiye verilen yetkiyi aşmak veya kötüye kullanmak suretiyle yapılmış olması, gerekli olmasına rağmen, davalılar dava konusu karar ve/veya kararları alırken ve/veya işlemleri yaparken Anayasaya aykırı hareket etmemiş ve/veya yetkisini aşmamış ve/veya kötüye kullanmamış, Belediye Personel Yasasına uygun hareket etmiş ve/veya işbu yasanın gereklerini bir tamam yerine getirmiştir. Dolayısı ile Davalılar iddia eder ki, davacının dava sebebi yoktur ve/veya davacı işbu davayı ikame etme hakkına sahip değildir.

2. Davalılar yine ön itiraz olarak iddia eder ve der ki: Davacının Yüksek İdare Mahkemesinde dava ikame edebilmesi için, davalıların karar ve/veya işlemlerinden meşru menfaatlerinin doğrudan doğruya ve olumsuz yönde etkilenmesi gereklidir. Davalılar iddia eder ki, yukarıdaki ön itirazda da belirtildiği üzere, davalıların karar ve/veya işlemleri hukuka aykırı olmadığı cihetle, davacının meşru menfaatlerinin işbu karar ve/veya işlemlerden doğrudan doğruya ve olumsuz yönde etkilenmesi mümkün değildir. Davalılar iddia eder ki, belirtilen nedenlerle, davacının meşru menfaatinin bulunuduğu bir an için kabul edilse bile, ki reddedilir, meşru menfaatinin doğrudan doğruya ve olumsuz yönde etkilendiği söylenemeyeceğinden, davacının dava sebebi yoktur ve/veya davacı işbu davayı ikame etme hakkına sahip değildir.“

şeklindeki iki adet ön itiraza yer verilmiş, ayrıca Davacının hukuki iddialar başlığı altında ileri sürdüğü hususların aksinin geçerli olduğu iddia edilmiştir.

Bunlar dışında dayanılan olgular başlığı altında ise:

”14. Davalılar, Davacının Talep Takririnin gerekçeler başlığı altındaki 1’inci paragrafını açıkça kabul etmediği oranda reddeder. Davalılar iddia eder ve der ki, Davalı No.2 65/2007 sayılı Belediye Personel Yasası tahtında Disiplin işlemlerini işbu yasa çerçevesinde yapmakla görevlendirilmiş olmakla birlikte tüzel kişiliğe sahip bir organ ve/veya makam olmadığından ve/veya Anayasanın 152.maddesi ile kast edilen organ ve/veya makamlardan olmadığından dava edilmemeliydi. Dolayısı ile davalılar ve/veya Davalı No.2 iddia eder ve der ki, işbu dava davalı No.2 açısından ileri götürülmemelidir ve/veya her hal ve karda yukarıda belirtilen ön itirazlar nedeni ile işbu dava yersiz ve/veya mesnetsizdir.

16. Davalılar, Davacının Talep Takririnin gerekçeler başlığı altındaki 3’üncü ve 4’üncü paragrafını red ve inkar eder, ciddi surette ispatını talep eder. Davacı 65/2007 sayılı Belediye Personel Yasası’na tabii bir personel olup, Davacı aleyhinde yapılan disiplin işlemleri işbu yasa ve işbu yasa tahtında yapılan tüzük gereğince yapılmıştır. Soruşturma işlemleri yapılırken yine işbu yasanın 94’üncü maddesi gereğince Disiplin İşlemlerinde Uyulması Zorunlu İlkelere uyulmuştur. Davacıya 11 Şubat 2016 tarih 128/76/A-2-3-3 sayılı yazı ile kovuşturmaya neden olan eylem ve davranışları açıkça ve yazılı olarak geciktirilmeden bildirilmiş ve yasa gereği savunma için 10 günden fazla süre verilmiştir. Davacıdan savunması talep edilirken yazılan yazıda yasanın 96(5)(A) maddesinde yapılan suç tanımını içerecek şekilde açıkça işlemiş olduğu düşünülen fiil ve/veya suç belirtilmiş olup, Davacı savunmasını, herhangi bir itiraz yapmadan ve/veya ek bilgi ve/veya belge talep etmeden, süresi içerisinde vermiştir. Dolayısı ile davacının, savunması talep olunan fiili, tam olarak bildiğini ve yapılan tüm işlemlerin yasaya uygun olduğunu iddia ederim. Yine iddia eder ve derim ki, Davalı No.1 nezdinde çalışan tüm personel hakkında herhangi bir disiplin soruşturması olsun veya olmasın istedikleri zaman İnsan Kaynakları Biriminden giriş-çıkış kayıtlarını alma hak ve imkanına sahiptirler ve Davacı da istemesi halinde bu bilgilere ulaşabilirdi ve/veya ilgili belgelere ulaşmıştır.

17. Davalılar, Davacının Talep Takririnin gerekçeler başlığı altındaki 5’inci paragrafını şiddetle red ve inkar eder. Davalılar, tüm yukarıda izah edilen nedenlerle, Anayasanın 17’nci maddesine ve/veya 65/2007 sayılı yasanın 94(1)(2) maddesine uygun olarak işlem yapıldığını ve Davacının savunma hakkının ihlal edilmediğini iddia eder. Davalılar yine iddia eder ve der ki, Davacıya savunma hakkı tam olarak tanınmış ve yazılı savunma yapmış olması ve ek bilgi ve/veya belge istememesi ve/veya soruşturma safhasında herhangi bir itirazda bulunmaması kendisine bu hakkın tam olarak tanındığı anlamına gelmektedir. Ayrıca yine iddia edilir ki, Davacının gerekli safhada ve/veya soruşturma safhasında ve/veya disiplin duruşması safhasında herhangi bir itirazda bulunmamasına rağmen bu safhada itirazda bulunması haksız ve/veya mesnetsiz ve/veya mevsimsiz ve/veya kötü niyetlidir. Davalı yine iddia eder ve der ki, Davalılar yetkisini aşmadı ve/veya kötüye kullanmadı ve/veya Anayasa tarafından tanınan bir hakkı keyfi biçimde veya hatalı uygulamadı ve/veya sınırlandırmadı. Davalılar, idarenin hukuka uygun davranma yükümlülüğüne, disiplin hukuku esaslarına ve doğal adalet ilkelerine uygun davranmıştır.

21. Davalılar, Davacının Talep Takririnin gerekçeler başlığı altındaki 9’uncu paragrafını şiddetle reddederek ısbatını talep eder. Davalılar iddia eder ve der ki, Davacı Belediye Başkanı ile arasında bir husumet olduğuna dair hiçbir belirti olmamasına ve/veya displin soruşturması ve/veya duruşma safhasında böyle bir iddiada bulunmamasına rağmen bu safhada kötü niyetli ve ancak bu yolla suçunu örtebileceği düşüncesiyle mesnetsiz iddialarda bulunmaktadır. Ancak; yine iddia edilir ki, Belediye Personel Yasası’nın 91’inci maddesi gereğince, Disiplin Kurulu, Belediyenin en üst düzey Belediye personeli, Belediye Meclisinin bir temsilcisi ve yetkili sendikanın bir temsilcisinden oluşmaktadır. Disiplin kurulunda Belediye Başkanı bulunmadığı gibi, Disiplin Kurulunun kararları Belediye Başkanının onayına tabi değildir ve kurul kararları verildiği anda geçerlidir. Dolayısı ile Davacının, Belediye Başkanı ile arasındaki ihtilaf nedeni ile, ki böyle bir ihtilaf olduğu şiddetle reddedilir, taraflı ve/veya kötü niyetli olarak ilgili disiplin yargılamasının başlatıldığı ve/veya karar verildiği yönündeki iddiaları haksız ve mesnetsizdir. Davalılar yine iddia eder ve der ki, Davalı No.1 nezdinde görev ifa eden her personelin yasal sınırlar içerisinde ve kadrosuna uygun şekilde görev, yetki ve sorumluluklarına uygun yerlerde görevlendirilmesi ve/veya görevlendirildiği şube ve/veya bölümün değiştirilmesi idarenin yetkileri arasındadır.

22. Davalılar, Davacının Talep Takririnin gerekçeler başlığı altındaki 10’uncu paragrafını şiddetle reddederek ısbatını talep eder. Davalılar iddia eder ve der ki, Belediye Personel Yasasının 96(5)(A) maddesi Davalılar ve/veya Davalı No.2 tarafından doğru yorumlandı ve/veya alınan karar haksız ve/veya kötü niyetli olarak yorumlanarak alınmadı. Davacı yine iddia eder ve der ki, Davalılar Davacı aleyhine hiçbir zaman Belediye Görevinden Uzaklaştırma kararı vermemiştir. Davalıların ve/veya Davalı No.2’nin Davacı aleyhine vermiş olduğu ”Belediye Görevinden Çıkarma Cezası“ yasal dayanaktan yoksun değildir ve/veya hukuka aykırı olmadığı gibi bahse konu madde ile açıkça düzenlenmiştir. Davacı Belediye Personel Yasasının 12’nci maddesine ve 96(5)(A) maddesine aykırı hareket ettiği cihetle yargılanmış olup, yasanın işbu suça istinaden düzenlemiş olduğu ceza ile cezalandırılmıştır. Davalılar iddia eder ve der ki, davacı görev yerinden fiilen ayrılmadığını iddia etmekle birlikte, Soruşturma esnasında sunduğu savunmasında ve/veya disiplin duruşmasında, giriş çıkışları ile ilgili saatlerinin yıllardır maaşından kesildiğini ve görev yerinden ayrılmasının suç olduğunu kendisine gönderilen yazı ile öğrendiğini beyan etmiştir. Dolayısı ile, yıllardır görev yerinden ayrıldığını kabul etmekle suç işlediğini kabul etmiştir. Ayrıca, ”Eğer daha önce maaşımdan kesilmesine rağmen dışarıya çıkışlarımın suç olduğu tarafıma bildirilmiş olsaydı, gereken hassasiyeti gösterir ve o saatleri izin yazar durumun bu hale gelmesini engellerdim“ şeklinde ifade vererek, dışarıya izinsiz olarak çıktığını da kabul etmiştir. Tüm bu beyanlara rağmen, Duruşma safhasında ve/veya birçok aşamada Davacıdan disiplin ithamnamesine konu gün ve saatler hakkında herhangi bir hatalı itham olup olmadığını değerlendirmesi istenmiş, gerekli bilgi ve belgeler ve/veya duruşma safhasında emare yapılan her belgenin bir kopyası Davacıya verilmiş ve bu gün ve saatlere ait tasarrufunda herhangi bir izin ve/veya rapor ve/veya görev belgesi olması halinde ithamnamede tadilat yapılabileceği ve/veya davanın geri çekilebileceği belirtilmiş kendisini savunabilmesi ve/veya suçsuzluğunu ısbat edebilmesi ve/veya beraat edebilmesi için gerekli tüm imkanlar sağlanmış ve/veya yasal tüm haklar tanınmış ve hatta iyi niyet çerçevesinde her türlü yardım yapılmıştır. Davacı işbu disiplin duruşması esnasında avukatı tarafından temsil edilmiş ve kendisi de duruşmada hazır bulunmuştur. Yine, Davalılar ve/veya Davalı No.2 iddia eder ve der ki, duruşma safhasında Davacı ve/veya kendisini temsilen avukatı tarafında Savunmasını ısbat açısından hiçbir belge sunulmamış olup, duruşmanın seyri ve/veya usulü açısından da hiçbir itiraz yapılmamıştır. Davacı duruşma safhasında görev yerinden ayrıldığında nerede olabileceğine dair tahmini iddialarda bulunmuş olmakla birlikte kendisi de net olarak bu saatlerde nerede olduğunu söyleyemediği gibi, belediyede olduğunu ve/veya görevli olarak dışarda olduğunu iddia etmemiştir. Davalılar yine iddia eder ve der ki, Davalı No.1 nezdinde çalışan personellerin görevli olarak dışarıya çıkışlarında, görevli olduklarının belirlenebilmesi için ”Görev Emri“ adı altında ve makbuz şeklinde belge düzenlemektedir. Bu belgelerin bir sureti defter içerisinde ve 2 sureti ise, yine Davalı No.1 bünyesinde bulunan İnsan Kaynakları Birimine verilecek şekilde düzenlenmekte ve işbu evraklar her personel adına açılan dosyada bulundurulup, aynı zamanda bilgisayar kaydı ile de kişi bazında işlenmektedir. Davacı hakkında yapılan duruşmada İnsan Kaynakları Birimi tarafından tutulan, kişi bazında giriş-çıkış kayıtları emare yapılmış ve dosya ayrıca getirtilerek davacı ve avukatı tarafından, tek tek tüm izin, rapor ve görev emri belgeleri incelenerek karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak davacının disiplin ithamnamesinde belirtilen gün ve/veya saatlerde görevli ve/veya izinli olduğuna dair herhangi bir emare bulunamadığı gibi bu yönde bir iddiada da bulunulmamıştır. Davalılar yine iddia eder ve der ki, Davacının görev yerini terk etmesi Belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini engellemekle birlikte ayrıca davacı verilen görevi leyığı ile yerine getirmemektedir.

