UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2020 / 83
KARAR NO : 2020 / 367
KARAR TR : 22.6.2020

ÖZET : Davalı kurumda kapsam dışı personel statüsünde görev yapan davacıya disiplin cezası verilmesi işleminin iptali istemiyle açılan davanın, ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : A. Y.
Vekili : Av. O.C.
Davalı : BOTAŞ/ Boru Hatları İle Petrol Taşıma A.Ş.
Vekili : Av. H. K.

O L A Y : Davacı vekili dilekçesinde; halihazırda davalı kurum bünyesinde görev yapan müvekkilinin, 2 günlük aylıktan kesme cezası ile tecziye edildiğini; işlemin objektiflikten uzak, kişisel saiklerle tesis edildiğini; tek taraflı, yanlı ve gerçek dışı beyanlara itibar edildiğini; yaşananların disiplin cezasına dayanak olabilecek güçte olmadığını; 25 yıla yakın zamandır davalı kurum bünyesinde çalışan müvekkilinin, görevini tam bir liyakatle yerine getirdiğini ifade ederek; müvekkilinin 2 (iki) günlük ücret kesilmesi cezası ile tecziyesine ilişkin BOTAŞ Doğalgaz İşletme ve Piyasa İşlemleri Bölge Müdürlüğü'nün 31.07.2018 gün ve 08.02-31106 sayılı işleminin iptaline karar verilmesi istemiyle 1.10.2018 tarihinde idari yargı yerinde dava açmıştır.

Davalı vekili, süresi içinde verdiği cevap dilekçesinde, davanın adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle görev itirazında bulunmuştur.

ÇORUM İDARE MAHKEMESİ: 11.9.2019 gün ve E:2018/818 sayı ile, "(…) Uyuşmazlık Mahkemesi Genel Kurulunun 01/03/1996 günlü Resmi Gazetede yayımlanan 22/01/1996 günlü, E: 1995/1, K:1996/1 sayılı ilke kararında; Kamu İktisadi Teşebbüslerinde ve bağlık ortaklıklarında kapsam dışı personel adı altında iş yasası çerçevesinde çalışan bir kesim bulunduğuna ve kapsam dışı personelin normatif dayanaktan yoksun olduğuna değinildikten sonra, belirtilen personelin toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalan işçiler olduğu, kapsam dışı tanımına giren bu personelin bağlı bulundukları Kuruluş ve ortaklıkların sermayelerindeki kamu payı % 50'nin altına düşünceye kadar, aldıkları kararların idari nitelikte olduğu ve gördükleri hizmetin asli ve sürekli bir kamu hizmeti vasfı taşıdığı, özelleştirme kapsamına alınan kamu kuruluşlarında çalışan personelin statülerinin 4046 sayılı Yasayla belirginleştiği, sözü edilen Yasanın 1, 21, 22 ve Geçici 9. maddelerinde yer alan hükümler karşısında bu kurumlarda sözleşmeli statüde bulunanlar ile kapsam dışı personelin, kamu personeli olarak kabul edildiği, 4046 sayılı Yasada sayılan bu personelin İş Kanununa tabi olmasına rağmen Yasada memur ve sözleşmeli personelle birlikte sayıldıkları, özelleştirme kapsamındaki kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde kamu kurumu olma vasıflarını tamamen yitirmemiş oldukları, bu nedenle de 4046 sayılı Yasa hükümlerinden, kapsam dışı personelin de kamu personeli sayıldığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir.

Anayasa Mahkemesinin gerek 18/01/1988 günlü, 308 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanun Hükmünde Kararnameye Bir Madde Eklenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin, gerekse 22/01/1990 günlü, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin iptali istemlerinin incelenmesi sonucu verdiği, 22/12/1988 günlü, E:1988/5, K:1988/55 sayılı ve 04/04/1991 günlü. E:1990/12, K:1991/7 sayılı kararlarında; KİT'lerde kamu hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili kararların idari nitelik taşıdığı ve asli ve sürekli kamu görevini yerine getiren çalışanlar hakkındaki işlemlerin de aynı nitelikte olduğu, bu bağlamda yönetimle görevlileri arasındaki ilişkinin idare hukuku ilkelerine dayanan kamu hukuku ilişkisi olduğu ve bunların yönetimle olan ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların kamu hukukuna göre idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği görüşüne yer verilmiştir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 28/05/2009 günlü, YD. itiraz No:2009/406 sayılı kararında da kapsam dışı personelin kamu görevlisi olduğunun kabulü gerektiği belirtilmiştir.

Kapsam dışı personel olan davacının hukuksal durumu ile ilgili, yukarıda ilgili kısımlarına yer verilen, Anayasa Mahkemesi, Uyuşmazlık Mahkemesi ve Danıştay kararları ışığında konu değerlendirildiğinde; Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında kapsam dışı statüde iş yasası çerçevesinde çalışan bir kesim bulunduğu, kapsam dışı personelin, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunmayan ve belirsiz süreli hizmet akti ile çalışan personeli ifade ettiği ve kapsam dışı personelin kamu görevlisi olduğu sonucuna varılmaktadır.

Boru Hatları İle Petrol Taşıma Anonim Şirketi'nin (BOTAŞ) tabi olduğu hukuki statü yönünden yapılan incelemede, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi, özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş, sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulmuş bir kamu iktisadi teşebbüsü olduğu anlaşılmaktadır.

Dosyanın incelenmesinden; BOTAŞ Doğal Gaz İşletme ve Piyasa İşlemleri Bölge Müdürlüğü Ankara Şube Müdürlüğü'ne bağlı Çorum Cs-13 Kompresör İstasyonu'nda kapsam dışı memur olarak görev yapan davacının, görev

mahallinde çalışma düzen ve huzurunu bozduğundan bahisle Kapsam Dışı Personel Disiplin Yönergesi'nin 8.maddesinin 3.fikrasının (b) bendi uyarınca "1 günlük ücret kesilmesi cezası" ile cezalandırılması üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bakılan uyuşmazlıkta; bir kamu iktisadi teşebbüsü olan BOTAŞ'ta kamu hizmetlerinin yürütülmesiyle ilgili kararların idari nitelik taşıdığı ve asli ve sürekli kamu görevini yerine getiren çalışanlar hakkındaki işlemlerin de aynı nitelikte olduğu, bu bağlamda yönetimle görevlileri arasındaki ilişkinin idare hukuku ilkelerine dayanan kamu hukuku ilişkisi olduğu ve bunların yönetimle olan ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların kamu hukukuna göre idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğinden, davacı hakkında tesis edilen "1 günlük ücret kesilmesi cezası"na karşı açılacak davanın çözümünde idari yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle; davalı idarenin görev itirazının reddine…" ve Mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermiştir.

Davalı vekili tarafından, süresi içinde verilen dilekçe ile olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması istemiyle başvuruda bulunulması üzerine dilekçe, dava dosyası ile birlikte Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na gönderilmiştir.

YARGITAY CUMHURİYET BAŞSAVCISI: "(...)233 sayılı KHK'ya tabi, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile ilgilendirilmiş bir Teşekkül olan BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. Genel Müdürlüğü; sermayesinin tamamı Devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadi teşebbüsüdür.

Uyuşmazlık Mahkemesinin benzer olaylara ilişkin verdiği 01/03/1996 tarihli ve 22567 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 22/01/1996 tarihli ve E.1995/1, K.1996/1 sayılı ve özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlıkların çözüm yerinin idari yargı olduğuna ilişkin ilke kararı bulunmaktaysa da, 25/10/2017 tarihli ve 30221 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 37. maddesi ile 399 sayılı KHK'nın ek 3. maddesi; "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür" şeklinde değiştirilmiştir.

Uyuşmazlık konusu dava gerçekleştirilen disiplin işlemine karşı 02/10/2018 tarihinde yani yukarıda anılan 25/10/2017 tarihli mevzuat değişikliğinden sonra idari yargı yerinde açılmıştır. Bu sebeple, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı personel olarak çalışanların işverenleriyle aralarında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin olarak 25/10/2017 tarihinden sonra açılan dava ve işlerin iş hukuku hükümlerine göre çözülmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesinin 29/01/2018 tarihli ve E.-K.2018/18-49 sayılı, 25/06/2018 tarihli ve E.-K.2018/359-411 sayılı ve 30/09/2019 tarihli ve E.-K.2019/388-586 sayılı kararlarında da aynı hususlar vurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, davacı hakkında verilen disiplin cezasının iptaline ilişkin uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşünülmektedir.

KARAR : Yukarıda açıklanan nedenlerle 2247 sayılı Kanunun 10. ve 13. maddeleri gereğince, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına, dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına gönderilmesine.." karar vermiştir.

Başkanlıkça, 2247 sayılı Yasanın 13. maddesine göre Danıştay Başsavcısı'nın da yazılı düşüncesi istenilmiştir.

DANIŞTAY BAŞSAVCISI: "(…)Olayda, 233 sayılı KHK'ye tabi, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile ilgilendirilmiş bir Teşekkül olan "BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş."; sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadi teşebbüsüdür.

Yukarıda yer alan açıklamalar çerçevesinde, Uyuşmazlık Mahkemesinin benzer olaylara ilişkin verdiği 1/3/1996 tarih ve 22567 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 22/1/1996 gün ve E: 1995/1, K: 1996/1 sayılı ve özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlıkların çözüm yerinin idari yargı olduğuna ilişkin ilke kararı bulunmakta ise de, 25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 37. maddesi ile 399 sayılı KHK'nin Ek 3. maddesi; "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 1. ve Geçici 9. maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür." şeklinde değiştirilmiştir.

Usul hukuku kuralları derhal uygulanırlık ilkesine tabidir. Tamamlanmış olan işlemler hariç olmak üzere yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal uygulanır. Görev hususunun da Usul Hukukunun en temel konularından biri olduğu düşünüldüğünde, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı personel olarak çalışanların işverenleriyle aralarında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere 25/10/2017 tarihinden bu yana iş mahkemelerinde bakılacağı anlaşılmaktadır.

Bu durumda, davacıya 1 günlük ücret kesilmesi cezası verilmesine ilişkin işlemin iptaline ilişkin açılan bu davanın görüm ve çözümünde özel hukuk hükümleri uyarınca adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇ Açıklanan nedenle, 2247 sayılı Kanunun 13. maddesi uyarınca yapılan başvurunun kabulünün uygun olacağı…" şeklinde düşünce vermiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE:

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Hicabi DURSUN'un Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Birol SONER, Aydemir TUNÇ, Nurdane TOPUZ ve Ahmet ARSLAN'ın katılımlarıyla yapılan 22.6.2020 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Başvuru yazısı ve dava dosyası örneği üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, davalı idare vekilinin, anılan Yasa'nın 10/2 maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve 12/1. maddede belirtilen süre içinde başvuruda bulunması üzerine Yargıtay

Cumhuriyet Başsavcısı'nca, 10. maddede öngörülen biçimde, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığından görev uyuşmazlığının

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raporlör-Hakim Taşkın ÇELİK'in, davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, davalı Kurumda kapsam dışı personel statüsünde memur olarak görev yapan davacının, görev mahallinde çalışma düzen ve huzurunu bozduğundan bahisle Kapsam Dışı Personel Disiplin Yönergesi'nin 8.maddesinin 3.fikrasının (b) bendi uyarınca "1 günlük ücret kesilmesi cezası"ile, ancak aynı Yönergenin 11.maddesindeki tekerrür hükümleri uygulanarak iki(2) günlük ücret kesilmesi cezası"ile cezalandırılmasına ilişkin BOTAŞ Kapsam Dışı Personel Disiplin Kurulu'nun 20/09/2017 tarih ve 2017/01 nolu kararının(bu kararın bildirimine ilişkin BOTAŞ Doğalgaz İşletme ve Piyasa İşlemleri Bölge Müdürlüğü'nün 31.07.2018 gün ve 08.02-31106 sayılı işleminin) iptali istemiyle açılmıştır.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında, işveren ile sendikalar arasında akdedilen toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışında tutulan ve bu nedenle "kapsam dışı personel" olarak adlandırılan personelin, hizmet sözleşmelerine konulan yasakla sendika üyesi olamaması, yönetim kademesindeki daimi kadrolarda görev alarak işverene ait yetkileri kullanması ya da görevinin özel bir önem taşıması ve özellikle de yetkileri, ücret ve diğer haklarının tayin ve takdirinin idareye ait olması nedeniyle statüleri, asli ve sürekli görevleri genel idare esaslarına göre yürüten memur ve sözleşmeli personel statüsüne yaklaşmakta; nitekim 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 22. ve Geçici 9. maddesinde de kanun koyucu tarafından, memur ve sözleşmeli personel ile birlikte anılmaktadır.

Öte yandan, 17 Nisan 1995 tarihli ve 22261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanıp yürürlüğe giren Boru Hatları ile Petrol Taşıma Anonim Şirketi Anastatüsü'nün, "Amaç ve Kapsam" başlıklı 1. maddesinde "Bu Ana Statünün amacı; 8/6/1984 tarih ve 233 saydı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine tabi olarak ve sözkonusu Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde faaliyette bulunmak üzere, Boru Hatları ile Petrol Taşıma Anonim Şirketi (BOTAŞ) adı altında teşkil olunan İktisadi Devlet Teşekkülü'nün hukuki bünye, amaç ve faaliyet konuları, organları ve teşkilat yapısı, müessese, bağlı ortaklık ve iştirakleri ile bunlar arasındaki ilişkileri ve ilgili diğer hususları düzenlemektir. " hükmüne; "Hukuki Bünye" başlıklı 3.maddesinde "1. Bu Ana Statü ile teşkil olunan BOTAŞ Tüzel Kişiliğine sahip, faaliyetlerinde özerk ve sorumluluğu sermayesiyle sınırlı bir İktisadi Devlet Teşekkülü'dür. 2. BOTAŞ, K.H.K. ve bu Ana Statü hükümleri saklı kalmak üzere özel hukuk hükümlerine tabidir. 3. BOTAŞ Genel Muhasebe Kanunu ile Devlet İhale Kanunu Hükümlerine ve Sayıştay'ın denetimine tabi değildir. 4. BOTAŞ'ın merkezi Ankara'dadır. BOTAŞ'ın merkezi Yüksek Planlama Kurulu kararı ile değiştirilebilir. 5. BOTAŞ'ın sermayesi 1.500.000.000.000.— (Birtrilyonbeşyüzmilyar) TL'sı olup, tamamı Devlete aittir. BOTAŞ'ın sermayesi ilgili Bakanlığın teklifi üzerine Yüksek Planlama Kurulu kararı ile değiştirilir. 6. BOTAŞ'ın ilgili olduğu Bakanlık, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'dır." hükmüne; "Personele ilişkin hükümler" başlıklı 21. maddesinde ise "BOTAŞ, müessese ve bağlı ortaklık personelinin; istihdam şekilleri, atama, göreve son verme, yükümlülük ve sorumlulukları, kadro tesbiti, ücret, prim, ikramiyeler, yurtdışına gönderme, siyasi faaliyet yasağı, vekalet ücretlerinin dağıtımı ile yönetim kurulu üyesi, denetçi ve tasfiye kurulu üyelerinin ücret ve haklan konusunda KHK ve söz konusu KHK'ye uygun olarak çıkarılacak Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel rejimi esaslarını düzenleyen kanun hükümleri uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

Olayda, 233 sayılı KHK'ye tabi, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile ilgilendirilmiş bir Teşekkül olan "BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş."; sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadi teşebbüsüdür.

Yapılan açıklamalar ışığında Mahkememizin benzer olaylara ilişkin verdiği 1.3.1996 tarih ve 22567 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 22.1.1996 gün ve E:1995/1, K:1996/1 sayılı ve özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlıkların çözüm yerinin idari yargı olduğuna ilişkin ilke kararı bulunmaktaysa da, 25/10/2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 37. maddesi ile 399 sayılı KHK'nin Ek 3. maddesi; "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür" şeklinde değiştirilmiştir.

Görev uyuşmazlığına konu dava 1.10.2018 tarihinde, yani yukarıda anılan 25/10/2017 tarihli mevzuat değişikliğinden sonra idari yargı yerinde açılmıştır. Bu sebeplerle 25/10/2017 tarihinden sonra açılan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı personel olarak çalışanların işverenleriyle aralarında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere iş mahkemelerinde bakılacağı tartışmasızdır.

Açıklanan nedenlerle, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı'nca yapılan başvurunun kabulü ile davalı idare vekilinin görev itirazının reddine ilişkin Çorum İdare Mahkemesinin 11.9.2019 gün ve E:2018/818 sayılı görevlilik kararının kaldırılması gerekmiştir.

S O N U Ç: Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı'nca yapılan BAŞVURUNUN KABULÜ ile davalı idare vekilinin görev itirazının reddine ilişkin Çorum İdare Mahkemesinin 11.9.2019 gün ve E:2018/818 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA 22.6.2020 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Hicabi	Şükrü	Mehmet	Birol

DURSUN	BOZER	AKSU	SONER
	Üye Aydemir TUNÇ	Üye Nurdane TOPUZ	Üye Ahmet ARSLAN