



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU
(OMBUDSMANLIK)



SAYI : 2021/12837-S.21.20636-S.21.20636
BAŞVURU NO : 2021/5937
KARAR TARİHİ : 09/09/2021

TAVSİYE KARARI

BAŞVURAN : [Redacted]
Adres: [Redacted]
BAŞVURUYA KONU İDARE : IĞDIR VALİLİĞİ
BAŞVURUNUN KONUSU : Performans notunun iptal edilerek yeniden değerlendirilmesi talebi hakkındadır.
BAŞVURU TARİHİ : 12/03/2021

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Başvuran, Iğdır İl Emniyet Müdürlüğünde [Redacted] sicil sayılı Başkomiser rütbesinde Siber Suçlarla Mücadele Şube Müdür Vekili olarak görev yaptığını, 2012-2019 yılları arası performans puanlarının “Çok İyi” olarak tevdi edilirken (2012 yılındaki performans notu 5, 2013 yılındaki performans notu 5, 2014 yılındaki performans notu 5, 2015 yılındaki performans notu 5, 2016 yılındaki performans notu 4,65, 2017 yılındaki performans notu 5, 2018 yılındaki performans notu 4,94, 2019 yılındaki performans notu 4,99), 2020 yılı performans puanının 3,97 puan ve “İyi” olarak tevdi edildiğini, mesleğe başladığı tarihten bu zamana kadar çeşitli taltiflerle ödüllendirildiğini, 2016 yılından itibaren çeşitli birimlerde Şube Müdür Vekili olarak görev yaptığını ve halen de yapmaya devam ettiğini 2017 yılından Kasım 2020 yılına kadar da [Redacted] Havalimanı Şube Müdürlüğü’nde Şube Müdür Vekili olarak görev yaptığını ulusal ve uluslararası alanda bir ilin vitrini konumunda bulunan ve stratejik açısından 1.derece risk bölgesinde bulunan havalimanında gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmasında başarılı görülmesi sebebiyle bu görevde bulunduğunu, havalimanında bulunduğu süre boyunca 2017 yılındaki performans notunun 5, 2018 yılındaki performans notunun 4,94, 2019 yılındaki performans notunun 4,99 olarak değerlendirildiğini, 2020 yılı performans puanlarının ilan edilmesinin akabinde 11/02/2021 tarihinde itiraz dilekçesini Iğdır İl Emniyet Müdürlüğü Personel Şube Müdürlüğü’ne ilettiğini, Personel Şube Müdürlüğü’nün 26/02/2021 tarih ve [Redacted] ([Redacted] sayılı yazısı ile “olumsuz olarak değerlendirilmiştir” şeklinde cevaplandırıldığını, 2020 yılı performans değerlendirme işlemleri 01 Ocak-31 Aralık 2020 tarihleri arasını kapsadığını belirterek 2020 yılına ilişkin performans notunun yeniden değerlendirilmesini talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Başvuruya konu iddialar hakkında bilgi ve belge talebi yazımıza istinaden İçişleri Bakanlığının 20/04/2021 tarihli cevabi yazısı ve eklerinde özetle;

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Başvuranın Iğdır İl Emniyet Müdürlüğünde Başkomiser rütbesinde Siber Suçlarla Mücadele Şube Müdür Vekili iken değerlendirme amiri olduğu, 35 personelden 30 tanesine daha öncesinde sözlü ve yazılı olarak ikaz etmeden “iyi” olarak değerlendirme yaptığı, personellerin bu puanlamaya itiraz ettikleri, ayrıca geçmiş yıllarda başarılı olan personelin her yıl aynı başarıyı göstermeyeceği aksi taktirde idarenin takdir yetkisini kullanamayacağı, performans değerlendirmesinin her yıl yapılmış olmasının bir anlamının kalmayacağı, mevzuat kapsamında yeniden değerlendirme yapılamayacağı

ifade edilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” başlıklı 74 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında; “Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler.”

4. 14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun "Kurumun Görevi" başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasında; “Kurum, idarenin işleyişiyle ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.”

5. Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliğinin

“Genel esaslar” başlıklı 5 inci maddesinde Değerlendirmenin esas amacı; Genel Müdürlükçe üstlenilen görevlerin, belirlenen stratejik plan ve hedeflerin yerine getirilmesinde görevli personelin işindeki başarı düzeyini ölçmek ve personelin mesleki gelişimini sağlayarak kurum hizmetlerinin verimini arttırmaktır.

(2) Değerlendirmede açıklık ve şeffaflık esastır.

(3) Değerlendirme amirleri, personelin performansını adil, tarafsız, önyargısız ve doğru bir şekilde değerlendirmek zorundadır.”

“Performans gözlem ve takip formu” başlıklı 10 uncu maddesinde Performans gözlem ve takip formu; personelin performansının yıl boyu izlenmesini, performans değerlendirme formu doldurulurken değerlendirme amirlerinin değerlendirme hatalarına düşmemelerini sağlamayı amaçlayan ve değerlendirme amirinin, doğru, tarafsız, adil ve objektif bir değerlendirme yapabilmesine imkân sağlamak amacıyla, kayıt giren amirin kanaat ve algısına dayalı mütalaasını belirttiği, esas değerlendirmeye hazırlayıcı nitelikte, sadece değerlendirme amirlerinin göreceği ve bilgi edinme hakkı kapsamı dışında olan formdur.

(2) Değerlendirme amirleri, personelinin çalışmalarını takip ederek performans değerlendirme formundaki değerlendirme ölçütleri doğrultusunda olumlu ya da olumsuz olarak kayda değer gördüğü hususları içeren mütalaalarını, PBS’ de bulunan performans gözlem ve takip formuna tarih, konunun özeti ve konu ile ilgili mütalaasını belirterek kaydeder. Mütalaaları içeren bu kayıtlar performans değerlendirme için kayıt edilen kayıtlardır ve başka işlemlerde kullanılamaz.

(3) Performans gözlem ve takip formuna kaydedilecek bilgiler personelin iş performansına ilişkin değerlendirmeleri içerir. Değerlendirme amirleri tarafından gözlemlenen olay veya davranış, performans gözlem ve takip formuna olay veya davranışın gerçekleşmesinden itibaren bir ay içerisinde, aralık ayındaki gözlemler de 31 Aralık tarihine kadar PBS’ ye kaydedilir.”

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

düzenlemeleri yer almaktadır.

IV. KAMU DENETÇİSİ SADETTİN KALKAN'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

6. Kamu Denetçisi tarafından yapılan inceleme ve araştırma neticesinde; Tavsiye Kararı verilmesi gerektiği yönündeki öneri Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

7. Başvuran, 2020 yılından önceki performans notlarının 5 ve 5 puana yakın değerlendirmelerde olduğunu ancak 2020 yılı performans değerlendirmesinin 3,97 olarak diğer yıllara oranla çok düşük düzenlendiğini belirterek yeniden değerlendirme yapılmasını talep etmektedir.

8. İdare tarafından yapılan açıklamada; başvuranın da performans değerlendirme amirliği yaptığı, 35 personelden 30 una iyi puan verdiğini ve bu personellerin de puanlarına itiraz ettikleri, bir personelin her yıl aynı performansı gösteremeyeceği, ayrıca idarenin takdir yetkisinin olduğu belirtilmiş ancak performans puanlamasına esas olan performans değerlendirme formunun gönderilmediği görülmüştür.

9. Kamu Denetçiliği Kurumu tarafından 2017/697 no.lu başvuruya ilişkin verilen 29/11/2017 tarihli Tavsiye Kararında “Yetkili sicil amirlerince düzenlenen sicil ve başarı değerlendirme raporlarının doğurduğu hukuki sonuçların ağırlığı dikkate alındığında, sicil ve başarı değerlendirme raporlarında, ‘Sicillerin Objektifliği/Nesnelliliği’ ilkesi çerçevesinde yetkili sicil amirlerinin kanaatinin oluşmasına etki eden hususların somut bilgi ve belgeye dayandırılmasının bir zorunluluk arz edeceği tartışmasıdır. Genel olarak iyi ve çok iyi düzeyde sicil alan ve bu şekilde bir seyri bulunan kamu görevlilerinin bu seyirden farklı olan bir düzeye düşürülmesinin kanıtlanması ‘Hukuk Devleti İlkesi’ gereğidir. Buna göre, başarı değerlendirme ve sicil raporlarının ... geçmiş sicil notları ortalamasından düşük olması halinde, bu değerlendirmeye yol açan nedenlerin ve bu olumsuzluğun hizmete etkisinin somut olarak ortaya konulması gerekmektedir.” denilmektedir.

10. Sicil raporunun somut gerekçelere dayanmadığı, nesnel düzenlenmediği ileri sürülerek iptali istemiyle açılan davada İdare Mahkemesince; mevzuat hükümleri uyarınca iyi olarak düzenlenen sicil raporu için bu kanaati doğrulayan raporların eklenmesinin zorunlu olmadığı dikkate alındığında gözleme dayalı olarak düzenlenen dava konusu sicil raporunda hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi üzerine temyize konu edilen Karar; “...Davacının 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 ve 2008 yıllarına ait sicillerinin “çok iyi” olarak düzenlendiği, dava konusu 2010 yılı sicilinin “iyi” olarak düzenlenmesini gerektirecek herhangi bir somut bilgi ve belgenin de dava dosyasına sunulmadığı görülmüştür. Bu durumda, önceki yıl sicilleri “çok iyi” düzeyde belirlenen davacının 2010 yılı sicilinin “iyi” olarak belirlenmesini haklı kılabilen hukukten geçerli bir neden ve bu konuda herhangi bir bilgi ve belge de sunulmaması karşısında, çalışmaları başarılı olan davacının 2010 yılı sicil raporunun objektif olarak düzenlenmediği anlaşıldığından, söz konusu yıla ilişkin sicil raporunda hukuka uygunluk görülmemiştir.” gerekçesiyle Danıştay 8. Dairesinin 22/01/2018 tarihli ve [REDACTED], [REDACTED] sayılı Kararı ile bozulmuştur.

11. Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliğine göre, 5 no.lu paragrafta belirtildiği üzere, performans değerlendirme sonuçlarının hizmet gerekleri yanında personelin; başarı, yeterlilik ve ehliyetlerinin tespitinde, performansının geliştirilmesinde, kıdem sırasının tespitinde, rütbe terfiinde, görevde yükselmesinde, asli memurluğa atanmasında, branş işlemlerinde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitiminde, ödüllendirilmesinde, istihdamında ve görev yeri değişikliğinde

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

kullanılabildiği hususu dikkate alındığında; personelin performansını değerlendirirken değerlendirme amirlerinin kanaatinin oluşmasına etki eden hususların, somut bilgi ve belgeye dayandırılmasının gerekliliği açıktır.

12. Personel performans değerlendirmesi idarenin takdir yetkisinde olmakla beraber ilgili yönetmeliğin 5 inci maddesinde bu takdir yetkisinin sınırları çizilmiştir. Değerlendirmenin tarafsız, adil, şeffaflık ilkesine uygun olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. Devam eden maddelerde de performans değerlendirme formunun tutulacağı, personelin yıl boyunca yaptığı çalışmaların ve yönetmeliğin diğer maddelerinde sayılan fiziksel yeterlilik, atış performansı vb gibi hususların da değerlendirileceği belirtilmiştir. Şeffaflık ve tarafsızlık ilkelerine uyulması da bu şekilde sağlanmış olacaktır. Ancak idare tarafından gönderilen belgelerden amirler tarafından yapılan ayrıntılı değerlendirme formuna rastlanmamıştır. Dolayısıyla idare tarafından mevzuatın beşinci maddesinde yer alan takdir yetkisinin sınırlarını belirleyen şeffaflık ilkesine uygun işlem tesis edilmediği değerlendirilmiştir.

13. Dosya kapsamında yapılan değerlendirme neticesinde söz konusu mevzuatın 10 uncu maddesinde düzenlenen ve asli şekil şartlarından biri olan performans gözlem ve takip formunun doldurulmamış olması, mevzuatta yer alan performans değerlendirmelerine yer verilmemiş olması asli şekil şartı noksanlığından sakat bir hukuki işlem olup, iptal edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

14. Yapılan değerlendirme neticesinde İdare tarafından performans değerlendirmesinin dayanağını oluşturan ve şeffaflık ilkesinin temelini oluşturan amirler tarafından bir yıl boyunca tutulması gereken başvurana ait performans değerlendirme formuna rastlanmamış olup, ilgili işlemin şekil yönünden hukuka aykırı olduğu kanaatine varılarak iptal edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

15. İyi yönetim ilkelerine 28.03.2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “İyi yönetim ilkeleri” başlıklı 6 ncı maddesinde yer verilmiştir. Söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde; başvuru kapsamında Kurumumuzca istenilen bilgi ve belgelerin, idare tarafından süresinde ve gerekçeli olarak Kurumumuza gönderildiği, ancak İdarenin başvurana verdiği cevapta hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğinin gösterilmediği, bu nedenle “karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi” ilkesine, idare tarafından performans değerlendirmesinin somut gerekçelere dayandırılmadığından “kararların gerekçeli olması” ilkesine ve ayrıca idare tarafından performans değerlendirme formu Kurumumuza gönderilmediğinden “şeffaflık” ilkesine uyulmadığı anlaşılmış olup idarenin bahse konu ilkelere uygun davranması önerilmektedir

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

16. 6328 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu Tavsiye Kararının idareye tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde idare tarafından herhangi bir eylem ya da işlem tesis edilmezse (varsa) dava açma süresinden kalan süre işlemeye devam edecek olup Erzurum İdare Mahkemesinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Yukarıda açıklanan gerekçe ve dosya kapsamına göre **BAŞVURUNUN KABULÜNE;**

Başvuranın 2020 yılına ait performans değerlendirme puanının somut gerekçelere dayanılarak yeniden değerlendirilmesi yönünde **İĞDIR VALİLİĞİ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

6328 sayılı Kanun'un 20 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, IĞDIR VALİLİĞİ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNCE bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Bu kararın **BAŞVURANA** ve **IĞDIR VALİLİĞİ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE** tebliğine
Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.