



SAYI : 36311982-101.07.04-E.5427

BAŞVURU NO : 2017/14788

KARAR TARİHİ :27/03/2018

TAVSİYE KARARI

BAŞVURAN :

BAŞVURAN VEKİLİ / TEMSİLCİSİ :

BAŞVURUYA KONU İDARE : Aydın Aile ve Sosyal Politikalar İl
Müdürlüğü

BAŞVURUNUN KONUSU : Protokol yürürlükteyken göreve
başlayan şikâyetçiye promosyon ödemesi
talebi hakkındadır.

BAŞVURU TARİHİ : 24.11.2017

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Şikâyetçi, Aile ve Sosyal Politikalar Aydın İl Müdürlüğünde 1995 yılından beri farklı kadrolarda görev yaptığını; şu an kadrosunun, Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Müdürlüğü Döner Sermaye Saymanlığında bulunduğunu; iki dönem promosyon ödemesinden yararlandığını; ancak Temmuz 2017’de yapılan sözleşme kapsamında tarafına ödeme yapılmadığını; atanacak veya tayin olacakların durumlarının bu sözleşmelerde dikkate alınmadığını iddia ederek, promosyon ödemesinin tarafına yapılmasını talep etmiştir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Başvuruya konu iddialar hakkında 08/12/2017 tarihli ve E.15469 sayılı bilgi-belge talep yazısına istinaden Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 08/02/2018 tarihli ve E.16096 sayılı cevabi yazısında özetle;

2.1. İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde, bankalar ile Bakanlık ve taşra teşkilatının birbirinden bağımsız protokoller ile maaş sözleşmeleri yaptığı; başvuru hakkında da bu minvalde bir protokol imza edildiği; mevcut protokol gereğince şikâyetçiye herhangi bir ödemenin yapılmasının mümkün olmadığı;

2.2. Bununla birlikte, benzer mağduriyetlerin tekrarlanmaması için Kamu Denetçiliği Kurumu tavsiye kararları dikkate alınarak taşra teşkilatına gerekli bilgilendirmenin yapılacağı hususları Kurumumuza iletilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 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” hükmü yer almaktadır.

3.1. Anayasanın 125 inci maddesinin yedinci fıkrası; “*İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür*” hükmünü amirdir.

4. 14/06/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun “*Kurumun görevi*” başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasında; “*Kurum, idarenin işleyişi ile 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*” hükmü yer almaktadır.

5. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 164 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında; “*Üçüncü fıkra kapsamına giren personelin her türlü özlük haklarının ve tahakkuk işlemlerinin belli merkezlerden yapılabilmesi ve ödemelerin bankacılık sistemi aracılığı ile gerçekleştirilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmaya ve gerekli tedbirleri almaya Maliye Bakanlığı yetkilidir*” hükmü bulunmaktadır.

6. Bankalar tarafından sunulan ek mali imkânların tasarrufuna ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşlarında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla 20/07/2007 tarihli ve 26588 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesinin değişik 4 üncü maddesi, “*Banka tarafından verilecek promosyon miktarının tamamı personele dağıtılacaktır*” hükmünü amirdir.

6.1. 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesinin değişik 5 inci maddesinde ise, “*Dağıtılacak promosyonlar, ilgili banka tarafından personel adına açılan hesaba aktarılmak suretiyle ödenecektir*” hükmü bulunmaktadır.

IV. KAMU DENETÇİSİ HÜSEYİN YÜRÜK'ÜN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

7. Şikâyetçinin iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvuru konusuna ilişkin “*Tavsiye Karar Önerisi*” Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka ve Hakkaniyete Uygunluk Yönünden

8. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 164 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkrası; “*Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu,*

3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre almakta bulunan Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri (sözleşmeli statüdeki personel dahil) ile kamu ve özel kesimde iş kanunlarına göre istihdam edilen işçilere çeşitli adlar altında yapılan nakdi ve aynı nitelikteki tüm ödemelerin hesaplanma kolaylığını ve basitliğini sağlamak amacıyla, bordro düzenlemesine, tahakkuk ve ödeme işlem ve sürelerine ilişkin esas ve usulleri tesbit etmeye, aydan daha kısa ya da daha uzun sürelerde yapılan ödemelerin aylık dönemler itibariyle tahakkuk ettirilmesi ve ödenmesine karar vermeye Maliye ve Gümrük Bakanlığı yetkilidir.

Üçüncü fıkra kapsamına giren personelin her türlü özlük haklarının ve tahakkuk işlemlerinin belli merkezlerden yapılabilmesi ve ödemelerin bankacılık sistemi aracılığı ile gerçekleştirilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmaya ve gerekli tedbirleri almaya Maliye Bakanlığı yetkilidir” hükmünü amirdir. Söz konusu düzenleme gereğince çıkarılan 17/07/2012 tarihli ve 28356 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Muhasebat Genel Müdürlüğünün 34 Sıra No lu Genel Tebliği ise, kamu personelinin maaşlarının bankalar vasıtasıyla ödenmesine yönelik usul ve esasları belirlemiştir.

9. Bu doğrultuda kamu personelinin maaşlarının ödenmesi için ilgili kurumlarla anlaşan bankalar, söz konusu mali haklara ilişkin protokoller akdetmekte ve bu protokoller gereğince elde ettiği gelirler üzerinden “promosyon” adı verilen ek mali imkanları ilgili kurumlara sağlamaktadır. Bankaların sunduğu bu imkânların, kamu kurum-kuruluşları tarafından ne şekilde değerlendirileceği ve personelin bunlardan yararlanıp yararlanmayacağına ilişkin uygulamada yeknesaklığın bulunmayışı sebebiyle 20/07/2007 tarihli ve 26588 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesi hazırlanmıştır. Söz konusu Genelge, bankalarla yapılacak protokollere ilişkin uyulması gereken genel çerçeveyi çizmiş olup promosyon ödemeleri bağlamındaki tereddütleri bir noktaya kadar gidermiştir. Ancak zaman içinde değişen şartlarla birlikte, Genelgenin 5 inci ve 4 üncü maddesinin yeniden ele alınması gerekmiş ve bu kapsamda söz konusu maddelerde değişiklik öngörmek üzere sırasıyla 2008/18 sayılı ve 2010/17 sayılı Başbakanlık Genelgeleri çıkarılmıştır. 2007/21 sayılı Genelgenin 5 inci maddesindeki değişikliklerle, kamu kurum ve kuruluşlarının promosyon ödemelerini ne miktarda ve ne kadar sürede yapacaklarına ilişkin sınırlayıcı hüküm ortadan kaldırılmıştır. Böylece ilgili kurumların kendi öznel şartlarını değerlendirerek bu ödemeyi yapmaları hususunda geniş bir takdir sahası oluşturulmuştur. **Söz konusu Genelgenin 4 üncü maddesinde yapılan değişikliklerle ise, bankadan alınacak promosyon miktarının tamamının personele dağıtılacağı esası benimsenmiş ve bu suretle promosyon bedelinin üçte birine kadarki kısmının ilgili kurum personelinin ihtiyaçları doğrultusunda kullanılabilmesine ilişkin yaklaşım terkedilmiştir. Bu husus, promosyon bedelinin doğrudan kamu personelinin aylık veya ücretinin tamamlayıcı parçası olduğu gerçeğinin kabulüne işaret etmektedir.**

10. Başvuru ele alındığı takdirde; şikayetçinin görev yaptığı Aydın Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğünün Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. Aydın Şubesi ile 15/07/2017-14/07/2020 tarihlerini kapsayan maaş ödeme protokolü akdettiği; söz konusu protokolün 21 inci maddesinde yer alan, “İşbu protokolde belirlenen süre zarfında KURULUŞ personeline, maaş ödemesinin BANKA aracılığı ile yapılmasının sağlanması amacıyla, karşılıklı olarak mutabakata varılması durumunda BANKA tarafından ilgili Başbakanlık Genelgeleri uyarınca KURULUŞ’un yazılı talimatı doğrultusunda 217 personelin hesaplarına ilk maaş ödemesini müteakip peşin olarak aktarılmak üzere 366.000-TL promosyon ödemesi yapılacaktır. Promosyon ödeme tarihinde Banka aracılığıyla alacak kaydı talimatı verilerek maaş ödemesi yapılan personel sayısının 217 kişiden az olması durumunda toplam promosyon tutarının 217 kişiye bölümünden elde edilen kişi başı tutar (366.000-TL/217 kişi) baz alınarak promosyon ödemesi yapılacak olup (Bu durumda kalan tutar Banka tarafından

ödenmeyecektir.) personel sayısının 217 kişiden fazla olması durumunda toplam promosyon tutarı değişmeyecektir. Kararlaştırılan promosyonun dağıtım, ödeme usul ve esasları tamamen KURULUŞUN sorumluluğunda olup, BANKA'nın bu konudaki sorumluluğu KURULUŞUN yazılı talimatı doğrultusunda işlem yapmaktan ibarettir. KURULUŞUN sorumluluğunda bulunan promosyon dağıtım ve ödemelerinden dolayı, her ne şekilde ve sebeple olursa olsun BANKA'nın uğrayacağı tüm zararlar herhangi bir ihbara ve ihtara gerek kalmaksızın derhal, nakden ve defaten KURULUŞ tarafından ödenecektir. Karşılıklı mutabakat sonucu belirlenen promosyon tutarı, protokol süresi içerisinde hiçbir sebeple artırılmayacaktır. Protokol kapsamına sonradan giren personele ilişkin her türlü inisiyatif KURULUŞ'a ait olup, işbu protokol kapsamında BANKA'nın başlangıçta üstlendiği parasal veya para ile ölçülebilen yükümlülüklerinin BANKA aleyhine artmasına neden olmayacaktır..." hükmü ile promosyon ödemelerinin genel esasının öngörüldüğü; promosyon ödemeleri kapsamındaki taleplerin ilgili idareye yapılabileceği ve promosyon bedellerinin kullanılmasının idarenin sorumluluğunda olduğu hususlarına muttali olunmaktadır. Başvuruda bulunan şikâyetçi, sözü edilen protokolün yürürlüğe girdiği tarih olan 15/07/2017'den sonra Aydın Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü nezdinde göreve başlamıştır. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. Aydın Şubesinin 25/10/2017 tarihli ve 520 sayılı yazısından öğrenilen bu durum gereğince de, şikâyetçinin promosyon talebi, protokol gerekçe gösterilerek karşılanmamıştır. Dolayısıyla şikâyetçi, kendisine promosyon ödemesi yapılmasını Kurumumuzdan talep etmiştir.

11. “Promosyon” olarak adlandırılan ve bankaların ilgili idarelerle yaptıkları protokoller çerçevesinde ödemesi yapılan söz konusu ek mali imkânlar yönelik yasal herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bankaların protokoller sayesinde elde ettikleri gelirlere karşılık olarak idarelere sağladığı bu imkânlar hakkında temel düzenleme, yukarıda ayrıntılarına değinilen 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesidir. Bu Genelge, yapılan değişiklikler sonrasında, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının promosyon ödemeleri konusundaki asıl dayanağı olmuştur. Dolayısıyla değişiklikleriyle birlikte 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesinin, başvuru kapsamında Kurumumuzun yapacağı denetimin önemli bir parçası olacağı muhakkaktır.

12. 2709 sayılı Anayasanın 125 inci maddesinin yedinci fıkrası, “İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür” hükmünü amir olup idarenin, faaliyetlerinden doğabilecek zararlardan sorumlu olduğuna işaret etmektedir. Bu genel düzenleme doğrultusunda, idarenin, işlem ve eylemlerinde normatif hukuk kurallarına olduğu kadar hukukun genel ilkelerine de uygun hareket etmesi gerekmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının personelleriyle olan ilişkisinde önemli bir yeri olan mali haklar bağlamında da, hukuka ve hakkaniyete riayet edilerek iyi yönetim ilkeleri çerçevesinde işlem ve eylemde bulunulması önem arz etmektedir.

13. Promosyon ödemeleri, Danıştay 12. Dairesinin 23/12/2015 tarihli ve 2012/6891 E., 2015/7140 K. sayılı kararında ve Sayıştay Temyiz Kurulunun 03/05/2011 tarihli ve 2011/33156 sayılı kararında belirtildiği gibi “kamu geliri” olarak kabul edilmemektedir. Nitekim 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 4 üncü maddesinde 2010/17 sayılı Başbakanlık Genelgesiyle yapılan değişiklik de, benzer bir yaklaşımın ürünüdür. Bankadan verilen promosyonun tamamının personele dağıtılacağını öngören bu değişiklik, söz konusu ek mali imkân üzerinde ilgili idarelerin tasarrufta bulunamayacağını belirterek promosyon bedelinin personelin aylık ve ücretinin doğal sonucu olduğunu kanıtlamaktadır.