24. Davalılar, Davacının Talep Takririnin gerekçeler başlığı altındaki 12’nci paragrafını şiddetle reddederek ısbatını talep eder. Davalılar iddia eder ve der ki, ilgili yasa Belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak için Belediye Personellerinin uyması gereken kuralları açıkça düzenlemiş olup, işbu yasanın ”Belediye Personelinin Ödev ve Sorumlulukları, Genel Hakları ve Uymaları Gereken Yasaklar“ başlıklı İkinci Kısmında düzenlenen, Görev Yerine Gelme Ödevi yan başlıklı 12.maddesinde ”(1)Belediye Personeli, çalışma saatlerinde görev yerinde bulunur ve amirlerinden izin almadan görev yerinden ayrılamaz. (2)Belediye Personeli, Belediyenin tutmakla yükümlü olduğu devam defterini, çalışma saatlerinin başlangıcında ve bitiminde imzalamakla veya devamlılıkla ilgili olarak Belediye Başkanınca saptanıp uygulamaya konulacak yöntemlere uymakla yükümlüdür.“ şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Dolayısı ile yasa, çalışma saatlerinde görev yerinde bulunmayan personeller hakkında yine işbu yasanın 96 maddesi gereğince ceza öngörmekle bu davranışın Belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesine engel bir davranış olduğunu açıkça belirtmektedir. Davalılar, Davacının iddia etmiş olduğu şekilde 95’inci maddeye dayanarak Belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesine engel olan davranışların tartışılmasının ve/veya yeniden keşfedilmesinin gereksiz olduğunu, bu hususların zaten yasa ile düzenlenerek belirlendiğini iddia eder. Davacı işbu yasanın 12’nci maddesine ve 96(5)(A) maddesine aykırı davrandığı cihetle itham edildiğinden, davacının ayrıca belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla yargılandığının belirtilmesine ve/veya bu amaca engel olduğunun belirtilmesine gerek olmadığını ve/veya disiplin kararının amaç yönünden sakat olmadığını ve/veya verilen kararın hukuka uygun olduğunu iddia ederim.“

şeklindeki iddialara yer verilmiştir.

Müdafaa layihasında, yukarıda belirtilenlerin yanı sıra, Davacı lehine olan hususların değerlendirildiği ileri sürülmüş ve ayrıca bu konu ile ilgili olarak :

” .....Yine dava konusu karardan ve/veya tutanaklardan görülebileceği üzere, ki disiplin duruşması safhasında tutulan ses kayıtlarını ve/veya yazılan tutanakları duruşma safhasında sunma hakkı saklı tutulur, Davacı ve/veya ilgili dönemde kendisini temsil eden avukatı tarafından, Disiplin duruşması kapsamında yapılan hitapta, davacının işbu suçu işlemesi ile ilgili bir hafifletici neden belirtilmemiş ve/veya Disiplin kurulu mahkumiyet kararını verdikten sonra, hitabına ek olarak hafifletici neden unmak isteyip istemediği sorulduğunda, herhangi bir hafifletici neden sunulmamış ve/veya kuruldan özür dilememiştir. Buna rağmen Disiplin Kurulu, kararında, hafifletici nedenlerin dikkate alındığını belirterek ayrıca Belediye Personel Yassı’nın 99’uncu maddesine atıfta bulunmuş ve disiplin cezası gerektiren eylem ve davranışların işleniş ve oluş koşullarını, Belediye personelinin geçmiş hizmetlerinde olumlu sicil almış olup olmadığını, olumlu çalışmaları olup olmadığını değerlendirdiğini belirtmiştir. Ancak kurul, bu hususların ve ileri sürülen iddia ve hafifletici nedenlerin, ilgili personelin mahkum edilmemesi için yeterli olmadığı gibi, yasa gereği verilmesi gereken cezadan daha hafif bir ceza verilmesi için de yeterli olmadığını düşündüğünden, dava konusu kararı vermiştir. “

şeklindeki iddiaya yer verilmiştir. Bunun dışında, mevzuata uygun davranıldığı, Davacı ile benzer durumda personel olmadığı ileri sürülmüştür.

Anılan özdeki Müdafaa Layihasına karşı Davacı taraf Müdafaaya Cevap Takriri dosyalamış bulunmaktadır. Müdafaa Takririndeki Ön İtirazlara cevaben konu layihada:

”a- Davalıların almış olduğu dava konusu karar ve/veya işlemler açıkça Anayasaya, Belediye Personel Yasasına, Belediye Personel Yasası altında düzenlenen tüzüklere, Fasıl 155’e İyi İdare yasasına, dava ile alakalı mevzuata, doğal adalet ilke ve esasları ile içtihat hukukuna uygun değildir ve/veya aykırıdır. Davacını çok açık bir şekilde dava sebebi vardır.

b- Davacı; davalıların almış olduğu dava konusu kararı ve/veya işlemler sonucunda Belediye Görevinden Çıkarma Cezası almıştır ve işbu karar neticesinde işsiz kalmıştır. Açıkça Davacının meşru menfaati olumsuz yönde etkilemiştir. Bu sebeplerle Davacı Davalıların işbu iddialarının asılsız ve yasal mesnetten yoksun olduğunu iddia eder.“

şeklindeki argümanlara yer verilmiştir. Bunlar dışında Davalıların Müdafaa Takririndeki iddiaların aksi hususlara da konu layihalara yer verilmiş bulunulmaktadır.

Davanın dinlenmesi sürecinde önceden dosyalanmış evrakların Emare kaydı yapılmış, ayrıca Başkan ile Davacının arasındaki ihtilaf iddiaları ile ilgili olarak sunulan bir CD de, sunulmuş olan toplam 32 adet emare sonrasında, Emare 33 olarak kaydedilmiştir.

Meseleye ilişkin ihtilafsız olguların:

” İhtilafsız olgular:Davalı No.1’in Lefkoşa belde halkının ortak yerel gereksinimlerini karşılayan ve belde hizmetlerini gören kamu tüzel kişiliğine sahip yerel yönetim kuruluşu olduğu,

Davacının 2006 yılından beridir Davalı No.1 belediyede çalıştığı.

İntibak Komisyonunun 24.12.2010 tarihli kararı ile 4’üncü derece teknisyen olarak intibak ettirildiği.

Davacının intibakını bildiren Davalı No.1’in 30.12.2010 tarih ve 99/3 sayılı yazısı. (Emare 28.) Davacının 2015 yılı Kasım ayına değin Bayındırlık şubesinde görevli olduğu.

Davacının 2015 yılı Kasım ayında Emlak ve Dış Kaynaklı Projeler Şubesine görevlendirilmiş olduğu ve bu görevlendirmeyi bildiren yazı.

Davalı No.1’in 23.11.2015 tarih, 24/76/19-138 tarihli yazısı.

Davalının 2.2.2016 tarih ve 128/76A-2-3-2 sayılı Dervişe Ener’in soruşturma memuru olarak atandığını bildiren yazısı.

Davalı No.1’in görevlendirmiş olduğu soruşturma memuru tarafından Davacının savunmasını talep etmek maksadıyla yazılan 11.2.2016 tarih ve 128/76A-2-3 sayılı yazı ve işbu yazının Davacıya 11.2.2016 tarihinde ulaştığı.

Davacının Davalı No.1’e 24.2.2016 tarihinde 262 arşiv no’lu yazı ile yazılı savunma verdiği.

Disiplin soruşturması ses kayıtlarını içeren CD.

Davalı No.1’in soruşturma memuru olarak yetkilendirdiği Dervişe Ener tarafından Belediye Başkanlığına hitaben 2.3.2016 tarihli soruşturma raporu yazısı ve işbu yazının ekinde bulunan yazı ve belgeler. (Emare 2.)

Davalı tarafından 21.3.2016 tarih ve 128/76A2-2-3-6 sayılı yazıyla Davacıya soruşturmanın sonuçlandığı ve duruşma gününün bildirildiği, ayrıca ekli ithamname ile hakkındaki suç isnadının bildirildiği ve işbu yazının Davacıya aynı gün ulaştığı. (Emare 21-22 ve 30 olan yazılardır.)

Davacı aleyhinde disiplin yargılaması amacı ile 24.3.2016 tarihinde ilk duruşma gününün verildiği.

Davacı hakkında yapılan disiplin duruşmasında alınan kayıtlar sırası ile 24.3.2016 tarih, MDK karar no:4-2016, 28.3.2016 tarihli 5/2016 sayılı karar. 29.3.2016 tarihli 6/2016 sayılı karar. 4.4.2016 tarih, 7/2016 sayılı karar. 11.4.2016 tarih, 9/2016 sayılı karar. 19.4.2016 tarihli toplantıyı erteleyen tutanak. 26.4.2016 tarihli 10/2016 sayılı karar. 5.5.2016 tarihli 11/2016 sayılı karar.

Davacı hakkında yapılan duruşmada alınan ses kayıtlarının açılımları. Sırası ile 24.3.2016 tarihli, 28.3.2016 tarihli, 29.3.2016 tarihli, 4.4.2016 tarihli, 11.4.2016 tarihli, 19.4.2016 tarihli, 26.4.2016 tarihli kayıtlar.

2.2.2016 tarih ve 148 arşiv no’lu Sn.Ferdiye Sav’ın yazısı ve ekindeki belgeler.

11.11.2015 tarih ve 2486 arşiv no’lu Sn.Ziya Güvenir’in Davacının eksik saatleri hakkında bildirim yazısı ve ekli belgeler. İşbu yazıyla disiplin işlemlerini başlatan şikayetin gerçekleştiği.

Davacı hakkında 2016 yılı kişi bazında giriş-çıkış raporu.

Lefkoşa Türk Belediye görev emri belgesi.

Davacı hakkındaki şahıs kümülatif raporu.

Davacının personel özlük dosyası.

Dava konusu kararın karar gününde Davacıya ve Avukatına okunmak suretiyle tebliğ edildiği ve Davalı No.2’nin kararını uygulamakla mükellef olan Davalı No.1 tarafından 10/5/2016 tarih ve 128/76/A-2-3-9 sayılı yazıyla Davacının bilgisine getirildiği.

Mehmet Çakmak tarafından yazılan 15.6.2009 tarih ve 71/76/B sayılı yazı ve ekinde personel işleri insan kaynakları uygulaması başlıklı yazı.

Ve Ziya Güvenir imzalı 1.6.2015 tarihli iki adet ekiyle birlikte. 10.5.2016 tarih ve 128/76/A-2-3-9 sayılı yazı ile gerekçeli olarak kararın Davacıya bildirildiği. “

şeklinde,

İhtilaflı olguların ise:

” Davalının, Davacının görev yerini izinsiz ve mazeretsiz olarak terk ettiğini iddia ettiği tarih ve saatler.

Davacı ile Lefkoşa Türk Belediyesi Belediye Başkanı arasında mevcut husumet ve/veya anlaşmazlık olup olmadığı.

Disiplin yargılamasının işbu husumet ve/veya anlaşmazlık kaynaklı başlatılıp başlatılmadığı.

Ve yine Davacı aleyhine verilen disiplin cezasının sebebinin işbu husumet ve anlaşmazlık olup olmadığı.

Davalının personel arasında eşitsizlik yaratıp yaratmadığı.

Disiplin yargılamasının adil ve usulüne uygun olarak yapılıp yapılmadığı.

Davacı aleyhine disiplin soruşturması yargılaması başlatılıp, devam ettirilirken eşitlik ilkelerine ve ayrımcılık yapmama yükümlülüğüne aykırı hareket edilip edilmediği,

Davacı lehine kullanılması gereken hafifletici nedenlerin ve uygulanması gereken cezalandırma prensiblerinin doğru, tarafsız uygulanıp, uygulanmadığı.

65/2007 sayılı yasanın 95,99/3,94/10’uncu maddelerinin Davalı tarafından doğru yorumlanıp yorumlanmadığı. “

şeklinde olduğu da, bu süreçte kayda geçirilmiş bulunul-maktadır.

Tarafların tanık dinletmedikleri bu meselede taraf Avukatlarının hitap safhasında dile getirdikleri hususlar incelendiğinde Davacı Avukatının iddialarının özetle:

* Ön itirazların hukuki bir temele dayanmadığı, Davacının konu kararla görevinden çıkarılmış olduğu ve kararı yakınma konusu yapabilecek tek kişi olduğu,
* Savunma talep edilen yazıdaki ifadelerin muğlak olduğu,

Davacının hangi günlerdeki eksikliklere ilişkin müdafaa yapması gerektiğinin belli olmadığı,

* Cemal Ulunay’ın şahadetinin ciddi şüphe yaratacak halde olduğu, buna karşın kararda şüpheye hiç yer verilmediği,
* Davacının idarenin yönetim konusundaki beceriksizliğinin kurbanı olduğu, genelgeye göre üç günde bir devamsızlar listesinin şubelere gönderilmesi gerektiği, idarenin bu görevi yapmadığı,
* Mevcut şahadet göz önüne alındığında varılan sonuca varılamayacağı,
* Belediye binasından bir süre çıkıp geri gelmenin ve bunun tam gün iş yerinde olmadığı şeklinde ve görev yerini terkettiği şeklinde yorumlanmasının yasanın amacına aykırı olduğu,
* 95’inci maddedeki disiplin cezasının amacının belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak olduğu, kararda Davacının belediye hizmetlerinin yürütülmesini engellediği veya görevini yapmadığı şeklinde bir ibare olmadığı, aksine Cemal Ulunay’ın Davacının bütün görevlerini layıkı ile yerine getirdiğine dair şahadeti bulunduğu,
* Disiplin Kurulunun Yasa’da öngörülen cezayı vermek zorunda olmadığı, daha hafif bir ceza da verebileceği, Disiplin Kurulunun ceza takdir ederken Davacının geçmişini, çalışma performansını, Davacı lehine olan hafifletici sebepleri değerlendirmediği, taraflı, disiplin maksatlarını aşan mahvedici bir ceza verdiği,
* Davacının özlük dosyasının yıllar sonra açıldığı, idarenin görevini layıkı ile yapmadığı,
* Davacının görevini layığı ile yaptığına dair şube amirinin kanaatinin Davacı lehine değerlendirilmesi gereken en önemli hafifletici sebeplerden birisi olduğu, bunun da dikkate alınmadığı, Davacının işten çıkarılmasının ayrıcalık yapmama, tarafsızlık ilkesi ve suç ile cezanın orantılılık ilkesine aykırı olduğu,
* Davacının ”tutumu bilseydim, bu işlerin bu noktaya gelmesinin önüne geçerdim, daha dikkatli ve özenli davranırdım“ şeklindeki sözlerinin, pişmanlığını gösterdiği, buna rağmen kararda pişman olmadığı için bunun hafifletici neden olarak dikkate alınamayacağının söylendiği,
* Davacının, soruşturma memurunun tek bir yazısı ile ıslah olduğu ve kendini düzelttiği,
* Disiplin Kurulunun zaman zaman yargılamaya dahil olduğu

şeklinde,

Davalı Avukatının iddialarının ise özetle:

* Davalının Anayasa ve Yasa’ya uygun hareket ettiği, yetkisini kötüye kullanmadığı, bu nedenle Davacının dava sebebi olmadığı ve davayı ikame etme hakkının doğmadığı,
* Davalının karar veya işlemlerinin hukuka aykırı olmadığı için Davacının meşru menfaatinin doğrudan doğruya ve olumsuz yönde etkilenmediği,
* Davalı No.2’nin tüzel kişiliğe sahip olmadığı, Anayasanın 152.maddesindeki organ ve makamlardan sayılamayacağı, bu nedenle Davalı No.2 açısından davanın ikamesinin mümkün olmadığı,
* Davacı hakkında soruşturma açılmasının Yasa gereği idarenin görevi olduğu, bunun husumet kaynaklı olduğu iddiasının mesnetsiz bulunduğu,
* Soruşturma yapılırken Yasa’nın 94.maddesindeki ilkelere uyulduğu, savunma talep edilirken suç tanımını içerecek şekilde fiil veya suçların belirtildiği, savunma için 10 günden fazla süre verildiği, Davacının itiraz yapmadan, ek bilgi veya belge talep etmeden savunmasını verdiği, atanan soruşturma memurunun Davacının amiri düzeyinde olduğu ve belediye başkanı tarafından atandığı, ithamnamede işe gelinmeyen veya görev yerine gelip izinsiz veya özürsüz ayrılınan saatlerin belirtildiği,
* Davacının hemen hemen hergün işe geç gelen bir personel olduğu, Davacının savunmasında eksik saatleri nedeniyle yıllardır maaşından kesinti yapıldığını, ancak bunun suç olduğunu bilmediğini belirttiği, giriş-çıkış yapmadığı ya da eksik saati olmadığı gibi bir iddiası bulunmadığı,
* Davacının ithamnamede belirtilen tarih ve saatlerle ilgili herhangi bir izin veya görev emri belgesi bulunmadığı, görev yerinden ayrıldığında nerde olabileceğine dair tahmini iddialarda bulunduğu,bunu net olarak söylemediği veya belediyede olduğunu veya görevli olarak dışarıda olduğunu iddia etmediği,
* Getirilen suçlama ile belediye hizmetlerinin engellenmiş olup olmamasının bir ilişkisinin bulunmadığı,
* Davacının izinsiz-özürsüz ayrıldığı görevine birkaç saat sonra dönmesinin suçu ortadan kaldırmadığı,
* Davacının tüm duruşmalarda bulunduğu, Avukat tarafından temsil edildiği, kendisine söz hakkı, tanık çağırma ve emare sunma hakkı ile istintak hakkının tanındığı,
* Karar alınırken tüm hususların değerlendirildiği,
* Disiplin Kurulunda Belediye Başkanının olmadığı ve kararların Başkanın onayına tabi bulunmadığı,
* Davacının görev yeri değişikliğini husumete bağlamanın dayanaksız bir iddia olduğu,
* Davacının özlük dosyasının Kurul huzuruna getirildiği ve incelendiği, özlük dosyası ile ilgili iddiaların davada yer almadığı, Kurul huzurundaki dosyanın 2015 yılındaki Davacının izinlerinin tutulması maksadıyla açılmış olan dosya olduğu ve her yıl dosyanın yenisinin açıldığı, dosyada Davacının intibakı, mezuniyeti ve izinleri dışında herhangi bir belgesi olmadığı, teşekkür belgesi veya başka bir belgesi olsa bunların dosyada yer alacağı,
* Davalıların hafifletici nedenleri dikkate almalarına rağmen konu cezayı vermeyi uygun buldukları, başka bir ceza verme yetkisi de olmadığı, Davacı Avukatının kapsamlı olarak sunduğu hafifletici neden bulunmadığı, verilen cezanın Yasa’da öngörülen ceza olduğu, herhangi bir ağırlaştırma yapılmadığı, ilgili cezanın alt ve üst haddinin bulunmadığı, hafifletici nedenlerin olup olmamasının cezaya etki etmediği, kararı değiştirecek hafifletici bir neden de sunulmadığı, şube amirinin ayrı bir denetim yapmadığı için personelin işten izinsiz ayrıldığını farketmediği ve şikayetçi olmadığı, ancak bunun Davacının iyi bir personel olduğunu ve görevini layıkı ile yaptığını göstermediği, hafifletici nedenler dikkate alınarak adil ve orantılı bir cezanın Davacıya verildiği,
* Davacı ile aynı veya benzer durumda herhangi bir personelin olmadığı, devamsızlığı 30 günü aşmayan personel olduğu ve onlara da Yasa’nın öngördüğü şekilde uygulama yapıldığı, Davacının iddialarını destekleyici Emare veya tanık getirmediği,

şeklinde olduğu görülmektedir.

Meselede mevcut ön itirazlar göz önüne alınarak olay değerlendirildiğinde görülenler şöyledir:

Yüksek İdare Mahkemesi’nde bir kişinin dava açabilmesi için menfaatinin ihlal edilmiş olması gereklidir. Davacıya idarece disiplin yargılaması sonrası mahkûmiyet kararına bağlı olarak ceza verildiği açıktır. Böylesi bir durumda Davacının kişisel ve meşru bir menfaatinin doğrudan doğruya ve olumsuz yönde etkilenmediğini söylemek olanaksızdır. Bu nedenle işlemin hukuka uygun olup olmadığından bağımsız olarak Davacının dava açma hakkı olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada hemen belirtmekte yarar vardır ki, meşru bir menfaatın var olup olmaması, işlemin hukuka aykırı olup olmamasına bağlı değildir. Tüm bu nedenlerle ön itirazlar reddedilir.

Belirtilenler sonrası Davacının iddiaları da göz önüne alınarak olay değerlendirildiğinde ilk önce Emare 2 içerisinde mevcut 11.2.2016 tarih ve:

”Sayı:128/76/A-2-3

Sn.Latif Akça

IV.Derece Teknisyen Memuru,

Emlak ve Dış Kaynaklar Projeler Şubesi.

İlgi:2 Şubat 2016 Tarihli ve 128/76/A-2-3 Sayılı Yazı.

İlgi yazıda izinsiz ve özürsüz olarak göreve gelmediğiniz ve/veya görev yerine muayyen bir süre gelip izinsiz veya özürsüz görev yerinden ayrıldığınız gerekçesi ile hakkınızda başlatılan disiplin soruşturmasında konu ile ilgili soruşturma yapma görevi tarafıma verilmiştir.

Konu ile ilgili savunmanızı en geç 24 Şubat 2016 tarihine kadar hazırlayarak yazılı olarak tarafıma iletmeniz gerekmektedir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.

Dervişe ENER

(Şube Amiri)

Soruşturma Memuru“

içerikli yazı ile karşılaşılmaktadır. Anılan evrak incelendiğinde, savunma talep edilirken, görev yerine gelinmeyen günler veya gelinip de izinsiz ayrılınan günler için detay verilmediği görülmektedir.

65/2007 sayılı Belediye Personel Yasası’nın:

|  |  |
| --- | --- |
| ”94(3) | Hakkında disiplin kovuşturması açılan belediye personeline, kovuşturmaya neden olan eylem veya davranışları, soruşturma memuru tarafından açıkça ve yazılı olarak geciktirilmeden bildirilir ve kendisinden yazılı savunması istenir. Savunma için verilecek süre on günden az olamaz.“ |

şeklindeki 94’üncü maddesinin (3)’üncü fıkrasına göre savunma talep edilirken kovuşturmaya neden olan eylem veya davranışların açıkça yazılması gereklidir. Yasal durum ışığında anılan evrak incelendiğinde, konu yazının usule uygun içerikte olmadığı anlaşılmaktadır. Buna karşın sonradan düzenlenen ithamname ve ithamnamenin içeriği incelendiğinde, yargılama sürecinde işe gelinmeyen veya gelinip de ayrılınan günlerin detayının verildiği görülmektedir. Bu noktada konu usul sakatlığını işlemin yönünü değiştiren bir sakatlık olarak kabul etmek olanaksızlaşmaktadır, çünkü Davacı, disiplin yargılaması sürecinde, tüm gelmediği veya gelip de izinsiz ayrıldığı günleri bilerek savunmasını yapabilmiş konumdadır. Belirtilen nedenle anılan usul sakatlığını, işlemin iptalini gerektirecek bir sakatlık olarak nitelendirmek olanaklı değildir.

Davacı tarafın diğer iddiaları incelendiğinde görülenler ise şöyle sıralanabilmektedir:

Emare olarak sunulmuş Disiplin Kurulu huzurundaki duruşma ile ilgili tüm tutanaklar incelendiğinde, tanıklardan biri olan Cemal Ulunay’ın şahadetinin, sunulmuş diğer şahadet ve emareleri şüpheli hale getirecek nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır. İdarenin uygulamadaki bazı eksiklik veya hatalarının Davacının daha uzun süreler işe gelmemesine veya aynı gün içerisinde işten ayrılıp, sonra tekrar işe gelmesine ve bu şekilde biriken süreler nedeniyle suçun vehametinin veya cezanın vehametinin artmasına neden olduğu iddiası ise, Davacının yargılandığı suç, önceden uyarılmayı gerektirir nitelikte olmadığından, Davacının aleyhindeki ithamdan suçlu bulunmasını engelleyici bir husus olarak değerlendirilemez. Davacının kendi şahadeti dahil tüm şahadet ve emareler, Disiplin Kurulunun kararında yapılan değerlendirmelerle birlikte göz önüne alındığında, Disiplin Kurulunun huzurundakilerle vardığı sonuca varabileceği de ortaya çıkmaktadır.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ”96 (5) | Belediye Görevinden Çıkarma Cezası: | |
|  | Belediye personelinin sürekli olarak belediye görevinden çıkarılmasıdır. Bu cezaya çarptırılan belediye personeli bir kez daha belediye görevine alınamaz. | |
|  | Belediye görevinden çıkarma cezasını gerektiren eylem ve davranışlar şunlardır: | |
|  | (A) | Bir yılda toplam otuz gün izinsiz veya özürsüz olarak görev yerine gelmemek; |
|  |  | Ancak görev yerine muayyen bir süre gelip izinsiz veya özürsüz görev yerinden ayrılmak, o gün izinsiz veya özürsüz olarak görev yerine gelmemek anlamını taşır.“ |

şeklindeki 65/2007 sayılı Belediye Personel Yasası’nın 96’ncı maddesinin (5)’inci fıkrasının (A) bendi incelendiğinde, iş yerine geldikten sonra izinsiz veya özürsüz olarak ayrılmanın, aynı gün içinde işyerine tekrar geri dönülse bile, o gün için görev yerine gelmemek anlamını taşıdığı düzenlemesi ile karşılaşıldığından, Disiplin Kurulunun, Davacı tarafın iddia ettiği gibi, maddeyi yanlış yorumladığını söyleme şansı da bulunmamaktadır. Suçun, belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini engelleme veya görevi yapmama gibi unsurlar içermediği göz önüne alındığında ise, kararda varılan mahkûmiyet sonucunun hatalı olduğu söylenememektedir.

65/2007 sayılı Yasa’nın:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ”Disiplin Cezası Verme Yetkisi |  | 99.(1) | ......................................  ...................................... |
|  |  | (2) | .....................................  ..................................... |
|  |  | (3) | Belediye Disiplin Kurulu, bu Yasada disiplin cezası gerektirdiği öngörülen herhangi bir eylem veya davranış için öngörülen cezayı vermek zorunda değildir. Uygulamada, eylem veya davranışın işleniş ve oluş koşullarını, belediye personelinin geçmiş hizmetlerinde olumlu sicil almış olmasını, disiplin cezası verilmesine neden olmuş eylem veya davranışın cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içinde yenilenmiş olup olmadığını, belediye personelinin olumlu çalışmalarını ve sicilindeki not değerlerini göz önünde bulundurarak daha hafif bir ceza verebilir.“ |

şeklindeki 99’uncu maddesinin (3)’üncü fıkrası incelendiğinde, Disiplin Kurulunun, ilgili fıkrada yer alanları göz önünde bulundurarak, Davacının itham olunduğu suç için Yasa’nın öngördüğü cezadan daha az bir ceza vermeyi de uygun görebileceği anlaşılmaktadır. Disiplin Kurulunun huzurundaki yargılama sürecinde Davacı Avukatının mahkumiyet öncesi dile getirdiği:

”Av.Gizem:Değerli disiplin kurulu üyeleri Latif Akça öncelikle disiplin kurulu huzuruna böyle bir ithamdan dolayı getirilmiş olduğundan dolayı son derece üzgündür ve kendisine yöneltilen ithamları da kabul etmez Latif Akça 40 yaşında evli ve bir çocuk babası olup yaklaşık 9 yıldır Belediyede çalışan ve görevini laikiyle yerine getiren bir personeldir. Duruşma safhası dinlemiş olduğunuz şahadetler ve emareler ışığında bir takım hususlara dikkatinizi çekmek isterim şöyle ki Latif Akça’nın izinsiz ve/veya özürsüz olarak görev yerini terk etmesiyle ilgili itham edilmiş olduğu dönemlere ilişkin iki şekilde kayıt tutuldu. Bu kayıtlardan birinin parmak okutma sistemiyle diğerinin ise İnsan Kaynaklarına bağlı bir personel tarafından tutulduğu iddia makamının tanıkları tarafından bilgimize getirilmiştir. Parmak okutma sistemi güvenilir bir sistem olmakla birlikte bir personel tarafından elde tutulan bir kaydın kesinlikle tamamen doğru tutulduğu kabul edilebilir olmadığı ve bu kayıtların sağlıklı bir şekilde tutulmadığı kanaatindeyim. Disiplin kurulunun karar verirken bu hususun özellikle dikkate alınmasını talep ederim. Yine tanık olarak dinletilen İnsan Kaynakları personeli Gülhan Kayaş emare 4 olarak bir genelge sunmuş olup genelgede İnsan Kaynakları Biriminin işleyiş şeklinin izah edildiğini ve bu genelgeye bağlı olarak çalıştıklarını bildirmiştir. Genelge genel uygulama başlığı altında izah edilenler arasında 2.madde devamsızlar listesi yani izinsiz olarak bir tam gün veya daha fazla devamsızlığı olan personelin listesi 3 günde bir hazırlanıp ilgili şubelere gönderilmelidir. Gönderilen evrağın şubeler açıklamasıyla ilgili şube tarafından iki gün içerisinde gönderilmelidir. Yani söz konusu genelgeye bağlı çalışan personel görevini düzenli usulüne uygun ve zamanında yerine getirmiş olsaydı hem Latif Akça hem de Şube Amiri olan Cemal Bey bu şekilde yazılan eksikliklerle ilgili güncel olarak İnsan Kaynaklarına bilgi verebilecek hem de düzenli ve zamanında yapılmış olsaydı Cemal bey Latif beye vermiş olduğu sözlü izinleri teyid ederek gerekirse yazılı olarak izin kağıdını tanınan süre zarfında yani iki gün içerisinde İnsan Kaynaklarına ileterek Latif Akça’nın bugün bu durumda olmasını zamanında önleyebilecekti. Ayrıca belirtmek isterim ki İnsan Kaynakları çalışanı tanık Gülhan Kayaş da görevini ihmal ettiğini bu genelgeye aykırı olarak ve/veya uymayarak bu işlemi yapmadıklarını açıkça beyan ve kabul etmiştir. Disiplin kurulunun karar verirken İnsan Kaynaklarının ihmalini de gözönünde bulundurmasını talep ederim. Yine tanık olarak dinletilen Latif Akça’nın sözkonusu dönemlerdeki şube amiri Cemal Ulunay kendisinin izinli olduğu günlerde personelin izin kağıdı almaksızın banka v.s kısa süreli işler için dışarıya çıktığını veya çıktıklarını bunun kendisinin bilgisinde olduğunu yine bankaya gidecek olan personelin Latif Akça da dahil olmak üzere izin kağıdı doldurmaksızın bankaya gidebilmek için sözlü olarak izin verdiğini kaldı ki bankaya gitmek için yazılı izin döneminin kısa bir süre önce uygulamaya konulduğunu detaylı bir şekilde açıklamıştır. Yine Latif Akça’nın her zaman işini layikiyle yaptığını ve hiçbir zaman işini aksatmadığını ve kendisine verilen görevleri herzaman yerine getirdiğini ve birlikte çalıştıkları dönemde Latif Akça’dan memnun olduğunu dile getirmiştir. Bunun yanında Latif Akça’dan maaşından kesinti yapılması ile de sadece üç sefer kendisine bilgi verildiğini ve bu nedenle de Latif Akça’dan 3 sefer maaşından kesildiğini bildirdiğini maaş kesintisi dışında Latif Akça’ya eksik günleri ile ilgili herhangi bir uyarı yapılmasını kendisinden istenmediğini ve kendisinin de yapmadığını ve kanaatimce Latif Akça’nın eksik günler konusunda daha önceden uyarılması gerektiğini ve yine İnsan Kaynakları personelinin ilgili şubeye bilgi vererek işleyişi düzenli ve genelgeye uygun yapması gerektiğini düşünmekteyim. Latif Akça 9 yıla yakındır Belediyeye layikıyle hizmet veren aleyhine herhangi bir disiplin soruşturması açılmamış ve saygın bir personel olup hakkında yapılan ithamlara neden olan diğer sebepler gerek İnsan Kaynaklarının görevini ihmal etmesi gerek Şube Amiri tarafından uyarılmamış olması hususlarının da gözönünde bulundurulmasını yine iddia makamının davasının maktu şüpheden ayrı olarak ispatlayamadığını ayrıca Belediye Personel Yasası altında belirtilen ve öngörülen disiplin cezaları kapsamında disiplin kurulunun Latif Akçayı suçlu bulması halinde tüm bunlar gözönünde bulundurularak Latif Akça’ya daha hafif bir ceza verilmesini ve mülayım davranılmasını talep ederim. Belediye Personel Yasası’nın 99.maddesinin 3.bendinde Belediye disiplin kurulu bu Yasa’da disiplin cezası gerektirdiği öngörülen herhangi bir eylem veya davranış için öngörülen cezayı vermek zorunda değildir. Uygulamada eylem veya davranışın işleniş ve oluş koşullarını Belediye personelinin geçmiş hismetlerinde olumlu sicil almış olmasını disiplin cezası verilmesine neden olmuş eylem veya davranışıncezaları sicilinden silinmesine ilişkin süre içinde yenilenmiş olup olmadığını Belediye personelinin olumlu çalışmalarını ve sicilindeki not değerlerini gözönünde bulundurarak daha hafif bir ceza verebilir ibaresi yer almaktadır. Latif Akça’ya daha hafif bir ceza verilmesi halinde ve/veya ceza verilmemesi halinde sözkonusu ithamdan önce veya şu an olduğu gibi Latif Akça işine bağlı ve işini layikıyle yerine getirmeye devam edeceğinden ve Belediye’ye faydası olacak işler yapmaya devam edeceğinden şüpheniz olmasın. Son olarak Disiplin kurulunun Latif Akça’ya ilk ve son olarak bir şans tanıyarak, bir aile reisi olduğu ve geçindirmekle yükümlü olduğu bir ailesi olduğunu da göz önünde bulundurarak mülayım davranmasını rica ederim takdir disiplin kurulunundur.“

şeklindeki hafifletici sebepler de dahil tutanaklardan anlaşılan diğer hafifletici nedenler ve:

”...İtham edilenin, işbu yasanın 12.maddesine ve 96(5)(A) maddesine aykırı davrandığından mahkum edilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

Sanık avukatına, Sn.Latif Akça hakkında, hitabına ek olarak, hafifletici neden sunmak isteyip istemediği soruldu.

Sanık avukatı, Sn.Latif akça’nın iyi hizmet veren bir personel olduğu ve bir şans daha verilmesi halinde, görevini layıkıyla yapacağını söylemiştir.

Oturuma hafifletici nedenleri değerlendirmek için 5 dakika ara verilmiştir. Oturum tekrar açıldığında, karara aşağıdaki şekilde devam edilmiştir.

İtham edilene verilecek ceza değerlendirilirken,

Kurul, Belediye Personel Yasası kurallarını ve taraflarca ileri sürülen iddiaları ve itham edileni temsilen avukatı tarafından öne sürülen hafifletici nedenler dikkate alınmıştır. Disiplin Kurulu, Belediye Personel Yasasının 99.maddesi gereğince, disiplin cezası gerektiren eylem ve davranışın işleniş ve oluş koşullarını, belediye personelinin geçmiş hizmetlerinde olumlu sicil almış olup olmadığını, olumlu çalışmaları olup olmadığını değerlendirmiştir. İtham edilenin, tüm savunmasında ve Kurula sunduğu hitapta, davranışlarının suç olduğunun kendisine bildirilmediği ve/veya İdarenin kendisini uyarmadığı ve uyarsaydı izin kullanabileceği ve ithamnamede belirtilen bazı tarihlerde, kendisine göre yazılı izin yazması gerekmeden banka izni kullanabileceği iddia edilmiş olup, bu hususların Kurul tarafından mahkum edilmesine engel olmadığı gibi, hafifletici neden olarak itham edilen lehine dikkate alınmasının da mümkün olmadığına karar verilmiştir. Kurul itham edilenin işlemiş olduğu suçun oluş koşullarını değerlendirdiğinde, Belediyede tüm personel tarafından benimsenmiş ve uygulanmakta olan kurallara itham edilenin uymadığı ve iş disiplinine aykırı davrandığı açıkça tespit edildiğinden, davranışlarını ve disiplinsizliğini mazur gösterecek herhangi bir koşul görülmemiştir. İtham edilenin geçmiş hizmetleri değerlendirildiğinde, Kurul huzuruna itham edilenin almış olduğu herhangi bir olumlu sicil belgesi getirilmemiş ve olumlu çalışmaları olan bir personel olduğu görülmemiştir. Yine, İtham edilenin, aile reisi ve bir çocuk babası olduğu, geçindirmekle yükümlü olduğu bir ailesi olduğu hususları ileri sürülmüş olup disiplin kurulu bu hususları da değerlendirmiştir. İtham edilen yazılı savunmasında ve kurul huzurunda bulunduğu esnada işlemiş olduğu suçlardan pişman olduğunu belirtmediği gibi, eylem ve davranışlarının normal olduğunu düşündüğü ve herhangi bir pişmanlık hissetmediği görülmektedir. İtham edilen, Disiplin kurulundan işlemiş olduğu suçtan dolayı özür dilememesine rağmen, belirtilen hafifletici nedenlerin dikkate alınarak kendisine mülayim davranılması mümkün değildir.

Tüm belirtilen nedenlerle, İtham edilen Belediye Personeli Latif Akça’ya, İthamname gereğince ve Belediye Personel Yasasının 96(5)(A) maddesi uyarınca, işbu karar tarihinden itibaren ”Belediye Görevinden Çıkarma Cezası“ verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.“

şeklindeki Disiplin Kurulunun ”ceza“ ile bağlantılı kararı birlikte incelendiğinde, Davacıya daha hafif bir ceza verilmesi gerektiğini ve Kurul’un huzurunda daha hafif bir ceza verilmesini gerektirecek unsurlar olmasına karşın bunları dikkate almadığını söylemek de olanaklı olamamaktadır. Disiplin Kurulu’nun, Yasa’nın Davacının itham edildiği suçla ilgili öngördüğü cezayı vermiş olmasını, kurulun taraflı davrandığı veya disiplin maksadını aşan mahvedici bir ceza vermeyi yeğlediği şeklinde yorumlamak da olanaksızdır. Hafifletici nedenlerle ilgili ve bu bağlamda özlük dosyası ile ilgili, idarenin eksiklikleri olsa bile, bunları, Davacının veya Avukatının Kurul huzuruna getirebileceği gerçeği düşünüldüğünde, özlük dosyasındaki eksikliklerle ilgili iddiaların göz önüne alınması ve buna bağlı olarak Disiplin Kurulunun verdiği kararın yanlış olduğu sonucuna ulaşılması da olanaklı görünmemektedir.

Davacıya benzer konumda kişiler olduğu ve onlara, Davacıya davranıldığı şekilde davranılmadığı, ayrımcılık yapıldığı iddiası açısından olay değerlendirildiğinde, böylesi bir hususun, var olsa bile, Davacının anılan ithamdan mahkûm olmasını engellemeyeceği gerçeği ile karşılaşılmaktadır. Kaldı ki, Davacı ile benzer durumda kişiler olduğu da, mahkeme huzuruna getirilenler ışığında söylenebilir halde değildir. Bu nedenle cezayı belirleme açısından da bu bağlamda yapılmış bir hatadan söz etmek olanaklı olamamaktadır.

Davacının görevini layıkı ile yapan bir kişi olup olmadığı veya olumlu çalışması bulunup bulunmadığı, huzurundakiler ışığında Disiplin Kurulunun takdir edeceği hususlardan birisidir. Davacının amirinin söylediklerini esas alıp bu yönde değerlendirme yapmayan Disiplin Kurulunun, huzurundaki tüm diğer şahadet ve emareler göz önüne alındığında, belirtilen yönde bir sonuca varmamış olması da Disiplin Kurulunun kararını hatalı olarak değerlendirmeyi sağlayamamaktadır.

Görevden çıkarma cezası, ilgili suçun Yasa’daki cezası olarak düzenlendiğinden, Disiplin Kurulunun verdiği cezanın bu anlamda orantısız olduğu da söylenememektedir.

Tüm tutanaklar, özellikle de Davacının kendi şahadetini içeren ilgili kısım göz önüne alındığında, Kurulun, Davacının pişman olmadığı sonucuna varma noktasında hata yaptığı da söylenebilir halde olamamaktadır.

Kurulun Davacıya daha hafif bir ceza vermeme noktasında takdir yetkisini kullanırken yukarıda söylenenler ışığında açık bir takdir hatası yaptığı da söylenebilir halde değildir. Bu nedenle cezanın, bu anlamda da orantısız olduğu söylenememektedir. Kaldı ki, Disiplin Kurulunun, yukarıda alıntılanan karardan da görüleceği üzere amacı, belediyede tüm personelce benimsenmiş ve uygulanmakta olan kurallara ve iş disiplinine bağlılığı sağlamak şeklindedir ve bu da, belediye hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla ceza verilmesi gerektiği ilkesi ile uyumlu görünmektedir.

Disiplin Kurulunun zaman zaman yargılamaya dahil olur tarzda müdahaleleri bulunduğu tutanaklardan görülmekle birlikte, bunların kararı hatalı saymaya yetecek nitelikte olmadığı ve Kurulu, tarafsızlığını yitirmiş durumda görmeyi sağlamadığı da anlaşılmaktadır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, bu aşamaya kadar yapılan değerlendirmeler de göz önüne alınarak yargılama süreci birkez daha incelendiğinde, Davacıya Belediye Başkanının kastı olduğu ve disiplin yargılamasının bu kasıtla başlatıldığı ve Disiplin Kurulunun da, Başkanın etkisi veya baskısı altında karar verdiği sonucuna varılması da olanaklı olamamaktadır.

Tüm belirtilenler, Davacının iddialarını kanıtlayamadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle Davalı No.2 aleyhine dava getirilip, getirilemeyeceği hususunun bu aşamada ayrıca incelenmesi yersiz addedilir.

Sonuç olarak Davacı davasını kanıtlayamadığından dava ret ve iptal edilir.

Dava masrafları Davacı tarafından Davalılara ödenecektir.

Tanju Öncül Beril Çağdal Peri Hakkı

Yargıç Yargıç Yargıç

14 Ocak 2020