**Yürütmenin durdurulması ve duruşma istemlidir**

**DANIŞTAY BAŞKANLIĞINA**

**DAVACILAR** :Türk Tabipleri Birliği

GMK Bulvarı Ş. Daniş Tunalıgil Sok. No:2/4 Maltepe/Ankara

**VEKİLLERİ** :Av. Mustafa Güler (Ankara Barosu 10568) - Av. Özgür Erbaş

Strazburg Caddesi 28/28 Sıhhiye 06430 Ankara

Tel: 0312 231 3179 – 229 7130 – 532 490 5981

**DAVALI** :Sağlık Bakanlığı / Ankara

**KONUSU** :4.4.2015 tarih ve 29316 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin aşağıda belirtilen hükümlerinin yürütmesinin durdurulması ve iptali; incelemenin duruşmalı olarak yapılması istemidir.

**YAYIN TARİHİ** :4.4.2015

**AÇIKLAMALAR :**

Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin kimi hükümleri 4.4.2015 günlü Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Yönetmelikle değiştirilmiştir.

Yapılan değişiklikle, önceki düzenlemeden dişhekimleri çıkartılarak, hekim, uzman hekim ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olmuş kişiler “stratejik personel” olarak belirlenmiş ve bu yolla diğer sağlık çalışanlarının sahip olduğu haklardan yararlanmalarını engelleyici düzenlemeler yapılmıştır.

Ayrıca çalışanların idare tarafından keyfi olarak geçici görevlendirmeye tabi tutulmalarına olanak sağlayan, aile birliğinin sağlanmasını zorlaştıran ve önemli yetkiler verilen ancak statüsü ve çalışma yöntemi belirsiz olan istihdam planlama komisyonu oluşturulmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Düzenlemelerde hekimlerin kamu görevlisi olarak haklarının yanı sıra çalışan olarak sahip oldukları haklar da göz ardı edilmiştir. Diğer yandan hekimlere özgü olarak getirilen kısıtlayıcı düzenlemeler Anayasa ile korunan haklara, ölçüsüz bir müdahale niteliğindedir. Aşağıda, dava konusu yönetmelik hükümlerinin hukuka aykırılıkları ayrı ayrı açıklanarak iptali talep edilecektir.

1. **Stratejik personel ayrımının yasal dayanağı yoktur**

Dava konusu Yönetmeliğin 1. maddesiyle Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin Tanımlar başlıklı 4. maddesinin ( m ) bendi değiştirilmiş; *“Stratejik personel: Tıpta ve diş hekimliğinde uzmanlık eğitimi mevzuatına göre uzman olmuş uzman tabip, uzman (TUTG) ve tabip unvanındaki personeli”* ifade edeceği belirlenmiştir.

Bu düzenlemede “stratejik personel”in tanımı yapılmamış, sadece kimlerin bu kapsamda kabul edileceği sayılmakla yetinilmiştir. Düzenleyici işlemle oluşturulan bu statüdeki personelin, hangi ölçütlere göre stratejik kabul edileceği belirtilmediğinden, bu personelin atama ve yer değiştirme bakımından kimi kısıtlamalara tabi tutulmalarını haklı kılan sebebin ne olduğu da anlaşılamamaktadır.

Ayrıca, Anayasa’nın 128. maddesine göre “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” Buna göre kamu görevlisinin atama ve yer değiştirmesine ilişkin temel kuralların yasa ile düzenlenmesi gerekir. Anayasal düzenlemede “atanmaları” kelimesinin kullanılmış olması kamu görevlilerinin yer değişikliklerinin yasal düzenleme gerekliliğinin kapsamı dışında olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır. Nitekim söz konusu düzenlemede, kamu görevlilerinin yasayla düzenlenmesi gereken özlük işlerinin neler olduğu sınırlı biçimde sayılmamış; bir kısım kavramlara yer verildikten sonra “…ve diğer özlük işleri” denilmek suretiyle kamu görevinin liyakat, eşitlik, adalet ve hakkaniyete uygun biçimde yerine getirilebilmesi için gerekli güvencenin sağlanabilmesi amacıyla düzenlemenin yasa düzeyinde yapılması şartı öngörülmüştür.

Dava konusu Yönetmeliğin dayanağı olarak gösterilen yasal düzenlemeler olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununda da “stratejik personel” şeklinde tanımlanmış bir kavram ya da bu yönde bir düzenleme yapılmasına olanak veren herhangi bir düzenleme yoktur.

Dava konusu Yönetmelik hükmüyle üst normlara aykırı olarak, yasal dayanağı olmayan ve herhangi bir tanım içermeyen “stratejik personel” statüsü yaratılarak tabip ve uzman tabiplerin diğer devlet memurları ile sağlık meslek mensuplarından ayrı değerlendirilmelerine olanak tanınmış; diğer kamu çalışanlarına tanınan haklardan bu kişilerin yararlanması engellenmiştir.

Diğer yandan, yine davalı Bakanlık tarafından çıkartılmış olan, 22 Mayıs 2014 gün ve 29007 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmeliğin Ek-1 listesinde tabip ve uzman tabiplerin iş ve görev tanımları yapılmıştır. Bu Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendine göre *sağlık meslek mensupları, tabip, diş tabibi, eczacı, hemşire, ebe ve optisyen ile 1219 sayılı Kanunun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensuplarıdır*. Söz konusu Yönetmelikte ve dayanağı düzenlemelerde hekimler diğer sağlık meslek mensuplarından ayrı tutularak “stratejik personel” olarak tanımlanmamış ve çalışanlar arasında bu anlamda bir ayrım yapılmamıştır.

Dolayısıyla devlet memurlarının özlük haklarına ilişkin düzenlemelerin yasayla yapılması zorunluluğuna aykırı olan, dayanak yasalarda mevcut olmayan bir ayrımı yönetmelikle getiren ve düzenlemenin sebebine ilişkin herhangi bir hüküm içermeyen dava konusu Yönetmeliğin 1. maddesiyle Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 4. maddesinin birinci fıkrasının “Stratejik personel: Tıpta ve diş hekimliğinde uzmanlık eğitimi mevzuatına göre uzman olmuş uzman tabip, uzman (TUTG) ve tabip unvanındaki personeli,” ifade eder şeklindeki (m) bendinin iptalini talep ediyoruz.

1. **Aile birliğinin sağlanmasını engelleyen hüküm Anayasaya aykırıdır**

Dava konusu Yönetmeliğin 8. maddesiyle Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 20. maddesi değiştirilmiş; maddenin (7). fıkrasındaki düzenlemeyle “stratejik personelin” aile birliğini sağlayabilmesi olanağı kısıtlanmıştır. Yönetmeliğin değişiklikten önceki halinde 21. maddenin son fıkrasında yer almasıyla sadece olağanüstü durumlardaki atama ve yer değiştirme taleplerini kapsayan bu kısıtlayıcı hüküm dava konusu düzenlemeyle aile birliğinin sağlanmasına yönelik talep hakkı veren 20. maddeye alınarak kısıtlamanın kapsamı genişletilmiştir.

Söz konusu düzenlemeyle, eşinin görev yaptığı yerde hekimin hizmetine çok ihtiyaç duyulması halinde dahi aile birliğinin sağlanmasını talep etmesi yasaklandığı gibi eşi kamu dışında bir görev yapan eş sebebiyle atama ve yer değiştirme talebi de sadece hekimler bakımından yasaklanmaktadır.

Anayasanın 5. 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 kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak sayılmıştır.

Diğer yandan, Anayasanın 41/2. maddesiyle devlete ailenin huzur ve refahının sağlanması görevi verilmiştir.

Anayasanın 90. maddesi uyarınca iç hukuk kuralı olarak uyuşmazlıklarda gözetilmesi gereken Avrupa Sosyal Şartının 16. maddesiyle toplumun temel birimi olduğu belirtilen ailenin, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunması için gerekli önlemlerin alınması konusunda Devlete ödev yüklenmiştir[[1]](#footnote-1). Avrupa Sosyal Şartının 17. maddesinde çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme hakları;[[2]](#footnote-2) 27. maddede ise çalışanların ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyuşmazlık olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahip oldukları kabul edilmektedir.[[3]](#footnote-3) Bu kabuller âkit Devletlere söz konusu hakların etkin olarak kullanılmasını sağlayacak önlemleri alma ödevini yüklemektedir.

Ayrıca, Türkiye’nin tarafı olduğu Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 10. maddesi ile ailenin korunması özel olarak düzenlenmiş ve Taraf devletlere “Toplumun doğal ve temel birimi olan aileye, özellikle kuruluşunda ve bağımlı çocukların bakım ve eğitiminden sorumlu olduğu durumda en geniş olanaklı koruma ve yardım sağlamayı, evliliğin istekli eşlerin özgür oluruyla kurulmasını” sağlama ödevi yüklenmiştir.

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi de Taraf devletlerin yasama, yürütme ve yargı mercilerinin çocukların üstün yararını gözeterek işlem yapmalarını kabul etmiş, Sözleşmenin 9. maddesiyle “Yetkili makamlar uygulanabilir yasa ve usullere göre ve temyiz yolu açık olarak, ayrılığın çocuğun yüksek yararına olduğu yolunda karar vermedikçe, Taraf Devletler, çocuğun, ana-babasından, onların rızası dışında ayrılmamasını güvence altına alırlar” kuralı, 18. maddesiyle de “Taraf  Devletler,  çocuğun  yetiştirilmesinde  ve  gelişmesinin sağlanmasında  ana-babanın  birlikte  sorumluluk  taşıdıkları  ilkesinin tanınması için her türlü çabayı gösterirler” kuralı getirilmiştir.

Bütün bu ilke ve kurallarda da ifade edildiği üzere; kişilerin huzurlu, mutlu bir yaşam sürmeleri, aile birliğinin sağlanması devletin temel görevidir. Çalışanların işleriyle aileleri arasında bir tercihte bulunmak zorunda kalmalarının önlenmesi ve çocukların aileleriyle birlikte büyüyebilmelerini sağlayabilmek için Devlet çalışma yaşamında aile birliğini sağlamaya yönelik genel düzenlemeler yapmıştır.

Bu kapsamda 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında çalışanların aile birliğinin sağlanması bir hak olarak tanınmış; aile birliğinin sağlanabilmesi için yapılabilecek işlemler Yasa’nın 72/2. maddesinde “Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; *aile birimini muhafaza etmek bakımından* kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde ataması, *atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere* 74 ve 76 ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır” şeklinde tanımlanmıştır.

Diğer yandan, aile birliğinin sağlanmasında memur olmayan eşin durumunun da eş durumu mazeretinde gözetilebilmesi, böylece eş durumu mazeretinden yararlanılabilmesinin kapsamının genişletilebilmesi için 16 Ağustos 2014 günlü ve 29090 sayılı Resmî Gazetede Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Bakanlar Kurulu kararıyla yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Anılan Genel Yönetmelik’te “Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde kesintisiz son üç yıl sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere,” ataması yapılabilir hükmü getirilmiş ve aynı Yönetmelik uyarınca bütün kurumların ilgili Yönetmeliklerinde gerekli değişikliği 6 ay içinde (16/2/2015 tarihine kadar) yapmalarının gerekli olduğu ve bu geçiş döneminde çatışan hükümlerin varlığı halinde genel yönetmelik hükmünün uygulanacağı düzenlenmiştir.

Üst normlarda ya da söz konusu Genel Yönetmelikte personel arasında atama ve yer değiştirme kurallarının uygulanması bakımından ayrım yapılmasına izin verecek “stratejik personel” ve benzeri herhangi bir tanıma yer verilmemiştir.

Sağlık Bakanlığı tarafından çıkartılan dava konusu Yönetmelik de bu Genel Yönetmeliğe uyum amacıyla düzenlenmiş olmasına karşın Bakanlar Kurulu kararıyla çıkarılan Yönetmelik kurallarına ve üst normlara aykırı hükümler taşımaktadır.

Yönetmelikte, diğer çalışanlar için tanınan pek çok hak stratejik personel olarak nitelenen hekim ve uzman hekimlere tanınmamaktadır.

Çalışanların aile birliğini sağlamak üzere aynı evde yaşamalarına imkan verecek yerlere atanmalarını talep edebilme hakkı Yönetmeliğin 20. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemede genel olarak çalışanlara tanınan aile birliğini sağlama hakkı, hekimler bakımından, 20/2-c ve 20/5 ile tanınan haklardan mahrum edilmeleri suretiyle sınırlandırılmıştır.

Bu iki düzenlemeden mahrum bırakılmanın yarattığı hak ihlaline geçmeden önce hekimlerin atama ve nakil kurallarına ilişkin birkaç noktanın hatırlanmasında yarar bulunmaktadır.

3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu uyarınca hekimler mezun olduklarında, uzman olduklarında ve yan dal uzmanı olduklarında her eğitim için ayrı olmak üzere mecburi hizmete tabidir. Sağlık Bakanlığı tarafından ihtiyaç tanımlanan yerlerde görevlendirilmek suretiyle yapılan mecburi hizmetin süresi atama yapılan yerin sosyo-ekonomik gelişmişlik durumuna göre 300 ila 600 gün arasında değişmektedir.

Ayrıca, dava konusu Yönetmelik ile getirilen kurallar gereğince ilçeler, gelişmişlik düzeylerine göre 1-6 arasında belirtilen 6 ayrı **hizmet bölgesine**  ayrılmış; hekimin hizmetine olan ihtiyaca göre de iller A’dan D’ye kadar adlandırılan 4 ayrı **hizmet grubunda** toplanmıştır. **Hekimler öncelikle 5 ve 6. hizmet bölgelerindeki C ve D hizmet grubu, yani hizmetlerine en çok gereksinim duyulan en gelişmemiş illere atanırlar.**

Yönetmelik kurallarının sadece mecburi hizmet sürecinde değil bütün çalışma hayatında geçerli olduğu dikkate alındığında, *Yönetmelik’te tanımlananlar dışında kalan hallerde* hekim ve uzman hekimlerin eşlerinin bulunduğu yere atama ve nakilleri yapılarak aile birliğinin sağlanabilmesi olanağı hemen hemen bulunmamaktadır. Bu durumda, hekimler mecburi hizmeti tamamlamış olsalar da aile birliğini sağlayamamaktadır. Hekimin mecburi hizmeti tamamladığında, aile birliğini sağlamak istiyorsa, kamudan istifa ederek mesleğini icra edebileceği düşünülebilir ise de özeldeki kadrolar da Bakanlık tarafından bir planlama dahilinde sınırlandığından, bu yol da her zaman açık değildir. Kaldı ki, kamu sağlık sistemi içinde kalarak aile birliğini sağlama isteği hekimin en doğal talebi olarak görülmelidir.

Diğer yandan hekimlerden kimilerine yönelik olarak istisnai düzenlemelerle aile birliğinin sağlanması hakkı tanınmıştır. Hekimlerin niteliklerine, çalışmalarına ya da görev yaptığı yerdeki ihtiyaçla hiçbir bağ kurulmaksızın yapılan bu düzenlemelerle ***hekimlerin değil eşlerinin görev ve statüleri esas alınmıştır***. Böylelikle güvenlik ve istihbarat alanlarında çalışan ya da kamu hastane birliklerinde sözleşmeli yönetici olan veya muhtar, belediye başkanı, milletvekili, noter, öğretim üyesi gibi görevlerde bulunan kişilerin eşleri sağlık hizmet gerekleriyle ilgili bir değerlendirme yapılmaksızın eşlerinin bulunduğu yere atanabilmektedir. Bu düzenleme, ilgililer bakımından, aile birliğinin sağlanmasına yönelik olması sebebiyle yerinde olmakla birlikte; düzenleme kapsamı dışında kalan hekim ve uzman hekimlerin aile birliğini sağlayacak herhangi bir düzenleme bulunmadığından eşitlik ve hakkaniyet ilkelerinin ihlal edildiği açıktır.

Sağlık çalışanları için mümkün olan, ancak sadece hekimlere kısıtlanan aile birliğini sağlama olanağı veren düzenlemelere ayrıntılı olarak baktığımızda da bu haktan hekimlerin mahrum edilmelerini haklı gösteren herhangi bir sebep görülmemektedir.

**20/(2) c) Yer değişikliği talebinde bulunan personelin eşinin görev yaptığı yerin kendi unvan ve branşında C veya D hizmet grubunda olması halinde eşinin görev yaptığı yere ataması yapılır. Aksi halde ilgili kurumla koordinasyon sağlanır. Eşinin görev yaptığı kurumun başka yerde teşkilatının bulunmaması, kadro veya mevzuatı açısından aile birliği mazeretine dayalı atanma imkânının olmaması halinde talebi değerlendirilir.**

Yönetmeliğin 20. maddesinin ikinci fıkrasının (c) bendinin birinci cümlesinde, yer değişikliği talebinde bulunan kişinin eşinin görev yaptığı yer talepte bulunan kişi bakımından C veya D hizmet grubunda ise, bir başka ifadeyle o ilde o kişiye yoğun bir gereksinim var ise söz konusu ile atamasının yapılabileceği belirtilmektedir. Aynı bendin ikinci cümlesinde, eşin görev yaptığı kurumun başka bir yerde teşkilatı yok ise sağlık personelinin eşinin bulunduğu yere atanmasının mümkün olduğu belirtilmektedir.

Bendin her bir cümlesinin farklı bir durumu düzenlemesi hukuk tekniğine uygun olmayacağından her iki cümle birlikte değerlendirilerek normun anlamlandırılması gereklidir. Bu şekilde değerlendirildiğinde, kural; eşin görev yaptığı yer sağlık çalışanı bakımından C veya D hizmet grubunda ise ve eşin, görev yaptığı yerden başka bir yere atanması olanağının da bulunmaması halinde eş durumu mazeretinden yararlanılması mümkündür. Eşin çalıştığı yer sağlık çalışanı açısından A veya B hizmet grubunda ise veya eşin başka bir yere atanması olanağı var ise sağlık çalışanlarının bu bent hükümlerinden yararlanması ise mümkün olamayacaktır. Hekimler ise dava konusu edilen kısıtlayıcı bent sebebiyle hiçbir koşulda bu bentten yararlanamayacaktır.

**Bütün sağlık çalışanları için tanınan bu istisnai hak hekimler bakımından tanınmamaktadır!** Bir başka anlatımla, eşinin bulunduğu yerde hizmetine önemli ölçüde ihtiyaç duyulan ve eşinin bir başka ilde çalışması da olanaksız olan diğer sağlık çalışanları aile birliği mazeretinden yararlanırken, bu mazeret hekimler için geçerli kabul edilmemektedir!

**20/(5) Kamu görevlisi olmayan eşinin, atanma talep edilen yerde kesintisiz üç yıl sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde, personelin yer değişikliği suretiyle ataması yapılır. Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamında çalışanlardan askerlik süresini borçlanıp primlerini ödeyenlerin askerlikte geçen süreleri üç yıllık süre kapsamında değerlendirilir.**

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin “Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği” başlıklı 14. maddesinin ( d ) bendiyle “Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde kesintisiz son üç yıl sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere atanması suretiyle yapılabilir. Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında kamu personeli olarak çalıştığına veya atanmayı talep ettiği yerde eşinin kesintisiz son üç yıl sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalıştığına ya da birinci fıkranın (e) bendinde sayılan görevlerde bulunduğuna ilişkin belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca yer değiştirme başvurusuna, evlilik durumunu kanıtlayan belgenin de eklenmesi gerekir” düzenlemesi yapılmıştır.

Bu sayede kendi adına ya da hizmet akdiyle çalışan kişinin eşi olan kamu çalışanlarının aile birliğinin sağlanması hedeflenmiştir.

Ancak dava konusu Yönetmeliğin “Aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği” başlıklı 20. maddesinin 5. fıkrasında genel Yönetmeliğe benzer düzenleme yapıldıktan sonra 7. fıkrasında “Stratejik personelin yer değiştirme taleplerinde bu maddenin ikinci fıkrasının (c) bendi ile beşinci fıkrası uygulanmaz” kuralı getirilmekle hekimlerin kamu çalışanı olmayan eşlerinden dolayı aile birliğini hiçbir zaman sağlayamayacakları sonucu ortaya çıkmaktadır.

“(7) Stratejik personelin yer değiştirme taleplerinde bu maddenin ikinci fıkrasının (c) bendi ile beşinci fıkrası uygulanmaz”

Yönetmeliğin 20. maddesinin 7. fıkrasında yapılan bu düzenleme, aynı hukuksal durumda olanlar arasında eşitlik ilkesini kabul eden Anayasanın 10. maddesine aykırı olduğu gibi Bakanlar Kurulu kararıyla yapılan Genel Yönetmelikteki, tüm bakanlıkların düzenleyici işlemlerini benzer yönde değiştirmeleri gerektiğine ilişkin emredici hükme de aykırıdır. Sağlık Bakanlığı, kendi düzenleyici işlemini bağlı olduğu üst hukuk normlarına aykırı olarak yapmış olmakla Anayasanın 124. maddesi de bu sebeple ihlal edilmiştir.

Bütün bu sebeplerle, dava konusu Yönetmeliğin 8. maddesiyle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 20. maddesinin 7. fıkrasının iptaline karar verilmesini talep ediyoruz.

1. **Öğrenim ve kendini geliştirme hakkını engelleyen düzenleme hukuka aykırıdır**

Dava konusu Yönetmeliğin 4. maddesiyle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 16. maddesinin 3. fıkrasına göre; *“Stratejik personelin yer değiştirme taleplerinde bu maddenin ikinci fıkrasının (g) bendi hükümleri uygulanmaz.”*

Düzenleme, sağlık ile ilgili bir alanda en az iki yıllık öğrenim gördüğünü belgelendirmesi hâlinde, öğrenim süresi ile sınırlı olmak kaydıyla, bir defaya mahsus olmak üzere, öğrenim gördüğü yerleşim yerine atanabilme hakkının tanındığı (g) bendinden, stratejik personel olarak tanımlanmış olan hekimlerin yararlanabilmesini engellemektedir.

Bir başka ifadeyle, sağlıkla ilgili bir alanda lisans, yüksek lisans ya da doktora eğitimi almakta olan sağlık çalışanlarının hepsi, eğitim aldıkları yerleşim yerine atanmalarını talep etme hakkına sahip iken “stratejik personel” kabul edilen hekimler bu yönde bir atama talebinde bulunamayacaktır.

Bu kısıtlamanın yasal dayanağı olmadığı gibi düzenleme, kişinin kendisini geliştirme ve eğitim hakkını düzenleyen Anayasanın 17 ve 42. maddelerine de aykırıdır. Dolayısıyla Anayasanın 124. maddesinde düzenlenen, idarenin düzenleyici işlemlerinin üst hukuk normlarına aykırı olamayacağına ilişkin temel kural ihlal edilmektedir.

Bu nedenle, dava konusu Yönetmeliğin 4. maddesiyle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 16. maddesinin *“Stratejik personelin yer değiştirme taleplerinde bu maddenin ikinci fıkrasının (g) bendi hükümleri uygulanmaz.”* şeklindeki üçüncü fıkrasının iptaline karar verilmesini talep ediyoruz.

1. **Geçici görevlendirmeye ilişkin düzenleme üst hukuk kurallarına aykırıdır**

Dava konusu Yönetmeliğin 3. maddesiyle Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 11. maddesi değiştirilmiştir.

Sağlık çalışanlarının geçici görevlendirilmesiyle ilgili olan 11. maddenin 1. fıkrasına göre *“Bakanlık ve bağlı kuruluşlar önceden duyurmak suretiyle talepte bulunan personeli geçici olarak görevlendirebileceği gibi* ***ihtiyaç hâlinde*** *re’sen de görevlendirebilir. Re’sen yapılan geçici görevlendirme süresi bir mali yılda iki ayı geçemez.”*

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında kurumlararası geçici görevlendirme düzenlenmiş olmakla birlikte kurum içi geçici görevlendirmeye ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kurum içi geçici görevlendirme alt düzenlemelerde tanımlanmış ve yargı kararlarıyla şekillenmiştir.

Danıştay kararlarında, geçici görevlendirmenin, ihtiyaç halinde başvurulabilen bir yol olup, **atama suretiyle devamlı   biçimde   karşılama   imkanı   olmayan   hizmet ihtiyacının geçici süreyle  bu yolla giderilmesi**ne olanak sağlayan bir müessese olarak anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliğinin bir takım hükümlerinin iptali istemiyle açılan davada; *“Personel Dağılım Cetveline göre sürekli personel ihtiyacının bulunması halinde atama suretiyle bu ihtiyacın karşılanması gerekirken, geçici görevlendirmenin yargısal içtihatlarla belirlenmiş koşul ve ölçütlerine aykırı bir biçimde ve boş kadroların görevlendirme suretiyle doldurulamayacağı ilkesi gözetilmeksizin Personel Dağılım Cetveline göre geçici görevlendirme yapılmasına ilişkin düzenlemede hukuka uyarlık görülmemiştir.”* değerlendirmesinin yanı sıra *“657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda aynı kurum içinde geçici görevlendirme konusu düzenlenmemiş olmakla birlikte, bir kamu kurumunun mevzuatla belirlenmiş olan görev alanı içinde yer alan "geçici" nitelikteki bir hizmeti ya da değişen ve gelişen sosyal, ekonomik ve kültürel koşulların sonucu olarak ortaya çıkan, henüz örgütsel altyapısı oluşturulmamış ve bir kadro ile ilgilendirilmemiş olan "yeni bir kamu hizmeti"ni yürütmek amacı ile durumu uygun olan kamu görevlilerinin, "kadrolarıyla hukuki bağlarını sürdürmek ve belli bir süre ile sınırlı olmak üzere" atamaya yetkili amir tarafından geçici olarak görevlendirilmeleri olanaklıdır.”* şeklindeki ayrıntılı değerlendirme ile de geçici görevlendirmenin kural ve koşulları belirlenmiştir.(Danıştay 5.Daire 2007/4027 E. 2008/5078 K.)

Sağlık Bakanlığı düzenlemelerinde de geçici görevlendirmelere dair belirlenmiş bir takım ölçütler bulunmakta; bu şartların gerçekleşmesi halinde geçici görevlendirme yapılabilmesine olanak tanınmaktadır.

Ancak dava konusu düzenlemede bütün bu kurallar ifade edildikten sonra, iptali istenen “**ihtiyaç hâlinde re’sen”** ibaresi de ayrıca belirtilip buna dayalı olarak da geçici görevlendirme yapılabilmesi olanağı elde edilmiştir.

Yöntmeliğin 11.maddesi incelendiğinde, kamu görevlisinin geçici görevlendirilmesi suretiyle hizmetin yürütülmesi gereğini ifade eden kuralların maddede fazlasıyla bulunduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra idarenin, denetlenmesi olanağı olmayan işlem tesisine olanak sağlayan soyut “**ihtiyaç hâlinde re’sen”** ibaresiyle geçici görevlendirme yapılabilmesi olanağı ölçüsüz biçimde genişletilmektedir.

Bir başka anlatımla, geçici görevlendirmelerin olağanüstü durumlar ya da hizmetin somut gerekleri ile sınırlı tutulması gerekirken, “ihtiyaç halinde resen” ibaresi ile sağlık meslek mensuplarının geçici görevlendirmeleri tümüyle idarenin keyfine terk edilmektedir.

Bu çerçevede, dava konusu Yönetmeliğin 3. maddesiyle değiştirilen, Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 11. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesindeki “***ihtiyaç hâlinde re’sen de görevlendirebilir****”* ibaresinin üst hukuk normlarına aykırı olması ve hukuki güvenlik ilkesini ihlal etmesi sebebiyle iptalini talep ediyoruz.

1. **Amaç ve kapsamındaki konuyu düzenlemeyip alt düzenlemeye bırakan Yönetmelik hükmü hukuka aykırıdır**

Dava konusu Yönetmeliğin 4. maddesiyle Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 16. maddesi değiştirilmiştir.

Yönetmeliğin *“İsteğe bağlı yer değiştirme”* başlıklı 16. maddesinin[[4]](#footnote-4) birinci fıkrasının son cümlesinde **“Personelin il içi atamaları ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık ile bağlı kuruluşlarınca belirlenir”** denilerek bu hususun belirlenmesi bir başka düzenleyici işleme bırakılmıştır.

Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin “**Amacı**” “sağlık hizmetlerinin yurt genelinde etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için **Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında görev yapan** sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı **personelinin atama ve yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir**.”

Yönetmeliğin “Kapsamı” da “**Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarının taşra teşkilatlarında görev yapan sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı personeli(dir).**”

Sağlık meslek mensuplarının atama ve yer değiştirmelerini düzenlemek; atama ve yer değiştirmelerin hangi koşullarda gerçekleşeceğinin, çalışanların hangi ölçütlere göre atama ve nakil haklarını kullanacaklarının belirlenmesi dava konusu düzenleyici işlemin temel konusudur. Ancak *“Personelin il içi atamaları ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık ile bağlı kuruluşlarınca belirlenir”* cümlesiyle personelin il içi atamaları bu Yönetmelikte düzenlenmemiş, başka bir alt düzenleyici işlemin düzenlemesine bırakılmıştır.

Dava konusu Yönetmeliğin “amacı” ve “kapsamı” gereği düzenleme içermesi gereken bir hususun, herhangi bir ölçüt de ortaya konulmaksızın bir başka düzenleyici işleme bırakılması hukuki güvenlik ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

Bu nedenlerle dava konusu Yönetmeliğin 4. maddesiyle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 16.maddesinin birinci fıkrasının “**Personelin il içi atamaları ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık ile bağlı kuruluşlarınca belirlenir”** şeklindeki son cümlesinin iptalini talep ediyoruz.

1. **Yöneticilerin sözleşmelerinin feshinde istedikleri yere atanmalarına dair düzenleme hukuka aykırıdır**

Dava konusu Yönetmeliğin 10. maddesiyle Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 25. maddesinin ikinci fıkrası değiştirilmiştir[[5]](#footnote-5).

Bu düzenlemeyle, **sağlık çalışanları bakımından pek çok kısıtlamaya tabi tutulan yer değişikliği hakkı, Bakanlık ve bağlı kuruluşlarda yönetici konumunda bulunanlara alabildiğine geniş bir tercih hakkı verilmek suretiyle düzenlenmiştir**.

663 sayılı KHK ile Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu’nun taşra teşkilatı olarak kamu hastane birlikleri kurulması kabul edilmiş; kamu hastane birliklerine, sözleşmeli olarak yönetici alınması benimsenmiştir. Düzenlemede, gerekli şartları taşıyanlar arasında kimin yönetici olarak atanacağı tamamen idarenin takdirine bırakılmıştır. Dolayısıyla sözleşmeli yöneticilik liyakat esaslı bir sistem olmayıp bütünüyle idarenin takdirine bağlıdır.

İl müdürü veya müdür olarak en az bir yıl çalışanlar ile kamu hastane birliklerinde genel sekreter, başkan, hastane yöneticisi, başhekim veya müdür olarak en az iki yıl süreyle çalışanlar, bu görevlerinden *her ne sebeple olursa olsun* ayrılmaları halinde istedikleri yerdeki *durumlarına uygun* bir kadroya atanabileceklerdir.

Bir başka ifadeyle, söz konusu kadrolarda belli süreyle çalıştıktan sonra sözleşmenin ne şekilde sonlandığı, fesih mi yoksa istifa ile mi sonlandığına dair hiçbir belirleme de yapılmaksızın, bu kişilerin “durumlarına uygun” kadroya atanabilmelerine olanak sağlanması eşitlik ilkesine aykırıdır. Kişinin yönetici olarak görev yapmış olmasının atama ve nakilde mevcut kurallardan ayrılarak ona bir ayrıcalık tanınması için sebep olarak görülemez. Zaten yönetici olarak atanmış olmakla ayrıcalıklı bir statüde çalışmış olan kişinin bu görevinden ayrılmasından sonra da korunup gözetilmesi eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi kamu yararı ve hizmetin gereği ile açıklanabilecek bir durum da değildir. Bu durum, düzenlemeyi hazırlayanların yönetici kesimini, herkes için pek çok sorunlu hüküm içeren genel kurallardan muaf tutma gayretidir!

Bu çerçevede, dava konusu Yönetmeliğin 10. maddesiyle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 25. maddesinin ikinci fıkrasının iptaline karar verilmesini talep ediyoruz.

1. **Müracaat sınırlamaları**

Dava konusu Yönetmeliğin 12. maddesiyle Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 30. maddesinde değişiklik yapılmıştır[[6]](#footnote-6).

Maddenin birinci fıkrasındaki değişiklikle sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretleri dışında yapılan atamalarda atama tarihinden itibaren *fiilen iki yıl çalışmadıkça* başka bir yere atanma talebinde bulunamayacaktır.

Bu değişiklik, sağlık çalışanlarının atama taleplerine üst normlarda kaynağı bulunmayan bir sınırlama getirmektedir. Atama ve yer değiştirme hakkı Yönetmelikteki kurallarla, genel olarak, oldukça sınırlanmış ve ayrıntılı ölçütlere bağlanmış iken ayrıca müracaatın sınırlandırılmasının haklı bir sebebi yoktur.

Diğer yandan bu kural, hekimler bakımından mecburi hizmetin uzatılmasına sebep olduğu gibi diğer sağlık çalışanları bakımından da mecburi hizmetin yaratılmasına sebep olmaktadır. Bir başka anlatımla, özellikle sosyoekonomik bakımdan gelişmemiş yerlere atananlar bakımından Yasa ile getirilen mecburi hizmet süresi Yönetmelikle artırılmaktadır.

Şöyle ki, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu uyarınca hekimler lisans ve uzmanlık eğitimlerinden sonra, atandıkları yere bağlı olarak değişmekle birlikte 300 ila 600 gün Devlet hizmeti yükümlülüğüne tabidir. Hekimin atandığı 300 günlük yerdeki mecburi hizmeti bittiğinde bu sefer de iki yıldan önce atama talebinde bulunmayı engelleyen dava konusu Yönetmelik hükmü devreye girerek hekimin en ağır mahrumiyet bölgesinde bir yıl daha kalmasını mecbur tutmaktadır. Hekim, ülkemizin gelişmiş bir bölgesine atandığında, mecburi hizmet süresi zaten 600 gün olduğundan Yönetmelikle getirilen sınırlama önemli bir anlam taşımazken; çok daha zor koşullarda yaşayıp çalışmak zorunda kalanların mecburi hizmetleri iki kattan fazla artırılmaktadır.

Hiçbir üst normda yer almayan bir sınırlama ile sağlık çalışanlarının özlük hakları arasında olan yer değişikliği talep hakkı Yönetmelik kuralıyla getirilmiştir.

Bu nedenlerle, dava konusu Yönetmeliğin 12. maddesiyle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 30. maddesinin birinci fıkrasının “Bu Yönetmelik hükümlerine göre atanan personel atandıkları tarihten itibaren fiilen iki yıl çalışmadıkça başka bir yere atanma talebinde bulunamaz.” şeklindeki birinci cümlesinin iptaline karar verilmesini talep ediyoruz.

1. **İstihdam planlama komisyonu, görevi ve çalışma usulü**

Dava konusu Yönetmeliğin 13. maddesiyle Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 31. maddesi değiştirilmiştir. Yönetmeliğin 31. maddesinde “İstihdam planlama komisyonu” adıyla bir kurul oluşturulması ile bu kurulun görevleri ve çalışma usulü belirlenmiştir[[7]](#footnote-7).

İstihdam planlama komisyonu, Yönetmeliğin 5. maddesindeki ilkeler çerçevesinde istihdam planlaması yapmak üzere Bakan onayı ile oluşturulmakta; bir kere oluşturulduktan sonra bu Komisyonun aldığı kararların Bakan tarafından onaylanmasına gerek olmaksızın Komisyonda alınan kararların ilgili birimler tarafından uygulanacağı belirtilmektedir. Bu niteliğiyle, önceki Yönetmelik düzenlemesinden farklı olarak Komisyon tavsiye niteliğinde değil icrai kararlar alır hâle getirilmiştir.

Sağlık insan gücü planlaması yapmak, sayı ve nitelik olarak ihtiyaca uygun insan gücü yetiştirilmesi için ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak ve mevcut sağlık insan gücünü, kamu ve özel kurum ve kuruluşlar düzeyinde planlamak ve istihdamın bu plan çerçevesinde yürütülmesini denetlemek, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 8. maddesine göre Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün görevidir.

Aynı KHK’nin 23. maddesine göre de istihdam planlamalarında görüş bildirmek üzere Sağlık Meslekleri Kurulu kurulmuştur.

Anılan KHK’da Sağlık Bakanı’nın istihdam planlaması yapmak üzere, Yönetmelik hükmünde ifade edildiği gibi bir komisyon kurabilmesine olanak veren herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Her ne kadar KHK’nın 8. maddesinde Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün *“Planlama ve standartlar oluşturulması için gerekli komisyonları kurmak”* yetkisi tanımlanmış ise de belirtilen Komisyon’un Bakan tarafından kurulmaması ve icrai yetkisinin olmaması Yönetmelikte tanımlanan komisyonun yasal dayanağı olarak görülebilmesine engeldir.

Ayrıca, Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 sayılı Kanunun 39. maddesine göre “Bakanlıklarda ve bağlı kuruluşlarda hizmetin kurul biçiminde yürütülmesi gerektiğinde, görevleri ve teşekkül tarzı kuruluş kanunlarında veya diğer kanunlarda gösterilmek kaydıyla sürekli kurullar kurulabilir.” Yönetmelikte tanımlanan bu Komisyon, aldığı kararların başkaca bir onaya gerek olmaksızın uygulanabilir niteliği ile yetki ve görevleri itibariyle bir sürekli kuruldur. Sağlık Bakanlığının sürekli kurulları 663 sayılı KHK’da düzenlenmiştir. Ancak bunlar arasında “İstihdam planlama komisyonu” yoktur. Bu bakımdan Yönetmeliğin 31. maddesi ile sürekli kurul niteliğinde bir komisyon oluşturulmasının hukuki dayanağı bulunmamaktadır.

Diğer yandan, komisyonun kimlerden oluşacağı, yapısı ve işleyişi de belirsizdir. Komisyonun çalışma usul ve esasları Yönetmelikte düzenlenmemiş, ayrıca çıkartılacak daha alt bir düzenleme olan yönergeye bırakılmıştır. Bakanlık ve bağlı kuruluşlarının istihdam planlamalarını yapmaktan, ataması yapılan personelin bulunduğu yerden ayrılışını geciktirmeye karar vermeye kadar önemli yetkileri olan bir kurulun yapısı ve çalışma usul ve esaslarının yönetmelikte dahi belirlenmeyip yönergeye bırakılması hukuki güvenlik ilkesini ihlal etmektedir. 663 sayılı KHK bu bakımdan incelendiğinde bütün kurulların çalışma usul ve esaslarına ilişkin ayrıntının düzenleneceği hukuki metin olarak yönetmeliğin işaret edildiği de gözetildiğinde İstihdam Planlama Komisyonunun çalışma usul ve esaslarının yönerge ile belirlenmesi hukuka uygun değildir.

Bütün bunlardan başka, Yönetmeliğin 31. maddesinin üçüncü fıkrasıyla, böylesine belirsiz bir kurula sağlık çalışanlarının Yönetmeliğin 16. maddesine göre isteğe bağlı yer değiştirme taleplerinin kabul edilmesi halinde bu kararların uygulanmasını iki aya kadar geciktirme yetkisi de verilmektedir.

Özellikle vurgulamak gerekir ki, Yönetmeliğin 16. maddesine göre yer değiştirme suretiyle atama işlemi davalı tarafından yapılmaktadır. Yönetmelikteki kurallara uygun olarak ilgilinin talebi davalı tarafından değerlendirilmekte ve davalının kararıyla atama talebi kabul edilmektedir. Bu yönüyle davalı için, hizmetin sürekliliğini engelleyecek sürpriz bir yer değiştirme söz konusu değildir.

Kaldı ki ilgili Yönetmelik’te davalının kamu hizmetinin gerektirdiği durumlarda re’sen atama ya da görevlendirme yetkisi de bulunmaktadır. Bu yetkinin kullanılması suretiyle geçici olarak doğan kamu hizmeti gereksiniminin karşılanması yerine yer değiştirme suretiyle atama talebi kabul edilen kişinin ayrılışının iki aya kadar ertelenmesi kaynağını yasadan almayan bir uygulama niteliğindedir.

Bütün bu sebeplerle, dava konusu Yönetmeliğin 13. maddesiyle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 31. maddesinin iptaline karar verilmesini talep ediyoruz.

**YÜRÜTMENİN DURDURULMASI İSTEMİ**

Dava konusu düzenleyici işlemin hukuka açıkça aykırı olduğu yukarıda açıklanmıştır. Söz konusu işlemle getirilen kuralların sağlık çalışanlarının atama ve yer değiştirmesine ilişkin olması, bu kuralların uygulanmasıyla genel olarak sağlık çalışanlarının ve özel olarak hekimlerin önemli ölçüde hak kayıpları ortaya çıkmaktadır. Bunlar arasında aile birliğini sağlamalarının kısıtlanmasından eğitim haklarının engellenmesine, keyfi olarak geçici görevlendirme yapılmasından yer değiştirme talebinde bulunmayı engellemeye ve yer değiştirmesine karar verilenlerin buna rağmen eski görev yerinden ayrılmalarının engellenmesine kadar uygulandığında telafisi imkansız zararlar doğuracak düzenlemeler bulunmaktadır.

Dava konusu düzenlemeler açıkça hukuka aykırı olmasının yanı sıra telafisi imkansız zarar yaratma riskini de taşıdığından İYUK m. 27’de yürütmenin durdurulmasına karar verilebilmesi için aranan koşulların birlikte gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan, dava konusu hükümlerin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmesini talep ediyoruz.

**HUKUKSAL NEDENLER :**Anayasa, İYUK, 663 sayılı KHK ve ilgili diğer mevzuat.

**KANITLAR** :Ekteki belgeler, davalı nezdindeki kayıtlar ve diğer bütün kanıtlar.

**SONUÇ** **VE** **İSTEM** : Açıklanan nedenlerle; 4.4.2015 tarih ve 29316 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle değiştirilen Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve  Yer Değiştirme Yönetmeliğinin

* 4. maddesinin birinci fıkrasının (m) bendinin,
* 11. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesindeki “***ihtiyaç hâlinde re’sen de görevlendirebilir****”* ibaresinin,
* 16.maddesinin birinci fıkrasının “Personelin il içi atamaları ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık ile bağlı kuruluşlarınca belirlenir”şeklindeki son cümlesinin,
* 16. maddesinin üçüncü fıkrasının,
* 20. maddesinin yedinci fıkrasının,
* 25. maddesinin ikinci fıkrasının,
* 30. maddesinin birinci fıkrasının “Bu Yönetmelik hükümlerine göre atanan personel atandıkları tarihten itibaren fiilen iki yıl çalışmadıkça başka bir yere atanma talebinde bulunamaz.” şeklindeki birinci cümlesinin,
* 31. maddesinin,

yürütmesinin durdurulması ve iptaline, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalıya yükletilmesiyle incelemenin duruşmalı olarak yapılmasına karar verilmesini saygıyla ve vekaleten talep ederiz.20.5.2015

**Davacı vekilleri**

**Av.Mustafa GÜLER Av.Özgür ERBAŞ**

Eki:

1-Vekaletname örneği

2-Dava konusu yönetmelik

1. Madde 16: Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı Âkit Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi taahhüt ederler. [↑](#footnote-ref-1)
2. Madde 17- Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı

   Âkit Taraflar, çocukların ve gençlerin kişilikleri ile fiziksel ve zihinsel yeteneklerinin tam gelişimini sağlayacak bir çevrede yetişme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, doğrudan ya da kamusal ve özel örgütlerle işbirliği yaparak, aşağıdaki hususlara yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

   1-a- çocukların ve gençlerin, ebeveynlerinin hak ve ödevleri göz önünde tutularak, gereksinim duydukları bakım, yardım, öğretim ve eğitim olanaklarına sahip olmalarını özellikle bu amaç için uygun ve yeterli kurum ile hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesini sağlamak,

   b- çocukları ve gençleri ihmal, şiddet ve sömürüye karşı korumak,

   c- ailelerinin desteğinden geçici ya da mutlak olarak yoksun kalan çocukların

   ve gençlerin korunmasını ve bunların devletten özel yardım almasını sağlamak,

   2- Çocukların ve gençlerin okula devamlarının özendirilmesinin yanı sıra parasız ilk ve orta öğrenim sağlamak. [↑](#footnote-ref-2)
3. Madde 27 Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı

   Âkit Taraflar, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla;

   1- Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:

   a- Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi.

   b- Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması.

   c- Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.

   2- Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasındaki bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak;

   3- Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasını sağlamak. [↑](#footnote-ref-3)
4. İller arası atama dönemleri Ocak ayı ile Temmuz ayıdır. Bakanlık ve bağlı kuruluşları açık olan ve doldurulmasına ihtiyaç duyulan kadroları ilan eder. Bu kadrolara atanmak isteyen personel, tercih yaparak müracaatta bulunur. Bakanlık ile bağlı kuruluşları tercih sırasına bakmaksızın hizmet puanına göre atamaları tamamlar. Hizmet puanlarının eşit olması hâlinde tercih sıralamasına bakılır. Tercih sıralamasının aynı olması durumunda ise meslekî kıdemi fazla olan personel öncelikli olarak atanır. **Personelin il içi atamaları ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık ile bağlı kuruluşlarınca belirlenir.** [↑](#footnote-ref-4)
5. **MADDE 25 –** (2) İl müdürlüğü ve müdürlük görevini en az bir yıl, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında; genel sekreter, başkan, hastane yöneticisi, başhekim veya müdür olarak sözleşme imzalayanlardan en az iki yıl süreyle bu görevleri yürütenler, görevlerinden ayrıldıkları tarihten itibaren en geç 2 ay içinde müracaat etmeleri halinde bir defaya mahsus olmak üzere talepleri doğrultusunda **durumlarına uygun** bir kadroya atanabilirler. Bu süreden daha az görev yapanlar ise önceki kadrolarının bulunduğu ildeki durumlarına uygun bir kadroya atanırlar. [↑](#footnote-ref-5)
6. **MADDE 30 –**(1) **(Değişik:RG-4/4/2015-29316)**Bu Yönetmelik hükümlerine göre atanan personel atandıkları tarihten itibaren **fiilen iki yıl çalışmadıkça** başka bir yere atanma talebinde bulunamaz. Ancak atanma talepleri 16 ncı maddenin ikinci fıkrası ile 19, 20 ve 21 inci maddeler kapsamında ise fiilen iki yıl çalışmış olma şartı aranmaz. [↑](#footnote-ref-6)
7. MADDE 31 – (1) İstihdam Planlama Komisyonu Bakanlığın veya bağlı kuruluşlarının istihdam politikalarını belirlemek üzere Bakan onayı ile kurulur. Komisyonun çalışma usul ve esasları yönerge ile belirlenir.

   (2) İstihdam Planlama Komisyonu, 5 inci maddedeki ilkeler çerçevesinde istihdam planlaması yapar. Komisyon, atama ve yer değişikliği dönemlerinden önce toplanarak gerekli kararları alır. Komisyonda alınan kararlar ilgili birimlerce uygulanır.

   (3) İstihdam Planlama Komisyonu, 16 ncı maddenin birinci fıkrasına göre yapılan yer değiştirmelerde personel ihtiyacının fazla olduğu yerden ayrılacak olanlar için iki aylık süreyi geçmemek şartıyla sağlık hizmetinin etkin, verimli ve dengeli yürütülebilmesi amacıyla kısıtlayıcı tedbirler getirebilir. [↑](#footnote-ref-7)