14. Başvuruya konu olayda, akdedilen protokol yürürlükte iken Aydın Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü bünyesinde çalışmaya başlayan şikâyetçinin promosyon ödemesinden faydalanamaması durumu söz konusudur. Ayrıca Bankanın, protokol bağlamında, promosyon ödemelerine ilişkin kendi üzerine düşen sorumluluğu yerine getirerek ödemeleri yaptığı ve bir sonraki protokol dönemine kadar

yeni bir ödeme yapamayacağı da anlaşılmaktadır. İlgili İl Müdürlüğünün ise, kendi personeliyle süreklilik arz eden ilişkisi sebebiyle sorumluluğunun sona erdiğini kabul etmek mümkün değildir. Aksine protokolün 14/07/2020 tarihine kadar yürürlükte olduğu düşünüldüğünde; maaşını bu tarihe kadar söz konusu Bankadan alan şikayetçinin, uzun bir süre bu ek mali imkandan faydalanamaması durumu ortaya çıkmakta ve Bankanın promosyon olarak ödemesi icap eden bedeller üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilmesi sonucu doğmaktadır. **Oysaki Başbakanlık Genelgesi gereğince, promosyon bedeli üzerindeki tasarruf hakkı maaş alan şikayetçinin uhdesindedir. Ancak ilgili İl Müdürlüğünün Banka ile yapmış olduğu protokol, söz konusu tasarruf imkânını şikâyetçinin elinden almaktadır.**

15. Ayrıca idarenin tüm işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesini gözetmesi ve buna göre hareket etmesi gerekmektedir. Anayasanın 10 uncu maddesinin beşinci fıkrasındaki amir hüküm, bu hususta devlet organlarını ve idari makamları bağlayıcı şekilde kaleme alınmıştır. Ancak İl Müdürlüğü ve Bakanlık tarafından protokol gerekçe gösterilerek şikayetçiye promosyon ödenmemesi, aynı konumdaki personelin farklı uygulamalara tabi tutulmasına sebep olmuştur. Nitekim protokol yürürlüğe girdiğinde ilgili idarede çalışan personel promosyon ödemesinden yararlanabilirken, maaşını söz konusu Bankadan alarak promosyon ödemesine hak kazanması gereken şikayetçi bu imkandan faydalanamamaktadır. Eşitlik ilkesine aykırı olan bu uygulama, çalışma barışına zarar verme ihtimalini de içinde barındırmaktadır.

16. Bu kapsamda Başbakanlık Genelgesi gereğince, İl Müdürlüğünün, protokol hükümlerine uygun olarak promosyon ödemelerini personeline dağıttığı iddia edilebilir olsa da, 2008/18 sayılı Başbakanlık Genelgesiyle yapılan değişiklik uyarınca ilgili idarenin söz konusu ödemelerdeki artan takdir yetkisi dikkate alınarak, sonradan göreve başlayanların durumlarına uygun çözümler üretmesi pekala mümkündür. Özellikle idarenin kendi işlemi sonrasında oluşan bu hak kaybını telafi edici çalışmaları ivedilikle tesis etmesi hukuk ve hakkaniyetin gereğidir. Bu sebeple Müdürlüğün akdettiği protokolün, üçüncü kişi konumundaki şikayetçiyi promosyon imkanından mahrum ettiği ve bu suretle onun zararına yol açtığı; ilgili idarenin, protokol süresince ek istihdamın olabileceğini dikkate almadan hareket ettiği tespitiyle, şikayetçinin çalıştığı sürelerle orantılı olarak alamadığı promosyon bedelinin tarafına verilmesi gerekmektedir. Nitekim Kurumumuzun 06/04/2017 tarihli ve 2016/5128 başvuru numaralı Tavsiye Kararı sonrasında, muhatap idare konumundaki Diyarbakır Defterdarlığı, **03/05/2017 tarihli ve 5690 sayılı yazıda, “Defterdarlığımız Personel Müdürlüğünde Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni olarak görev yapan için; promosyon ödemesi ile ilgili T.C.**

Ziraat Bankası Diyarbakır Şubesine 19.04.2017 tarihli ve 5166 sayılı yazımız ile ilgi tavsiye kararınız gönderilmiş olup, adı geçene 24.04.2017 tarihinde anılan şube tarafından 940,00 TL promosyon ödemesi yapılmıştır” ifadelerine yer vermek suretiyle, Kararın gereğini yerine getirmiştir.

17. Bankalar ile idarelerin akdettikleri protokollerin yıllara sari oluşu dikkate alındığında ise; kamu kurum ve kuruluşlarının, bünyelerinde çalışan personelin sayısında yaşanabilecek değişimleri genel hatlarıyla önceden belirleyerek, bankalardan temin ettikleri promosyon bedellerinin tamamının personele dağıtılması yerine bir kısmının gelecekte göreve başlayacak personel için ayrılması yöntemini benimsemelerine hiçbir engel bulunmamaktadır. Aksine bu husustaki esas düzenleme olan Başbakanlık Genelgesinde 2008/18 sayılı Genelgeyle yapılan değişiklik, ilgili kurumlara bu esnekliği sağlar mahiyettedir. Çünkü Başbakanlık Genelgesinin 5 inci maddesinin ilk halindeki, “*Dağıtılacak promosyonlar, ilgili banka tarafından personel adına açılan hesaba her personel için eşit tutarlarda aktarılacak suretiyle altı aylık periyotlarda ödenecektir*” hükmüyle, kamu kuruluşlarının ödeme usulünün sınırı çizilmişti. Oysa yapılan değişiklikle söz konusu sınırlayıcı yaklaşım terkedilerek,

“Dağıtılacak promosyonlar, ilgili banka tarafından personel adına açılan hesaba aktarılmak suretiyle ödenecektir” hükmü, 5 inci madde olarak benimsenmiş ve idarenin ödeme zamanına ve tutarına ilişkin takdir marjı kuvvetlenmiştir. Bu doğrultuda, Mardin İdare Mahkemesi de, 30/05/2014 tarihli ve 2014/53 E., 2014/1283 K. sayılı kesinleşmiş kararında; “... 2007/21 sayılı genelgenin 5. maddesinin 2008/18 sayılı genelge ile değiştirilmeden önceki halinde; dağıtılacak promosyon bedelinin 6 aylık periyotlar halinde ödenmesi öngörülmekteyken, 2008/18 sayılı genelgenin yayımı ile değiştirilen 5. maddesiyle öncesinde belirlenen 6 aylık periyotlar halinde ödeme zorunluluğun ortadan kaldırıldığı anlaşılmalı beraber, söz konusu değişikliğin ilgili kurumlara promosyon bedelinin tamamının tek seferde ödenmesi yönünde bir zorunluluk yüklenmediği, aksine her kurumun kendi kurumuna özel şartları gözönüne alarak makul süreler belirleyebilmesi adına kurumlara takdir yetkisi tanınmasından ibaret olduğu, aksi yorumla promosyon bedellerinin tamamının tek seferde o an çalışan personele dağıtılması halinde sonradan kuruma atanan kimi personelin promosyon bedelinden mahrum kalmasına, kimi personelin ise başka kurumlara atanması suretiyle mükerrer ödeme ile sebatsız zenginleşmesine yol açacağı, promosyon bedelinin makul süreler dahilinde parça parça dağıtılmasının ise hakkaniyet gereği olduğu ve genelgenin genel amacına uygun olacağı açıktır” yorumuna yer vermek suretiyle, promosyon ödenmemesine yönelik işlemi iptal etmiştir. Dolayısıyla var olan mevzuat hükümlerinin personelin lehine yorumlanması suretiyle işlem tesis edilmesi yerinde olacaktır. **Bu çerçevede, daha sonradan yapılacak protokollerde sonradan göreve başlayacak personelin promosyon imkanından yararlanmasını sağlayıcı tedbirler alınması ve tüm promosyonun dağıtılması yerine bir kısmının yeni çalışmaya başlayacak personele ayrılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.**

18. Yukarıdan beri anlatılan hususlar, şikâyetçinin iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat, yargı kararları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; şikâyetçinin banka promosyonu ödenmesi talebinin idarece yerine getirilmemesinde hukuka ve hakkaniyete uygunluk tespit edilememiştir.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden

19. İyi yönetim ilkelerine, 28/03/2013 tarihli ve 28601 sayılı mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6 ncı maddesinde yer verilmiş olup;

19.1. Söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirmeler neticesinde; ilgili idare tarafından, şikâyetçinin dilekçesi hakkında süresi içerisinde, gerekçeli bir şekilde işlem tesis edilmediği; buna mukabil yazılı bir cevabın iletilmediği; sadece ilgili Bankanın yazısının şikâyetçiye tebliğ edildiği; böylece “kararların gerekçeli olması, makul sürede karar verme ve kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi” ilkelerine riayet edilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca ilgili idarede çalışmakta olan personelin promosyon ödemesinden yararlandırılıp, protokol tarihinden sonra göreve başlayan personelin yararlandırılmaması bakımından, idarenin “**haklı beklentiye uygunluk**” ilkesine de uygun davranmadığı değerlendirilmiş olup bundan böyle söz konusu ilkelere uygun davranılması önerilmektedir.

19.2. Bununla birlikte, Kurumumuzun 08/12/2017 tarihli ve E.15469 sayılı bilgi-belge talep yazısına 08/02/2018 tarihinde tekit üzerine Bakanlıkça verilen cevapta, başvuruya ilişkin detaylı bilgilerin yer almadığı tespit edilmiştir. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 18 inci maddesi bağlamında, inceleme-araştırmaya konu hususlarla ilgili talep edilen bilgi, belge ve değerlendirmelerin Kuruma ulaştırılması yasal bir zorunluluktur. Bu hükmün madde gerekçesinde de, “Maddede, Başdenetçinin ve Denetçilerin görevlerini

gerektiği gibi yapabilmeleri için ilgili merciden istedikleri bilgi veya belgelerin tam ve doğru olarak zamanında gönderilmesi zorunluluğu vurgulanmakta, aykırı davrananlar hakkında yapılacak işlem gösterilmektedir” ifadelerine yer verilerek, söz konusu talep yazılarına muhatap idarelere getirilen yükümlülüğün kapsamı belirlenmiştir. Dolayısıyla ilgili cevabi yazıların, Kurum tarafından istenen bilgileri karşılamaya matuf ve gerekçeli olması gerekmektedir. Oysaki başvuruya ilişkin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının anılan yazısı, belirtilen nitelikleri sağlamamış ve bu suretle başvuru kapsamındaki incelemeyi olumsuz etkilemiştir. Özellikle de şikâyetçinin Kurumumuzla paylaştığı bilgi ve resmi yazışmalar dışındaki bilgi-belgelerden kararın hazırlanmasında yararlanılamaması, bu durumun açık göstergesidir. Bu bakımdan, ilgili Bakanlığın 6328 sayılı Kanun kapsamındaki bilgi-belge taleplerine ilişkin yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmesi önem arz etmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĐÜNE İLİŞKİN YASAL MEVZUAT

20. 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 Aydın İdare Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Şikâyetçinin iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat, yargı kararları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; şikâyetçinin banka promosyonu ödenmesi talebinin idarece yerine getirilmemesinde hukuka ve hakkaniyete uygunluk tespit edilememiş olup **BAŞVURUNUN KABULÜNE;**

Mađduriyetin giderilmesi için; protokol tarihinden sonra İl Müdürlüđu bünyesinde göreve başlayan şikâyetçiye, göreve başladığı tarih ile söz konusu protokolün geçerli olduğu son tarih olan 14/07/2020 tarihi arasında hesaplanacak promosyon tutarının makul sürede ödenmesi için yeni işlem tesisi hususunda,

Banka ile maaş ödeme karşılığında bundan sonra yapılacak protokollerde, anlaşma yapılan yıllar bazında idarelerine açıktan veya naklen atanabilecek başka personelin de olabileceği öngörüsüyle ve ileride yaşanabilecek benzer problemlerin önüne geçilmesi amacıyla, sonradan göreve başlayacak personelin durumunun göz önünde bulundurulması ve bankalardan temin edilen promosyon bedellerinin tamamının personele dağıtılması yerine bir kısmının gelecekte göreve başlayacak personel için ayrılması yönteminin benimsenmesi hususunda,

AYDIN AİLE ve SOSYAL POLİTİKALAR İL MÜDÜRLÜĞÜNE TAVSİYEDE BULUNULMASINA,

6328 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, Aydın Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüđu tarafından bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Bu kapsamda, başvuruya ilişkin verilen Kararın bir örneğinin de **AİLE ve SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĐINA** iletilmesine,

Kararın BAŞVURANA, AİLE ve SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI ile AYDIN AİLE ve SOSYAL POLİTİKALAR İL MÜDÜRLÜĞÜNE tebliğine;

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi'nce karar verildi.

e-imzalıdır

Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi