

25.12.2024

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/872
Toplantı Tarihi/Sayısı : 06.11.2024/236
Karar Numarası : 2024/1137
Başvuran : A.K.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; Akhisar T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda çalışan ve % 48 oranında engeli bulunan başvuranın Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliği uyarınca evine yakın bir mesafede bulunan Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne naklen tayin işleminin gerçekleştirilmeyerek engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle:

a. Akhisar T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda ... olarak görev yapmakta olduğunu,

b. % 48 oranında engelinin bulunduğunu ve şehit yakını olduğunu,

c. Evine 180 metre mesafede olan Akhisar Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Komisyonuna bağlı Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne naklen atanabilmek için Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin Ek-1 ve Ek-3'üncü maddeleri uyarınca pek çok kez naklen atama talebinde bulunduğunu,

ç. Son olarak 26/3/2024 tarihinde naklen atama talebinde bulunduğunu ancak yasal süresi içerisinde kendisine olumlu ya da olumsuz herhangi bir cevap verilmediğini,

d. Engelli ve şehit yakını olduğu dikkate alınarak kendisine pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini, tayin talebinin gerçekleştirilmemesinin ayrımcılık yasağı ihlali niteliği taşıdığını ifade etmektedir.

3. Muhatap Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından Kurumumuza sunulan yazılı görüşte özetle; Genel Müdürlüğe ulaşan 26/3/2024 tarihli naklen atama talepli başvuruya istinaden yapılan değerlendirme neticesinde başvuranın, sağlık mazeretine binaen 14/5/2024 tarihli ve ... sayılı Bakanlık Olur'u ile Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğü emrinde 1 (bir) yıl süre ile harcırahsız

ve yolluksuz olarak geçici görevlendirilmesine karar verildiği belirtilmektedir

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. 14/5/2024 tarihli ve ... sayılı Bakanlık Oluru ile Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğü emrinde 1 (bir) yıl süre ile harcırahsız ve yolluksuz olarak geçici görevlendirilmesi kararının mağduriyetini çözmemesi nedeniyle şikayetinin devam ettiği,

b. Engelli ve şehit yakınlığı durumunun zamanla değişebilen durumlar arasında olmadığı, bu nedenle geçici çözümler yerine mülkiyeti kendisine ait olan ve Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne yakın mesafede olan evinden göreve gidip gelmenin özellikle sağlık durumu bakımından kolaylık oluşturacağından bahisle Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne naklen kadrolu bir şekilde atanması gerektiği ifade edilmektedir.

5. Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden istenen ek bilgi/ belge talebine istinaden Kurumumuza sunulan 29/7/2024 tarihli yazıda özetle:

a. Başvuru konusu iddialar hakkında Genel Müdürlük emrinde ve başvuranın görev yaptığı ceza infaz kurumunda görev yapan başka engelli personelin benzer taleplerine karşılık kişi özelinde, mağduriyeti gidermeye yönelik mevzuat çerçevesinde işlem tesis edildiği,

b. Denetimli serbestlik müdürlüklerinin personel ihtiyaçlarını bireysel taleplere göre değil toplu olarak Norm Atama Sistemi (NAS) üzerinden gerçekleştirdiği, ayrıca aile birliği mazeretine dayalı atamaların yılda iki defa olmak üzere şubat ve eylül dönemlerinde, isteğe bağlı atamaların ise yılda bir defa olmak üzere yaz döneminde yapıldığı,

c. Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin Ek-1 ve Ek-3'üncü maddeleri uyarınca yapılan benzer taleplere yönelik Genel Müdürlükçe mevzuat çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamalarda, ilgilinin mağduriyetinin giderilmesi hedeflendiğinden başvuranın talebi üzerine 14/5/2024 tarihli ve ... sayılı Bakanlık Oluru ile bir yıllık geçici görevlendirmeyle Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğü emrinde görevlendirildiği ifade edilmiştir.

6. Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden istenen ek bilgi, belge talebine istinaden Kurumumuza sunulan 16/9/2024 tarihli cevabi yazıda özetle:

a. Her yıl ilan edilen “*Norm Atama Takvimi*” kapsamında Genel Müdürlük personelinin aile birliği mazeretine dayalı atamalarının yılda iki defa, isteğe bağlı olarak atamalarının ise yılda bir defa NAS üzerinden personelin hizmet puanı ve tercih sırasına göre yapıldığı,

b. Atama talep edilen kurumun bulunduğu yerin gelişmişlik düzeyi, sosyoekonomik durumu, ulaşım imkanları, personel tarafından tercih edilme düzeyi gibi kriterler göz önünde bulundurularak üç bölgeye ve her bir bölgenin de kendi içinde dört kısma ayrıldığı, her bir kısım için ayrı bir puan belirlendiği, bunun yanında ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlüklerinin farklı özellikleri ve

ayrı çalışma koşulları da dikkate alınarak farklı türdeki kurumlar için farklı puanlar belirlendiği,

c. NAS'ın bir parçası olarak personelin isteğe bağlı atamalarının belirtilen puan istemine dayalı otomatik atama yöntemi ile (sağlık, can güvenliği, aile birliği vb. durumu gözetilmeksizin) gerçekleştirilmekte olduğu,

ç. Başvuranın mezkûr Yönetmelik'in Ek-1 ve Ek-3'üncü maddeleri kapsamında yaptığı başvuru neticesinde benzer mahiyetteki taleplere yönelik Genel Müdürlükçe mevzuat çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamalarda, mağduriyetin giderilmesinin hedeflendiği ve bu doğrultuda 14/5/2024 tarihli Bakanlık Olur'u ile Akhisar Denetimli Serbestlik müdürlüğü emrinde 1 (bir) yıl süre ile geçici olarak görevlendirilmesinin yapıldığı,

d. Başvuranın 5/12/2022 tarihli atama talebine ilişkin 9/12/2022 tarihli ve ... sayılı ret kararında başvuranın Akhisar T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Lojmanlarına başvuruda bulunabileceği, Akhisar T Tipi Ceza İnfaz Kurumunda iş ve kadro durumu birlikte değerlendirildiğinde Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne atanmasına ilişkin talebin reddedildiği,

e. Başvuranın, Akhisar T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu şoförü iken Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğü emrine atama talebine ilişkin 23/6/2022 tarihli dilekçesine Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde hizmetine ihtiyaç duyulmadığından cevap verilmeyerek zımnen reddedildiği,

f. 2023 yılı isteğe bağlı personel atama planlamasına ilişkin teşkilata duyurulan yazının "*Sistemin işleyişi ve genel esaslar*" başlıklı 7'nci maddesinde: "*Ceza infaz kurumlarında görev yapan personelden sadece kadrolu infaz ve koruma memuru, psikolog, sosyal çalışmacı, öğretmen ünvanlı personel buldukları yer veya başka bir yer denetimli serbestlik müdürlüklerini tercih edebilecektir.*" ibaresinin yer alması ve başvuranın şoför kadrosunda görev yapması sebebiyle NAS üzerinden yapmış olduğu 8/5/2023 tarihli atanma talebinin sistem tarafından olumsuz değerlendirildiği ifade edilmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. Anayasa'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir: "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. ...Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*"

8. Anayasa'nın "*Çalışma hakkı ve ödevi*" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir: "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*"

9. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (f) ve (i) bentleri şöyledir:

"Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi,

Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri ifade eder."

10. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."

11. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası: "a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık" hükmünü haizdir.

12. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesi: "(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçların dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür." şeklindedir.

13. Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre: "Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek" Kurumun görevleri arasındadır.

14. Mezkûr Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesine ise göre: "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir."

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

15. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrası, "Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmünü haizdir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre "İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir." Bu çerçevede başvuran başvuru dilekçesinde, adı geçen Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamında engel durumuna rağmen naklen atama talebinin kabul edilmemesi nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunmaktadır. Başvuranın; 23/6/2022, 5/12/2022, 8/5/2023, 26/3/2024 tarihlerinde naklen atama talebinde bulunduğu ve son olarak da 24/4/2024 tarihinde başvuruya konu naklen atama talebini yinelediği ancak olumlu sonuç alamadığı anlaşılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

16. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) "Ayrımcılık yasağı" başlıklı 14'üncü maddesine göre: "Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır."

17. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi ile kişilerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınarak cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Aynı Kanun'un 5'inci maddesinde kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri tarafından gerçekleştirilecek hizmet sunumlarında ayrımcılığın yasak olduğu hükme bağlanarak ayrımcılık yasağının kapsamı belirlenmiştir. Ayrımcılık yasağı ihlali iddiaları değerlendirilirken Kanun'da belirlenen kapsam doğrultusunda hizmet sunumunda eylem veya eylemsizliğin bir sonucu olarak herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlamanın meydana gelmiş olması

gerektiği değerlendirilmektedir.

18. Engellilik temelinde ayrımcılık ülkemizin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) “*Tanımlar*” başlıklı 2'nci maddesinde; “*Engelliliğe dayalı ayrımcılık siyasi, ekonomik sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı*” şeklinde tanımlanmaktadır. EHİS'in “*Ayrımcılık Yapılmaması ve Eşitlik*” başlıklı 5'inci maddesinde, taraf devletlerin engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklayacağı ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alacağı düzenlenmiştir.

19. 7/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinde de EHİS'le paralel biçimde engellilik temelinde ayrımcılık tanımına yer verilmiş, “*Tanımlar*” başlıklı 3'üncü maddesinin (d) bendinde engelliliğe dayalı ayrımcılığın: “*Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı*” ifade ettiği düzenlenmiştir.

20. EHİS'in “*Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik*” başlıklı 5'inci maddesinde: “*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. 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. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez.*” ifadeleriyle engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmış, devletlerin bu konudaki yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. EHİS'e göre taraf her bir devlet, engelli bireylerin tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanabilmelerini sağlamak noktasında engelliler için fiili eşitliği sağlamak üzere somut tedbirler almakla mükelleftir (TIHEK, B. No: 2021/375, K. No: 2022/36, 31/3/2022, para. 24).

21. Engelli bireylerin bağımsız bir biçimde topluma dahil olabilmeleri için iş ve istihdam alanlarında fiili eşitliğin sağlanması engellilik temelinde ayrımcılığın önlenmesi bakımından önemli hususlar arasında yer almaktadır. Bu sebeple engelli bireylerin iş ve istihdamı ile ilgili olarak ulusal ve uluslararası hukukta birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda EHİS'in “*Çalışma ve İstihdam*” başlıklı 27'nci maddesinde konu ile ilgili düzenleme şu şekildedir: “*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 dâhil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun*

tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf Devletler bunların yanı sıra; ... (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar...”

22. Benzer şekilde Engelliler Hakkında Kanun’un “İstihdam” başlıklı 14’üncü maddesinde:

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

23. Somut olayda başvuran, engeli sebebiyle evinin yakınında olan Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne naklen atanmasını birden çok kez talep etmesine rağmen talebinin kabul edilmediğini iddia etmektedir. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesi kapsamında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ayrımcılık yasağı ihlali iddialarını başvuru üzerine veya resen harekete geçerek; genel insan hakları ihlali bağlamındaki iddialarını ise resen inceleme yetkisini haizdir. Bu doğrultuda somut olayda 6701 sayılı Kanun kapsamında engellilik temelinde ayrımcılık yasağı ihlalinin gerçekleşip gerçekleşmediği incelenecektir.

24. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunulması olarak tanımlanmıştır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48; AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No: 59140/00, 25/10/2005, para. 33). Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini değerlendirmek için öncelikle ayrımcılığa neden olduğu iddia edilen işlemin ya da eylemin amacı ile sonucu arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir. AİHM kararlarına göre, muameledeki farklılık, objektif ve makul bir gerekçeye sahip değilse ya da meşru bir amaç izlenmemişse ayrımcılık söz konusudur (AİHM, *Abdulaziz, Cabales ve Balkandali/Birleşik Krallık*, B. No: 9214/80, 28/5/1985, para. 72).

25. Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da; nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa’nın 10’uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir (AYM, *Nuriye Arpa*, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58). Bu nedenle hukuksal durumları aynı olanlara yönelik farklı muamelenin objektif ve makul bir sebebe dayandığı, farklı muamelenin öngörülen meşru amaç ile orantılı olduğu, diğer bir ifadeyle farklı muameleyle tabi tutulan kişiye aşırı ve olağanın ötesinde bir külfet

yüklenmediği hallerde eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmayacaktır (AYM, *Burcu Reis*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 50).

26. Ayrımcılık, açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde yapılmadığında, bu yasağın ihlal edildiğinin kanıtlanması zor olabilmektedir. AİHM bu açıdan “*makul şüphe bırakmayacak*” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkemeye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir (AİHM, *Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan*, B. No: 43577/98 - 43579/98, 6/7/2005, para. 147). AYM' ye göre ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuranın, kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir amaç olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekmektedir (AYM, *Devrim Evin*, B. No: 2013/2069, 20/2/2014, para. 34).

27. Somut olayda başvuran Akhisar T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda engelli personel statüsünde görev yaptığını, % 48 oranında engeli bulunduğunu, Adalet Bakanlığı Memur Sınav Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin Ek-1 ve Ek-3'üncü maddesi gereği evine yakın mesafede bulunan Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne naklen atamasının gerçekleştirilmesi gerektiğini ancak pek çok kez başvurmasına rağmen atamanın yapılmadığını, engelli olduğu için kendisine pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini iddia etmektedir. Ayrıca başvuranın engelli bir birey olarak evine uzak mesafede bulunan Akhisar T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda görevine devam etmesinin engel durumuna uygun olmadığını iddia ettiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda tarafların görüşleri incelendiğinde başvuru konusunun, “*engel durumuna uygun olmayan bir durum içerisinde bulunduğunu iddia eden başvuranın, bu uygun olmama halinin ortadan kaldırılması yönündeki talebinin reddi*” şeklinde anlaşılması mümkündür. Bu iddia ve talep ise engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağı kapsamında makul düzenleme kavramını gündeme getirmektedir.

28. Makul düzenleme, EHİS'in 2'nci maddesinde, engellilerin temel hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeler olarak ifade edilmiştir. Geçici özel önlem olarak da bilinen pozitif ayrımcılık ise, toplumdaki diğer kişilerle eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanınarak onların desteklenmesi anlamına gelmektedir. Anayasa'nın 10'uncu maddesinde engelli bireylere yönelik alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği hüküm altına alınarak pozitif ayrımcılık yapılabileceği ifade edilmektedir.

29. Birleşmiş Milletler (BM) Engelli Hakları Komitesinin Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Hakkında 6 Numaralı Genel Yorumu'nda konuya ilişkin olarak: “*Makul düzenleme, pozitif ayrımcılık tedbirleri dahil olmak üzere “özel tedbirler” ile de karıştırılmamalıdır. Her iki kavram da fiili eşitliği sağlamayı amaçlamakla birlikte, makul düzenleme bir ayrımcılık yasağı yükümlülüğüyken, özel tedbirler engelli bireylerin haklarını kullanırken karşılaştıkları tarihsel ve/veya sistematik/sistemik dışlamayı çözmek üzere diğerlerine göre ayrıcalıklı bir muameleye tabi*

tutulması anlamına gelmektedir.” açıklamalarına yer verilmektedir. İlgili düzenlemeler ve başvuranın iddiaları göz önüne alındığında her ne kadar başvuran pozitif ayrımcılık talep etse de somut olayda ayrımcılık yasağı ihlali gerçekleştiği iddiasının 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde ayrımcılık türleri arasında sayılan makul düzenleme yapmama bakımından ele alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

30. Engelli bir birey, devletin ve özel sektörün de aralarında bulunduğu diğer aktörlerin, ihtiyaç duyulan imkânları sağlamak için ağır bir yük oluşturmayacak adımları atmaları yükümlülüğü olduğunu öne sürebilmektedir (TIHEK, B. No: 2023/953, K. No: 2024/116, 20/5/2024, para. 16). Makul düzenlemenin sağlanması, engelli kişilerin diğerleriyle eşit bir şekilde hizmetlerden faydalanması ve herhangi bir faaliyete katılmasına engel olan durumların ortadan kaldırılması amacıyla örneğin çalışma hayatında, eğitimde, sağlık hizmetlerinde veya ulaşım hizmetlerinde yapılacak uyumlaştırmaları ifade etmektedir. Bununla birlikte makul düzenleme talebi yürürlükteki mevcut yasa, yönetmelik veya anlaşmalara uygun olarak yapılmalıdır [Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Konseyi, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin 5'inci Maddesi kapsamında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı: BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Raporu, A/HRC/34/26, 9/12/2016, para. 51].

31. Engelli Hakları Komitesinin 2022 tarihli Engelli Bireylerin Çalışma ve İstihdamına İlişkin 8 No'lu Genel Yorumu'nda da makul düzenlemenin, engelli bireylerin işlerinin doğasında var olan gereklilikleri başkalarıyla eşit bir şekilde yerine getirmelerini sağlamak için bireyselleştirilmiş modifikasyonların, ayarlamaların ve desteklerin sağlanmasını içerdiği belirtilmektedir. Ayrıca engelli bireylerin çalışma ve istihdamının önünde bir engel tespit edildiğinde engelleri kaldırmak için potansiyel çözümlerin belirlenmesi amacıyla engelli bireyle çalışılması ve gereksiz bir yük getirmediği sürece tercih edilen çözümün uygulanması gerektiği ifade edilmektedir (Engelli Hakları Komitesi, Engelli Bireylerin Çalışma ve İstihdamına İlişkin Genel Yorum No:8, CPRD/C/GC/8, 2022, para. 44).

32. Makul düzenleme yapmama, 6701 sayılı Kanun'da EHİS ile benzer bir biçimde düzenlenmiştir. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde makul düzenleme engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirler olarak tanımlanmıştır. Mezkûr Kanun'un 5'inci maddesinde sorumlu kişi ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir.

33. Makul düzenleme ile hedeflenen, engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamaktır. Makul düzenleme, engellilik bağlamında ayrımcılık yapmama yükümlülüğünün derhal uygulanmasını sağlayan temel bir unsurdur. İleriye dönük bir yükümlülük olarak makul düzenleme, engelli bir kimsenin erişilebilir olmayan durumlara veya ortamlara erişim istediği veya kendi haklarından istifade etmek istediği andan itibaren gerçekleştirilmelidir (TIHEK, B. No: 2023/953, K. No: 2024/116, 20/5/2024, para. 25). Makul düzenlemenin, yalnızca düzenleme yapılmasını isteyen engelli bireyin yararına olabileceği gibi bazı durumlarda kolektif hale gelebileceği ve kamu yararı sağlayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık

Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No:6 (2018) para. 24/b).

34. Bu çerçevede öncelikle makul düzenleme talebine dayanak teşkil eden Yönetmelik hükmü ile birlikte naklen atamaya ilişkin diğer mevzuat hükümlerinin ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Başvuranın, Soma Devlet Hastanesinden Erişkinler İçin Engelli Sağlık Kurulu Raporu'nun bulunduğu, Rapor'a göre % 20 Tip2 Diabetüs Mellitüs, % 10 Hiperlipidemi, % 10 Hipertansiyon ve % 20 Astım nedeniyle % 48 oranında engelli olduğu, Rapor'un, 2/10/2020 tarihli ve süresiz olduğu, 2022 yılından itibaren birden çok kez Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliği Ek-1'inci maddesi uyarınca naklen atama talebinde bulunduğu ancak taleplerinin reddedildiği tespit edilmiştir.

35. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Memurların bir kurumdan diğerine nakilleri" başlıklı 74'üncü maddesinin birinci fıkrası "Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakatı ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür. Kazanılmış hak derecelerinin altındaki derecelere atanabilmeleri için ise atanacakları kadro derecesi ile kazanılmış hak dereceleri arasındaki farkın 3 dereceden çok olmaması ve memurların isteği de şarttır..." şeklindedir.

36. 23/4/2021 tarihli ve 31463 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 22/4/2021 tarihli ve 3901 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı uyarınca Cumhurbaşkanlığı Yönetmeliği bölümüne eklenen Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in "Engel durumuna bağlı yer değişikliği talebi" başlıklı Ek-3'üncü maddesi: "İlgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen memurlar ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurlar engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak yer değiştirme talebinde bulunabilir. Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kurumların kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanır." hükmünü ihtiva etmektedir.

37. Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin 1'inci maddesi "Bu Yönetmeliğin amacı, Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilâtı ile bağlı kuruluşlarında görev yapan memurların naklen atanmalarına ve ilk defa Devlet memuru olarak atanacakların seçimine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir." hükmünü; Ek-1'inci maddesi ise "İlgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen memurlar ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurlar engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak naklen atama talebinde bulunabilir. Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kadro imkanları ve teşkilat yapısı dikkate alınarak karşılanır..." hükmünü haizdir. Düzenlemelerden anlaşılacağı üzere engel durumu olan personelin yer değişikliği talepleri kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın değerlendirilir. Başvuranın taleplerinde yer verdiği Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliği ve Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'e göre en az % 40 oranında engeli bulunan personelin engel durumuna dayalı atama

taleplerinde kısıtlayıcı hükümlere tabi olmadan atama gerçekleştirilmesi mümkündür. Ancak söz konusu düzenlemelerde atama işleminin teşkilat yapısı ve kadro imkânları doğrultusunda değerlendirileceği belirtilmiştir. İlgili maddeler, engelli personelin atama başvurusunun kısıtlayıcı hükümlere tabi olmadan değerlendirilmesi ile atamasını kolaylaştırıcı nitelikte hükümler ihtiva etmektedir. Ancak düzenlemelerde engelli personelin naklen atama taleplerine ilişkin idarenin yetkisi bağlı yetki niteliğinde olmayıp idareye kadro imkânı ve teşkilat yapısı doğrultusunda atama yapabileceği hususunda bir takdir yetkisi tanınmaktadır.

38. Takdir yetkisi, idareye yapacağı işlem hakkında seçim yapma olanağı vermekle beraber işlem yapmak ya da yapmamak konusunda da hareket serbestisi tanımaktadır. Bu çerçevede, idari görevlere atama yapmak veya görevden almak da idarenin takdir yetkisi kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak idare takdir yetkisini kullanırken hukuk kurallarına uygun işlem yapmak, eşitlik ilkesini göz önünde bulundurarak hizmetin gereklerine uygun olarak hareket etmek zorundadır [Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK), B. No: 2022/3459, K. No: 2022/4209, 25/3/2022, para. 10].

39. Öte yandan, makul düzenleme kapsamında yapılan incelemede başvuranın idareye başvurusu öncesinde içerisinde bulunduğu halin engellilik durumuna uygun olup olmadığı hususunda ilgili idarenin başvuran tarafından bilgilendirilip bilgilendirilmediğinin, başvuranın ihtiyacı olan düzenlemenin idare açısından mali imkânlar nispetinde olup olmadığı ve başvuranın talebinin ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterlerine uygunluğunun tespit edilmesi gerekmektedir (TİHEK, B. No: 2023/712, K. No: 2023/777, 5/10/2023, para. 47-50). Bu çerçevede somut olayda muhatap Kurumun bilgilendirilmiş olması gerekliliğinin karşılanıp karşılanmadığı incelenmelidir. Somut olayda başvuran ve muhatap Kurum tarafından Kurumumuza sunulan bilgi ve belgelerden başvuranın, 23/6/2022, 5/12/2022, 8/5/2023 ve 26/3/2024 tarihlerinde engel durumunun dikkate alınarak naklen atama yapılması talebinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Son olarak 24/4/2024 tarihinde başvuranın atama talebini yinelediği görülmekle, başvuranın talebi ile birden çok kez Muhatap Kurumu bilgilendirdiği anlaşılmaktadır.

40. Makul düzenleme kapsamında ikinci olarak, somut olayda başvuranın ihtiyacı olan makul düzenlemenin yerine getirilmesinin idare açısından mali imkânlar nispetinde olup olmadığı incelenmesi gerekmektedir. Bu yönüyle makul bir düzenleme talebinin, düzenleme yapan taraf üzerinde aşırı ve gereksiz bir yük oluşturmaması gerekir [Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018) para. 25/b]. Bu kapsamda başvuranın talebi; evine daha yakın mesafede bulunan Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne atmasının gerçekleştirilmesidir. “*Mali imkânlar nispetinde*” ifadesi, başvuranın talebinin idare üzerinde ekonomik anlamda ağır bir yük oluşturması bakımından dikkate alınması gereken bir göstergedir. Başvuranın naklen atama talebinin İdareye aşırı mali yük yükleyecek bir talep olmadığı, bu nedenle de İdare açısından mali imkânlar nispetinde olduğu değerlendirilmiştir.

41. Makul düzenleme kapsamında son olarak ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterlerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Somut olayda başvuranın makul düzenleme talebinin ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterlerini karşılayıp karşılamadığının tespiti amacıyla başvuranın talebi

reddedilirken idare tarafından ileri sürülen gerekçelerin de incelenmesi gerekmektedir. Başvuran ve Muhatap Kurum tarafından sunulan belgeler incelendiğinde başvuranın 23/6/2022 tarihinde Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne atama talebinde bulunduğu ve Kurumda hizmete ihtiyaç duyulmaması sebebiyle söz konusu talebinin reddedildiği, 5/12/2022 tarihli atama başvurusuna istinaden alınan 9/12/2022 tarihli ve 2022/... numaralı Kararı'nda başvuranın görev yapmakta olduğu Akhisar T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunun lojmanlarına başvuruda bulunma imkânına sahip olduğu ve kadro durumu ile birlikte değerlendirilerek talebinin reddedildiği, 8/5/2023 tarihli atama başvurusunun 2023 yılı isteğe bağlı personel atama planlamasına ilişkin teşkilata duyurulan yazının 7'nci maddesi gereği denetimli serbestlik müdürlüklerine atama talebinde sadece kadrolu infaz ve koruma memuru, psikolog, sosyal çalışmacı, öğretmen ünvanlı personel bulunabileceği ve başvuranın bu tarihte memur olmadığı gerekçesiyle reddedildiği belirtilmiştir. 26/3/2024 tarihli naklen atama talepli başvurusuna istinaden Muhatap Kurumun 14/5/2024 tarihli ve ... sayılı Bakanlık Oluru ile başvuranın Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğü emrinde 1 (bir) yıl süre ile harcırahsız ve yolluksuz olarak geçici görevlendirilmesinin gerçekleştirdiği bildirilmiştir. Muhatap, geçici görevlendirme ile başvuranın mağduriyetinin giderilmesi amacıyla bireysel işlem tesis edildiğini ifade etmiştir.

42. Kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve aksamadan yürütülmesini temin etmek idarenin anayasal yükümlülüklerindedir. İdare, bu yükümlülüğünü memurlar ve diğer kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirir. İdarenin bu yükümlülüğünü ifa etmek amacıyla kamu görevlilerinin çalıştığı yer ve alanların değiştirilmesine ilişkin tasarruflarda bulunması tabiidir. Bu açıdan kamu hizmetleri yürütülürken bazı alanlarda ve yerlerde ortaya çıkan personel ihtiyacının giderilmesi veya hizmetin daha iyi yürütülmesinin sağlanması amacıyla naklen atama veya geçici görevlendirme yoluyla kamu görevlilerinin görev yerinin değiştirilmesi hususunda idarenin takdir yetkisinin bulunduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte kamu görevlilerinin görev yerlerinin değiştirilmesindeki takdir yetkisi kullanılırken (...) naklen atama işlemine tabi tutulan kamu görevlisinin menfaatleri ile idarenin ihtiyaçları arasında makul bir denge gözetilmelidir (AYM, *Ayşe Nortcu*, B. No: 2019/39998, 8/12/2022, para. 28).

43. Ek bilgi ve belge talebi doğrultusunda muhatabın Kurumumuza sunduğu 16/9/2024 tarihli yazı ekinde sunulan 21/3/2023 tarihli ve ... sayılı "*2023 Yılı isteğe bağlı Personel Atama Planlaması belgesinde NAS'ın işleyiş sistemi ve bu kapsamda atanma talebinde bulunacak personel ve ilgili birimlerin yapması gereken iş ve işlemler*" başlığı ile yapılan açıklamalarda tercih aşamasında denetimli serbestlik müdürlüklerine iş ve kadro durumu itibarıyla son derece sınırlı sayıda atama yapılacağı hususunun göz önünde bulundurulması konusuna yer verilmiştir. Bununla birlikte; görevde yükselme ve ünvan değişikliği suretiyle başka kadrolara atananların 2 (iki) yıl süreyle başka yere naklen atamasının yapılmayacağı belirtilmiştir.

44. Kişinin kamu görevlisi olması, kendisine sağladığı birtakım ayrıcalıklar ve avantajların yanında, birtakım külfet ve sorumluluklara katlanmayı ve diğer kişilerin tabi olmadığı birtakım sınırlamalara tabi olmayı da gerektirmektedir. Kişi, kamu görevine kendi isteği ile girmekle, bu statünün gerektirdiği ayrıcalıklardan yararlanmayı ve külfetlere katlanmayı kabul etmiş sayılmakta olup, kamu

hizmetinin kendine has özellikleri, bu avantaj ve sınırlamaları zorunlu kılmaktadır (AYM, *İhsan Asutay*, B. No: 2012/606, 20/2/2014, para. 38).

45. Makul düzenlemenin mali imkânlar nispetinde; ölçülü, gerekli, uygun değişiklik ve tedbirler olduğu, yukarıda değinilen ilgili yargı kararları ve içtihatlar ışığında dikkate alındığında, başvuranın evine yakın olan Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne atanma talebinin gereklilik şartını sağlayıp sağlamadığının incelenmesi gerekmektedir. Başvuranın sunmuş olduğu 2/10/2020 tarihli Erişkinler için Engellilik Sağlık Kurul Raporu'nda tozlu ortamlarda ve aşırı efor gerektiren işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiş olup, söz konusu raporda başvuranın yolculuk yapmasına engel teşkil eden herhangi bir hususa yer verilmediği anlaşılmaktadır.

46. Bununla birlikte, muhatabın Kurumumuza göndermiş olduğu 25/6/2024 tarihli yazı ekinde yer alan başvuranın sicil özeti incelendiğinde başvuranın 16/8/2011 tarihinden 14/11/2023 tarihine kadar şoför olarak istihdam edildiği görülmektedir. Erişkinler için Engellilik Sağlık Kurul Raporu'nda başvuranın yolculuk yapmasına engel teşkil edecek bir hususa yer verilmemesi ve ünvan değişikliği yapılmasından önce yaklaşık on iki yıl boyunca şoför olarak istihdam edilmesi engel durumunun yolculuk yapmasına mani oluşturmadığını göstermektedir. Başvuranın naklen atamasını talep ettiği Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğü ile mevcut ikamet adresi arasında yaklaşık 170-200 metre mesafe bulunmaktadır. Öte yandan görev yapmakta olduğu Kurum ile mevcut ikamet adresinin aynı ilçe içinde bulunduğu ve aralarında yaklaşık on kilometre mesafe olduğu tespit edilmiştir. Somut olay incelendiğinde başvuranın naklen atama talebinin makul düzenleme bakımından gereklilik şartını sağlamadığı kanaatine varılmaktadır. Başvurana ait Erişkinler için Engellilik Sağlık Kurul Raporu, sicil özeti ve görev yeri ile ikamet adresi arasındaki mesafe değerlendirildiğinde atama talebinin engel durumundan kaynaklanmadığı açıktır. Oysa Adalet Bakanlığı Memur Sınav-Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin Ek 1'inci maddesinde, engel durumundan kaynaklanan gerekçelerle yapılan atama taleplerine ilişkin düzenlemeye yer verilmektedir. Engel durumu, başvuranın evine yakın bir iş yerinde çalışmasına veya yolculuk yapmamasına sebep teşkil etmemektedir. Dolayısıyla başvuranın atama talebi ile engel durumu arasında bir ilişki bulunmadığı gibi naklen atama talebi makul düzenleme yapma bağlamında gerekli bir işlem olarak değerlendirilmemektedir.

47. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın engel durumu ile atama talebi arasında bağlantı bulunmadığı, makul düzenleme yapmama bakımından atama talebinin gereklilik şartını sağlamadığı, naklen atama talebinin değerlendirilmesinin istihdam imkânları, mezkûr mevzuat hükümleri, her yıl için Cumhurbaşkanlığınca izin verilen atama sayısı, idarenin personel ihtiyacı ve takdir yetkisi kapsamında olduğu, dolayısıyla naklen atama talebinin kabul edilmemesinin başvuranın engellilik durumuyla ilişkili olmadığı, ayrıca başvuranın mağduriyetinin giderilmesi adına kendisine bireysel işlem tesis edildiği anlaşılmıştır.

48. Yukarıda açıklanan nedenlerle, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 69'uncu maddesinin birinci

fıkrası kapsamında başvuru konusu olayda engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

C. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

6/11/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi