



T.C.  
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ  
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU  
(OMBUDSMANLIK)



SAYI : 2023/3165-S.23.5304  
BAŞVURU NO : 2023/1011  
KARAR TARİHİ : 14/03/2023

### TAVSİYE KARARI

BAŞVURAN : [REDACTED], TCKN: [REDACTED]  
Adres: [REDACTED]  
[REDACTED]

BAŞVURUYA KONU İDARE : SAĞLIK BAKANLIĞI  
BAŞVURUNUN KONUSU : Eğitim mazereti nedeniyle nakil talebi hakkındadır.  
BAŞVURU TARİHİ : 19/01/2023

### I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Kurumumuza 19/01/2023 tarihinde [REDACTED] T.C. Kimlik Numaralı [REDACTED] tarafından yapılan başvuruda; başvuran özetle; kadrolu kamu işçisi sıfatıyla özel güvenlik görevlisi olarak [REDACTED] Prof. Dr. [REDACTED] Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalıştığını, [REDACTED] Üniversitesindeki kaydına ve devam zorunluluğuna dair belgelerle birlikte nakil talebinde bulunduğunu ancak talebinin reddedildiğini ifade ederek Muş iline yer değişikliği talep etmektedir.

1.1. Şikâyet başvurusunun ek evraklarının incelenmesinden, başvuranın [REDACTED] Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi programına 22/08/2022 tarihinde kayıt olduğuna ilişkin Öğrenci Belgesi ile Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dekanlığının 01/09/2022 tarih ve [REDACTED] sayılı yazısında; “Fakültemizde dersler yüz yüze işleniyor olup ilgili öğrencinin derse katılımı zorunludur.” ifade edildiği tespit edilmiştir.

### II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Kurumumuzun bilgi-belge talebine yönelik Sağlık Bakanlığından alınan 01/03/2023 tarihli ve [REDACTED] sayılı cevabi yazı ve eklerinde;

2.1. Başvuranın, İstanbul [REDACTED] Prof. Dr. [REDACTED] Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Sürekli İşçi (696) kadrosunda Güvenlik Görevlisi (Silahsız) olarak görev yaptığı,

2.2. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçiler hakkında, anılan maddenin 5 inci fıkrasında “Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir.” hükmüne yer verildiği

**2.3.** Bakanlıkları kayıtlarının tetkiki neticesinde; adı geçenin öğrenim durumuna istinaden Muş iline atanmak üzere 08.09.2022 tarihli dilekçesi ile yer değiştirme talebinde bulunduğu, ancak kişinin 696 Sayılı KHK ile kadroya geçtiği anlaşıldığından, talebinin yukarıda belirtilen mevzuat hükmü uyarınca uygun görülmediği,

Açıklamalarına yer verilmiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

**3. 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi başlıklı 42nci maddesinde; “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.**

**3.1. “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesinde, “Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.”**

**3.2. “Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” başlıklı 74 üncü maddesi; “...Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler...”**

**3.3. “Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma” başlıklı 90 ıncı maddesinde “Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.(...) Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır. (...) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) 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.”**

**4. BM Genel Kurulunca 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 26ncı maddesinde; 1. Herkes, eğitim hakkına sahiptir. ...Yükseköğrenim, yeteneğe göre herkese eşit olarak sağlanır. 2. Eğitim, insan kişiliğinin tam geliştirilmesine, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı güçlendirmeye yönelik olmalıdır. Eğitim, bütün uluslar, ırklar ve dinsel gruplar arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğu yerleştirmeli ve Birleşmiş Milletlerin barışı koruma yolundaki etkinliklerini güçlendirmelidir. ...”**

**5. BM Genel Kurulunca 16 Aralık 1966 tarih ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin 13üncü maddesinde; 1. Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, herkese eğitim hakkı tanır. Eğitimin insan kişiliğinin ve onur duygusunun tam gelişmesine yönelik olmasını ve insan hakları ve temel özgürlüklere olan saygıyı güçlendirmesini sağlar. Ayrıca eğitimin herkesin özgür bir topluma etkin olarak katılmasına olanak sağladığını, tüm uluslararası**

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

olduğu gibi, ırksal, etnik ve dinsel gruplar arasında anlayış, hoşgörü, ve dostluğu geliştirdiğini ve Birleşmiş Milletlerin barışı koruma etkinliklerini özendirildiğini de kabul eder. 2. Bu Sözleşmeye Taraf Devletler bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek amacıyla; ...c- Yeksek öğrenimin, her uygun yolla ve özellikle ücretsiz eğitimin giderek yaygınlaştırılmasıyla herkese becerisine gere eşit olarak açılmasını; ...kabul eder.

**6. Avrupa Konseyi** üyesi devletlerin dışişleri bakanları tarafından Roma'da 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış ve 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe giren **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Eğitim Hakkı başlıklı 2nci maddesinde**; “*Hiç kimse eğitim hakkından yoksun bırakılamaz. Devlet, eğitim ve öğretim alanında yükleneceği görevlerin yerine getirilmesinde, ana ve babanın bu eğitim ve öğretimin kendi dini ve felsefi inançlarına göre yapılmasını sağlama haklarına saygı gösterir.*”

**7. 4857 sayılı İş Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2nci maddesinde**, “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.*”

**7.1. “Tanım ve şekil” başlıklı 8inci maddesinde**; “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*”

**8. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 393 üncü maddesinde**; “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*”

**9. Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinde**; *Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür. ...4/d ; İşçiler: (Değişik birinci cümle: 4/4/2007 - 5620/4 md.) (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz”.*

**10. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23'üncü maddesinde**; “(Ek: 20/11/2017-KHK-696/127 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/118 md.) ... Birinci fıkra kapsamındaki idarelerin aynı fıkroda belirtilen bütçelerinden karşılanan ve onuncu fıkra hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının yıl boyunca devam etme şartı hariç diğer tüm şartlarını taşıyan hizmet alımlarından; sözleşmeleri 4/12/2017 tarihi itibarıyla devam edenlerde bu tarih itibarıyla çalışanlar, sözleşmeleri bu tarih itibarıyla devam etmeyip 2017 yılında sona erenlerde ise sözleşme süresinin sona erdiği tarihte çalışmış olanlar, birinci fıkroda öngörülen şartları taşımaları ve en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma süreleriyle sınırlı olmak kaydıyla, birinci fıkra hükümleri çerçevesinde geçici işçi pozisyonlarında istihdam edilmek üzere başvurabilirler. Bu maddenin diğer hükümleri bu fıkra kapsamındakiler için kıyasen uygulanır...”

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

**11. 01.01.2018 tarih ve 30288 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esasların “Geçici işçi pozisyonlarına geçiş” başlıklı 9’uncu maddesinde;** “(1) Bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerin aynı maddede belirtilen bütçelerinden karşılanan ve personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının “yıl boyunca devam etme şartı” hariç diğer tüm şartlarını taşıyan hizmet alım sözleşmelerinden; 4/12/2017 tarihi itibarıyla devam edenlerden bu tarih itibarıyla çalışanlar ile 2017 yılı içerisinde 4/12/2017 tarihinden önce sona ermiş olanlarda sözleşmenin süresinin sona erdiği tarihte çalışmış olanlar, bu Usul ve Esasların 5 inci maddesinde aranan şartları taşımaları ve en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma süreleriyle sınırlı olmak kaydıyla, geçici işçi pozisyonlarında istihdam edilmek üzere başvurabilirler. (2) Sürekli işçi kadrolarına atanacaklarda aranan şartlara ve bunların geçiş sürecine ilişkin hükümler geçici işçi olarak istihdam edilmek üzere başvuranlar hakkında da aynen uygulanır. (3) Geçici işçi olarak istihdam edilecek personel; en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla, 5620 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi hükümleri çerçevesinde istihdam edilmeye devam olunur. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların pozisyonları hariç olmak üzere herhangi bir sebeple boşalan pozisyonlar iptal edilir.”

**12. 09/08/2009 tarih ve 27314 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kamu Kurum Ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “Amaç” başlıklı 1 inci maddesinde;** (1) Bu Yönetmeliğin amacı, kamu kurum ve kuruluşlarına, iş kanunları hükümlerine göre çalıştırılmak üzere, sürekli veya geçici işçi alınmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

**12.1. “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinde;** “d) İşçi: Kamu kurum ve kuruluşlarında bir iş sözleşmesine dayanarak, sürekli ya da geçici çalışan kişiyi, j) Sürekli işçi: Kamu kurum ve kuruluşlarında belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiyi, ifade eder.

**13. Sağlık Bakanlığı’nın üyesi olduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (ÖZ SAĞLIK-İŞ) arasında imzalanan ve 01.01.2021-31.12.2022 yürürlük süreli İşletme Toplu İş Sözleşmesi Sözleşmesi’nin; “İş ve işyeri değişikliğine ilişkin Usul ve Esaslar” başlıklı 19’uncu maddesinde;** “1-Kapsama dâhil işçilerin iller arası işyeri değiştirme dönemi Haziran ayıdır. İller arası yer değişikliği isteyen işçi Haziran dönemi için Mayıs ayında bağlı bulunduğu İl Sağlık Müdürlüğüne talepte bulunur. İl Sağlık Müdürlüklerince toplanan talepler toplu olarak Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğüne gönderilir. Talep sahiplerinin işyeri değişikliği Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Kadro Standartları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönergesinde belirtilen standardın uygun olması kaydıyla boş kadro imkânları ve ihtiyaçlar çerçevesinde gerçekleştirilir. 2-İller arası iş yeri değiştirme talebinde bulunacak işçi; bulunduğu iş yerinde fiilen 2 (iki) yıl çalışmadıkça işyeri değişikliği talebinde bulunamaz. Yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri fiili çalışmadan sayılır. 3- İstihdam şekline bakılmaksızın, İşverenin merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde görev yapan, aynı unvanlı kadroda/branşta çalışan İşçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin de rızasını almak kaydı ile işyerlerini değiştirebilirler. Bu çerçevedeki usul ve esaslar

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

*işveren tarafından belirlenir... 12-Öğrenim sebebiyle işyeri değişikliği talebinde bulunan işçinin lisans öğrenimi gördüğünü ve okuluna devam mecburiyeti olduğunu belgelemesi halinde talepleri mezkûr Yönergede belirtilen standart ve boş kadro imkânları çerçevesinde yerine getirilir. ...15- İller arası işyeri değişiklikleri Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğüince, il içindeki yer değişikliği işlemleri ise İl Sağlık Müdürlüklerince yapılacaktır. 16-Herhangi bir sebeple iller arası işyeri değişikliği yapılan işçinin gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu, sahte bilgi ve belge düzenlediği tespit edilmesi halinde işyeri değişikliği iptal edilir ve kişiler hakkında yasal işlem başlatılır...*

Düzenlemelerine yer verilmiştir.

#### **IV. KAMU DENETÇİSİ CELİLE ÖZLEM TUNÇAK'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ**

**14.** Başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirilerek hazırlanan “Tavsiye Karar Önerisi” Kamu Başdenetçisi’ne sunulmuştur.

#### **V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

##### **A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme**

**15.** Başvuran özetle, Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi öğrencisi olduğunu belirterek Muş iline nakil talep etmektedir.

**16.** İdare tarafından gönderilen bilgi ve belgelerde özetle, başvuranın eğitim mazereti nedeniyle tayin talebinin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçiler hakkında, anılan maddenin 5 inci fıkrası hükmü nedeniyle uygun görülmediği belirtilmektedir.

**17.** Anayasanın 5’inci maddesinde, Devletin temel amaç ve görevleri arasında, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak yer almaktadır.

**18.** Anayasanın 49’uncu maddesiyle, çalışanların hayat seviyesinin yükseltilmesi ve çalışma hayatını geliştirmek için gerekli tedbirlerin alınmasının Devletin ödevi olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabii olarak çalışan personelin işçi olarak adlandırıldığı, 4857 Sayılı İş Kanununda işçi ile işveren arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesine bağlı olduğu, iş sözleşmesinin kapsamının bağımlı iş görme ve ücret ödemesinden oluştuğu, Türk Borçlar Kanununda ise hizmet sözleşmesinin belirli veya belirli olmayan süreyle işçinin işverene bağımlı olarak iş görmesi olarak tanımlamıştır.

**19.** Kişilerin ailevi ve sosyoekonomik sebepler gibi “bir takım mazeretler çerçevesinde başka yere atanma konusunda talep hakları var ise de atamaya ilişkin mazeretlerini değerlendirip karara bağlayacak olan idarenin, kendi mevzuatı çerçevesinde, ifa edilen kamu hizmetinin gerekleri, insan kaynaklarının verimli kullanılması, teşkilat yapısının elverişliliği ve benzeri faktörleri dikkate alması kaçınılmazdır. Zira kamu hizmetinin sağlıklı ve kesintisiz bir şekilde yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almak, ilgili idarenin

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**



öncelikli görevi ve sorumluluğudur.” (Anayasa Mahkemesinin 20/02/2014 tarihli ve 2012/606 başvuru numaralı Kararı)

**20.** İdari işlemlerin hukuk kuralları ile baştan emredici bir biçimde saptanmadığı durumlarda, takdir yetkisinin varlığı kabul edilmektedir. (Gözübüyük, Şeref ve Turgut Tan, İdari Yargılama Hukuku, 6. baskı, C. 2, Ankara: Turhan Kitabevi, 2013.) Takdir yetkisi, idareye, yapacağı işlem hakkında seçim yapmak imkânı vermekle birlikte işlem yapmak ya da yapmamak konusunda da hareket serbestisi kazandırmaktadır. Bu doğrultuda idari görevlere atama yapmak veya görevden almak da idarenin takdir yetkisi kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte idare takdir yetkisini kullanırken hukuk kurallarına uygun olarak işlem tesis etmek durumundadır. İdareye tanınan bu takdir yetkisi, mutlak ve sınırsız olmayıp, objektif olarak eşit bir şekilde, aynı durumda olan personel arasında ayırım gözetilmeksizin kullanılması gereken bir yetkidir.

**21.** Konuyla ilgili sürekli işçi kadrosunda çalışan personelin yer değişikliği talepleri, detaylarına 12 nci paragrafta yer verilen Sağlık Bakanlığı’na ilişkin Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre karşılanmaktadır. Toplu İş Sözleşmesi’nin 19’uncu maddesinde, iş yerinde fiilen 2 yıl çalışmak ve yer değişikliği döneminde başvuruda bulunmak kaydıyla, yer değişikliği taleplerinin kadro imkânları ve ihtiyaçlar çerçevesinde değerlendirileceği ayrıca öğrenim sebebiyle iş yeri değişikliği talebinde bulunan işçinin lisans öğrenimi gördüğünü ve okuluna devam mecburiyeti olduğunu belgelemesi halinde taleplerinin standart ve boş kadro imkânları çerçevesinde yerine getirileceği düzenlenmiştir.

**22.** Bu noktada başvuranın eğitim durumu mazeretiyle Muş iline tayin talebinin, Sağlık Bakanlığınca 696 Sayılı KHK’nın 127’nci maddesiyle 375 sayılı KHK’ya eklenen geçici 23’üncü madde kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçişi yapılan alt işveren işçileri hakkında 375 sayılı KHK’nın geçici 23’üncü maddesinin 5’inci fıkrasında; “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.” hükmü kapsamında reddedildiği, ancak öğrenim sebebiyle iş yeri değişikliği talebinde bulunan başvuranın lisans öğrenimi gördüğünü ve okuluna devam mecburiyeti olduğunu belgelemesi halinde talebinin standart ve boş kadro imkânları çerçevesinde yerine getirilmesi gerektiğinin Sağlık Bakanlığı’nın üyesi olduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (ÖZ SAĞLIK-İŞ) arasında imzalanan İşletme Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmiş olduğu; **somut olaya bakıldığında** İdare tarafından gönderilen bilgi ve belgelerden başvuranın 02/04/2018 tarihinden beri İstanbul [REDACTED] . [REDACTED] Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalıştığı görüldüğünden, iş yerinde fiilen 2 yıl çalışmak şartını taşıdığı, başvuranın gönderdiği ek evrakların tetkiki neticesinde ise başvuranın lisans öğrenimi gördüğünü ve okuluna devam mecburiyeti olduğunu belgelediği fakat idare tarafından kurumumuza gönderilen cevabi yazıda **standart ve boş kadro imkânına ilişkin herhangi bir açıklama yapılmadığı** dolayısıyla başvuruya konu talebinin bu yönüyle değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

**23.** Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; Anayasa’nın eğitim hakkına ilişkin hükümleri ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinde öngörülen nakil düzenlemeleri çerçevesinde başvuranın eğitim hakkı

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

kapsamında Muş iline nakline ilişkin talebinin kadro imkânları ve ihtiyaçlar çerçevesinde Sağlık Bakanlığınca değerlendirilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

## **B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme**

**24.** Günümüzde demokratik, modern ve katılımcı yönetim anlayışında idarelerden sadece hukuka uygun olarak hareket etmeleri değil aynı zamanda iyi yönetim ilkelerine uygun işlem tesis etmeleri de beklenmektedir.

**25.** 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; Kurumumuzun bilgi ve belge talebine süresi içinde cevap verilmekle birlikte idarenin, şikâyetçiye verdiği cevapta hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğini göstermediği bu nedenle ‘karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi’ ilkelerine uymadığı tespit edildiğinden, İdarenin bundan böyle bahse konu ilkelere uygun davranması önerilmektedir.

## **VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN YASAL MEVZUAT**

**26.** 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 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 İş Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

## **VII. KARAR**

Açıklanan gerekçelerle **BAŞVURUNUN KABULÜNE,**

Başvuranın Muş iline nakil talebinin kadro imkânları ve ihtiyaçlar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği hususunda **SAĞLIK BAKANLIĞINA TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

6328 sayılı Kanun’un 20. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, bu karar üzerine idare tarafından tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Kararın, başvurana ve Sağlık Bakanlığına tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi’nce karar verildi.

**Şeref MALKOÇ**  
**Kamu Başdenetçisi**

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**