



T.C.
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU
(OMBUDSMANLIK)

ŞİKAYET NO: 2015/4156

KARAR TARİHİ :20/01/2016

RET KARARI

ŞİKAYETÇİ :

ŞİKAYETÇİ VEKİLİ :

ŞİKAYET EDİLEN İDARE :

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

ŞİKAYETİN KONUSU :

Aile birliğinin sağlanması için yer değiştirme suretiyle atanma talebi hakkındadır.

ŞİKAYET BAŞVURU TARİHİ : 03.08.2015

I.USÛL

A. Şikâyet Başvuru Süreci

1.Şikâyetçi tarafından Kurumumuza elektronik ortamda yapılan 03/08/2015 tarihli şikâyet başvurusu, 03/08/2015 tarih ve 8888 sayı ile kayıt altına alınmıştır. Şikâyet başvurusunun karara bağlanması için 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 41 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (a) bendi ve İmza Yetkileri Yönergesinin 7 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (e) bendi uyarınca, şikâyetin incelenmesine ve araştırmasına geçilmiş, 05/01/2016 tarihli Ret Kararı önerisiyle Kamu Başdenetçisine sunulmuştur.

B.Ön İnceleme Süreci

2.Yapılan ön incelemesi neticesinde, şikâyet konusunun Kurumumuzun görev alanına girdiği, şikâyetçinin menfaat ihlali koşulunu taşıdığı, idari başvuru yollarının tüketildiği, şikâyetin süresinde yapıldığı ve diğer ön inceleme konularında da bir eksiklik olmadığı, bu nedenle şikâyetin inceleme ve araştırmasına engel bir hususun bulunmadığı tespit edilmiştir.

II. OLAY VE OLGULAR

A. Şikâyetçinin Konu Hakkındaki Açıklamaları ve İddiaları

3.Şikâyetçi başvurusunda özetle; 2012 tarihinde İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde İş ve Meslek Danışmanı kadrosunda çalışmaya başladığını, eşinin ise 2013 tarihinde Elazığ ilinde özel sektörde çalışmaya başladığını, İzmir İl Müdürlüğüne verdiği 2015 tarihli dilekçesi ile aile bütünlüğünü korumak için eş durumundan Elazığ iline atama talebinde bulunduğunu, ancak Türkiye

İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından talebinin uygun görülmediğinin bildirildiğini, aile birliğinin bozulduğunu belirterek Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne atanmasını talep etmektedir.

B.İdarenin Şikâyete İlişkin Açıklamaları

4. 2015 tarih ve sayılı yazımız ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nden şikâyet başvurusunun çözümü için gerekli bilgi ve belgeler talep edilmiş olup, Genel Müdürlüğün 2015 tarih ve sayılı cevabi yazısı ve eklerinde özetle:

4.1.Şikayetçinin İş ve Meslek Danışmanı alanında kendi tercihi doğrultusunda 85,217 KPSS P3 puanıyla Kurumun İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli statüde yerleştiği ve 2012 tarihinde de görevine başladığı,

4.2.Sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanı pozisyonunun ilk defa 06/06/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların, Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları ile Asgari Nitelikleri Gösterir 4 sayılı cetveline 26/04/2011 tarihli ve 2011/1762 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla eklendiği,

4.3.Kuruma çeşitli tarihlerde toplam 4000 adet Sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanı pozisyonu vizesi uygun görüldüğü ve bu 4000 pozisyonun İl Müdürlüklerine, TÜİK verilerine göre İlin nüfusu ve ilin işsiz sayısına; SGK kayıtlarına göre İldeki özel sektör işyeri sayısı ve İldeki özel sektör işyerlerinde 5510 sayılı Kanun kapsamında 4 A'ya tabi olarak çalışan sayısına; Kurum kayıtlarına göre İlde alınan açık iş sayısı ve İlde işsizlik sigortasına başvuran sayısı kriterlerine bakılıp adil ve adaletli olarak dağıtım yapılarak ilde çalışması gereken İş ve Meslek Danışmanı optimal sayılarının belirlendiği, bu doğrultuda vize işlemlerinin sonuçlandırıldığı,

4.4.İş ve Meslek Danışmanlarının sorumlulukları gereği öğrencilerin meslek seçimlerine, Kuruma kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini işlerini değiştirmelerine, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım eden kişi olduğu; İş ve Meslek Danışmanlarının, Kuruma kayıtlı tüm iş arayanlara ve işverenlere hizmet verebilmeleri amacıyla her bir danışmana bir iş arayan ve işveren portföyü atanarak Danışmanların bu hizmeti portföy yönetimi yoluyla sunduğu, bu nedenle **İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personelin çalışmalarının İl Müdürlüğünün performansını doğrudan etkilediği, bu nedenle İl Müdürlüklerinin vizeli kadro sayılarının muhafaza edildiği,**

4.5.Kurumda 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli statüde çalışan İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personelin, 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna dayanarak İş ve Meslek Danışmanı unvanı ile ihdas edilen memur kadrolarına talepleri doğrultusunda atamalarının yapıldığı, bir başka deyişle sözleşmeli statüde çalışanlar memur statüsüne İş ve Meslek Danışmanı olarak atandıklarında pozisyonlarının iptal edilerek kendi kadroları oluşturularak birebir atandıkları, Kurumda İş ve Meslek Danışmanı memur kadrosu hiç yok iken ilk defa 6495 sayılı Kanunun eki 3 sayılı cetvel ile 100 adet kadro ihdas edildiği,

4.6.Tayinlerle ilgili Kurumun İşlemler El Kitabınının 8.1. 1/d bendine göre isteğe bağlı olarak yer değiştirme taleplerinin 1-31 Mayıs tarihlerinde alındığı ve değerlendirme komisyonunca taleplerin değerlendirilerek Temmuz ayında atamaların gerçekleştirileceğinin belirtildiği, bu doğrultuda şikayetçinin 2015 tarihli dilekçesi ile Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne tayin talebinde bulunduğu,

4.7.Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde yukarıda belirtilen kriterlere göre optimal 27 İş ve Meslek Danışmanı çalışması gerekmekte iken toplam 34 İş ve Meslek Danışmanı görev yaptığı, yıllık atama döneminde 2015 yılında Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne toplam 16 İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personelin tayin talebinde bulunduğu, **fakat Elazığ İl Müdürlüğünde boş kadro**

bulunmaması nedeniyle hiç atama yapılamadığı, şikayetçinin de boş kadro olmadığından tayininin yapılamadığı, mazeret nedeniyle eş durumu tayin talepleri normal tayin taleplerine göre öncelikli olarak değerlendirildiği,

4.8.2013 yılından itibaren eş durumundan yalnız 6 adet İş ve Meslek Danışmanının Elazığ'a tayininin mümkün olabildiği, diğer taleplerin kadrosuzluk nedeniyle karşılanmadığı, 2013 yılı sonunda yapılan tayinlerde ilgilinin mazeretinin geçerli olmadığından talebinin yerine getirilemediği, 2014 ile 2015 yıllarında ise boş kadro olmadığından Elazığ İl Müdürlüğüne İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personel ataması yapılamadığı,

4.9.Optimal sayısı 27 olmasına rağmen 34 İş ve Meslek Danışmanı görev yapan Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yukarıda da belirtildiği üzere 16 personelin tayin talebinde bulunduğu hiç birisinin atamasının yapılamadığı, bu taleplerden herhangi birinin karşılanması halinde diğer personelinde şikayetçinin yapmış olduğu gibi çeşitli yerlere başvuru yaparak nedeninin bildirilmesini talep edeceklerinden, atamalarda optimal sayının mümkün olduğu kadar göz önünde bulundurulmakla birlikte sağlık, engellilik zorunlu hizmete tabi personelin ve diğer personelin eş durumu mazeretlerine göre değerlendirme komisyonunca öncelik sırası belirlenerek boş kadrolara atama yapıldığı,

4.10.Şikayetçinin Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden bir İş ve Meslek Danışmanı ile İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne **karşılıklı olarak yer değiştirme (becayış) talebi olması durumunda taleplerinin değerlendirmeye alınacağı, ayrıca memur veya veri hazırlama ve kontrol işletmeni unvanı ile atanma talebinde bulunması halinde konunun makama arz edileceği,**

4.11.Konu ile ilgili yargıya intikal eden bir dava sürecinin bulunmadığı, belirtilmiştir.

C. Olaylar

5.Şikayetçinin İş ve Meslek Danışmanı alanında kendi tercihi doğrultusunda KPSS P3 puanıyla İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli statüde yerleştiği ve 2012 tarihinde göreve başladığı, şikayetçinin İzmir İl Müdürlüğüne verdiği 2015 tarihli dilekçesi ile Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne tayin talebinde bulunduğu, Genel Müdürlükçe Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün optimal İş ve Meslek Danışmanı sayısı 27 olmasına rağmen 34 personelin bu kadroda görev yapması nedeniyle boş kadro bulunmadığından dolayı şikayetçinin talebinin Genel Müdürlüğün 2015 tarih ve sayılı yazısı ile reddedildiği, bunun üzerine şikayetçinin 03/08/2015 tarihinde Kurumumuza aynı taleple şikayet başvurusunda bulunduğu, anlaşılmıştır.

D. Kamu Denetçisi Mehmet ELKATMIŞ'ın İnceleme ve Araştırma Bulguları

6.Şikayet konusunun çözümü amacıyla ilgili idareden istenilen bilgi ve belgeler Kamu Denetçiliği Kurumu'na Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından gönderilmiş, söz konusu bilgi ve belgelere raporun "İdarenin Şikayete İlişkin Açıklamaları" başlığı altındaki paragraflarda yer verilmiştir.

III. HUKUKİ DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE A. İlgili Mevzuat

7.T.C. Anayasası'nın "Ailenin korunması ve çocuk hakları" başlıklı 41 inci maddesinde, "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar...", "**Devletin iktisadî ve sosyal ödevlerinin sınırları" başlıklı 65 inci maddesinde,** "Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği

ölçüsünde yerine getirir.”,“**Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler**” bölümünde yer alan **“Genel ilkeler” başlıklı 128 inci maddesinde**, “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.” hükümlerine yer verilmiştir.

8.İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 16 ncı ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 10 uncu maddelerinde de ailenin, toplumun doğal ve temel unsuru olduğu ve devlet tarafından korunmasının gerektiği belirtilmiş; **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8 inci maddesinde** de herkesin, aile hayatına saygı gösterilmesi hakkına sahip olduğu kabul edilmiştir.

9.657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Yer değiştirme suretiyle atanma” başlıklı 72 nci maddesinde; “Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye’nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır. 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. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da **teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.** Bu suretle izin verilenlere, ... Memurların atanamayacakları yerler ve bu yerlerdeki görevler ile kurumların özellik arz eden görevlerine atanabilmeleri için hangi kademelerde ne kadar hizmet etmeleri gerektiği ve yer değiştirme ile ilgili atama esasları Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir. Kurumlar atamaya tabi olacak personeli için bu yönetmelik esaslarına göre Devlet Personel Başkanlığının görüşünü almak suretiyle bir personel ve atama planı hazırlar.” şeklinde belirtilmiştir.

10.Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik’in “Temel ilkeler” başlıklı 4 üncü maddesinde; “a)Yer değiştirme suretiyle atamalarda **kadro imkanları** gözönünde bulundurulur. b)Yer değiştirme suretiyle atamalar, **ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılmak suretiyle oluşturulan bölgeler arasında** yapılır. c)Bu atamalarda, memurların **bölgeler arasında adil ve dengeli dağılmasını sağlamak esastır.**”, **“Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarda Gözönünde Bulundurulacak Hususlar” başlıklı 9 uncu maddesinde**; “Yer değiştirme suretiyle atanmalar, Devlet Memurlarının dengeli bir şekilde dağılımını sağlamak için öğrenimi, uzmanlığı, iş tecrübesi, mesleki bilgisi gibi özellikleri ile boş kadro durumu gözönünde bulundurularak kurumlarınca hazırlanan bir plan dahilinde yapılır..”, **“Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler” başlıklı 12 nci maddesinde**; “Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir. Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır...”

11.Aynı Yönetmeliğin “Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği” başlıklı 14 üncü maddesinde; “Aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği memurun; ... b)Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün 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, ...Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme isteğinde bulunan memur, eşinin kamu kurum ve kuruluşlarında kamu personeli olarak çalıştığına veya atanmayı talep ettiği yerde eşinin başvuru tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödemek suretiyle kendi adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak halen çalıştığına ... ilişkin belgeyi kurumuna ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca yer değiştirme başvurusuna, evlilik durumunu kanıtlayan belgenin de eklenmesi gerekir.” hükümleri yer almaktadır.

B. Şikâyet Konusuna İlişkin Uygulamalar

12.Danıştay 5 inci Dairesinin E:2004/6626, K:2005/5834 sayılı ve 07/12/2005 tarihli Kararında; “...Anayasa'nın ve 657 sayılı Yasa'nın söz konusu düzenlemelerine göre, farklı kurumlarda çalışan eşlerden birinin hizmet gereği başka bir yere naklen atanması halinde diğer eşin çalıştığı kurumla gerekli koordinasyonun sağlanması ve bu eşin de isteği halinde aynı yere naklinin yapılması idare için bir yükümlülüktür. Ancak, memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilat yoksa ya da **teşkilat olmakla birlikte niteliğine uygun boş bir kadro bulunmamakta ise, eşe belirli koşullarda izin isteme hakkı tanınmıştır...**”

13.Danıştay 5 inci Dairesinin E: 1991/3950, K:1995/956 sayılı ve 13/03/1995 tarihli Kararında; “...Her idari işlem gibi, eş durumuna dayalı yer değiştirme taleplerinin reddine ilişkin işlemlerin **de hukuken geçerli ve kabul edilebilir sebeplere dayanması gerektiğini** de burada vurgulamak zorunludur. Olayda, ebe-hemşire olan eşinin istek üzerine Samandağ Devlet Hastanesine atandığı anlaşılmış ise de, ilkökul öğretmeni olan davacının eş durumunu öne sürerek yaptığı **yer değiştirme başvurusunun hukuken haklı ve geçerli nedenlere dayanılmadan reddedildiği anlaşıldığından**, bu gerekçeye dayalı olarak söz konusu işlemin iptali yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabetsizlik görülmemiştir...”

14.Danıştay 11 inci Dairesinin K:2003/1623, E:2000/8963 sayılı ve 08.04.2003 tarihli Kararına göre; “... idareye takdir yetkisi tanınmış ise de bu yetki mutlak ve sınırsız bir yetki olmayıp, anılan yetkinin objektif olarak eşit bir şekilde, aynı durumda olan personel arasında ayırım gözetilmeyecek şekilde kullanılması gerekmektedir.”

C.Kamu Denetçisi Mehmet ELKATMIŞ'ın Kamu Başdenetçisine Önerisi

15.Şikayetin reddi gerektiği yönünde öneride bulunulmuştur.

D.Hukuka ve Hakkaniyete Uygunluk Yönünden Değerlendirme

16.3 numaralı paragrafta açıklandığı üzere şikayetçi; eş durumundan tayin talebine ilişkin şartların sağlanması üzerine 2015 tarihli dilekçesi ile Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurduğunu, ancak talebinin Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne reddedildiğini belirterek aile birliğinin korunması için tayininin yapılmasını talep etmektedir.

17.Anayasamızın 128 inci maddesinde, memurların ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerinin, atanmalarının, görev ve yetkilerinin, hakları ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiş, 41 inci maddesi ile de ailenin, Türk toplumunun temeli olduğu ve eşler arasında eşitliğe dayandığı vurgulanıp, Devlete, ailenin korunması için gerekli düzenlemeleri yapması ve teşkilatı kurması konusunda ödevler yüklenmiştir. Bu Anayasal hükümler doğrultusunda çıkarılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile genel hükümler belirlenmiş, yer değiştirme ile ilgili atama esaslarının Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikle de memurun aile birliği mazeretine dayanarak yer değişikliği talebinde bulunabileceği belirtilmiştir. Bu hususta idareye takdir yetkisi tanındığı aşikârdır. Ancak 14 numaralı

paragrafta yer alan Danıştay kararında da belirtildiği gibi, idareye tanınan bu takdir yetkisi, mutlak ve sınırsız olmayıp, objektif olarak eşit bir şekilde, aynı durumda olan personel arasında ayırım gözetilmeksizin kullanılması gereken bir yetkidir.

18.Diğer taraftan, Anayasanın 65 inci maddesinde yer alan Devletin sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirmesi de gerekmektedir. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik ile yer değiştirme suretiyle atanma taleplerinin, Devlet Memurlarının **adil ve dengeli bir şekilde dağılımının sağlanması için memurun uzmanlığı, iş tecrübesi, mesleki bilgisi gibi özellikleri ile boş kadro durumu göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi gerektiği** hüküm altına alınmıştır.

19.4 numaralı paragrafta açıklandığı üzere idare tarafından, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünce yer değiştirme suretiyle atanma taleplerinin “*İşlemler El Kitabı*” hükümleri doğrultusunda bir komisyon tarafından değerlendirildiği, Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 2015 yılında toplam 16 İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personelin tayin talebinde bulunduğu, fakat Elazığ İlinde boş kadro bulunmaması nedeniyle hiç atama yapılamadığı, ayrıca Elazığ İlinde optimal 27 İş ve Meslek Danışmanı çalışması gerekmekte iken toplam 34 İş ve Meslek Danışmanının görev yaptığı, atamalarda optimal sayının mümkün olduğu kadar göz önünde bulundurulduğu, değerlendirme komisyonunca sağlık, engellilik, zorunlu hizmete tabi personelin ve diğer personelin eş durumu mazeretlerine göre öncelik sırası belirlenerek atama yapıldığı belirtilmektedir. Ayrıca İş ve Meslek Danışmanı unvanlı personelin çalışmalarının İl Müdürlüğünün performansını doğrudan etkilediği ve bu nedenle İl Müdürlüklerinin vizeli kadro sayılarının muhafaza edildiği ifade edilmiştir.

20.Dolayısıyla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünce **2015 yılı içerisinde yer değişikliği talebiyle başvuru yapan 16 kişinin de talebinin Elazığ İlinde boş kadro bulunmaması nedeniyle kabul edilmediği** anlaşılmıştır. Ayrıca ilgili idare tarafından şikayetçiye “*karşılıklı olarak yer değiştirme (becayiş) talebi*” olması ya da “*memur*” veya “*veri hazırlama ve kontrol işletmeni*” unvanı ile atanma talebinde bulunulması halinde konunun tekrar Makama iletileceği gibi çözüm önerileri sunularak uzlaşmacı bir tavır sergilenmiştir. Ancak, şikayetçi bu teklifleri hak kaybına uğrayacağı gerekçesiyle kabul etmemiştir.

21.**Yukarıdan bu yana tüm açıklananlar, mevzuat, yargı kararları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde;** şikayet başvurusunun eşinin Elazığ İlinde özel sektörde çalıştığı sebebinden başka bir geçerli ve kabul edilebilir bir gerekçe öne süremediği, özel sektörde çalışan eşine İzmir İlinde iş aradığına ve bununda olumsuz sonuçlandığına dair bilgi, belge ve delil sunmadığı gibi iddia da etmediği, dosya içerisinde bunlara dair kabul edilebilir bilgi, belge ve bulguya rastlanmadığı, idarenin makul, mantıklı ve kanaat verici işlemde kamu yararı ve hizmeti gereklerine aykırı bir husus tespit edilemediği, idarenin ilgili mevzuat çerçevesinde hukuken geçerli ve kabul edilebilir sebeplere dayanılarak işlem tesis ettiği, aynı durumda olan personele aynı şekilde davranıldığı, adil ve dengeli personel dağılımının gözetildiği, bu nedenle idarenin işlemde hukuka ve hakkaniyete aykırılık bulunmadığı sonuç ve kanaatine ulaşılmıştır.

D. İnsan Hakları Yönünden Değerlendirme;

22.T.C. Anayasası'nın 10 uncu maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesinin, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 13 üncü maddesindeki etkili başvuru hakkının ve 17 inci maddesindeki hakları kötüye kullanma yasağının ihlal edildiğine dair herhangi bir bulgu ve bilgiye rastlanmadığı gibi şikâyete konu olayda, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinde yazılı ve güvence altına alınmış olan haklara da aykırı bir durum tespit edilememiştir.

E. İyi Yönetişim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

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

24.28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi Yönetim İlkeleri" başlıklı 6 ncı maddesinde, Kurumun, inceleme ve araştırma yaparken insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde; kanunlara uygunluk, ayrımcılığın önlenmesi, ölçülülük, yetkinin kötüye kullanılmaması; eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, şeffaflık, hesap verilebilirlik, haklı beklentiye uygunluk, kazanılmış hakların korunması, dinlenilme hakkı, savunma hakkı, bilgi edinme hakkı, makul sürede karar verme, kararların gerekçeli olması, karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi, kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi, kişisel verilerin korunması gibi iyi yönetim ilkelerine uygun işlem ve eylem ile tutum veya davranışta bulunup bulunmadığını gözeticeği düzenlenmiştir. Söz konusu Yönetmelik hükmünde yer alan ilkelerin kaynağını teşkil eden Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 41 inci maddesinde de iyi yönetim hakkından bahsedilmekte olup benzer ilkelere Avrupa parlamentosu tarafından kabul edilen "Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası"nda da yer verilmiştir.

25.Söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde; idare tarafından şikâyet konusuyla ilgili evrakların süresinde gönderildiği, verilen cevapların yasal dayanaklarının gerekçeli şekilde açıklandığı anlaşılmış olup, böylece idarenin "kararların gerekçeli olması", "kanunilik" ve "makul sürede karar verme" ilkelerine uygun hareket ederek **iyi yönetim ilkelerine uygun davrandığı**, buna karşılık idarenin cevabi yazılarında, hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğinin gösterilmemiş olması sebebiyle "karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi" ilkesine uyulmadığı anlaşılmış olup **idarenin bu hususlarda bundan böyle iyi yönetim ilkelerine uyması beklenmektedir.**

IV. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN YASAL MEVZUAT

A. Dava Açma Süresinin Yeniden Başlaması

26.14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, durmuş olan dava açma süresi gerekçeli ret kararının ilgiliye tebliğinden itibaren kaldığı yerden işlemeye başlayacaktır.

B. Yargı Yolu

27.2709 Sayılı 1982 Anayasası'nın Temel Hak ve Hürriyetlerin Korunması başlıklı 40' inci maddesinin ikinci fıkrasında, "Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır." hükmü yer almakta olup, 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20'nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, ilgili idarenin işlemine karşı 60 günlük dava açma süresinden arta kalan süre içinde Ankara İdare Mahkemesinde yargı yolu açıktır.

V. KARAR

Yukarıda açıklanan gerekçeler ve dosya kapsamına göre; **ŞİKAYETİN REDDİNE**,
Kararın **Şikayetçi ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne** tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi'nce karar verildi.

M.Nihat ÖMEROĞLU
Kamu Başdenetçisi