



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



SAYI : 2026/6851-S.26.9536
BAŞVURU NO : 2025/20323
KARAR TARİHİ : 22/04/2026

TAVSİYE KARARI

BAŞVURAN : [REDACTED], TCKN: [REDACTED]

Adres: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

BAŞVURUYA KONU İDARE : KAYSERİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

BAŞVURUNUN KONUSU : Başvuranın, engelli memur olarak bayram tatilinde zorunlu olarak görevlendirilmesinin hukuka uygun olup/olmadığının incelenmesi talebi hakkındadır.

BAŞVURU TARİHİ : 10/11/2025

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Kurumumuza başvuran tarafından yapılan başvuru dilekçesinde özetle; Engelli kamu personeli olarak bayram tatilinde mesaiye yazılması hakkında şikâyeti olduğu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında Kayseri Şehir Hastanesi bünyesinde ebe olarak görev yaptığı tarafına, “Kurban Bayramı 2025” tatilinde zorunlu mesai görevi verildiği, ancak, engelli kamu personeli olarak mevzuat gereği çalışma koşullarının özel durumu dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği, bayram ve resmi tatil dönemlerinde öncelikli olarak idari izinli sayılması veya isteğe bağlı olarak görev verilmesi gerektiği, buna rağmen tarafına herhangi bir tercih hakkı sunulmadan bayram mesaisine yazılmasının eşitlik ilkesine ve engelli kamu görevlilerinin korunmasına ilişkin mevzuata aykırı olduğu, bu uygulama nedeniyle mağduriyet yaşadığı sağlık durumu ve engel durumu nedeniyle mesaiye yazılmasının uygun olmadığı iddia ve ifade edilerek engelli memur olarak bayram tatilinde zorunlu olarak görevlendirilmesinin hukuka uygun olup olmadığının incelenmesi, personellerin mağduriyet yaşamaması için karar verilmesi, konuyla ilgili bildirim yapılması talep edilmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Kamu Denetçiliği Kurumumuzca verilecek karara esas olmak üzere başvuru belgesinde yer alan talebin karşılanabilmesi ve eğer mümkünse ilgili idare ile başvuru arasında muhtemel bir dostane çözümün tesisi amacı ile 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu hükümleri uyarınca inceleme ve araştırma gerçekleştirilmiştir. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun “Bilgi ve belge istenmesi” başlıklı 18’inci madde hükmü uyarınca Kayseri İl Sağlık Müdürlüğünden bilgi ve belge talebinde bulunulmuştur.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

2.1. Kayseri İl Sağlık Müdürlüğünün 23.03.2026 tarihli ve [REDACTED] sayılı cevabi yazısında özetle; Engelli çalışanların idari izinlerinin Başbakanlık Genelgesi (2002/58) doğrultusunda uygulandığı, bu minvalde olumsuz hava koşulları nedeniyle valiliklerce okulların tatil edilmesi halinde aynı bölgedeki kamu görevlisi, engelliler ve hamilelerin idari izinli sayıldığı,

2.2. Ayrıca, 10-16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde, engellilere yönelik faaliyet gösteren konfederasyon, bağlı federasyon ve derneklerin kamu görevlisi olan yönetim kurulu üyeleri ile kamuda görev yapan tüm engellilerin idari izinli sayıldığı, resmi tatillerin tüm kamu personelini kapsamakta olduğu, mevzuatta resmi tatillerde engelli personele yönelik çalıştırılmama ile ilgili açık bir hüküm bulunmadığı,

2.3. Sağlık Bakanlığına bağlı kamu hastanelerinde 7 gün 24 saat esasına göre kesintisiz sağlık hizmeti sunulması nedeniyle personelin çalışma programlarının hizmetin sürekliliği gözetilerek planlandığı, engelli personelin çalışma programlarının da engel durumları ve mevzuat hükümleri dikkate alınarak eşitlik ve adalet ilkeleri çerçevesinde düzenlendiği,

2.4. Müdürlük bünyesinde 56 aktif çalışan personel bulunduğu, söz konusu personele branşlarına uygun şekilde engel durumları dikkate alınarak nöbet hizmetinden muaf olacak şekilde uygun birimlerde görevlendirildiği, engel oranı %41 ve üzeri olup, sağlık kurulu raporu ile belgelendiren personel 08.00-16.00 vardiyasında çalıştırıldığı,

2.5. Birimin çalışma planlarının idarenin onayı ile ayın ilk günlerinde resmi olarak duyurulduğu, birimde görevli personelin aylık çalışma programı hakkında bilgilendirildiği, herhangi bir itiraz olması halinde İdarece değerlendirme yapılarak işlem tesis edildiği, adı geçen personelin taraflarına iletilmiş resmi bir itirazı bulunmadığı ifadelerine yer verilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 18.10.1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun Önünde Eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesinde; *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz..."*,

3.1. "Sosyal Güvenlik Bakımından Özel Olarak Korunması Gerekenler" başlıklı 61'inci maddesinde; *"Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, Devletçe korunur, Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir..."*,

3.2. "Devletin İktisadi 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."*,

3.3. "Dilekçe, Bilgi Edinme ve Kamu Denetçisine Başvurma Hakkı" başlıklı 74'üncü maddesinde; *"... 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...."*,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

4. Birleşmiş Milletlerin Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) "Genel İlkeler" başlıklı 3'üncü maddesinde; *"İşbu Sözleşme'nin dayandığı ilkeler şunlardır (a) Kendi seçimlerini yapma özgürlükleri ve bağımsızlıklarını da kapsayacak şekilde, kişilerin insanlık onuru ve bireysel özerkliklerine saygı gösterilmesi; (b) Ayrımcılık yapılmaması; (c) Engellilerin topluma tam ve etkin katılımlarının sağlanması; (d) Farklılıklara saygı gösterilmesi ve engellilerin insan çeşitliliğinin ve insanlığın bir parçası olarak kabul edilmesi; (e) Fırsat eşitliği; (f) Erişilebilirlik; (g) Kadın-erkek eşitliği; (h) Engelli çocukların gelişim kapasitesine ve kendi kimliklerini koruyabilme haklarına saygı duyulması."*

4.1. "Genel Hükümler" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında; *"Taraf Devletler engelliliğe dayalı herhangi bir ayrımcılığa izin vermeksizin tüm engellilerin insan hak ve temel özgürlüklerinin eksiksiz olarak yaşama geçirilmesini sağlamak ve engellilerin hak ve özgürlüklerini güçlendirmekle yükümlüdür. Bu amaç doğrultusunda Taraf Devletler; (a) Bu Sözleşme' de tanınan hakların uygulanması için gerekli tüm yasal, idari ve diğer tedbirleri almayı; (b) Yürürlükte mevcut, engelliler aleyhinde ayrımcılık teşkil eden yasalar, düzenlemeler, gelenekler ve uygulamaları değiştirmek veya ortadan kaldırmak için gerekli olan, yasama faaliyetleri dahil uygun tüm tedbirleri almayı; (c) Tüm politika ve programlarda engellilerin insan haklarının korunmasını ve güçlendirilmesini dikkate almayı...taahhüt eder."*

4.2. "Ayrımcılık Yapılmaması ve Eşitlik" başlıklı 5'inci maddesinde; *"1. Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. 2. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. 3. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. 4. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez."*

4.3. "Çalışma ve İstihdam" başlıklı 27'inci maddesinde; *"1. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf Devletler bunların yanı sıra;... (b) Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dahil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur;... (g) Engellileri kamu sektöründe istihdam eder; ... (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar; ... (k) Engelliler için mesleki rehabilitasyon, işte kalma ve işe dönüş programları yürütür. 2. Taraf Devletler engellilerin kölelik altında tutulmalarını engeller ve engellileri zorla veya mecburi çalışmaya karşı diğer bireylerle eşit koşullar altında korur."*

5. 14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "İstihdam Şekilleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde; *"Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür. Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır."* (b) bendinde; *"Sözleşmeli personel: Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir."*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

5.1. "Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü" başlıklı 53'üncü maddesinin birinci fıkrasında; "Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. % 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.",

5.2. "Günlük Çalışma Saatlerinin Tespiti" başlıklı 100'üncü maddesinde; "Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Cumhurbaşkanınca, illerde valiler tarafından tespit olunur. Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir. Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Cumhurbaşkanınca belirlenir.",

5.3. "Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti" başlıklı 101'inci maddesinde; "Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.",

6. 01.07.2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun'un "Genel Esaslar" başlıklı 4'üncü maddesinde; "Bu Kanun kapsamında bulunan hizmetlerin yerine getirilmesinde; a) Engellilerin insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, kendi seçimlerini yapma özgürlüğünü ve bağımsızlığını kapsayacak şekilde bireysel özerkliğine saygı gösterilmesi esastır. b) Engelliliğe dayalı ayrımcılık yapılamaz, ayrımcılıkla mücadele engellilere yönelik politikaların temel esasıdır. c) Engellilerin tüm hak ve hizmetlerden yararlanması için fırsat eşitliğinin sağlanması esastır. d) Engellilerin bağımsız yaşayabilmeleri ve topluma tam ve etkin katılımları için erişilebilirliğin sağlanması esastır...",

6.1. "Ayrımcılık" başlıklı 4/A maddesinde; "Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır. Eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirler alınır. Engellilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaya yönelik alınacak özel tedbirler ayrımcılık olarak değerlendirilemez.",

6.2. "Topluma Dâhil Olma" başlıklı 4/B maddesinde; "Engellilerin toplumdaki tecrit edilmeleri ve ayrı tutulmaları önlenir. Engellilerin diğer bireylerle eşit koşullarda bağımsız olarak toplum içinde yaşamaları esas olup, özel bir yaşama düzenine zorlanamazlar. Engellilerin topluma dâhil olmaları ve toplum içinde yaşamaları amacıyla bireysel destek hizmetleri de dâhil olmak üzere ihtiyaç duydukları toplum temelli destek hizmetlerine erişimleri sağlanır.",

6.3. "İstihdam" başlıklı 14'üncü maddesinde; "Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır. İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur... ”,

7. 14.06.2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun "Kurumun Görevi" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrasında; “Kurum, idarenin işleyişiyle ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.” düzenlemelerine yer verilmiştir.

IV. KAMU DENETÇİSİ FATMA BENLİ YALÇIN'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

8. Kamu Denetçisi tarafından, başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya birlikte değerlendirilerek hazırlanan “Tavsiye Karar Önerisi” Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka ve Hakkaniyete Uygunluk Yönünden Değerlendirme

9. Başvuran tarafından özetle, engelli bir memur olduğu halde tarafına herhangi bir tercih hakkı sunulmadan bayram mesaisine yazılmasının eşitlik ilkesine ve engelli kamu görevlilerinin korunmasına ilişkin mevzuata aykırı olduğu, bu uygulama nedeniyle mağduriyet yaşadığı, sağlık durumu ve engel durumu nedeniyle mesaiye yazılmasının uygun olmadığı iddia ve ifade edilerek engelli memur olarak bayram tatilinde zorunlu olarak görevlendirilmesinin hukuka uygun olup olmadığının incelenmesi talep edilmektedir.

10. Türkiye'nin de taraf olduğu Birleşmiş Milletlerin Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS) kapsamında süreç içinde toplumun bedensel ve zihinsel yönden güçsüz ve başkalarına bağımlı şekilde hayatını devam ettirebilen engelli bireyleri, hukukun öncelikli konusu olmakta ve özel olarak korunmaları köklü değişikliklere gidilerek anayasa ve yasalarda açıkça güvence altına alınmaktadır. Bu doğrultuda, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 5, 10, 41 ve 61'inci maddeleri ile 5378 sayılı Engelli Hakları Kanunu ve bu kanunların uygulanmasına dair yönetmeliklerde yer alan pek çok maddede “engelli hakları” gözetilerek düzenlemeler yapılmıştır.

11. Anayasa'nın ilgili hükümleri doğrultusunda kabul edilen 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almayı amaçlamaktadır. Bu Kanun, özellikle engellilerin bağımsız bir yaşam sürebilmeleri ve toplumsal yaşama aktif şekilde katılabilmeleri için gerekli olan koşulların sağlanmasını devletin yükümlülükleri arasında saymaktadır. Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamının sağlanması hususunda ise hem mezkûr Kanunda hem de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yükümlülükler sayılmaktadır. Günlük çalışma saatlerinin tespiti, gece vardiyası ve nöbeti gibi hususlar açıkça düzenlenmiştir. Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetki alanları içinde yürütülen politika ve uygulamalar da pek çok kişiye istihdam sağlanabilmektedir.

12. Nitekim engellilerin ekonomik statüsünü güçlendirmek amacı kapsamında, 2030 Engelsiz Vizyon ve Engelli Hakları Ulusal Eylem Planında; “Engelli bireylerin toplumsal yaşama katılabilmeleri diğer bireylerden farklı bazı destekleri ve düzenlemeleri de gerektirmektedir. Engellilerin ihtiyaç duydukları desteklerin sağlanması, iş ortamlarında makul düzenlemelerin yapılması, sosyal yaşamda erişilebilirlik düzenlemelerinin gerçekleştirilmesini kapsayan bütüncül yaklaşım, engellilerin meslek edinme ve

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

istihdamın tüm süreçlerine katılımlarının güçlendirilmesine imkân tanıyacaktır.”¹ Özellikle son yıllarda sağlıktan eğitime, istihdamdan siyasal katılıma, adalete erişimini destekleyecek toplum temelli hizmetlerin ilerletilmesi kapsamında yapılan çalışmaların başında engelli bireyleri ekonomik, sosyal ve kültürel hayatta tutabilmek gelmektedir. Ayrıca üst düzey politika belgesi olarak karşımıza planda engelliler için açık, bütünleştirici ve erişilebilir ortamlarda istihdam imkânlarının sağlanması, kimseyi geride bırakmayan kapsayıcı kalkınmanın asli araçlarından biri amaçlanmaktadır.

13. Son dönemlerde özellikle erişilebilirlik, makul uyarılama, açık ve bütünleyici/kapsayıcı vb. kavramlarla engellilere yönelik politika ve üst normlarda vizyonel bakış açısı sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemeler yapılması hususu hem uluslararası hem de ulusal düzenlemelerde yer almaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun makul düzenleme yükümlülüğü kapsamında hazırlandığı raporunda, “Makul düzenlemeler hayata geçirilirken, bu düzenlemeleri talep eden engellilerle diyaloga girilmesi gerekmektedir. Makul düzenlemelerin bazı durumlarda kolektif veya kamusal bir fayda oluşturması mümkündür; ancak bu düzenlemeler esas olarak başvuruda bulunan engellinin gereksinimlerini karşılamaya yöneliktir. Bu yönüyle makul düzenleme, sistematik sorunlara değil, engellilikten kaynaklanan bireysel gereksinimlere çözüm önerisi sunmakta ve ilgili kişi bakımından maddi eşitliğin sağlanmasını amaçlamaktadır.”² şeklinde ifade edilmektedir. Bu doğrultuda idarenin resmi tatillerin tüm kamu personelini kapsamakta olduğu, mevzuatta resmi tatillerde engelli personele yönelik çalıştırılmama ile ilgili açık bir hüküm bulunmadığı ifadesinin engellilere tanınan farklılaştırmanın ayrımcılık kapsamında değerlendirilemeyeceği, makul uyarılamanın sağlanmasının da idarenin yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesinde fayda görülmektedir.

14. 657 sayılı Devlet memurları Kanunu ile amirlerin, hizmet birimlerinde kanun ve diğer mevzuatla belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmak ve yaptırmak, maiyetindeki memurlarını yetiştirmek, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmek, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmak sorumluluğu yüklenerek takdir yetkisini kullanırken hangi hususlara dikkat etmesi gerektiğine açıklık getirilmiştir. Aynı şekilde emrinde çalışan memurların ise kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymak ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmek ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumluluklarına vurgu yapılmıştır.

15. Sağlık hizmetleri kesintisiz hizmet verilmesini gerektiren hizmetler kapsamındadır. Kamu hizmetinin sürekliliği ve etkin bir şekilde yürütülmesi esas olup, aksi durum hizmetin aksamamasını sağlamakla yükümlü idare açısından da sürdürülebilir olamamaktadır. İdareler çalışma barışı için çalışanlar arasındaki dengeyi korumak zorunda kalmaktadır. Bununla birlikte Kurumumuzca yapılan görüşmede görev yaptığı hastane bünyesinde kadroda yer alan ebe sayısı 432 olup, fiili kadro sayısı ise 342 olduğu bilgisi temin edilmiştir. Bu noktada engelli bir ebe olan başvurana bayram tatilinde zorunlu mesai görevi verilmemesi hizmetin sürekliliğini ihlal etmeyeceği düşünülmektedir. İdarelerin karar alma süreçlerinde bazı durumlarda kanunun açıkça belirttiğini uygulama zorunluluğu bazı durumlarda ise bir karar alıp/almama veya kanunda öngörülen seçenekler arasında tercihte bulunma durumları ile karşı karşıya kalılabilmektedir. Bu yetki seçimi esnasında İdareden yasal sınırlar içinde kalmak, kamu yararını ve hizmet gereklerini gözetmek, eşitlik ilkesine uygun hareket etmek ve kararlarını gerekçelendirmek yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu noktada İdarece mevzuatta açıkça yer verilen hükümlerde kolaylaştırma yapıldığının ve idari izinlerin genelge kapsamında verildiğinin belirtildiği ancak, kurban bayramı tatili gibi tüm personelin idari izinli olduğu durumda engelli personele görev yazılmasının hakkaniyete aykırı olduğu değerlendirilmiştir.

¹Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2030 Engelsiz Vizyon.s.64. (https://www.aile.gov.tr/media/94718/2030_engelsiz_vizyon_belgesi.pdf. Erişim Tarihi:10.04.2026).

²Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Engellilik Temelinde Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Makul Düzenleme Yükümlülüğü Raporu, Ankara 2025, s.26. Erişim Tarihi:10.04.2026).

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

16. Başvuranın iddiaları, idarenin konuya ilişkin açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvuranın sağlık çalışanı olması hasebiyle çalışan hizmetin niteliği gereği bayram tatillerinde görevlendirilebileceği, buna karşın görev yaptığı hastane bünyesinde kadroda yer alan ebe sayısı 432 olup, fiili kadro sayısı ise 342 olduğu dikkate alındığında engelli memur olarak bayram tatilinde zorunlu olarak görevlendirilmesi hususundaki başvurusunun engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılması yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, İdarenin hizmetin sürekliliğinin aksamayacağı durumlarda engelli personele idari izinli sayıldıkları bayram ve resmi tatil dönemlerinde isteğe bağlı olarak görev verilmesi hususlarında işlem tesis etmeye özen göstermesi gerektiği kanaatiyle bahse konu görevlendirmelerde hakkaniyete uygun hareket edilmesi önerilmektedir.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

17. İyi yönetim ilkelerine 28.03.2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "İyi Yönetim İlkeleri" başlıklı 6'ncı maddesinde yer verilmiş olup; başvuruya ilişkin bilgi ve belgelerin Kurumumuza süresinde gönderilmediği tespit edilmiştir. İdareye Kurumumuz tarafından gönderilen bilgi ve belge talepli yazılara süresi içinde, açık ve ayrıntılı cevap vermesi, İdarenin "makul sürede karar verme" ve "kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi" ilkelerine uygun davranması, "kararların gerekçeli olması" ve "karara karşı başvuru yolları ve sürelerinin gösterilmesi" ilkelerine uygun hareket etmesi önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

18. 14.06.2012 tarihli 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun 21'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu Tavsiye Kararının idareye tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içinde herhangi bir işlem tesis edilmez veya eylemde bulunulmaz ise durmuş olan dava açma süresi kaldığı yerden işlemeye başlayacak olup (varsa) dava açma süresinden arta kalan sürede yetkili ve görevli mahkemelerde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Yukarıda açıklanan gerekçe ve dosya kapsamına göre **BAŞVURUNUN KABULÜNE,**

Sağlık hizmetinin sürekliliğinin olumsuz etkilenmeyeceği durumlarda, engelli personelin resmi ve dini bayram tatillerindeki mesailerinin planlanmasında isteklerine öncelik verilmesi hususunda işlem tesis edilmesine yönelik **KAYSERİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun 20'nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, ilgili idare tarafından bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Kararın **BAŞVURANA** ve **KAYSERİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE** tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

Mehmet AKARCA
Kamu Başdenetçisi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.