

T.C.
İSTANBUL
8. İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2020/1212

KARAR NO : 2021/185

DAVACI :

DAVALI : İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI/İSTANBUL

VEKİLİ :

DAVANIN ÖZETİ : İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı, İtfaiye Daire Başkanlığı, Avrupa Yakası İtfaiye Şube Müdürlüğü'nde itfaiye eri olarak görev yapan davacıya 2020 yılı 1. dönem için 85 puan olarak verilen performans notunun; hukuka aykırı olduğu, önceki performans puanlarına aykırı olacak ve kasıtlı şekilde not verildiği, 100 tam puan alan belediye memurlarına ikramiye ödemesi yapıldığı, herhangi bir gerekçeyle yer verilmeksizin itirazının reddedildiği ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Yönergesi'nde yer verilen kriterlere göre uygulanan performans notunun hukuka uygun olduğu iddiasıyla davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

TÜRKMİLLETİADINA

Karar veren İstanbul 8. İdare Mahkemesi'nce işin gereği görüldü:

Dava; İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı, İtfaiye Daire Başkanlığı, Avrupa Yakası İtfaiye Şube Müdürlüğü'nde itfaiye eri olarak görev yapan davacıya 2020 yılı 1. dönem için 85 puan olarak verilen performans notunun iptali istemiyle açılmıştır.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 22. maddesinde; “..Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının % 10'unu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayısının (30.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere hastalık ve yıllık izinleri dahil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir.” hükmü yer almaktadır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Yönergesi'nin A.2 maddesinde; "Performans değerlendirmesinin amacının; çalışanların performans ve gelişme potansiyelinin ölçülmesi, çalışanların motive edilerek performanslarının arttırılması ve kişisel yeteneklerinin geliştirilmesinin sağlanması, performans değerlendirme sonuçlarının, terfi, eğitim, kariyer planlaması, ikramiye vb ile ilgili kararlarda kullanılmasıdır" şeklinde açıklanmış, "Performans Değerlendirme Dosyası" başlığı altındaki bölümde ise, Memur personelin performans değerlendirme notlarının sicil notlarıyla birlikte, sözleşmeli personelin performans değerlendirme notlarının ise özlük dosyaları ile birlikte muhafaza edileceği, çalışanların terfilerinde, resen emekli olmalarında veya görevlerinin sona erdirilmesi gibi konularda performans değerlendirme notlarının da belirleyici faktörler arasında yer aldığı belirtilerek devamı maddelerinde de Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği uyarınca düzenlenen yıllık sicillere benzer düzenlemelerin getirildiği görülmekte olup ayrıca "Performans Değerlendirme Sonuçlarının Değerlendirilmesi" ana başlığı altında düzenleme yapılan bölümde de; "1-Performansı yetersiz (35-59 arasında herhangi bir puan) ve çok yetersiz (0-34 arasında herhangi bir puan) olarak değerlendirilmiş bulunan memur çalışanların bu durumu İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün bağlı olduğu İdari İşlerden sorumlu Genel Sekreter Yardımcısı tarafından çalışanın kendisine tebliğ edilir. Performansı yetersiz (35-59

T.C.

İSTANBUL

8. İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2020/1212

KARAR NO : 2021/185

arasında herhangi bir puan) ve çok yetersiz (0-34 arasında herhangi bir puan) olan memur personel başka bir birim yöneticisi emrine atanır. 2-Performansı yetersiz (35-59 arasında herhangi bir puan) olarak değerlendirilen sözleşmeli personel bu durumu aynı şekilde İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün bağlı olduğu İdari İşlerden sorumlu Genel Sekreter Yardımcısı tarafından kendisine tebliğ edilir. Sözleşmeli personelin performansının yetersiz (35-59 arasında herhangi bir puan) olarak değerlendirilmesi durumunda sözleşmeli personel yazılı olarak uyarılarak başka bir birim yöneticisi emrine atanır. İki defa üst üste yetersiz performans gösteren sözleşmeli personelin sözleşmesi, başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın feshedilir. 3- Performans değerlendirme notu çok yetersiz (0-34 arasında herhangi bir puan) arasında herhangi bir puan olarak değerlendirilen sözleşmeli personelin sözleşmesi ise o dönem sonunda başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın hemen feshedilir. 4-Performans değerlendirmesi sonunda Orta Derecede (60-74 arası herhangi bir puan) performans gösteren çalışanlar (memur ve sözleşmeli personel), performans düşüklüğüne sebep olan kriterler de göz önünde bulundurularak, gerekli görülmesi ve diğer birimlerde ihtiyaç olması halinde İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün bağlı bulunduğu İdari İşlerden sorumlu Genel Sekreter Yardımcısı tarafından başka bir birim yöneticisi emrine atanabilir. 5-Memur personel, çok yetersiz ve yetersiz (0-59 arası herhangi bir puan) performans göstermesi halinde, ilgili yasal usul ve esaslar çerçevesinde emeklilik veyaresen emeklilik veya resen emeklilik şartlarını taşıyorsa emekli edilebilir" yönünde düzenleme getirilmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı, İtfaiye Daire Başkanlığı, Avrupa Yakası İtfaiye Şube Müdürlüğü'nde itfaiye eri olarak görev yapan davacının 2020 yılı 1. dönem yetkinlik bazlı performans puanının 85 olarak değerlendirildiği, davacı tarafından yapıldığı itirazın ise "mevcut yönetim değişikliği nedeniyle personelin moral ve motivasyonunun düşmesi sonucu işyerindeki çalışmasına olumsuz şekilde yansıdığına gözlemlenmiş olduğu" şeklindeki gerekçe ile reddedilmesi üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlıkta; 15/06/2020 tarihli Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Formu ile dosya eki bilgi ve belgeleri kapsamında yapılan inceleme neticesinde, davacının 1. ve 2. Sicil Amiri tarafından Formda yer verilen 20 (yirmi)kriterin her birinin 5 (beş) puan üzerinden değerlendirilmesi neticesinde, 2020 yılı 1. dönem yetkinlik bazlı performans puanının 85 olarak belirlendiği, Mahkememizin 30/12/2020 tarihli ara kararı uyarınca sunulan cevabi yazı ve eklerinin içeriğinde, davacı hakkında herhangi bir soruşturma veya disiplin cezasının mevcut olmadığı, görevinde başarısız veya yetersiz olduğuna yönelik bir tespit de bulunmadığı gibi yönetim değişikliğinin davacının moral ve motivasyonunda veya işyerindeki çalışmasına olumsuz şekilde etkide bulunduğuna yönelik olarak herhangi bir somut bilgi ve belgenin de ortaya konulamaması karşısında, takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanılmadığı ve bu nedenle de dava konusu işlemde hukuka uyarlılık bulunmadığı sonuç ve kanaatine varılmaktadır.

Açıklanan nedenlerle; dava konusu işlemin iptaline, aşağıda dökümü yapılan 339,90-TL yargılama giderinin davalı İdareden alınarak davacıya verilmesine, artan posta ücreti avansının kararın kesinleşmesinden sonra ilgililere iadesine, kararın tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde İstanbul Bölge İdare Mahkemesi nezdinde istinaf kanun yolu açık olmak üzere, 29/01/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

