

17.04.2024

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/909  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 29.2.2024/226  
Karar Numarası : 2024/263  
Başvuran : O. K.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğü  
Muhatap Adres : İncivez Mah. Üniversite Cad. 67100 Merkez/ZONGULDAK

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, engelli olan başvuranın naklen atama talebinin kabul edilmemesi nedeniyle engellilik ve sağlık temelinde ayrımcılığa uğradığı iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Bipolar duygu durum bozukluğu nedeniyle %40 oranında engelli olduğunu belirten Sağlık Kurulu Raporu'nun bulunduğunu, Bartın Üniversitesinde bilgisayar işletmeni olarak engelli memur statüsünde görev yaptığını,

b. Bartın'da yalnız yaşadığını ve sağlık sorunları nedeniyle ailesinin ikamet ettiği Zonguldak iline tayin olmak istediğini, bu konuda Bartın Üniversitesinden muvafakat aldığını, ailesinin desteğine ihtiyacı olduğuna ilişkin Durum Bildirir Raporu olduğunu, mevcut koşullarda Zonguldak iline gitmesi için naklen tayin ile geçiş yapması gerektiğini,

c. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğüne yaptığı başvurusuna cevap verilmediğini, Rektörlük İletişim Merkezine (RİMER) başvurmasının istenmesi üzerine RİMER'e başvuru yaptığını ancak buradan da bir sonuç alamadığını,

ç. Sağlık sorunlarının yaşantısını olumsuz yönde etkilediğini, tedavisi için Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesine düzenli olarak gittiğini, Bartın ilinde kendisine uygun tedavinin bulunmadığını,

d. Bakanlıklarda çalışan engelli personelin yasa ve yönetmelikler sayesinde rahat bir şekilde birkaç hafta içinde tayin işlemlerini tamamladıklarını ve bu personele pozitif ayrımcılık yapıldığını, üniversite engelli idari personelinin ise sadece naklen geçiş yoluyla tayin olabildiğini ve kadroların kısıtlı

olmasından dolayı çoğu engelli personelin başka bir ile naklen tayin olamadığını, çalıştığı Bartın Üniversitesinden muvafakat almasına rağmen bir seneden uzun süredir Zonguldak ilinde naklen geçiş yapabileceği bir kurum bulamadığını,

e. Engellilik ve sağlık durumu nedeniyle tayin olamamasının yaşam koşullarını zorlaştırdığını iddia etmekte, kendisine pozitif ayrımcılık yapılarak Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesine yaptığı naklen tayin dilekçesinin olumlu sonuçlandırılmasını talep etmektedir.

**3. Muhatap Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğünden alınan yazılı görüşte özetle:**

a. Üniversitede çalıştırılması gereken engelli personel açığının olmadığı, Üniversitenin personel alımlarının ilgili yılın atama izin sayıları da dikkate alınarak birimlerin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmekte olduğu,

b. Yıllardır Cumhurbaşkanlığınca Üniversiteye verilen atama izin sayısının, Üniversiteden ayrılan personel sayısından daha az olması nedeniyle gerekli personel alımına öncelik tanındığı,

c. Memur alımları için Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) ile yerleştirmeye öncelik verilerek yerleşmeyen olduğu takdirde naklen geçiş yapmak isteyen personel taleplerinin sene sonunda değerlendirildiği,

ç. Başvuranın 2022 yılında Üniversiteye naklen atama için müracaat ettiği, Personel Daire Başkanlığının 4/7/2022 tarihli ve ... sayılı yazısı ile personel ihtiyacı ve atama izin sayısı göz önüne alınarak naklen atama talebinin uygun görülmediği, 2023 yılı için olan talebinin de 23/5/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile aynı sebeplerle uygun görülmediği,

d. Başvuranın 9/3/2023, 9/5/2023 ve 15/8/2023 tarihlerinde RİMER'e başvurarak naklen atama talebine ilişkin işlemlerinin tamamlanmasını talep ettiği, aynı talep hakkında Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER) yaptığı 6/6/2022 tarihli ve ... sayılı, 7/11/2022 tarihli ve ... sayılı, 28/12/2022 tarihli ve ... sayılı, 26/4/2023 tarihli ve ... sayılı başvurularının da aynı mahiyette olduğu, bu başvurulara süreleri içinde cevap verildiği, başvuranın 9/3/2023 tarihli dilekçesine ise 23/5/2023 tarihli ... sayılı yazı ile cevap verildiği, başvuranın aynı içerik ve mahiyetteki ısrarlı başvurularında uygulanacak prosedüre ilişkin yeterli şekilde bilgilendirildiği ancak kendisinin hukuki yollara başvurmadığı ifade edilmiştir.

**4. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından (YÖK) alınan yazılı görüşte özetle:**

a. Üniversiteler ve Yüksek Teknoloji Enstitülerinin kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlar olduğu, bu nedenle bir yükseköğretim kurumunda 23/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memur kadrolarında çalışanların, diğer yükseköğretim kurumları veya kamu kurum ve kuruluşları bünyesindeki durumuna uygun memur kadrolarına naklen geçişlerinin 657 sayılı Kanun'un 74'üncü maddesi çerçevesinde gerçekleşmekte olduğu,

b. Naklen atamanın, atama yapmak isteyen kurumun talebi ve memurun kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumunun muvafakatıyla mümkün olduğu, bu konuda engelli memurlar için uygulanabilecek farklı bir düzenleme bulunmadığı belirtilmiştir.

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

a. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinin yazılı görüşünde engelli personel açığının olmadığını belirttiği, 27/2/2023 tarihinde açıklanan 2023-EKPSS/Kura (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı Atama Kurası) ortaöğretim, önlisans ve lisans düzeylerinde farklı unvanlarda adı geçen üniversiteye engelli personel ataması yapıldığı,

b. Kamuda engelli personel çalıştırma oranının %3 olduğu, kendisinin bilgisayar işletmeni olduğu, genel olarak üniversitelerde idari personel olarak büyük oranda bilgisayar işletmenlerinin görev yaptığı, muhatap Rektörlüğün yazılı görüşünde gerekli alanlardaki personel alımına öncelik tanındığının ve naklen geçiş yapmak isteyenlerin taleplerinin sene sonunda değerlendirildiğinin belirtildiği,

c. Kendisinin dışarıdan gördüğü veya duyduklarına istinaden herhangi bir zaman diliminde naklen tayin olmuş memurlara denk gelmekte olduğu,

ç. Çalışmakta olduğu Bartın Üniversitesinden muvafakat almış olduğu, sadece Zonguldak ilinde geçebileceği bir kurum aradığı, naklen atama sürecinin İdarenin inisiyatifinde olduğu ifade edilerek engellilik ve sağlık durumu nedeniyle kendisine pozitif ayrımcılık yapılarak naklen atama talebinin olumlu sonuçlandırılması talep edilmiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

6. 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."*

7. 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."*

8. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (d), (f) ve (i) bentleri şöyledir:

*"Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve*

*hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi,*

*Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal 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. ”*

**9.** 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 2 kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. ”*

**10.** Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

*“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. ”*

**11.** 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.

**12.** 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

**13.** 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası, “Ayrımcılık yasağı ihlalden 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 engellilik ve sağlık durumuna rağmen naklen atama talebinin kabul edilmemesi nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunmaktadır. Başvuranın, 1/4/2022 ve 9/3/2023 tarihlerinde başvuruya konu naklen atama talebinin yerine getirilmesi için ilgili İdareye başvurduğu ancak olumlu sonuç alamadığı anlaşılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

**14.** Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. 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, siyasal 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.”

**15.** 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.

**16.** Somut olayda başvuranın iddiası, engellilik ve sağlık durumuna rağmen naklen atama talebinin kabul edilmediği yönündedir. Bir kişinin engelli olması ve/veya sağlık durumu nedeniyle hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele engellilik ve/veya sağlık durumu temelinde doğrudan ayrımcılık oluşturmaktadır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 4 Engellilik Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 9, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 10 Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 5].

**17.** Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) 2'nci maddesine göre 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 kapsamaktadır. Sağlık durumu temelinde ayrımcılık ise kişilerin sağlık durumu dolayısıyla eğitim, ulaşım, sağlık kuruluşları, binalar, bilgi/iletişim, istihdam, özlük hakları, terfi, mal ve hizmetlere erişim gibi hakları bakımından ayrımcılığa uğradığı hallerde söz konusu olmaktadır (TIHEK, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 10 Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 4).

**18.** EHİS'in “Çalışma ve İstihdam” başlıklı 27'nci maddesine göre “*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...*”

**19.** Somut olayda Bartın Üniversitesinde bilgisayar işletmeni olarak engelli memur statüsünde görev yapan ve bipolar duygu durum bozukluğu nedeniyle % 40 oranında engelli olduğuna dair Sağlık Kurulu Raporu bulunan başvuran, Bartın'da yalnız yaşadığını ve sağlık sorunu nedeniyle ailesinin ikamet ettiği Zonguldak iline naklen atama ile tayin olmak istediğini, bu konuda Bartın Üniversitesinden muvafakat aldığını, ailesinin desteğine ihtiyacı olduğuna ilişkin Durum Bildirir Raporu'nun bulunduğunu, mevcut koşullarda Zonguldak iline gitmesi için naklen tayin ile geçiş yapması gerektiğini, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğüne ve RİMER'e başvuru yaptığını ancak bir sonuç alamadığını, tedavisi için Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesine düzenli olarak gittiğini, Bartın ilinde kendisine uygun tedavinin bulunmadığını, Bakanlıklarda çalışan engelli personelin rahat bir şekilde birkaç hafta içinde tayin işlemlerini tamamladıklarını, üniversite engelli idari personelinin ise sadece naklen geçiş yoluyla tayin olabildiğini ve kadroların kısıtlı olmasından dolayı çoğu engelli personelin başka bir ile naklen tayin olamadığını, çalıştığı Bartın Üniversitesinden muvafakat almasına rağmen bir seneden uzun süredir Zonguldak ilinde naklen geçiş yapabileceği bir kurum bulamadığını, engellilik ve sağlık durumu nedeniyle tayin olamamasının yaşam koşullarını zorlaştırdığını iddia etmekte, pozitif ayrımcılık çerçevesinde Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesine yaptığı naklen tayin dilekçesinin olumlu sonuçlandırılmasını talep etmektedir.

**20.** Başvuranın, çalışma hayatına diğer bireylerle tam ve eşit bir şekilde katılabilmesi ve yaşam koşullarının iyileşebilmesinin kendisine pozitif ayrımcılık yapılarak naklen atamasının yapılmasıyla mümkün olduğunu iddia ettiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, başvuranın talebinin pozitif ayrımcılık ve makul düzenleme yükümlülüğü kapsamında ele alınması gerektiği değerlendirilmiştir. Geçici özel önlem olarak da adlandırılan pozitif ayrımcılık; ayrımcılığı ortadan kaldırma, fırsat eşitliğini sağlama ve toplumsal hayata tam katılım kapsamında toplumda korunması gereken dezavantajlı gruplara tanınan imtiyazı ifade

etmektedir (İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları, 1. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011, s. 191-195). Makul düzenleme ise engellilik bağlamında ayrımcılık yapmama yükümlülüğünün derhal uygulanmasını sağlayan temel bir unsurdur. 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 makul düzenleme olarak tanımlanmaktadır (TIHEK, Ayrımcılık Temelleri Serisi No:4 Engellilik Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 9). 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].

**21.** Bu çerçevede, naklen atamaya ilişkin ilk olarak ilgili mevzuat ve düzenlemelerin incelenmesi gerekmektedir. 657 sayılı Kanun'un "*Memurların bir kurumdan diğerine nakilleri*" başlıklı 74'üncü maddesinin birinci fıkrası "*Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakati 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.*" hükmünü haizdir. Konuya ilişkin YÖK tarafından sunulan yazılı görüşte naklen atamanın, atama yapmak isteyen kurumun talebi ve memurun kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumunun muvafakatiyle mümkün olduğu, bu konuda engelli memurlar için uygulanabilecek farklı bir düzenleme bulunmadığı belirtilmiştir. Bartın Üniversitesi İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi'nin "*Komisyunun oluşturulması*" başlıklı 7'nci maddesinin birinci fıkrasına göre "*Rektörlük Makamınca yer değiştirme suretiyle atamaya tabi personelin nakil taleplerini incelemek, değerlendirmek ve sonuçlandırmak üzere İdari Personel Naklen Tayin Başvuru Değerlendirme Komisyonu oluşturulur.*" Adı geçen Yönerge'nin "*Verilen muvafakatların süresi*" başlıklı 10'uncu maddesine göre "*Komisyon tarafından kararlaştırılan muvafakat izin hakkı komisyon kararının ilanı tarihinden itibaren 6 (altı) ay geçerlidir. Bu süre içinde üniversiteye ilgili hakkında muvafakat talep yazısı ulaşmadığı takdirde muvafakat hakkı o dönem için kaybedilmiş olur.*"

**22.** Mezkûr Kanun ve Yönerge kapsamında başvuranın naklen atanması için muvafakatin zaruri olduğu görülmektedir. Başvuran, naklen atanması için memur olarak çalıştığı Bartın Üniversitesinden muvafakat aldığını belirtse de 2022 Yılı İdari Personel Naklen Tayin Başvuru Sonuçlarının Üniversitenin internet sitesinde yayımlandığı, yayımlanan 2022 yılı İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi Başvuruları Değerlendirme Tablosunda başvuranın adının yer aldığı, ayrıca başvuranın 2022 yılı için geçerli muvafakat belgesini dosyaya sunduğu ancak 2023 Yılı İdari Personel Naklen Tayin Nihai Değerlendirme Tablosunda ise başvuranın adının yer almadığı görülmüş, neticede başvuran 2022 yılında muvafakat almış olsa da ilgili Yönerge maddesi gereğince muvafakatinin 6 ay geçerli olduğu, 2023 yılında geçerliliğinin sona erdiği ve 2023 yılı için muvafakatinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

**23.** Başvuranın naklen tayin ile geçiş yapmak istediği Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinin mevcut personel sayısı, engelli personel sayısı, atama izin sayıları ve son 3 yıl içerisinde naklen tayin ile geçiş yapan personele ilişkin veriler incelendiğinde; Üniversitede çalışan idari personel sayısının 1352, toplam engelli personel sayısının 62, bilgisayar işletmeni dolu kadro sayısının 255, genel idari hizmetler sınıfı engelli personel sayısının 7, bilgisayar işletmeni engelli personel sayısının 4 olduğu, Üniversiteye bağlı Yüksekokul ve Fakülteler ile Üniversite Hastanesindeki bilgisayar işletmeni engelli personel sayısının 21, 2022 yılı atama izin sayısının 15, 2023 yılı atama izin sayısının 8 olduğu, 2021-2023 yılları arasında Üniversite'ye naklen atama ile geçiş yapan personel sayısının 4 olduğu, bu personelin hemşire, uzman tabip, tekniker ve şube müdürü kadro unvanlarına atanmış oldukları, hemşire kadrosundaki personelin Ankara Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin 18/3/2021 tarihli ve 2020/... Esas, 2021/... Karar sayılı kararı gereğince naklen atandığı, uzman tabip kadrosundaki personelin Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğüne mecburi hizmetli olarak atandığı, diğer iki personelin ise 657 sayılı Kanun'un 68, 68/B ve 74'üncü maddeleri gereği naklen atanmış oldukları anlaşılmıştır.

**24.** 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). 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].

**25.** Bu çerçevede, başvuranın her iki naklen atama dilekçesinde de lise mezunu olarak engelli devlet memuru statüsünde 10/11/2014 tarihinde Karabük Adliyesinde hizmetli olarak göreve başladığı, 2018 yılında ön lisans engelli memur atamasında ilk tercihinde yer alan Bartın Üniversitesine bilgisayar işletmeni olarak atandığı ve 27/8/2018 tarihinde göreve başladığı, muhatap Kurum bünyesinde bilgisayar işletmeni kadrosuna, mümkün olmaması halinde genel idari hizmetler sınıfında bir kadroya naklen atanmayı talep ettiği ve özgeçmişini sunduğu, Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporu'nu ya da Engelli Sağlık Kurulu Raporu'nu dilekçesiyle birlikte muhatap Kurum İdaresine sunmadığı, ilgili dilekçelerinde sağlık durumu nedeniyle tedavisinin Zonguldak'ta yapılması gerektiğini ve pozitif ayrımcılık yapılmasını



talep etmediği, naklen atama taleplerine olumlu cevap verilmemesi üzerine RİMER'e başvurduğu ve bipolar duygu durum bozukluğu nedeniyle Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde tedavisinin sürdüğünü, tedavisi için sürekli Bartın'dan Zonguldak'a gidip gelmek zorunda kaldığını, aile desteğine ihtiyacı olduğuna dair Durum Bildirir Raporu olduğunu ve ailesinin Zonguldak'ta ikamet ettiğini belirterek özel durumu nedeniyle naklen tayin olma talebinin bu bilgiler ile birlikte değerlendirilmesini talep ettiği tespit edilmiştir.

**26.** Başvuranın naklen atanmak istediği Üniversite Rektörlüğü tarafından sunulan yazılı görüşte, Cumhurbaşkanlığına verilen atama izin sayısının Üniversiteden ayrılan personel sayısından az olması nedeniyle önceliğin personel açığı olan birimlere verildiği, memur alımları için öncelikle KPSS ile atama yapıldığı, ilgili kadrolara yerleşmeyen olduğu takdirde naklen geçiş taleplerinin dikkate alındığı, başvuranın 2022 yılında Üniversiteye naklen atama için müracaat ettiği, Personel Daire Başkanlığının 4/7/2022 tarihli ve ... sayılı yazısı ile personel ihtiyacı ve atama izin sayısı göz önüne alınarak naklen atama talebinin uygun görülmediği, 2023 yılı için olan talebinin de 23/5/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile aynı sebeplerle uygun görülmediği ifade edilmiş, başvuranın 2022 ve 2023 yıllarındaki naklen atanma taleplerinin atama izin sayısının yetersizliği ve personel ihtiyacı göz önüne alınarak reddedildiği belirtilmiştir.

**27.** 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). Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun naklen atamaya ilişkin bir kararında 657 sayılı Kanun'un 74'üncü maddesi hükmü gereği kurumlar arası naklen atanma taleplerine ilişkin olarak atanmak istenen ve hâlihazırda çalışılan idarelerin ilgilinin atanması hususunda muvafakatlarının bulunması gerektiğinin açık olduğu ve atama yapacak idare açısından muvafakatin varlığının ancak ön işlem niteliğinde olduğu, davalı idarenin davacıyı kendi kadrolarına naklen atama hususunda takdir yetkisinin bulunduğu ve bu yetkinin kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı olarak kullanıldığına ilişkin dosya kapsamında bilgi ve belgeye rastlanmadığı hususları birlikte değerlendirildiğinde, idarelerin boş bulunan kadrolara atama yapma hususundaki yetkisini belli bir kişi lehine kullanmaya yargı kararı ile zorlanamayacağı belirtilmiştir (Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 2021/2 E. 2021/1155 K. 3/6/2021).

**28.** 657 sayılı Kanun'un 76'ncı maddesinde devlet memurlarının kazanılmış hak aylık ve dereceleriyle başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atanabileceği öngörülmüştür. Dolayısıyla kamu görevlilerinin naklen atanması konusunda idareye oldukça geniş bir takdir yetkisi tanınmıştır. Nitekim idarenin kamu hizmetlerinin etkin işlenmesini sağlamak için hangi gerekliliklere ihtiyaç bulunduğunu tespit edebilmek yönünden en iyi konumda bulunduğu açıktır. (...) Anayasa veya kanunlarda kamu görevlilerine coğrafi teminat verilmemiştir (AYM, *Elif Güneysu*, B. No: 2017/31733, 7/10/2021, para.

48-51). Aynı Kanun'un "Engelli personel *çalıştırma yükümlülüğü*" başlıklı 53'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre "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.*" Bu kapsamda somut olayda, başvuranın 2022 yılına dair naklen atama için muvafakat aldığı ancak 2023 yılı için muvafakat almamış olduğu, naklen atanmak istediği Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinin 657 sayılı Kanun'da öngörülen oranın üstünde engelli personelinin olduğu, engelli personel açığının ve bilgisayar işletmeni açığının bulunmadığı, muhatap Kurumun her yıl için Cumhurbaşkanlığınca verilen atama izniyle sınırlı olarak naklen atama taleplerini değerlendirdiği ve bu konuda takdir yetkisinin olduğu anlaşılmış, başvuran dışarıdan gördüğü ve duyduklarına istinaden herhangi bir zaman diliminde muhatap Kuruma naklen tayin olmuş memurlara denk gelmekte olduğunu belirtse de bu duruma ilişkin ortaya herhangi bir emare ya da somut veri koymadığı, muhatap Kuruma 2022 yılı için verilen atama izin sayısının 15, 2023 yılı için verilen atama izin sayısının 8, 2021-2023 yılları arasında naklen atama ile geçiş yapan personel sayısının 4 olduğu, naklen atamaya ilişkin mevzuat hükümlerine göre İdarenin her yıl için öngörülen atama izin kotasını doldurma yükümlülüğünün olmadığı, naklen atama ile geçiş yapan 4 personelin hemşire, uzman tabip, tekniker ve şube müdürü kadrolarına atanmış oldukları ve son 3 yıl içerisinde bilgisayar işletmeni kadrosuna naklen atama ile geçiş yapan personelin bulunmadığı tespit edilmiştir.

**29.** Buna ek olarak 2023 yılı E-KPSS Kılavuzu Lisans ve Ön Lisans Mezunlarının Tercihleri Arasında Gösterebileceği Kadrolar (2023 E-KPSS/Kura Tercih) Tablosu incelendiğinde, Zonguldak ilinde 2023 yılı için Gelir İdaresi Başkanlığının 2 veri hazırlama ve kontrol işletmeni, Tarım ve Orman Bakanlığının 2 memur, 1 veri hazırlama ve kontrol işletmeni ile 1 bilgisayar işletmeni alımı yapacağını belirtildiği görülmüş, başvuranın naklen atama ile geçiş yapabileceği tek kurumun Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi olmadığı, E-KPSS ile alım yapan Kurumlara yerleşmeyen olduğu takdirde, belirtilen kadrolara naklen atama için başvurabileceği anlaşılmıştır.

**30.** Makul düzenlemenin mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli, uygun değişiklik ve tedbirler olduğu, yukarıda değinilen ilgili yargı kararları ve içtihatlar ışığında dikkate alındığında, İdarenin personel açığı ve ihtiyacı yokken belirli bir kişi lehine naklen atama talebini kabul etmeye zorlanamayacağı değerlendirilmiş, incelenen belgelerden başvuranın durumuna emsal teşkil edebilecek, aynı veya benzer konumda olan başka bir kişinin muhatap Kuruma naklen atama talebinin, başvuranın durumuna kıyasla farklılık teşkil edecek şekilde yerine getirildiğine dair bir emare ya da bilginin bulunmadığı, bu nedenle başvuranın naklen atama talebinin gerçekleştirilmemesinin başvurana özgü olarak engellilik ve sağlık temelinde ayrımcı bir muamele teşkil etmediği anlaşılmıştır.

**31.** Başvuranın Bakanlıklarda çalışan engelli personelin rahat bir şekilde tayin işlemlerini tamamladığı ve bu personele pozitif ayrımcılık yapıldığı, üniversite engelli idari personelinin ise sadece naklen geçiş yoluyla tayin olabildiği iddiasına ilişkin olarak yapılan incelemede, her Bakanlığın ayrı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin olduğu, incelenen yönetmeliklerin hepsinde atanmak istenilen yerde uygun kadro imkânı ve personel ihtiyacı olması şartının öngörüldüğü ve ataması merkezden yapılan 657

sayılı Kanun'a tabi personel, taşra teşkilatında görev yapan personel, merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı kuruluşlarda görev yapan personel gibi farklı personel gruplarını kapsadığı, yer değiştirmek isteyen personel için belirli hizmet süresini doldurmuş olmak, disiplin cezası almamış olmak, uzman eğitimini tamamlamış olmak gibi şartların öngörüldüğü, sağlık ve engellilik durumu nedeniyle olan naklen atamalarda da münhal kadro, hizmetin gereği, kamu yararı gibi şartların öngörüldüğü tespit edilmiştir. Netice itibarıyla naklen atama konusunda Bakanlıklar arasında dahi farklı düzenleme ve şartların öngörülmüş olduğu, aynı şekilde yükseköğretim kurumlarında da her yükseköğretim kurumunun naklen atamaya ilişkin farklı bir yönergesinin bulunduğu, dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanun'a tabi memur kadrolarında çalışanların naklen atamasına ilişkin düzenlemelerin, Bakanlıklara bağlı çalışan personelin naklen atamasına ilişkin düzenlemelerden farklı olmasının tabii olduğu değerlendirilmiştir.

**32.** Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasında engellilik ya da sağlık durumu nedeniyle farklı bir muamele olmadığı, başvuranın atanmaya ilişkin hükümleri kabul ederek memuriyete başladığı, 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 ya da sağlık durumuyla ilişkili olmadığı anlaşılmıştır.

**33.** 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 ve sağlık temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

## **V. KARAR**

**A.** Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

**B.** Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

29/2/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Av. Aليان TIRYAKI  
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan  
(Görevli)

**e-imzalıdır**

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi