



T.C.
KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU

KARAR

Karar Tarihi : .../.../2022
Karar Numarası : 2022/166

BAŞVURAN

...

HAKKINDA BAŞVURU YAPILAN KAMU GÖREVLİSİ

... Belediye Başkanı

RAPORTÖR

.....

İDDİA

Başvuran dilekçesinde özetle; ... Belediyesinin Özel Kalem Müdürlüğünde görevli olan ...'ın, kızını ve oğlunu 8 ay içerisinde özel kalem müdürlüğü üzerinden işe aldırıldığını, söz konusu işe alımlarda yarışma sınavının yapılmadığını ve liyakat ilkelerine uyulmadığını, bu durumun kamu etiğine aykırı olduğunu iddia etmekte, gerekli araştırmanın yapılmasını talep etmektedir.

İNCELEME

Başvuru dilekçesi, 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve bu Kanuna istinaden çıkarılan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Başvuru hakkı” başlıklı 31. ve “Başvuru usulü” başlıklı 33. maddesi uyarınca incelenmiştir.

5176 sayılı Kanunun 3. maddesinde “*Kurul, ... etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek... ile görevli ve yetkilidir.*” hükmü yer almakta olup, Kurulumuzca başvuru dilekçesi ihbar kabul edilip söz konusu başvurunun re ’sen incelenmesine karar verilmiştir.

Kurulumuzun .../.../2022 tarihindeki toplantısında ... sayılı Ara Kararı ile ... Belediye Başkanlığından iddia konusu ile ilgili bilgi ve belge istenmesine karar verilmiş olup, .../.../2022 tarih ve ... sayılı yazı ile iddia konusu ile ilgili bilgi ve belgeler istenmiştir. Belediye Başkanlığının Kurulumuza gönderdiği .../.../2022 tarih ve ... sayılı cevabi yazıda özetle; ... Belediyesinin Özel Kalem Müdürlüğünde görevli olan ...'ın kızının .../.../2019 tarihinde, oğlunun .../.../2021 tarihinde Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin İşbaşı Eğitim Programı başlıklı 45 ve 61. maddelerine istinaden Belediye iştiraki ... San. ve Tic. A.Ş ile İŞKUR İl Müdürlüğü arasında yapılan protokol kapsamında işbaşı eğitimi katılımcısı olarak şirket bünyesinde geçici istihdamının yapıldığı, adı geçenlerin projeyi başarıyla bitirmesine binaen yine aynı şirket bünyesinde *İl Özel idareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarının Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar* gereğince ...'ın .../.../2020 tarihinde ve ...'ın .../.../2021 tarihinde deneme süreci ile istihdam edildiği, bu süreçleri

başarıyla tamamladığı ve şirket bünyesinde istihdamına devam edildiği, son olarak .../.../2021 tarihinde ...'in 5393 Sayılı Belediye Kanunu 49. maddesine istinaden sözleşmeli personel olarak istihdam edildiği belirtilmektedir.

Personel alımına ilişkin ilgili mevzuat incelendiğinde;

İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar'da belediye şirketinde işe alınacak personel için işe başvuru koşullarına yer verilirken işe alınma usulüne ilişkin herhangi bir yöntem ve kritere yer verilmemiştir.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Kapsam" başlıklı 2. maddesinde Belediye Şirketlerinin yönetmelik kapsamında yer almadığı belirtilmiş ise de işçi alım ilanlarının ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulması ve kamu kurum ve kuruluşlarına işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Kurulumuzun .../.../2022 tarihindeki toplantısında ... Belediye Başkanlığının .../.../2022 tarih ve ... sayılı cevabi yazısı ve yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri birlikte incelenmiştir. Ancak söz konusu iddiaya ilişkin İŞKUR İl Müdürlüğü ile Belediye şirketi arasında nasıl bir protokol yapıldığı (protokolün içeriği, kapsamı, yararlanacak kişilerin nitelikleri, protokolün süresi, kimleri ve hangi alanları kapsadığını gösteren içeriğe ilişkin hususlar), Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 45. maddesindeki eğitim programı için kaç kişinin başvurduğu ve başvurular arasından kaçının protokol kapsamında belediye şirketinde geçici istihdamının sağlandığı, bir katılımcının projeyi bitirirken başarılı kabul edilmesi adına hangi sınavlara tabi tutulduğu, söz konusu protokol kapsamında katılım gösterenler arasından kaç kişinin projeyi başarı ile tamamladığı, projeyi başarı ile tamamlayanlardan kaç kişinin deneme süresi ile işe başlatıldığı, deneme süresini kaç kişinin başarı ile tamamladığı, deneme süresi sonrasında kaç kişi ile sözleşme yapıldığı, yukarıda belirtilen esasların hangi hükmüne göre sürekli işçi istihdamına yönelik sözleşme yapıldığı hususlarının ayrıntılı olarak izah edilmediği görülmüştür.

Ayrıca'in Belediyede sözleşmeli personel olarak istihdamına ilişkin anılan cevabi yazıda belediye şirketinde çalışan bir personelin hangi kriterlere dayanılarak belediyede istihdam edildiği, adı geçen belediyede istihdam edilme sürecinde ilana çıkılıp çıkılmadığı ve yarışma sınavının yapıp yapılmadığı, Belediye Kanununun 49. maddesinde belirtilen hangi kadroya göre istihdam edildiği ve söz konusu süreçlerde Belediye Başkanının rolünün ne olduğu (sözleşmede taraf, onay makamı vs.) ile ilgili ayrıntılı açıklamaların yapılmadığı görülmüştür.

Bu nedenle iddia ile ilgili olarak Kurulumuzun .../.../2022 tarihli ve ... sayılı Ara Kararı ile ... Belediye Başkanı ...'nin yukarıdaki belirtilen hususları da içerecek şekilde savunmasının istenmesine karar verilmiş olup, .../.../2022 tarihli ve ... sayılı yazı ile bahse konu iddialara ilişkin ...Belediye Başkanı ...'den savunması istenmiştir.

SAVUNMA

...Belediye Başkanı ...'nin .../.../2022 tarihli ve ... sayılı savunma yazısında özetle; ilgilerle ilgili Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında yapılan İŞKUR ve Belediye iştiraki ... arasında yapılan içerik ve kapsama, istihdam zorunluluğu ve yükümlülöklere dair talep edilen bilgilerin yer aldığı sözleşmeler, Belediye iştiraki bünyesine istihdamın usul ve esasını belirten İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarının Gördürölmesine İlişkin Usul ve Esaslar (BKK

2018/11608), 5393 Sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine istinaden yapılan sözleşmeli personel istihdamının usulüne dair Çevre ve Şehircilik Bakanlığının mülga 02.01.2020 tarih 2020/2 Genelgesi ile yürürlükte bulunan 31.12.2021 tarihli 2020/21 sayılı Genelgesinin yazı ekinde sunulduğu,

Tüm personel alımlarının yukarıda belirtilen meri mevzuat hükümlerine uygun olarak gerçekleştirildiği, söz konusu şikâyetle belirtilen ... ile ...'ın protokollerinin birbirinden farklı zamanlarda ve ayrı olmakla birlikte, iki protokol ile 3 kişinin istihdamının sağlandığı, bu kişilerin deneme süreçlerini tamamlayarak halen görevlerine devam ettiği,

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve buna dair genelgeler ile yapılan sözleşmeler bir bütün olarak incelendiğinde ilan ve sınava ilişkin hükümlerin bulunmadığı, her bir meslek adının farklı bir proje olarak nitelendirildiği ve her bir meslek adına yapılan başvuruların kişilerin ayrı bir projede kabul edildiği, katılımcının sözleşmede yer alan görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi ve projeyi tamamlamanın başarı olarak nitelendirileceği ve bu kişilerden en az %50'sinin istihdamının zorunluluğu bulunduğundan belediye iştiraki bünyesinde istihdam edildiği,

Söz konusu kişilerden ...'in akabinde 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesine istinaden sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesinin mezuniyeti itibariyle duyulan ihtiyaç üzerine usulüne uygun olarak gerçekleştirildiği, ilgili genelgede belirtildiği üzere bu şekilde istihdam türünde ilan veya herhangi bir sınav sürecinin bulunmadığı, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun "Büyükşehir Belediyesi Kanununun görev ve yetkileri" başlıklı 18. maddesinin j fıkrasındaki "Belediye personelini atamak,... " hükmüne istinaden verilen yetki doğrultusunda sözleşme akdedilerek istihdamının yapıldığı" belirtilmektedir.

KARAR

Etik davranış ilkelerine aykırılık iddiası ile Kurulumuza başvuru yapılması halinde, 5176 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasına istinaden düzenlenen Yönetmeliğe ekli Ek-2 cetvelde belirtilen kamu görevlileri hakkında Kurulumuzca inceleme yapılmaktadır.

Kurulumuza şikâyetle konu yapılan ... Belediyesinin Özel Kalem Müdürlüğünde görevli olan ...'ın, kızını ve oğlunu 8 ay içerisinde özel kalem müdürlüğü üzerinden işe aldırıldığı, söz konusu işe alımlarında yarışma sınavının yapılmadığı ve liyakat ilkelerine uyulmadığı iddiası ile ilgili olarak;

... Belediyesinin Özel Kalem Müdürlüğünde görevli olan'ın kızı'ın .../.../2019 tarihinde, oğlu'ın .../.../2021 tarihinde Belediye iştiraki ... ile İŞKUR İl Müdürlüğü arasında yapılan protokol kapsamında işbaşı eğitimi katılımcısı olarak şirket bünyesinde geçici istihdamının yapıldığı, sonrasında ...'ın .../.../2020 tarihinde ve ...'ın .../.../2021 tarihinde deneme süreci ile istihdam edildiği, akabinde şirket bünyesinde kalıcı olarak istihdam edildiği, son olarak .../.../2021 tarihinde ...'ın 5393 Sayılı Belediye Kanununun 49. maddesine istinaden sözleşmeli personel olarak istihdam edildiği anlaşılmaktadır.

Kurulumuzun .../.../2022 ve .../.../2022 tarihlerindeki toplantılarında ... Belediye Başkanlığının Kurulumuza gönderdiği .../.../2022 tarih ve ... sayılı cevabi yazısı veBelediye Başkanı ...'nin .../.../2022 tarihli ve ... sayılı savunma yazısındaki iddia konusuna ilişkin cevaplar ve ilgili yazılarda personel alımına dayanak noktası yapılan mevzuat ve Kurulumuzun mevzuatı birlikte değerlendirilmiştir. Adı geçenlerin Belediye şirketi ve Belediye bünyesindeki istihdam sürecine ilişkin; Belediye Şirketinde istihdamının başlangıç noktası olan Belediye Şirketi ile İŞKUR İl Müdürlüğü arasında yapılan protokolün içeriği, kapsamı yararlanacak kişilerin nitelikleri ve kimlerin yararlanacağı, bu yararlanacak kişilerin seçiminin nasıl yapıldığı, bu kişilerin belediye şirketinde işçi

olarak ve belediyede sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesi gibi hususların ayrıntılı olarak izah edilmediği, bahse konu pozisyonlara ilişkin başvuru şartlarını taşıyan bütün vatandaşların haberdar olabileceği şekilde ilan edilmediği, kamu hizmetine girme konusunda vatandaşlar arasında fırsat eşitliğinin sağlanmadığı değerlendirilmiştir.

Açıklanan nedenlerle, ... Belediye Başkanının, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “*Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.*” ilkesine aykırı davranmak suretiyle **etik davranış ilkelerini ihlal ettiğine**,

Kararın başvurana ve hakkında inceleme yapılan kamu görevlisine tebliğine, kararın bir örneğinin Cumhurbaşkanlığı Makamına yazılı olarak bildirilmesine, tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde idari yargı yolu açık olmak üzere .../.../2022 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

Başkan

Üye
(X)

Üye
(X)

Üye

Üye

Üye

Üye

Üye

Üye

Üye

Üye

AZLIK OYU

Başvuru dilekçesinde yer alan iddiaların incelenmesi çerçevesinde, ...kızının .../.../2020 tarihinde ve oğlunun .../.../2021 tarihinde ... Belediyesinin iştiraki olan ... San. ve Tic. A.Ş. de istihdam edilmesinin, anılan Şirket ile İŞKUR İl Müdürlüğü arasındaki protokol kapsamında gerçekleştirildiği ve daha sonra kızının .../.../2021 tarihinde 5393 Sayılı Belediye Kanunu 49. maddesine istinaden sözleşmeli personel olarak istihdam edildiği,

İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslarda belediye şirketinde işe alınacak personel için işe başvuru koşullarına yer verilirken işe alınma usulüne ilişkin herhangi bir yöntem ve kritere yer verilmediği ve söz konusu istihdama ilişkin iş ve işlemlerin,

Dosya No: 2022/15
Karar No: 2022/166

5393 Sayılı Belediye Kanunu, mezkûr Usul ve Esaslar ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslara aykırılık teşkil etmediği değerlendirildiğinden, hakkında inceleme yapılan kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı bir tutum veya davranışının bulunmadığı kanaati ile çoğunluk görüşüne katılmıyoruz.

Üye

Üye