**………………………………….**

**BAŞHEKİMLİĞİNE**

**KONU: ……………….. Başhekimliği’nin …/…/…… tarih ve ……… sayılı “Yeterince Hizmet Üretmediği Tespit Edilen Personel” konulu yazısına ilişkin açıklama ve itirazlarımı içermektedir.**

**AÇIKLAMALAR**

………….. Tarihli ve “*Yeterince Hizmet Üretmediği Tespit Edilen Personel”* konulu yazı kapsamında, şahsımın “*yeterince hizmet üretmeyen”* personel arasında değerlendirildiği ve bu durumun ek ödeme dönemi açısından kayıt altına alındığı anlaşılmıştır. Ancak bu tespitin, hukuka aykırı olduğu, ayrıca Anayasa’nın temel ilkeleri ve ilgili mevzuat hükümleriyle bağdaşmadığı kanaatindeyim.

 Hekimlik görevimi yürüttüğüm süre boyunca, görev tanımım ve kurumun işleyişi çerçevesinde bana verilen tüm görevleri eksiksiz yerine getirdim. Buna rağmen yalnızca belirli bir dönem içerisindeki işlem puanı üzerinden, görev şartlarım ve fiili çalışma koşullarım dikkate alınmaksızın yapılan bu değerlendirme, hukuka aykırılık teşkil etmektedir. Aşağıda arz edeceğim hususlar çerçevesinde, hakkımda düzenlenen bu nitelikteki kaydın kaldırılmasını, hatalı değerlendirmenin düzeltilmesini talep ediyorum. Şöyle ki;

1. **Puan Şartı Anayasanın Hukuk Devleti İlkesine Aykırılık Teşkil Etmektedir.**

 Anayasa’nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin bir hukuk devleti olduğu belirtilmiştir. Hukuk devleti, idarenin tüm işlem ve eylemlerinin hukuka uygun, öngörülebilir, objektif ve ölçülü olmasını; keyfiliğe yol açmamasını ve yargısal denetime açık olmasını zorunlu kılar. Hukuk devleti ilkesi açısından en temel şart, devletin işlem ve eylemlerinin yasal denetime tabii olması hususudur. Bu ilke gereği, idarenin bireylerin hak ve menfaatlerini etkileyen işlemleri, önceden belirlenmiş, kanuni dayanağı olan kurallara dayanmalı; ilgili kişiler bakımından belirsizlik yaratmamalıdır.

 Somut olayda, ……….. Tarihli yazıda “*yeterince hizmet üretmediği tespit edilen personel”* ifadesiyle, belirli branşlarda çalışan ve işlem puanı 0 ila 10.000 arasında olan personelin listelenmesi talep edilmiştir. Ancak “*yeterince hizmet üretmeme*” kavramı kanuni dayanağı olmayan, ayrıştırıcı nitelikte bir değerlendirmedir. Hekimin puan üzerinden değerlendirilmesinin herhangi bir hukuki dayanağı bulunmamaktadır. Başhekimliğin ilgili yazısında Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun’un 5. Maddesi ve Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliğini dayanak gösterse de ilgi yönetmelik ve kanun maddesinde hekimi belli bir puan yapmaya zorlayan ya da düşük puan yapan hekimleri ayrıştırıcı nitelikte idari işlem tesis etmeye yönlendiren bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum, hukuk devletinin temel ilkelerinden olan belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerini zedelemekte, idarenin keyfi uygulamalarına neden olmaktadır.

Ayrıca hukuk devletinin alt unsurlarından olan ölçülülük ilkesi, amaca ulaşmak için seçilen aracın kanunen elverişli, gerekli ve orantılı olmasını gerektirir. Tek bir döneme ait işlem puanının, personelin görev yeri, hasta yoğunluğu, idari görevler, izin veya teknik aksaklık gibi etkenler dikkate alınmadan doğrudan “*yetersizlik*” olarak nitelendirilmesi, takdir yetkisinin orantısız kullanımına neden olmaktadır.

Bu yaklaşım, hem mesleki itibarım üzerinde olumsuz etki yaratmakta hem de idari işlemin hukuki dayanaktan yoksun biçimde keyfi kullanımına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla söz konusu yazı, belirlilik, öngörülebilirlik, ölçülülük ilkelerine aykırı olduğundan hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmamaktadır.

1. **Hekim Vicdani ve Mesleki Kanaatine Göre Mesleğini İcra Eder.**

Tıbbi Deontoloji Tüzüğü’nün 6. maddesinde, hekimin mesleğini icra ederken bağımsız olduğu açıkça vurgulanmıştır: “Madde 6 – Tabip ve diş tabibi, sanat ve mesleğini icra ederken, hiçbir tesir ve nüfuza kapılmaksızın, vicdani ve mesleki kanaatine göre hareket eder.” Bu düzenleme, hekimlik mesleğinin en temel unsurlarından biri olan **mesleki özerklik** ilkesini güvence altına almaktadır.

Hekim, görevini icra ederken her türlü dış baskıdan uzak, yalnızca hastanın sağlık ihtiyacını ve tıbbi gereklilikleri gözeterek karar verir. Sağlık hizmetinin planlanması ve yürütülmesinde hekim, bilimsel bilgi, tecrübe ve etik değerler ışığında**, kendi mesleki kanaatine** göre hareket eder. Bu bağlamda, bir hekimin yaptığı işlemlerin sayısı veya işlem puanı, doğrudan o dönemde karşılaştığı hastanın ihtiyaçlarına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

 Aylık olarak hesaplanan işlem puanının düşüklüğü, hekimin mesleki görevini eksik yaptığı anlamına gelmez. Hekimin öncelikli görevi, sayısal hedefleri doldurmak değil, her bir hastanın teşhis ve tedavisini **tıbbi gereklilik** ve **hastanın sağlığı** doğrultusunda en doğru şekilde yönetmektir. Hekimleri belirli bir puana ulaşmaya zorlamak, onların mesleki özerkliğini fiilen ortadan kaldırır; teşhis ve tedavi süreçlerinde özgür, bağımsız ve hasta yararını esas alan karar alma yetisini sınırlar. Netice itibarı ile ilgili ay içerisinde gerçekleştirdiğim teşhis ve tedavilerde görevimi eksiksiz yerine getirdiğimi, her bir hastada mesleki ve vicdani kanaatime uygun, hasta güvenliğini önceleyen kararlar aldığımı belirtmek isterim. Ayrıca Tıbbi Deontoloji Tüzüğünde ve mesleki özerkliğim dikkate alındığında hastalarıma gerekli teşhis ve tedavileri uygulamakla birlikte hedef puan kaygısı ile hastaları tedavi etmem mümkün değildir.

1. **Hedef Puan Uygulaması Sebep Unsuru yönünden Hukuka Aykırıdır.**

 İdari işlemin yetki, şekil, sebep, konu ve amaç unsurlarından oluştuğu 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 2. maddesinde belirtilmiştir. ………….. Tarihli ve “*Yeterince Hizmet Üretmediği Tespit Edilen Personel”* konulu yazı kapsamında da bir idari işlem olması nedeniyle söz konusu unsurlara uygun olmalıdır. Dilekçeye konu idari işlemde korunmak istenen hukuki değer diğer bir ifade ile “*amaç”* unsuru, kamu hizmetlerinin sağlıklı ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için çalışma düzeninin muhafaza edilmesidir.Danıştay 5. Daire Başkanlığı’nın bir kararında bu durumu şöyle açıklamıştır: *“İdari faaliyetlerin temel ve ortak amacı* ***kamu yararını gerçekleştirmektir****. İdarenin bu amacı sağlamak için yapacağı işlem ve eylemlerin türünü, zamanını ve yöntemini belirlemekte* ***sahip bulunduğu takdir yetkisinin sınırsız olmadığı ve yetki, şekil, sebep, amaç ve konu yönlerinden yargı denetimine tabi bulunduğu idare hukukunun bilinen ilkelerindendir****…”*

Bütün idari işlemlerin değişmez nihai amacı, bahsedilen kararda ifade edildiği üzere kamu yararıdır. Dilekçeye konu yeterince hizmet üretemeyen personelin tespiti işleminde amaç sağlık hizmetinin verimli ve sürekli devamlılığı değildir. Bu işlem hekimin özerkliğinin görmezden gelinerek belli bir işlem yapmaya zorlayan niteliktedir.

 Sağlık hizmeti, insan hayatını ilgilendiren bir kamu hizmetidir. Hedef puanlama sistemi gibi hekimler üzerinde baskı oluşturacak nitelikte işlem tesis edilmesinde amaç sağlık hizmetinin hastanın ihtiyaçlarına uygun olarak gerçekleştirilmesini sağlamaktan çok hekimi belli bir puan yaptırmaya zorlamaktır. Hastaneye başvuran hasta sayısı ve uygulanan tıbbi işlemler hekime bağlı olmaksın şehrin mevcut koşullarına ve birçok faktöre bağlı olarak değişkenlik gösterir. Hekimle bağlantılı olmayan bu gibi sebeplerle düşük puan yapan hekimin cezalandırılması, hekimin özerkliğine ayrıdır ve hekimin mesleki kanaatine göre karar vermesini etkiler niteliktedir. Bu gibi hukuka aykırı işlemler, hekimi hatalı işlem yapmaya zorlamakta ve sağlık hizmetinin aksamasına sebep olmaktadır.

1. **Takdir Yetkisi İdarenin Mutlak, Sınırsız ve Keyfi Olarak Kullanabileceği Bir Yetki Değildir**

Takdir yetkisi, idareye davranışta bulunurken veya görevlerini yerine getirirken belirli oranda hareket serbestliği tanınmasını ifade eder. İdarenin söz konusu takdir yetkisini dilediği gibi keyfi bir şekilde kullanması hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmaz. İdare takdir yetkisini, kanunun koyduğu sınırlar çerçevesinde, eşitlik ilkesine uygun, kamu yararı maksadıyla ve gerekçeli olarak kullanmalıdır.

Dilekçeye konu olayda tarafım “*Yeterince Hizmet Üretmediği Tespit Edilen Personel”* olarak nitelendirilmekte ve puan durumum nedeniyle açıklamam talep edilmektedir. İdare eylem ve işlemlerinde kanuna uygun olarak hareket etmekle yükümlüdür, idarenin takdir yetkisi sınırsız değildir. Görevin gereklerine aykırılık söz konusu ise Devlet Memurları Kanun’u ve ilgili yönetmeliklere uygun olarak açıklama talep edilmeli ve açıklama talebinin kanuni dayanağı belirtilmelidir, aksi halde kanunilik ilkesine aykırı idari işlem hukuka aykırıdır.

Yukarıda sayılan mevzuat ve içtihatlar göz önünde bulundurulduğunda; tarafıma tebliğ edilen ………….. Tarihli ve “*Yeterince Hizmet Üretmediği Tespit Edilen Personel”* konulu yazının Anayasa’nın temel ilkelerine ayıklık teşkil ettiği, kanuni dayanağının bulunmadığı, idari işlemin amaç unsuru yönüyle hukuka aykırı olduğu açıktır.

**SONUÇ VE İSTEM:** Yukarıda arz ve izah edilen hususlar ile ilgili mevzuat hükümleri ve yerleşik yargı içtihatları birlikte değerlendirildiğinde; tüm yasal haklarım saklı kalmak kaydıyla, tarafıma atfedilen "Yeterince Hizmet Üretmediği Tespit Edilen Personel" ifadesinin gerçeği yansıtmaması ve hukuki dayanaktan yoksun olması nedeniyle ilgili kayıtlardan çıkarılmasını, bu doğrultuda hakkımda mevzuata aykırı herhangi bir işlem tesis edilmemesini saygılarımla arz ve talep ederim. …/…/….

 Dr. İsim Soy İsim

 (İmza)