



SAYI : 18745356-101.07.04-E.17831

BAŞVURU NO : 2018/4957

KARAR TARİHİ : 24/10/2018

TAVSİYE KARARI

BAŞVURAN

:

BAŞVURAN VEKİLİ / TEMSİLCİSİ

: -

BAŞVURUYA KONU İDARE

: Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi
Genel Müdürlüğü

BAŞVURUNUN KONUSU

: Başvuranın fazla çalışmalarının ücret ile
ya da hafta tatili ile karşılanması talebi
hakkındadır.

BAŞVURU TARİHİ

: 25.4.2018

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Başvuran ... Türkiye Elektrik İletim A.Ş. ... Bölge Müdürlüğü 1 GİS adlı trafo merkezinde 2001 yılından bu yana güvenlik görevlisi olarak görev yaptığını, güvenlik görevlisi mevcudu 5 kişi olan görev yerinde iki personelin emekli olması sebebiyle 2017 yılı ocak ayından bu yana 3 personelle güvenlik hizmetinin yürütüldüğünü, bu sebeple oluşturulan vardiya çizelgeleri doğrultusunda her gün 12 saat çalışmak zorunda kaldığına, haftada neredeyse 70 saat çalıştığını, 30 saati aşan fazla çalışmasının karşılığının ödenmediğini ve bazı aylarda 30 saat fazla çalışmasının dahi eksik ödendiğini, hafta tatili kullanılması talebinin olumsuz karşılandığını ifade ederek fazla çalışma ücretinin tam olarak ödenmesini mümkün değilse hafta tatili kullanılmasını talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Kurumumuza yapılan başvurunun incelenbilmesi amacıyla 03/07/2018 tarihli ve E.11915 sayılı Bilgi ve Belge Talebi konulu yazımıza istinaden Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü tarafından gönderilen 13/07/2018 tarihli ve E. 293535 sayılı yazıda özetle;

2.1. Başvuranın 22/01/2001 tarihinden itibaren 399 sayılı KHK'ye tabi sözleşmeli statüde Koruma ve Güvenlik Görevlisi pozisyonunda çalışmakta olduğu, halen ...Müdürlüğüne ... bağlı ... Trafo Merkezinde anılan unvanda vardiyalı olarak görev yaptığı,

2.2. Şirketlerinde görev yapan sözleşmeli ve işçi personele her yıl Hazine Müsteşarlığınca yıllık olarak belirli miktarda fazla mesai tahsisatı yapıldığı ve bu tahsis edilen fazla mesai saatinin hiçbir şekilde aşılamadığı; bu tahsis edilen fazla mesainin büyük bir bölümünün öncelikle çok daha ağır şartlarda çalışan işçi personelin yapmış olduğu fazla mesailer için kullanıldığı, kalan fazla mesainin bir bölümünün de sözleşmeli statüde çalışan diğer personele aylık otuz saati geçmemek üzere kullandırıldığı; otuz saat fazla mesai sınırlamasının, yıllık tahsisatın yetmemesi dolayısıyla fazla mesai yapan tüm sözleşmeli personele eşit davranılarak ödeme yapılmasını sağlamaya yönelik bir uygulama olduğu; her yıl sözleşmeli personele ayrılan fazla mesainin tamamının ödendiği, bu nedenle fazla mesai tahsisatı yetmediği için yılın son üç ayında kalan ödeneğin fazla mesai yapan sözleşmeli personele eşit olarak dağıtıldığı,

2.3. Devlet Personel Başkanlığının 14/03/2014 tarih ve 25423 sayılı görüşüne istinaden başvuru sahibinin aylık yapmış olduğu fazla mesai tutarının aylık temel ücretinin %15'ini aşmadığı için izin ile karşılanmasına imkân bulunmadığı,

2.4. Elektrik enerjisinin sürekli, güvenli ve kesintisiz iletimi ile görevli olan Şirketlerinde, Trafo Merkezlerinde 24 saat kesintisiz hizmet verilmekte olduğu, bu hizmetlerin aksamaya yer verilmeden düzenli bir şekilde yürütülmesini teminen Koruma ve Güvenlik Görevlisi personelinin yapmış olduğu fazla mesailerinin izin ile karşılanması yerine ücretinin ödenmesinin hizmetin devamlılığı açısından önem arz ettiği, yapılacak düzenlemelerle personelin yapmış olduğu fazla mesai ücretinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın ödenmesinin sağlanmasının uygulama açısından daha yararlı olacağı, açıklamalarına yer verilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı T.C. Anayasasının

3.1. “Zorla çalıştırma yasağı” başlıklı 18 inci maddesinde, “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.”,

3.2. “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50 nci maddesinde, “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.”

3.3. “Ücrette adalet sağlanması” başlıklı 55 inci maddesinde, “Ücret emeğin karşılığıdır.”,

3.4. “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 amirdir.

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.” hükmüne yer verilmiştir.

5. 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun

5.1. “Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti” başlıklı 101 inci maddesinin birinci fıkrasında, *“Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.”,*

5.2. “Deyimler” başlıklı 147 nci maddesinde, “Bu Kanunda geçen;...

F) Fazla çalışma ücreti: Kurumların, bu Kanunun 178 inci maddesinde yazılı esaslar çerçevesinde normal çalışma saatleri dışında çalıştırdıkları memurlara, fazla çalışma saati itibariyle ödenen parayı,..

İfade eder.”

5.3. “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 178 inci maddesinde, “A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

- a) Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),*
- b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması, hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılanır.*

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Cumhurbaşkanlığı kararı ile belirlenir.

B) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.

Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir...”

6. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi Ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin;

6.1. Amaç ve Kapsam başlıklı 1 inci maddesinde *“Bu Kanun Hükmünde Kararname, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelinin hizmete alınmalarını, görev ve yetkilerini, niteliklerini, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleriyle diğer özlük haklarını düzenler.”*

6.2. “Çalışma Saatleri” başlıklı 20 nci maddesinde; *“Sözleşmeli personelin, haftalık çalışma süresi 40 saattir. İş ve işyerinin çalışma şartları dikkate alınarak tatil ve çalışma günleri, günlük çalışmanın*

başlama ve bitme saatleri ile günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerdeki çalışma şekillerinin tespitine teşebbüs veya bağlı ortaklıkların yönetim kurulları yetkilidir.”

6.3. “Fazla Çalışma ve Diğer Ödemeler” başlıklı 30 uncu maddesinde, “Sözleşmeli personele; a) Zorunlu ve istisnai hallere münhasır olmak üzere, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yaptırılacak fazla çalışmalar karşılığında bütçe kanunlarında belirlenen miktarlarda saat başı fazla çalışma ücreti ödenir. Ancak aylık olarak, fazla çalıştırma yaptırılacak personel sayısı kurumun sözleşmeli personel sayısının% 5'ini; personel başına ödenecek fazla çalışma ücreti toplamı da ilgililerin temel ücretlerinin % 15'ini geçemez” düzenlemelerine yer verilmiştir.

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

7. Kamu Denetçisi tarafından yapılan inceleme ve araştırma neticesinde; Başvuranın fazla çalışma ücretlerinin geriye dönük olarak ödenmesi ve yeni personel istihdam edilerek başvuranın fazla çalışmalarının önlenmesi, böylece mağduriyetlerin giderilmesi amacıyla ilgili İdareye tavsiyede bulunulmasının uygun olacağı değerlendirilerek başvuru talebinin kabulü yönünde hazırlanan “Tavsiye Karar Önerisi” Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

8. Başvuran, Türkiye Elektrik İletim A.Ş. ... Bölge Müdürlüğü ... adlı trafo merkezinde 2001 yılından bu yana güvenlik görevlisi olarak görev yaptığını, güvenlik görevlisi mevcudu 5 kişi olan görev yerinde iki personelin emekli olması sebebiyle 2017 yılı Ocak ayından bu yana 3 personelle güvenlik hizmetinin yürütüldüğünü, bu sebeple oluşturulan vardiya çizelgeleri doğrultusunda her gün 12 saat çalışmak zorunda kaldığını, haftada neredeyse 70 saat çalıştığını, 30 saati aşan fazla çalışmasının karşılığının ödenmediğini ve bazı aylarda 30 saat fazla çalışmasının dahi eksik ödendiğini, hafta tatili kullandırılması talebinin olumsuz karşılandığını ifade ederek fazla çalışma ücretinin tam olarak ödenmesini mümkün değilse hafta tatili kullandırılmasını talep etmektedir.

9. İdare tarafından, sözleşmeli ve işçi personele Hazine Müsteşarlığınca yıllık olarak belirli miktarda fazla mesai tahsisatı yapıldığı ve bu tahsis edilen fazla mesai saatinin hiçbir şekilde aşılamadığı belirtilmiş olup, tahsis edilen fazla mesainin büyük bir bölümünün de öncelikle çok daha ağır şartlarda çalışan işçi personelin yapmış olduğu fazla mesailer için kullanıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca Devlet Personel Başkanlığının 14/03/2014 tarih ve 25423 sayılı görüşü dikkate alındığında, başvuru sahibinin aylık yapmış olduğu fazla mesai tutarının temel ücretinin %15'ini aşmaması karşısında izin hakkından faydalandırılmasının mümkün görülmediği; kaldı ki söz konusu trafo merkezinde görevli personel sayısının yetersiz olduğu ve bu durumun da hizmetin devamlılığı açısından izin kullandırılmasının önünde engel teşkil ettiği belirtilmiştir.

10. Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 18 inci ve 55 inci maddelerinin ihlali iddiasıyla yapılan **2013/5062 sayılı başvuru hakkında vermiş olduğu 14.01.2014 günlü kararında,** zorla çalıştırma ve angarya yasağını uluslararası sözleşmeler ve AİHM kararları çerçevesinde değerlendirmiş, bu kapsamda iki kavramın tanımını ortaya koymuştur. Kararda; *"Zorla çalıştırma, herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade etmektedir. Buna göre zorla çalıştırmadan söz edilebilmesi için, kişinin ceza tehdidi altında ve rızası*

bulunmaksızın çalıştırılması gerekmektedir. [...] Anayasa'nın 18 inci maddesinde zorla çalıştırma yasağıyla birlikte angaryanın da yasak olduğu belirtilmiştir. Sözleşme'de yer almayan bu ifade, Anayasa'nın 18 inci maddesinin gerekçesinde "kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılması"; Anayasa Mahkemesinin çeşitli kararlarında da "bir maldan ya da bir kişinin çalışmasından karşılıksız yararlanma" şeklinde tanımlanmıştır. (Bkz. AYM, E.2011/150, K.2013/30, K.T. 14/2/2013, E.2006/21, K.2006/38, K.T. 13/3/2006) Buna göre angarya, zorla çalıştırmanın bedel ödenmeksizin yaptırılan şekli olarak kabul edilebilir.

11. Diğer yandan, Anayasa'nın 2'nci maddesinde Devletin temel nitelikleri arasında hukuk devleti ilkesine yer verilmiştir. Hukuk devleti ilkesinin önemli bir alt ilkesi de belirliliktir. Bu ilkeye göre, hukuki düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi de gereklidir. **Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup birey, yasadan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini doğurduğunu bilmelidir.** Ayrıca, idarenin işlem tesis ederken hukuk kurallarıyla bağlı olması, bu kurallar çerçevesinde hareket etmesi hukuk devleti ilkesinin bir diğer alt ilkesidir. **Bu kapsamda, bir idari işlemin belli bir sebebe dayanması gerekmekte olup, idari işlemin dayanağı olan sebebin açıkça kanunlarda gösterilerek bağlı yetkinin bulunduğu durumlarda idarenin, kanunun koyduğu sınırlar içinde kalması, sebep ve konu yönünden kanun ile belirtilen koşullara uyması gerekir.** (AYM, 17/04/2008 Tarihli, E.2005/5, K.2008/93 sayılı Kararı).

12. Kamu personelinin çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler çerçevesinde, genel olarak haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiş olmakla birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarına günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde görev yapan personelin çalışma saatlerine ilişkin düzenleme yapma yetkisinin verildiği, belirlenen normal çalışma saatlerini aşan sürelerin ise fazla çalışma olarak değerlendirildiği, söz konusu fazla çalışmaların izin veya ücret olarak karşılanmasının öngörüldüğü, fazla çalışmanın ücretle karşılanmasına ilişkin kapsamın sınırlı olarak belirlendiği ve bu belirlenenler dışında fazla çalışmanın karşılığında izin verilmesinin benimsendiği anlaşılmaktadır.

13. Bu bağlamda, 399 sayılı KHK'nın 30'uncu maddesiyle kapsam dâhilindeki sözleşmeli personel açısından özel bir hüküm getirildiği görülmektedir. Anılan hüküm uyarınca söz konusu personele, *zorunlu ve istisnai hollere münhasır olmak üzere, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yaptırılacak fazla çalışmalar karşılığında bütçe kanunlarında belirlenen miktarlarda saat başı fazla çalışma ücreti ödenmesi* gerekmektedir. Bu ödemenin üst sınırı ise *personel başına ödenecek fazla çalışma ücreti toplamının, ilgililerin temel ücretlerinin % 15'ini geçemeyeceği* şeklindeki cümle ile belirlenmiştir. Söz konusu madde hükmü, lafzından da anlaşılacağı üzere idare açısından **bağlı yetki** tesis etmekte olup, fazla çalışma karşılığı ödemenin belirlenen tavan değere ulaşıncaya kadar yapılacağını açıkça düzenlemektedir. Dolayısıyla İdare tarafından öne sürülen, Hazine Müsteşarlığınca yıllık olarak belirli miktarda fazla mesai tahsisatı yapıldığı, tahsis edilen bu meblağın hiçbir şekilde aşılamadığı ve bu nedenle otuz saati aşan fazla mesai karşılığı ilgililere ödeme yapılmadığı yönündeki gerekçe hukuki dayanaktan yoksundur.

14. Başvuranın, fazla çalışmasına karşılık izin kullandırılması yönündeki talebi karşısında ise İdare öncelikle, Devlet Personel Başkanlığının 14/03/2014 tarih ve 25423 sayılı görüşünün tavan değere ulaşan ve bu nedenle ödeme alamayan personele ilişkin olduğunu; başvurana yapılan ödemenin %15 oranındaki tavan değere ulaşmadığını ve dolayısıyla fazla çalışmasına karşılık izin hakkı verilmesinin

mümkün olmadığını öne sürmektedir. Devlet Personel Başkanlığının söz konusu görüşü esasen, 399 sayılı KHK kapsamında fazla çalışması bulunan personele tavan değere kadar ödemenin yapılmış olduğu ancak hizmetin yürütülebilmesi için personelin fazla çalışmaya devam ettirildiği ve yine 399 sayılı KHK’da bu duruma müteallik bir düzenleme bulunmaması nedeniyle söz konusu fazla çalışmanın karşılıksız kaldığı hallerle ilişkindir. Anılan görüş yazısında Başkanlık, konuyu angarya yasağı ilkesi temelinde irdelemiş ve fazla çalışmanın karşılıksız bırakılmasının mümkün olamayacağı sonucuna vararak, bu gibi hallerde 657 sayılı Kanun’un 178/B hükmünün uygulanabileceği, başka bir ifade ile ilgili personele fazla çalışmasına karşılık izin hakkı verilmesinin mümkün olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda, Hazine Müsteşarlığınca yıllık olarak belirli miktarda fazla çalışma tahsisatı yapıldığı ve bu nedenle 30 saati aşan fazla çalışma karşılığı ödeme yapılamadığı yönündeki İdarenin gerekçesi bir an için makul kabul edilse dahi, angarya yasağı ilkesinin bir gereği olarak ilgili personele izin hakkı kullandırılması gerekeceği sonucu ortaya çıkmaktadır. İdare tarafından sunulan ikinci gerekçe ise anılan görev yerinde hali hazırda az sayıda bulunan personele fazla çalışma karşılığı izin kullandırılması halinde, ortaya çıkacak döngünün hizmetin yürütülmesini önemli ölçüde aksatacak olmasıdır. Söz konusu gerekçe kabul edilebilir görülmekle birlikte, böyle bir durumda İdarenin ivedilikle mevcut personel sayısını artırma yoluna giderek gerekli dengeyi sağlaması gerekeceği açıktır.

15. Bu çerçevede, başvuranın önceki aylarda fazla çalışma karşılığında hak kazandığı ücretinin eksik ödenen kısımlarının ödenmesi ile mevcut personel sayısının artırılması yoluna gidilerek ileriye dönük mağduriyetlerin önüne geçilmesi gerektiği; aksi yöndeki uygulamanın gerek 399 sayılı KHK’nın 30’uncu maddesi hükmü gerekse Anayasa’nın angarya yasağını düzenleyen 18’inci maddesi ve çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri gerekliliğini düzenleyen 55’inci maddesi hükümlerine aykırılık teşkil edeceği değerlendirilmektedir.

16. Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; başvuranın önceki aylarda fazla çalışma karşılığında hak kazandığı ücretinin eksik ödenen kısımlarının ödenmesi ve personel istihdamı artırılarak hali hazırda fazla çalışma yapan benzer durumdaki personelin mağduriyetinin giderilmesi yönünde Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğüne tavsiyede bulunulmasının uygun olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

17. İyi yönetim ilkelerine 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6 ncı maddesinde yer verilmiş olup; İdarenin “karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi” **ilkesine uymadığı** tespit edildiğinden, İdarenin bahse konu ilkelere uygun davranması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

18. 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, Kocaeli İdare Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Yukarıda açıklanan gerekçe ve dosya kapsamına göre **BAŞVURUNUN KABULÜ** ile

Başvuranın önceki aylarda fazla çalışma karşılığında hak kazandığı ücretinin eksik ödenen kısımlarının ödenmesi ve personel istihdamı artırılarak hali hazırda fazla çalışma yapan benzer durumdaki personelin mağduriyetinin giderilmesi yönünde **TÜRKİYE ELEKTRİK İLETİM ANONİM ŞİRKETİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

Bu kararın **BAŞVURANA, TÜRKİYE ELEKTRİK İLETİM ANONİM ŞİRKETİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE** tebliğine;

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğünce bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna, Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

e-imzalıdır

Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi