**...... HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ**

**VASITASIYLA**

**İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ’NE**

**İLETİLMEK ÜZERE**

Kurumunuzda 4924 Sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli olarak çalışmaktayım.

Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün 2022/9 sayılı genelgesi 29.12.2022 tarihinde yürürlüğe girmiş, anılan genelge Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün 2023/1 sayılı Genelgesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 2022/9 Sayılı Genelgeye istinaden Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Müdürlüğü tarafından 88642023 sayı ve 29.12.2022 tarih 4924 Sözleşmeli Personel Vizeleri konulu yazının 2 maddesinde ‘*Genelge ekindeki birimler haricinde çalışmakta olan ve genelgede belirtilen yerleştirme işlemelerine ait usul ve esasların dışında kalan sözleşmeli personelin ÇKYS/İKYS’de Kurum İçi Nakil ekranından 5 nolu hareket tipi ve 86 nolu dayanak numarası kullanılarak Devlet Memuru Kadrolarına atamalarının yapılıp,31.12.2022 tarihinde ayrılış ve 01.01.2023 tarihinde başlayış işlemelerinin ivedi olarak yapılması’* gerektiği belirtilmiştir

Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Müdürlüğü tarafından 88642023 sayı ve 29.12.2022 tarih 4924 Sözleşmeli Personel Vizeleri konulu yazının 2 maddesi kapsamında sözleşmemin yenilenmeyeceği tarafıma sözlü olarak bildirilmiştir*.*

4924 Sayılı Kanun kapsamında sözleşmemin yenilenmemesi usul ve yasaya aykırıdır.

Şöyle ki;

**4924 SAYILI KANUN KAPSAMINDA SÖZLEŞMENİN FESHİ, SÖZLEŞMENİN BİTİMİNDEN BİR AY EVVEL YAZILI OLACAK ŞEKİLDE YAPILMALIDIR.**

**4924 Sayılı Kanun’nun 5. Maddesi ‘***Hizmet sözleşmesinin tarafları, Bakanlık ile 4 üncü madde uyarınca sözleşmeli personel olarak çalışmaya hak kazanmış kişilerdir. Hizmet sözleşmesi, Bakanın ilde yetkili kıldığı amir ile sözleşmeli personel arasında imzalanır. Sözleşmeli personelin; görev yeri, görevi dahilinde yapacağı işlerin tanımları, uyacakları mesleki ve etik kurallar, ödev, yetki ve sorumlulukları ile diğer hususlar hizmet sözleşmesinde belirtilir. Hizmet sözleşmesi yazılı olarak yapılır ve tip sözleşme örnekleri Maliye Bakanlığınca vize edilir.* ***Hizmet sözleşmelerinin uygulanma süresi, mali yıl ile sınırlıdır. Taraflardan birinin, sözleşmenin bitiminden en geç bir ay önce karşı tarafa yazılı fesih bildiriminde bulunmaması durumunda hizmet sözleşmesinin uygulanma süresi, izleyen yılın sonuna kadar uzatılmış sayılır****.*’şeklindedir.

**Aynı yasanın 7. Maddesi** ‘ *Sözleşmeli personel, iki ay önceden yazılı ihbarda bulunmak şartıyla sözleşmeyi tek taraflı olarak her zaman feshedebilir. Bakanlık, hizmet sözleşmesinde belirtilen koşullara uymaması nedeniyle sicil veya disiplin amirleri tarafından yazılı olarak ikaz edilenlerden söz konusu koşullara uymama halinin tekerrürü durumu ile norm pozisyon sayısında değişiklik olması, sözleşmeli personel pozisyonlarının vizelendiği birimlerin kapatılması veya bu birimlerde sözleşmeli personel istihdam edilmesinden vazgeçilmesi veya söz konusu birimlerde bazı unvanlarda sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilmesi hallerinde, sözleşmeli personelin sözleşmesini bir ay önceden yazılı ihbarda bulunmak şartıyla feshedebilir. Bakanlık sözleşmeyi sona erdirmek istediği takdirde gerekçesini karşı tarafa bildirmek zorundadır. Şeklindedir.*

 Bu kapsamda usulüne uygun bir fesih bildirimi bulunmaması nedeniyle sözleşmenin feshi işleminin hukuki dayanağı bulunmamaktadır*.*

**4924 SAYILI SÖZLEŞMELİ PERSONEL KONULU 2023/1 SAYILI GENELGE’NİN 1. MADDESİNE GÖRE ÖNCELİK HAKKI ,POZİYONLARIN VİZE EDİLDİĞİ BİRİMLERDE ÇALIŞAN SAĞLIK PERSONELİNİNDİR.**

4924 Sayılı Sözleşmeli Personel Konulu 2023/1 Sayılı Genelge’nin 1. Maddesine göre öncelik hakkı pozisyonların vize edildiği birimde çalışan sağlık personelidir. Genelgenin ilgili maddesine göre pozisyonun vize edildiği birimde çalışıyor olmam sebebiyle vize edilmiş pozisyonlarda istihdam edilme önceliğim bulunmaktadır.

**4924 Sayılı Yasa’nın amacına bakıldığında;**

4924 sayılı Kanunun 1. maddesinde, "*Bu Kanunun amacı; eleman temininde güçlük çekilen yerlerde ve hizmet dallarında hizmetlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesini temin etmek üzere, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşları tarafından hizmet akdi ile sözleşmeli olarak istihdam edilecek ve işçi sayılmayan sağlık personelinin hizmet şartlarını, niteliklerini, işe alınma ve işine son verilme hallerini, görev ve yetkilerini, hak, yükümlülük ve sorumluluklarını, ücret ve diğer ödemeleri ile özlük işlerini düzenlemektedir.*

*Sözleşmeli personel istihdam edilecek hizmet birimleri; Başbakanlık Doğu ve Güneydoğu Eylem Planı, Devlet Planlama Teşkilatı tarafından yayınlanmış en son ilçe bazındaki sosyo ekonomik gelişmişlik kriterleri, ilçelerin sağlık göstergeleri ile coğrafi konumları dikkate alınarak, Sağlık Bakanlığının teklifi üzerine yılda bir kez Bakanlar Kurulu kararı ile tespit edilir..." hükmüne, 3. maddenin son fıkrasında da, Maliye Bakanlığı tarafından birimler itibariyle vize edilmiş pozisyonlarda istihdam edilecek personel, pozisyonunun tahsis edildiği yer dışındaki birimlerde sürekli olarak görevlendirilmez ve çalıştırılamaz*..." hükmüne yer verilmiştir.

24.7.2003 günlü, 25178 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4924 sayılı Yasa, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın, eleman temininde güçlük çekilen yerlerde sağlık hizmetlerinin kesintisiz bir biçimde sunulması amacıyla sözleşmeli sağlık personeli istihdamına olanak tanımak amacıyla çıkarılmış; **gönüllülük esası ve yüksek sözleşme ücretiyle sözleşmeli personelin atandığı birimde kalıcı olarak görev yapması sağlanmaya çalışılmıştır.**

Sözleşmeli personelin atama veya görevlendirmesine ilişkin kurallarının yasa ile düzenlenmesi ve memurlara olduğu gibi diğer kamu görevlilerine de yasal güvence oluşturulması Anayasal zorunluluktur.

Çünkü hukuk devletinin, işlem ve eylemlerinin hukuka uygun olması, hukukun üstünlüğü ilkesini içtenlikle benimsemesi, yasa koyucunun çalışmalarında kendisini her zaman Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla bağlı tutması, yasa koyucu da dahil devletin tüm organları üstünde hukukun mutlak bir egemenliğe sahip olması, adil bir hukuk düzeni kurarak geliştirmeyi zorunlu sayması gerekir.

Hukuk devleti olmak, yönetilenlere hukuk güvencesi sağlayan bir düzen kurmaktır. Böyle bir düzenin kurulması, yasama ve yargı yetkileriyle yürütme alanına giren tüm işlemlerin hukuk kuralları içinde kalması ile gerçekleşebilir. Bu bağlamda hukuk devleti, her dilediğini yapamayan, kendini hukukla bağlı sayan ve tüm yetkilerinin sınırının hukuksal kurallarla belirlendiği Devlettir.

Kamu hizmeti, geniş tanımıyla, devlet ya da diğer kamu tüzelkişileri tarafından ya da bunların denetim ve gözetimleri altında, ortak gereksinimleri karşılamak ve kamu yararını sağlamak için topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir. Toplumsal yaşamın zorunlu gereksinimlerinden olan düzenlilik ve süreklilik isteyen sağlık hizmeti de niteliği gereği kamu hizmetidir.

Sağlık Bakanlığı'nın sözleşmeli olarak çalıştıracağı personel eliyle eleman temininde güçlük çekilen yerlerde yürüttüğü sağlık hizmetlerinin niteliği itibariyle belli bir düzenlilik içinde sunulması gereken, kişilerin ve toplumun varlığı ve huzuru yönünden vazgeçilemez, ertelenemez ve ikame edilemez hizmetler olması, sözleşmeli personelin haftalık çalışma süresinin emsali Devlet memuru ile aynı olması, izinleri hakkında kural olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanması, Devlet memurları için yasaklanmış fiil ve eylemlerde bulunamayacaklarının ve siyasi partiye üye olamayacaklarının belirtilmesi, sözleşmeli personelin idare ile imzalayacakları sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi niteliğinde bulunması, sözleşmeli personelin ücretlerinin idarece ödenmesi, emsali Devlet memuru esas alınarak Harcırah Kanunundan yararlandırılması, haklarında Kamu Konutları Kanunu, Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümlerinin uygulanmasının öngörülmesi, görevi ile veya görevi başında işlenen suçların Devlet memuruna karşı işlenmiş sayılması, disiplin cezaları ve sicil konuları dahil olmak üzere 4924 sayılı Yasa'da hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanacak olması hususları gözetildiğinde, sözleşmeli personel tarafından sunulacak sağlık hizmetlerinin, Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler olduğu açıktır. Hukuk devletinin temel ilkesi, idarenin bütün eylem ve işlemlerini hukuka uygun olarak yapmasıdır. Yani idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemlerden özenle kaçınması gerekir. İdarenin yasa maddesinin açık olduğu bir hususta takdir yetkisinden söz edebilmek için idareye verilen yetkinin nasıl kullanılacağının mevzuatta açıkça gösterilmemiş olması, bir eylem ya da işlemin yapılmasında kanunen geçerli birden fazla yolunun bulunması ve idarenin bu yollardan dilediği birini seçebilmesi gerekmektedir.

Anayasa’nın 2. Maddesinde yer alan hukuk devleti ilkesi gereğince, idareye tanınan takdir yetkisi de yargısal denetime tabiidir. Danıştay 8. Dairesi 15/01/2010 Tarih, 2009/8191 E. Sayılı kararında; *''Bu bağlamda, hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak, idareler bireysel ya da düzenleyici işlemler tesis ederken sınırsız bir takdir yetkisine sahip olmayıp, bu takdir yetkisini hukuka, kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanmalıdırlar. Bu işlemlerin hukuka uygunluklarının yargı mercileri tarafından denetlenmesi sırasında ise, idareyi işlem yapmaya iten sebep de irdelenecek ve takdir yetkisinin belirtilen sınırlar içinde kullanılıp kullanılmadığı resen göz önünde bulundurulacaktır. Bu itibarla, idare hukukunda işlemlerin objektif bir sebebe dayanacağı kuşkusuzdur.(…)*'' demektedir. Böylece, idarenin hukuk kurallarına uygun şekilde hareket etmesi sağlanarak hukuk düzeni korunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti, her türlü işlem ve eylemi hukuka uygun, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurmayı amaçlayan ve bunu geliştirerek sürdüren, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren devlettir. Hukuk devletinin temel ilkelerinden biri olan hukuk güvenliği, normların öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerde bu güven duygusunu zedelememek için çaba harcamasını gerekli kılar.

**4924 SAYILI SÖZLEŞMELİ PERSONEL KONULU 2023/1 SAYILI GENELGE, AÇIKÇA YASAYA AYKIRILIK TEŞKİL ETMEKTEDİR**.  
  
Kanun ile verilen bir hak ve yetki, idare tarafından daraltılamayıp genişletilemeyeceği gibi, genelge ile kanunda olmayan yeni koşullar eklenmek suretiyle hak kısmen veya tamamen ortadan kaldırılamaz. “Normlar hiyerarşisinde anayasal ve yasal düzenlemelerden sonra gelen idari düzenlemeler bir kanun hükmüne dayalı olarak hazırlanır ve kanun hükümlerine açıklık getirilmesi suretiyle bu kanun hükümlerinin uygulamaya geçirilmesi amaçlanır. İdarenin düzenleme yetkisinin, yasalarla getirilen hükümleri aşacak veya daraltacak bir biçimde kullanılamayacağı da idare hukukunun en temel ilkelerindendir.” (Danıştay 2. D. E.2018/1037 K.2021/780 T.23.03.2021)

**SONUÇ VE İSTEM:**

Yukarıda arz ve izah ettiğim nedenlerden dolayı;

-4924 sayılı Kanun çerçevesinde sözleşmemin devamını,

-Bu talebimin kabul görmemesi halinde yasaya açıkça aykırı işlem tesisi nedeniyle her türlü dava ve talep hakkımı kullanacağımı bildiririm.

Gereğinin yapılmasını saygı ile arz ve talep ederim.

DR.