

Sürekli İşçi Kadrosundaki İşçinin Başka Yere Nakli

Bu Karar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş yapan işçinin yer değişikliğinin yapıp yapılamayacağına ilişkindir.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU

(OMBUDSMANLIK)

SAYI : 2620

BAŞVURU NO : 2018/11001

KARAR TARİHİ : 05/02/2019

TAVSİYE KARARI

BAŞVURAN :

BAŞVURUYA KONU İDARE : Sağlık Bakanlığı

BAŞVURUNUN KONUSU : 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş yapan başvuranın 5620 sayılı Kanun kapsamında yer değişikliği talebi hakkındadır.

BAŞVURU TARİHİ : 11/09/2018

I.BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1.Başvuran, Elbistan Devlet Hastanesi'nde 7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı

Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun'un 118 ve devamı maddeleri gereği 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/d maddesi kapsamında veri girişi personeli olarak görev yaptığını, eşinin Sakarya'da çalıştığını, çocuğunun otizmli olduğunu, çocuğunun tedavisinin Elbistan ve Kahramanmaraş'ta gerçekleşemediğini, bu sebeple periyodik olarak İstanbul'a gitmek durumunda olduğunu ifade etmiş; 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında alışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi alıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un Ek 2'nci maddesi gereğince Sakarya'da bir devlet hastanesine tayininin sağlanması talep etmiştir.

II.İDARENİN BAşVURUYA İLİşKİN AÇIKLAMALARI

2. 02/10/2018 tarih ve ... sayılı yazı ile Sağlık Bakanlığı'ndan bilgi ve belge talep edilmiş; 01/11/2018 tarih ve .. sayılı yazı ile Kurumumuza gönderilen cevabi yazıda özetle;

2.1. Başvuranın 12/05/2018 tarihinde yapmış olduğu başvuru neticesinde 11/07/2018 tarihinde verilen Gönderme Kararı üzerine başvuranın tayin talebinin Kahramanmaraş Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirildiği,

2.2. Yapılan değerlendirme neticesinde başvuranın 24/12/2017 tarihinde 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname gereği sürekli işçi kadrosuna geçirildiği, ancak mezkur düzenleme kapsamında başvuran ile aynı hukuki durumda olan işçilerin tayin talebine ilişkin olarak bir düzenleme yapılmadığı,

2.3. Bu sebeple başvuranın tayin talebinin olumsuz olarak değerlendirildiği, idarece herhangi bir işlem tesis edilmediği ifade edilmiştir.

3. 03/12/2018 tarih ve 20177 sayılı yazı ile alışma Genel Müdürlüğü'nden başvuranın tayin talebinin 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 5620 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen tayin hakkından yararlanıp yararlanamayacağı hususunun değerlendirilmesi ve Kurumumuza bilgi verilmesi talep edilmiş;

3.1. Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 20/12/2018 tarih ve ... sayılı yazı ile Kurumumuza gönderilen cevabi yazıda özetle;

3.2. Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 5620 sayılı Kanun kapsamında yer alan düzenlemenin uygulanmasına ilişkin olarak bir görevinin olmadığı hususu belirtilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

4.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Kanun önünde eşitlik başlıklı 10'uncu maddesi "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...Çocuklar, yaşlılar, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.",

4.2. "Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma" başlıklı 90'ıncı maddesinin beşinci fıkrası "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

5.1. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin önsözünde "Toplumun temel birimi olan ve tüm üyelerinin ve özellikle çocukların gelişmeleri ve esenlikleri için doğal ortamı oluşturan ailenin toplum içinde kendisinden beklenen sorumlulukları tam olarak yerine getirebilmesi için gerekli koruma ve yardımı görmesinin zorunluluğuna inanmış olarak,

Çocuğun kişiliğinin tam ve uyumlu olarak gelişebilmesi için mutluluk, sevgi ve anlayış havasının içindeki bir aile ortamında yetişmesinin gerekliliğini kabul ederek, ...

Aşağıdaki kurallar üzerinde anlaşmaya varmışlardır:" ifadesi,

5.2. 3'üncü maddesi " 1. Kamusal ya da özel sosyal yardım kuruluşları, mahkemeler, idari makamlar veya yasama organları tarafından yapılan ve çocukları ilgilendiren bütün faaliyetlerde, çocuğun yararı temel düşüncedir. 2. Taraf Devletler, çocuğun ana-babasının, vasilerinin ya da kendisinden hukuken sorumlu olan diğer kişilerin hak ve ödevlerini de göz önünde tutarak, esenliğı için gerekli bakım ve korumayı sağlamayı üstlenirler ve bu amaçla tüm uygun yasal ve idari önlemleri alırlar. 3. Taraf Devletler, çocukların bakımı veya korunmasından sorumlu kurumların; hizmet ve faaliyetlerin özellikle güvenlik, sağlık, personel sayısı ve uygunluğu ve yönetimin yeterliliğı açısından, yetkili makamlarca konulan ölçülere uymalarını taahhüt ederler.",

5.3. 16'ncı maddesi "1. Hiçbir çocuğun özel yaşantısına aile, konut ve iletişimine keyfi ya da haksız bir biçimde müdahale yapılamayacağı gibi, onur ve itibarına da haksız olarak saldırılamaz. 2. Çocuğun bu tür müdahale ve saldırılara karşı yasa tarafından korunmaya

hakkı vardır.”,

5.4. 23'üncü maddesi “1. Taraf devletler, zihinsel ya da bedensel özürlü çocukların saygınlıklarını güvence altına alan, özgüvenlerini geliştiren ve toplumsal yaşama etkin biçimde katılmalarını kolaylaştıran şartlar altında eksiksiz bir yaşama sahip olmalarını kabul ederler. 2. Taraf Devletler, özürlü çocukların özel bakımdan yararlanma hakkını tanırlar ve eldeki kaynakların yeterliliği ölçüsünde ve yapılan başvuru üzerine, yardımdan yararlanabilecek durumda olan çocuğa ve onun bakımından sorumlu olanlara, çocuğun durumu ve anababanın veya çocuğa bakanların içinde bulundukları koşullara uygun düşecek yardımın yapılmasını teşvik ve taahhüt ederler. 3. Özürlü çocuğun, özel bakıma gereksinimi olduğu bilincinden hareketle bu maddenin 2 nci fıkrası uyarınca yapılması öngörülen yardım, çocuğun anababasının ya da çocuğa bakanların parasal (mali) durumları göz önüne alınarak, olanaklar ölçüsünde ücretsiz sağlanır. Bu yardım; özürlü çocuğun eğitimi, meslek eğitimi, tıbbi bakım hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri, bir işte çalışabilecek duruma getirme hazırlık programları ve dinlenme/eğlenme olanaklarından etkin olarak yararlanmasını sağlamak üzere düzenlenir ve çocuğun en eksiksiz biçimde toplumla bütünleşmesi yanında, kültürel ve ruhsal yönü dahil bireysel gelişmesini gerçekleştirme amacını güder. 4. Taraf Devletler, uluslararası işbirliği ruhu içinde, özürlü çocukların koruyucu sıhhi bakımı, tıbbi, psikolojik ve işlevsel tedavileri alanlarına ilişkin gerekli bilgilerin alışverişi yanında, rehabilitasyon, eğitim ve mesleki eğitim hizmetlerine ilişkin yöntemlerin bilgilerini de içerecek şekilde ve Taraf Devletlerin bu alanlardaki güçlerini, anlayışlarını geliştirmek ve deneyimlerini zenginleştirmek amacıyla bilgi dağıtımını ve bu bilgidен yararlanmayı teşvik ederler. Bu bakımdan, gelişmekte olan ülkelerin gereksinimleri, özellikle göz önüne alınır.” hükümlerini ihtiva etmektedir.

6. 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un Ek 2'nci maddesi “(1) Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda görev yapan ve ilgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen işçiler ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan işçiler, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak kurum içinde yer değiştirme talebinde bulunabilir. (2) Bu kapsamdaki talepler kamu kurum ve kuruluşlarının kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanır. (3) İşçinin kendisinin veya birlikte yaşadığı eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının engellilik durumunun tedavisi sebebiyle kurum içinde yer değişikliği talep etmesi hâlinde, yer değiştirme suretiyle atama yapılacak yerin, işçinin ve bu fıkra kapsamındaki yakınlarının engellilik durumuna uygun olması esastır. (4) Engellilik

durumu devam ettiği sürece kurum ve kuruluşlarca isteği dışında işçinin görev yeri değiştirilmez. Engellilik durumu ortadan kalkan işçiler hakkında genel hükümler çerçevesinde işlem yapılır...”,

7. 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin 11’inci maddesi “ Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kuruluşların, a) Kanunla ve milletlerarası anlaşmalarla veya yıllık programlarla kurulması veya genişletilmesi öngörülen atelye, şantiye, fabrika ve çiftlik gibi işçi istihdamı zorunlu olan hizmet birimleri için ihtiyaç duyacakları sürekli işçi kadrolarını mevcut kadrolarından karşılarlar. Mevcut işçi kadrolarının bu birimlerin ihtiyaçlarının karşılanmasına kafi gelmemesi halinde, Devlet Personel Dairesinin görüşü üzerine Maliye ve Gümrük Bakanlığınca yeni birimlerin norm kadrolarını aşmamak üzere, bütçe imkanları gözönünde bulundurularak uygun görülebilecek kısmı kadar sürekli işçi kadrosu vize edilebilir. b) Vize edilmiş bulunan sürekli işçi kadroları Devlet Personel dairesinin görüşü üzerine Maliye ve Gümrük Bakanlığınca başka unvanlı sürekli işçi kadroları ile değiştirilebilir. Birimlerarası veya kuruluşlararası aktarmalarda da aynı usule uyulur. c) Yukarıdaki fıkralar hükümleri uyarınca Maliye ve Gümrük Bakanlığınca vize edilen cetvellerin bir örneği, ilgisine göre Sayıştay Başkanlığına veya Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir. d) (Ek: 1/7/2006-5538/37 md.) Vize edilmiş sürekli işçi kadrolarından boş olanların açıktan atama amacıyla kullanılması, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca yükümlü oldukları engelli ve eski hükümlü işçi atamaları hariç Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığının iznine tâbidir. (Ek cümle: 29/6/2012-6338/5 md.) Engelli ve eski hükümlü işçi atamaları, izleyen ayın sonuna kadar Maliye Bakanlığına ve Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bu kadroların boş olanlarından Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca uygun görülenler Başbakan onayı ile iptal edilir.(1)(2) Bu vize işlemi yapılmaksızın sürekli işçi çalıştırılmaz ve ödeme yapılamaz.”,

8. 375 sayılı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı İle Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin Geçici 23’üncü maddesi “1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim, sosyal güvenlik

kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar; a) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak, b) Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak, c) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak, ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek, kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine ilişkin süreç bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde idarelerince sonuçlandırılır . Sınavlarda başarılı olanlar, varsa bu fıkranın (c) bendinde öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek, bu fıkranın (ç) bendinde öngörülen sulh sözleşmesini ibraz etmek ve öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla, sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir...

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce adedi, bütçe ve teşkilatı ile birimi/yerleşim yeri belirtilmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren iki ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilir. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilen sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale

sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez. Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder...” hükümlerinin ihtiva etmektedir.

IV. KAMU DENETÇİSİ CELİLE ÖZLEM TUNÇAK’IN KAMU BAŞDENETÇİSİ’NE ÖNERİSİ

9. Başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, , ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvuru konusuna ilişkin “Tavsiye Karar Önerisi” Kamu Başdenetçisi’ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

10. Başvuran 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’ye eklenen Geçici 23’üncü madde kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş yapmış olup, otizmli bir çocuğu bulunduğunu, Kahramanmaraş İli ve bu ile bağlı Elbistan İlçesi’nde çocuğunun tedavisinin yapılamadığını, bu sebeple periyodik olarak İstanbul’a gitmek durumunda kaldığını, 5620 sayılı Kanun kapsamında çocuğunun tedavisinin daha sağlıklı yürütülmesi için Sakarya İli’nde bir devlet hastanesine naklinin yapılmasını talep etmiştir.

11. Sağlık Bakanlığı’ndan Kurumumuza gönderilen cevabi yazıda, başvuranın sürekli işçi kadrosuna geçişini düzenleyen 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin Geçici 23’üncü maddesinde söz konusu madde hükmü kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş yapan işçilerin nakillerini düzenleyen bir hususa yer verilmemesi sebebiyle naklinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

12. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, idarelerde hizmet alımı sözleşmesi kapsamında çalışan geçici personelin, belirli şartları taşıması durumunda sürekli işçi olarak istihdam edilmesini düzenlemiştir. Mezkur kararnamede işçilerin nakil haklarını düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5’inci fıkrasında bu kanun hükmünde kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilenlerin daha önce çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde ihalede belirlenen hizmeti yürütmek üzere istihdam edileceği hüküm altına alınmıştır.

13. Şikâyeteye konu olayda başvuranın çalışmış olduğu Elbistan Devlet Hastanesi Sağlık Bakanlığı teşkilatı içerisinde yer alan bir kamu hastanesidir. 5620 sayılı Kanun idarelerin

sürekli işçi kadrosunda çalışan işçilerin, bakmakla yükümlü oldukları engelli çocuklarının tedavileri için kurum içi yer değiştirme taleplerinin kadro imkânları ve teşkilat yapılarını dikkate alarak karşılaması hükmünü amirdir.

14. Bu kapsamda, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede yer alan geçiş düzenlemesinde her ne kadar işçilerin nakil talepleri ile ilgili bir düzenleme yer almasa da, söz konusu madde uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilen engelli veya bakmakla yükümlü olduğu eşi veya birinci derecede kan hısımlarından birisi engelli olan işçilerin nakil taleplerinde 5620 sayılı Kanun'un 5 numaralı paragrafta yer verilen hükmünün yer aldığı tespit edilmiştir.

15. Engelli bireyler ve çocuklar lehine alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği Anayasa'da güvence altına alınmıştır. Bu anlamda engelli bireyler toplumun dezavantajlı grubunda yer alan kişiler olarak devlet ve hukuk tarafından daha hassas bir yaklaşım içerisinde korunan bireylerdir. Diğer taraftan engelli bireylerin hayatlarını kolaylaştıran, destek veren kişiler aynı aile içerisinde yer alan bireylerdir. Bu sebeple engelli yakını olan ailelerin hukukî olarak korunması hususunda devlet tarafından gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Nitekim bu husus 5.4 numaralı paragrafta yer alan Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde açıkça ifade edilmiştir.

16. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de yer değiştirmeye ilişkin hususlar belirtilmese de 5620 sayılı Kanun'da kamuda çalışan sürekli işçilere, kendilerinin, eşlerinin yahut birinci derecede kan hısımlarının engel durumları sebebiyle yer değiştirme taleplerinin, kamu kurum ve kuruluşları tarafından teşkilat yapıları ve kadro imkanları değerlendirilerek yerine getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu durumda teşkilat yapıları ve kadro imkanları yer değiştirme talebini mümkün kılan idareler için mezkur hüküm idarelerin bağlı yetkisi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu itibarla başvuranın talebinin çalıştığı kurum olan Sağlık Bakanlığı'nca teşkilat yapısı ve kadro imkanları çerçevesinde değerlendirilerek bir işlem tesis edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

17. Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; başvuranın oğlunun tedavisi için 5620 sayılı Kanun kapsamında yer değiştirme talebinin, idare tarafından başvuranın sürekli işçi kadrosuna geçişini düzenleyen kanun hükmünde kararname içerisinde yer değiştirmeye ilişkin bir hüküm bulunmaması sebebiyle reddetme işleminin hakkaniyet ölçütü ile bağdaşmadığı, bu anlamda 5620 sayılı Kanun kapsamında engelli bireyler lehine getirilen düzenlemenin başvuranın talebine ilişkin işlemde kıyasen uygulanarak, başvuranın talebinin teşkilat yapısı ve kadro imkanları değerlendirilerek bir işlem tesis etmesi hususunda idareye tavsiye kararı verilmesi sonuç ve kanaatine

varılmıştır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

18. İyi yönetim ilkelerine 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6 ncı maddesinde yer verilmiş olup; ilgili idarenin, şikâyetçiye verdiği cevapta hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğini göstermediği bu nedenle 'karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi' **ilkesine uymadığı** tespit edildiğinden, İdarenin bahse konu ilkelere uygun davranması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

19. 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 Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Açıklanan gerekçelerle **BAŞVURUNUN KABULÜNE;**

Başvuranın 5620 sayılı Kanun kapsamındaki tayin talebinin yasal çerçevede değerlendirilmesi için gerekli idari işlemleri tesis etmesi yönünde **SAĞLIK BAKANLIĞINA TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, Sağlık Bakanlığı tarafından bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Kararın BAŞVURANA VE SAĞLIK BAKANLIĞINA tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

Şeref MALKOÇ

Kamu Başdenetçisi

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA