



SAYI : 53878609-101.07.04-E.8968

BAŞVURU NO : 2017/17222

KARAR TARİHİ : 25/05/2018

TAVSİYE KARARI

BAŞVURAN

:

BAŞVURAN VEKİLİ / TEMSİLCİSİ

:

BAŞVURUYA KONU İDARE

: İstanbul Büyükşehir Belediye
Başkanlığı

BAŞVURUNUN KONUSU

: Başvuranın belirli süreli iş sözleşmesinin haksız olarak fesih edilmesi nedeniyle yaşadığı mağduriyetin giderilmesi talebi hakkındadır.

BAŞVURU TARİHİ

: 27.12.2017

I.BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Başvuran ..., İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde faaliyet göstermekte olan İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (İSMEK)'de 16/09/2005 ile 26/07/2017 tarihleri arasında usta öğretici olarak görev yaptığını, sözleşmesinin feshedildiğini, büyükşehir belediyesi tarafından sadece kıdem tazminatının ödendiğini, ihbar, ücret, fazla mesai, yol parası, yıllık izin ve sair tazminatlarının sorumlu olunmadığı gerekçesi ile ödenmediğini belirterek ilgili tazminatlarının tarafına ödenmesini talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Kamu Denetçiliği Kurumunun 08/01/2018 tarih ve E.262 sayılı bilgi ve belge isteme yazısı ve 08/02/2018 tarih ve E.1639 sayılı tekit yazısına istinaden İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı Hayat Boyu Öğrenme Müdürlüğü tarafından gönderilen 16/02/2018 tarihli 34424 sayılı yazıda ve eklerinde özetle;

2.1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (İSMEK)'in İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı Hayat Boyu Öğrenme Müdürlüğü bünyesinde faaliyet göstermekte olduğu, ilgili eğitim etkinliğinin, her eğitim-öğretim dönemi içinde hizmet alımı yoluyla yürütüldüğü, İSMEK bünyesinde çalıştırılacak personelin işe alımı 4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerine göre her eğitim-öğretim döneminde ihaleyi alan yüklenici firma tarafından yürütüldüğü, bu itibarla söz konusu hizmet alımı 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihale kapsamında olması hasebiyle, alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmeliğe göre kıdem tazminatı ödemesi yapılabildiği,

2.2. Başvuranın çalışma zamanlarının 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen çalışma şartlarına uygun ve Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde de belirtilen haftalık çalışma saatleri kadar çalıştığı, İSMEK kapsamında fazla çalışma olmadığı gibi kamu kurumları gibi genel ve resmi tatillerde de çalışma yapılmadığı,

2.3. Başvuranın 26/07/2017 tarihinde yüklenici tarafından SGK 4- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi sebebiyle iş akdinin feshinin yapıldığı, Başkanlık tarafından Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmeliğe istinaden İSMEK hizmet alımı kapsamında çalıştığı tüm dönemlerin toplamı olan 8 yıl 9 ay 5 gün kıdem tazminatı karşılığı olarak fesih tarihinde geçerli olan brüt 3.476,75 TL üzerinden toplam 30.469,19 TL kıdem tazminatı ödediğini belirtmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 2709 sayılı T.C. Anayasasının “Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” başlıklı 74’üncü maddesinde; “(...) 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.

4. 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun "Kurumun Görevi" başlıklı 5’inci maddesinde “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. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun;

5.1. “İşgörme ediminin ifasının engellenmesi hâlinde ücret” üst başlıklı “İşverenin temerrüdü hâlinde” alt başlıklı 408 inci maddesinde 1 inci fıkrasında “İşveren, işgörme ediminin yerine

getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir”,

5.2. “Sözleşmenin sona ermesi” üst başlıklı “Belirli süreli sözleşmede” alt başlıklı 430’uncu maddesinde “ Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir. Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder. Sözleşmenin fesih bildirimiyile sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.”

5.3 “Haklı sebebe dayanmayan fesihte” başlıklı 438’ inci maddesinde “İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu süreler uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. Hakim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.”

6. 4857 Sayılı İş Kanunun ;

6.1. Tanımlar başlıklı 2’inci maddesinin altıncı fıkrasında “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”

6.2. “Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi” başlıklı 11 inci maddesinde “ İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

6.3. “Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları” başlıklı 12 inci maddesinde “Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır. Emsal işçi,

işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.”

6.4. “ İşverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı” başlık 25 inci maddesinde “ Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi. b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması. b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması. c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması. d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması. e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması. f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi. h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi. ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması. e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması. f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi. h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi. ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.”

7. 158 Sayılı Uluslar Arası Çalışma Sözleşmesinin 2 inci maddesinde “.....Bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır.....” hükümleri yer almaktadır.

IV. KAMU DENETÇİSİ CELİLE ÖZLEM TUNÇAK'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

8. Başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirilerek hazırlanan “Tavsiye Kararı Önerisi” Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka ve Hakkaniyete Uygunluk Yönünden Değerlendirme

9. Başvuran İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde faaliyet göstermekte olan İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (İSMEK)'nda usta öğretici olarak çalışırken iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, İlgili idare tarafından sadece kıdem tazminatından sorumlu oldukları gerekçesi ile kıdem tazminatı dışında herhangi bir hak alamadığını belirterek, ihbar, ücret, fazla mesai, yol parası, yıllık izin ve sair tazminatlarını talep etmektedir.

10. Dosya kapsamında yer alan tüm bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde; İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (İSMEK)'nın Kamu İhale Kanununun 62' in maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca hizmet alımı yaptığı, başvuranın bu kapsamda göreve başladığı, 2005 yılından itibaren belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığı, 2016 yılında imzalamış olduğu iş sözleşmesinin ise 18.08.2016 tarihi ile 30.06.2019 tarihlerini kapsadığı, ayrıca söz konusu sözleşmede haftalık çalışma saatinin 36 saat ve 7 gün olarak belirlendiği, almış olduğu ücrete yol ve yemek giderlerinin dahil olduğu, hafta içinde hafta tatili verilen personel için cumartesi ve Pazar gününün iş günü niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Bahse konu sözleşmede sözleşme süresi, fesih, istifa ve tazminatlar başlıklı 3 üncü maddesinde çalışan personelin işten ayrılış süresinin yazılı istifa tarihinden itibaren en az bir ay olduğu, personelin karşılıklı mutabakat süresi olmadan 1 aylık süreyi tamamlamadan işten ayrılması halinde üç maaşlık tazminat tutarını ödemek zorunda kalacağı belirtilmiştir.

11. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, süresinden önce yapılan fesihler sözleşmenin tarafları için cezai şartlar ortaya çıkaracaktır. Süresinden önce yapılan fesih 4857 Sayılı İş Kanununun 24 ve 25'inci maddelerinde belirtilen haklı bir nedene dayanılarak yapılabilir. Sözleşmenin feshi ilgili kanun maddelerinde belirtilen durumlara uygun olarak yapılmış ise, yasada belirtilen şartlara uygun olarak işlem yapılır. İlgili kanun maddelerinde belirtilen şartlar dışında yapılan fesihlerde Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olmaktadır. İş hukukunda temel olan iş sözleşmesi belirsiz iş sözleşmesidir, kanunda belirtilen şartların yerine getirilmesi durumunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir, kural belirsiz süreli iş sözleşmesi olup belirli süreli iş sözleşmesi istisnadır. İş kanununun işçiyi koruma felsefesi gereği belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste yapılamayacağı, aksi halde söz konusu iş sözleşmesinin belirsiz süreli yapılmış olacağı kabul edilmektedir.

12. Başvuru dosyasında yer alan belgeler ışığından tespit edildiği üzere; İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (İSMEK)'nın hizmet alım işi ihalesini kazanan firma ile işçi arasında 2005 yılından itibaren belirli süreli iş sözleşmeleri yapılmış olup en son iş sözleşmesi ise

3 yıl süreli olarak yapılmıştır. Yapılan işin hizmet alımı ihalesinin konusu olması nedeniyle belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını gerektirecek esaslı bir neden olarak dikkate alınmalıdır ve bu noktada işçi ile yapılan sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna kanaat getirilmektedir.

13. İdarenin konu ile ilgili yaptığı açıklamalarda da belirttiği üzere; belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir sebep belirtilmeden fesih edilmiştir. İşçi ile işveren arasında yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmadan fesih edilmesi durumunda 5.3. nolu paragrafta belirtildiği üzere “İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.” Talep edilen bu ücrete bakiye ücret denir.

14. Tüm dosya birlikte değerlendirildiğinde işçinin iş sözleşmesinin haksız fesih edilmesi nedeniyle, sözleşmeye güvenen işçinin mağdur olmasına neden olmuştur. 6.1. nolu paragrafta belirtildiği üzere asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığının sadece alt işverenin işçilerinin kıdem tazminatından sorumlu olup diğer haklarından sorumlu olamayacağını belirtmesi ilgili kanun metnine aykırılık oluşturmaktadır. Başvuran her ne kadar yol ve yemek ücretlerini almadığı belirtmiş olsa da iş sözleşmesinde de belirtildiği üzere başvuranın yol ve yemek ücretleri almış olduğu ücretin içinde bulunmaktadır. Diğer taraftan başvuranın bir başka talebi olan ihbar tazminatına ilişkin; “İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödenmesi gereken bir tazminattır. Belirli süreli sözleşme süresinde kendiliğinden sona ereceğinden ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez. Belirli süreli sözleşme süresinden önce feshedilse de ihbar tazminatının yine ödenmesi gerekmez...” (Uğur OCAK, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, I. Cilt, Ankara-2013, s.587) İfadesinde de belirtildiği üzere İş Kanununda fesih bildirim belirsiz süreli iş sözleşmeleri için getirilmiş olduğundan başvuranın belirli süreli iş sözleşmesi için ihbar tazminatı almayacağı açıktır.

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 verilmiş olup; İdarenin, ayrımcılığın önlenmesi, ölçülülük, yetkinin kötüye kullanılmaması, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, şeffaflık, hesap verilebilirlik, dinlenilme hakkı, savunma hakkı, bilgi edinme hakkı, makul sürede karar verme, kararların gerekçeli olması, kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi, kişisel verilerin korunması gibi iyi yönetim ilkelerine uygun davrandığı fakat kanunlara uygunluk, haklı beklentiye uygunluk, kazanılmış hakların korunması, kararlarına karşı başvuru yollarının gösterilmesi ilkelerine uygun davranmadığı tespit edildiğinden, İdarenin bahse konu ilkelere uygun davranması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

16. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 21'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu Tavsiye Kararının idareye tebliğinden itibaren 30 gün içinde idare tarafından herhangi bir eylem ya da işlem tesis edilmezse (varsa) dava açma süresinden kalan süre işlemeye devam edecek olup İstanbul İş Mahkemesinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Yukarıda açıklanan gerekçelerle BAŞVURUNUN KABULÜNE,

Başvuranın İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi nedeniyle başvuranın uğradığı zararın giderilmesi ve elde edemediği kazancın (Bakiye ücret kapsamında) hesaplanarak ivedilikle ödenmesi hususunda **İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞINA TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca; İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI tarafından bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Bu kararın BAŞVURANA, İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞINA tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi'nce karar verildi.

e-imzalıdır

Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi