

T.C.
OSMANİYE
İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/461
KARAR NO : 2024/2091

DAVACI : U.... OS.... Y....
VEKİLİ : AV. BATIN YILMAZ
-UETS[15358-53949-34807]

DAVALI : OSMANİYE VALİLİĞİ -UETS[35756-86578-59710]

DAVANIN ÖZETİ : Osmaniye İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde komiser olarak görev yapan davacı tarafından, hakkında düzenlenen 2023 yılına ilişkin 4,92 puanlık performans değerlendirme notuna yapılan itirazın reddine ilişkin Osmaniye İl Emniyet Müdürlüğünün 26/02/2024 tarih ve E-13605279-31500-2024022609474380702 sayılı işleminin; hukuka aykırı olduğu, yapılan değerlendirmenin somut olgulara dayanmayıp soyut olduğu, kamu yararı gözetilmediği, objektif olarak tesis edilmediği, verilen puanın gerekçe, takdir hakkı ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu, somut dayanağının bulunmadığı, 2023 yılı içerisinde başarı belgesinin bulunduğu, 11/06/2023 tarihinde anons üzerine olay yerine intikal edildiği esnada cezaevi firarisi bir kişiyi takibe başladığı ve kendisine saldırı gerçekleştireceği esnada, bertaraf etmek amacıyla hukuka uygun olarak şahsı etkisiz hale getirdiği, hakkında olumsuz bir durum bulunmadığı, özveri ile görevini ifa ettiği ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : Sicil notlarının idarece belirlenen usul ve esaslara göre verildiği, çok iyi performans değerlendirme puanının 4,00 ila 5,00 arasındaki puanların olduğu, davacının puanının 4,92 (çok iyi) olarak belirlendiği dava konusu işlemin hukuka uygun olduğu öne sürülerek davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Osmaniye İdare Mahkemesince, duruşma için önceden belirlenerek taraflara bildirilen 03/12/2024 tarihli duruşmaya davacı ve vekilinin katılmadığı, davalı idareyi temsilen Osmaniye İl Emniyet Müdürlüğü Hukuk İşleri Soruşturma Büro Amiri E..... Y.....ın geldiği görüldükçe, gelen tarafa usulüne uygun söz verilip açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dava dosyası incelendi, işin gereği görüldü:

Dava; Osmaniye İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde komiser olarak görev yapan davacı tarafından, hakkında düzenlenen 2023 yılına ilişkin 4,92 puanlık performans değerlendirme notuna yapılan itirazın reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

3201 sayılı Kanun'un 85'inci maddesinde; "Emniyet Genel Müdürlüğünün stratejik plan ve hedefleri doğrultusunda, emniyet teşkilatı çalışanlarının iş başarılarının değerlendirilmesine imkan sağlayacak kurum içi bireysel performans değerlendirme sistemi oluşturulur. Performans değerlendirme sonuçları hizmet gerekleri yanında personelin; başarı, yeterlilik ve ehliyetlerinin tespitinde, performansının geliştirilmesinde, kıdem sırasının tespitinde, rütbe terfiinde, görevde yükselmesinde, asli memurluğa atanmasında, branş işlemlerinde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitiminde, ödüllendirilmesinde, istihdamında ve görev yeri değişikliğinde kullanılabilir. Performansın iyileştirilmesi için alınması gerekli görülen tedbirleri görüşerek önerilerde bulunmak üzere, merkezde Performans Değerlendirme Kurulu oluşturulur. Performans değerlendirmesi yılda en az bir kez yapılır. Değerlendirme sisteminin oluşturulması ve uygulanması, yetersizlik, hizmet içi eğitim, değerlendirme amirleri, haklarında performans değerlendirmesi yapılmayacaklar ve yapılamayanlar, Performans Değerlendirme Kurulunun oluşumu ve çalışmasına ilişkin usul ve esaslar, itiraz başvurusunun yöntemi ve diğer hususlar İçişleri Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir. Performans değerlendirme formunda yer alacak performans değerlendirme ölçütleri ile ihtiyaç duyulan bilgiler Emniyet Genel Müdürlüğünce belirlenir." hükmü yer almaktadır.

04.07.2012 tarihli ve 28343 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan **Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliğinin 5. maddesinde** "Değerlendirmenin esas amacı; Genel



T.C.
OSMANİYE
İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/461

KARAR NO : 2024/2091

Müdürlükçe üstlenilen görevlerin, belirlenen stratejik plan ve hedeflerin yerine getirilmesinde görevli personelin işindeki başarı düzeyini ölçmek ve personelin mesleki gelişimini sağlayarak kurum hizmetlerinin verimini arttırmaktır.(2) Değerlendirmede açıklık ve şeffaflık esastır. (3) Değerlendirme amirleri, personelin performansını adil, tarafsız, önyargısız ve doğru bir şekilde değerlendirmek zorundadır. (4) Performans değerlendirme sonuçları hizmet gerekleri yanında personelin; başarı, yeterlilik ve ehliyetlerinin tespitinde, performansının geliştirilmesinde, kıdem sırasının tespitinde, rütbe terfiinde, görevde yükselmesinde, asli memurluğa atanmasında, branş işlemlerinde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitiminde, ödüllendirilmesinde, istihdamında ve görev yeri değişikliğinde kullanılabilir.";

10. maddesinde "(1) Performans gözlem ve takip formu; personelin performansının yıl boyu izlenmesini, performans değerlendirme formu doldurulurken değerlendirme amirlerinin değerlendirme hatalarına düşmemelerini sağlamayı amaçlayan ve değerlendirme amirinin, doğru, tarafsız, adil ve objektif bir değerlendirme yapabilmesine imkân sağlamak amacıyla, kayıt giren amirin kanaat ve algısına dayalı mütalaasını belirttiği, esas değerlendirmeye hazırlayıcı nitelikte, sadece değerlendirme amirlerinin göreceği ve bilgi edinme hakkı kapsamı dışında olan formdur.(2) Değerlendirme amirleri, personelinin çalışmalarını takip ederek performans değerlendirme formundaki değerlendirme ölçütleri doğrultusunda olumlu ya da olumsuz olarak kayda değer gördüğü hususları içeren mütalaalarını, PBS’de bulunan performans gözlem ve takip formuna tarih, konunun özeti ve konu ile ilgili mütalaasını belirterek kaydeder. Mütalaaları içeren bu kayıtlar performans değerlendirme için kayıt edilen kayıtlardır ve başka işlemlerde kullanılamaz. (3) Performans gözlem ve takip formuna kaydedilecek bilgiler personelin iş performansına ilişkin değerlendirmeleri içerir. Değerlendirme amirleri tarafından gözlemlenen olay veya davranış, performans gözlem ve takip formuna olay veya davranışın gerçekleşmesinden itibaren bir ay içerisinde, aralık ayındaki gözlemler de 31 Aralık tarihine kadar PBS’ ye kaydedilir.(4) Performans gözlem ve takip formuna veri girmeye, değerlendirme amirleri ile birlikte personelin diğer sıralı amirleri de yetkilidir.(5) Personelin ek görevler sebebi ile birlikte çalışmış olduğu amirleri; müşterek yürütülen göreve ilişkin gözlem ve algılarını, performans gözlem ve takip formuna PBS üzerinden veri olarak girebilir. (6) Personelin "Gözlenen performans ortalamanın çok altında" veya "Gözlenen performans ortalamanın altında, geliştirilmeye ihtiyacı var" ölçekleri seçilerek değerlendirilebilmesi için performans gözlem ve takip formunda ilgili performans alanlarının her birindeki performans değerlendirme ölçütlerinden en az biri için bu değerlendirmeler ile irtibatlı olacak en az bir olumsuz kaydın bulunması zorunludur. Bu şekilde girilen bilgilerin personelin iş performansını etkileyecek nitelikte olumsuz davranışlar içermesi gerekir. Birim amirleri ve Emniyet Teşkilatı dışından olan değerlendirme amirlerinin "Gözlenen performans ortalamanın çok altında" veya "Gözlenen performans ortalamanın altında, geliştirilmeye ihtiyacı var" ölçeklerini seçebilmesi için olumsuz kayıt girme zorunluluğu yoktur. (7) Bir değerlendirme döneminde performans gözlem ve takip formuna kaydedilen veriler sonraki değerlendirme dönemlerine aktarılamaz ve kullanılamaz. (8) PBS’nin bulunmaması veya teknik olarak bu sisteme ulaşılmasına imkân bulunmaması halinde gözlem ve takip formu matbu form olarak düzenlenir.";

11. maddesinde "(1) Performans görüşmesi; personelin halen çalıştığı ve değerlendirme amiri unvanındaki sıralı ilk amiri ile değerlendirilen personel arasında, birimin ve personelin performansının yükseltilmesini sağlamak amacıyla yapılan bir iletişim sürecidir. Performans görüşmesi yılda en az bir kez yapılır, sıralı ilk amirin personelle ilk performans görüşmesini beraber çalıştıkları ilk üç ay içerisinde yapması gerekir. Görüşmenin yapılmasına engel olan hallerin bulunması halinde görüşme, fiili durumun ortadan kalkmasını takip eden ilk ay içerisinde personelin halen çalıştığı ve değerlendirme amiri unvanındaki sıralı ilk amiri tarafından yapılır. (2) Performans görüşmesinde personelden neler beklendiği, kendisini nasıl geliştirmesi gerektiği, iş performansını etkileyen ve iyileştirilmesi için yapılabilecek işlemler ile personelin verimi ve motivasyonunun en üst seviyeye çıkarılmasına katkıda bulunabilecek hususlar personelin halen çalıştığı ve değerlendirme amiri unvanındaki sıralı ilk amir ile değerlendirilen personel arasında karşılıklı görüşülür. (3) Performans görüşmesi sırasında amirlerin rolü, yargılayıcı değil, yol gösterici ve rehberlik edici nitelikte olmalıdır. (4) Kendisine bağlı personel ile performans görüşmesinin zamanında yapılmasından ikinci değerlendirme amiri, ikinci değerlendirme amiri bulunmayan durumlarda birinci değerlendirme amiri, birime bağlı tüm personel ile performans görüşmesinin zamanında yapılmasından ise personel işlerinden sorumlu şube müdürü/büro amiri sorumludur. (5) Personelin bulunduğu görev unvanı nedeniyle performans görüşmesi yapılmaması veya performans görüşmesi yapılmasına imkân bulunmaması durumlarına ilişkin hususlar Kurul tarafından alınacak ilke kararları ile belirlenir. (6) Performans görüşmesinin tarihi ve görüşülen yer görüşmeyi yapan amir tarafından PBS’ye kaydedilir." ;

18. maddesinin 8. fıkrasında " Performans değerlendirme puanları aşağıdaki şekilde derecelendirilir.



T.C.
OSMANİYE
İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/461

KARAR NO : 2024/2091

- a) Yetersiz performans değerlendirme puanı; 1,00 ila 1,99 (bu puanlar dahil) arasındaki puanlardır.
- b) Yeterli ama kendisini geliştirmesi gerekir performans değerlendirme puanı; 2,00 ila 2,99 (bu puanlar dahil) arasındaki puanlardır.
- c) İyi performans değerlendirme puanı; 3,00 ila 3,99 (bu puanlar dahil) arasındaki puanlardır.
- ç) Çok iyi performans değerlendirme puanı; 4,00 ila 5,00 (bu puanlar dahil) arasındaki puanlardır.; hükümlerine yer verilmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; Osmaniye İl Emniyet Müdürlüğü emrinde Komiser olarak görev yapmakta olan davacının, 2023 yılı performans değerlendirme notunun, birinci değerlendirme amiri tarafından 5,00; ikinci değerlendirme amiri tarafından 5,00; üçüncü değerlendirme amiri tarafından ise 4,75 olarak değerlendirilmesi sonucu ortalama notunun 4,92 olarak belirlenmesi üzerine, 2023 yılı performans değerlendirme notuna yapılan itirazın reddine ilişkin Osmaniye İl Emniyet Müdürlüğü'nün 26/02/2024 tarih ve E-13605279-31500-2024022609474380702 sayılı işleminin iptali istemiyle görülmekte olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümlerinden, Emniyet personelinin performans değerlendirmelerinde, "performans gözlem takip formu" ve "performans değerlendirme formu"nun kullanıldığı görülmektedir. Performans gözlem ve takip formu, personelin performansının yıl boyu izlenmesini, performans değerlendirme formu doldurulurken değerlendirme amirlerinin değerlendirme hatalarına düşmemelerini sağlamayı amaçlayan ve değerlendirme amirinin, doğru, tarafsız, adil ve objektif bir değerlendirme yapabilmesine imkân sağlamak amacıyla, kayıt giren amirin kanaat ve algısına dayalı mütalaasını belirttiği, esas değerlendirmeye hazırlayıcı nitelikte, sadece değerlendirme amirlerinin göreceği ve bilgi edinme hakkı kapsamı dışında olan form olup, personelin iş performansına ilişkin değerlendirmeleri içermekte iken, performans değerlendirme formu ise personelin performans değerlendirme puanını belirleyen ve yargısal denetimi yapılacak olan form olma özelliğini taşımaktadır.

Aynı hükümler uyarınca, performans değerlendirme formunda değerlendirme ölçütleri karşısında, karşılığı 1,2,3,4 ve 5 puan olan değerlendirme ölçeklerinin bulunduğu, gözlem takip formuna, bu ölçeklerden karşılığı 1 puan olan; "gözlenen performans ortalamasının çok altında" ve karşılığı 2 puan olan "Gözlenen performans ortalamasının altında, geliştirilmeye ihtiyacı var" ölçeği için olumsuz veri girişinin zorunlu olduğu, buna karşın, karşılığı 3, 4 ve 5 puan olan ölçekler için gözlem ve takip formuna veri girişi zorunluluğu olmadığı, karşılığı 5 puan olan "gözlenen performans ortalamasının çok üzerinde" ölçeğinin seçilebilmesi için; değerlendirmeye tabi tutulan personelin, değerlendirme dönemi içinde ortalamasının üzerinde fazladan gayret göstermesi ve bu durumun süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla soyut ve genel ifadelerle girilen her olumlu mütalaanın karşılığında 5 puan verilme zorunluluğu bulunmamakla birlikte en yüksek puan olan beş puanın altında verilen **(3. Değerlendirme amiri tarafından "personeli ve yapılan işi denetleme" için verilen 3 puan ile "kamu kaynaklarının ve görev araç gereçlerinin etkin bir şekilde kullanılmasını takip etme" için verilen 4 puan)** puanların gerekçelendirilmesi, bir başka ifade ile bu notun neden verildiğinin somut bilgi ve belgeler ile ortaya konulması gerektiği çekişmesizdir.

Yetkili amirlerince her yıl için yeniden düzenlenmek suretiyle ilgili memurun o yıl içindeki mesleki bilgisini, deneyimini, tutum ve davranışlarını ortaya koyan ve tüm bu hususların değerlendirilmesinden sonra oluşan hukuki bir belge niteliği taşıyan performans değerlendirme raporlarının, geçmiş yıllardaki performans notları ile bire bir örtüşmeyebileceği, bu durumun performans değerlendirme notlarının her yıl için ayrı olarak düzenlenmesinin sonucu olduğu, geçmiş yıllarda düzenlenen performans notları ile dava konusu sicil notu arasında olabilecek farkın, hangi sebeplerden kaynaklandığının ortaya konulması gerektiği açıktır.

Uyuşmazlıkta; cezaevinden firar eden suçlunun yakalanması amacıyla yapılan takip sonucunda, firar eden şahsın davacı tarafından görev silahı ile yaralanması olayı ile ilgili başlatılan adli soruşturma sonucunda Osmaniye Cumhuriyet Başsavcılığının 04/07/2023 tarih ve S:2023/9972 sayılı kararında özetle; davacının, firari şahsı silah kullanarak etkisiz hale getirmesi eyleminde, suç kastı ile hareket etmediği, hukuka uygun olarak ve firari şahsı başka türlü etkisiz hale getirme imkanının bulunmaması sebebiyle silah kullanmak suretiyle etkisiz hale getirdiği değerlendirmesine yer verilerek davacı hakkında kamu adına kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verildiği, aynı olay kapsamında araştırma ve gerekiyorsa idari soruşturma yapılması yönündeki 13/07/2023 tarihli Valilik



T.C.
OSMANİYE
İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/461
KARAR NO : 2024/2091

oluru ile başlatılan araştırma neticesinde düzenlenen 2023/40 esas sayılı disiplin araştırma raporunda, davacı hakkında disiplin soruşturması açılmasına gerek olmadığı yönünde değerlendirmeye yer verildi üzerine, Osmaniye Valiliğinin 10/10/2023 tarihli oluru ile dosyanın işlemde kaldırılmasına karar verildiği, bu itibarla söz konusu olayın davacı hakkında 2023 yılı performans ve değerlendirme notunun 4.92 olarak belirlenmesine gerekçe olamayacağı gibi, hangi sebeplerle performans ve değerlendirme notunun "4,92" olarak verildiğinin somut bilgi ve belgeler ile ortaya konulamadığı, 2023 dönemine ilişkin olarak davalı idarece davacının başarısızlığı, disiplinsizliği, verimsizliği, uyumsuzluğu vb. herhangi bir olumsuzluğun ortaya konulamadığı ve bu dönemde davacının bir adet başarı belgesi bulunduğu, dikkate alındığında davacı hakkında tesis edilen 2023 yılı performans değerlendirme notunun 4,92 olarak belirlenmesine ilişkin işleme karşı yapılan itirazın reddine ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle,

1-Dava konusu işlemin iptaline,

2-Aşağıda dökümü yapılan 998,00 TL yargılama giderinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine,

3-Artan posta ücretinin talep edilmesi halinde derhal, talep olmaması halinde ise kararın kesinleşmesinden sonra re'sen davacıya iadesine,

4-Karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 18.000,00-TL vekalet ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine,

5-Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içerisinde Adana Bölge İdare Mahkemesine istinaf kanun yolu açık olmak üzere, 03/12/2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan

Üye

Üye

YARGILAMA GİDERLERİ :

Başvurma Harcı	:	427,60 TL
Karar Harcı	:	427,60 TL
Vekalet Harcı	:	60,80 TL
Posta Gideri	:	82,00 TL

TOPLAM	:	998,00 TL
--------	---	-----------

