

26.03.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/2034
Toplantı Tarihi/Sayısı : 12.03.2025/240
Karar Numarası : 2025/154
Başvuran : İ.S.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın atamasının yapıldığı işyerinin engel durumuna uygun olmaması nedeniyle ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle:

a. Ortopedik engelli olduğunu ve tekerlekli sandalye kullandığını, 2024 yılı Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) sonucunda Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nün 16/4/2024 tarihli ve ... sayılı Olur'u ile atamasının yapıldığını,

b. EKPSS 2022-2 tercih döneminde Adalet Bakanlığının Akhisar'da kadro açtığını, kendisinin Akhisar'da ikamet etmesi, Akhisar Adliyesinin evine yakın olması, şehir merkezinde olması ve erişilebilir olması nedeniyle Akhisar'ı tercih ettiğini ve atamasının Akhisar'a yapıldığını,

c. Evrak tesliminde sunduğu Durum Bildirir Raporunda tekerlekli sandalye kullandığının açıkça belirtilmesine rağmen Akhisar Açık Ceza İnfaz Kurumuna atandığını, Kurumun şehir merkezinden çok uzakta olması ve cezaevine servis yapan servis firmasının tekerlekli sandalye kullanıcılarına yönelik servis aracı olmaması nedeniyle işe taksi ile gidip geldiğini, taksi ile gidip gelmesinin kendisini hem sağlık durumu hem de maddi açıdan zorladığını,

ç. Bunun dışında cezaevinin içinde bulunan binalarda koridorların ve kapıların dar olması ve her kapıda eşik bulunması nedeniyle tekerlekli sandalyesi ile hareket edemediğini, bu zorlukları ve cezaevinde yaşadığı bazı sıkıntılarını belirterek Akhisar Adliyesine atanmayı talep ettiğini, ancak Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından talebinin reddedildiğini ve şehir merkezinde bulunan Akhisar

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Denetimli Serbestlik binasına geçişinin kabul edileceğinin belirtildiğini, kendisinin de yer değiştirme hakkını kullanarak Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne geçiş yaptığını,

d. İlk iş gününde Kurum binasının çok eski olduğunu gördüğünü, içeride asansör olmadığını ve Kurum girişinde basamaklar olduğunu, bina içinde engelli tuvaleti olmadığını, tuvalet gibi hayati bir ihtiyacı dahi karşılayamadığını, geçici görevde bulunduğu Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğünün kiralık binada hizmet vermesi, engel durumuna uygun tadilat ve tamirat işlerine de mülk sahibi tarafından izin verilmemesi nedeniyle engelli ihtiyaçları için gerekli olan çalışmaların yapılamadığını, kurum binasında sadece kapı eşiğinde danışmanlık hizmeti yürütmekte olduğunu, bu görevin eğitim durumu ile bağdaşmadığını, tüm gün boş durmasının kendisini körelttiğini ve motivasyonunu düşürdüğü için depresif ruh haline girmesine neden olduğunu, bu sorunlarını içeren bir dilekçe ile Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden Akhisar Adliyesine geçmek için 23/5/2024 tarihinde istekte bulunduğunu,

e. Muhatap tarafından talebine karşılık 30/5/2024 tarihinde ret cevabı geldiğini iddia etmekte ve geçici görevde bulunduğu Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğünün binasının veya Akhisar Açık Cezaevinin engel durumuna uygun olmaması nedeniyle bu kurumların engeline uygun olarak düzenlenmesine kadar geçici olarak engeline uygun, erişilebilir bir kurumda hizmet etmesinin sağlanmasını talep etmektedir.

3. Muhatap Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Akhisar Açık Ceza İnfaz Kurumuna ait binaların çoğunlukla tek katlı olduğu, sadece ana binanın zemin üzerine 2 kattan oluştuğu, bu binalarda bina içi dikey erişimin; ana binada merdivenler ve her kata ulaşan asansör ile diğer binalarda ise merdiven ile sağlandığı, girişinde merdiven olan bütün binalarda makul ölçülere sahip engelli rampaları ve demir korkulukların bulunduğu, bina içlerinde de engelli personelin yatay ve dikey erişimini kısıtlayacak bir durum bulunmadığı, bütün koridor ve odaların engellilere uygun nitelikte inşa edildiği, yatay ulaşımında herhangi bir yükseklik veya engel bulunmadığı,

b. Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğünün Akhisar Adliye binasında yeterli yer olmaması sebebi ile kiralık bir binada hizmet vermekte olduğu, binanın zemin üzerine 4 kattan oluştuğu, asansör ve engelli tuvaletinin bulunmadığı,

c. Akhisar Açık Ceza İnfaz Kurumu ana binasında bulunan asansörün erişilebilirlik şartlarını taşıdığı, asansör kabini içerisinde yer alan butonların yatay olarak dizayn edildiği, asansör çağırma butonlarının da makul yükseklikte ve engellilerin erişimine olanak sağlayacak şekilde yapıldığı, ayrıca asansör giriş ve çıkışını engelleyecek bir eşik veya yükseltinin de bulunmadığı,

ç. Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde yatay erişimin zemin kattan giriş ile sağlandığı, dikey erişimin ise merdivenler ile sağlandığı, başvurunun göreve başladığı tarihten sonra öncelikle seyyar engelli rampası yaptırıldığı, başvuranın Kuruma kolay bir şekilde giriş çıkış yapabileceği polis noktasında danışman olarak görevlendirildiği,

d. Kurum bünyesinde çalışan engelli personelin görevlendirmelerinde izlenen usul ve prosedüre ilişkin olarak Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği başlıklı Ek 3' üncü maddesinde engelli personelin kurum içi yer değişikliklerine ilişkin düzenleme yapıldığı, bu düzenlemede kurumlar arası naklen atamaya ilişkin bir hükme yer verilmediği,

e. Adliyelere atanma veya geçici görevlendirilme işlemlerinin Genel Müdürlüğün uygun görüşü alınmak suretiyle Personel Genel Müdürlüğünce yapıldığı,

f. Başvuranın Akhisar Açık Ceza İnfaz Kurumunda görev yapmakta iken 8/5/2024 tarihli dilekçesi ile engelli personel statüsünde görev yaptığını, tekerlekli sandalye kullandığını, Kuruma servis araçları ile ulaşım sağlayamadığını belirterek Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne naklen atanma talebinde bulunduğu, başvuranın aday memur olması nedeniyle naklen atanma talebi uygun görülmemekle birlikte mazeretine istinaden Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in Ek 3 üncü maddesi gereğince 14/5/2024 tarihli ve ... sayılı Bakanlık Olur'u ile Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne geçici olarak görevlendirmesinin yapıldığı ve mağduriyetinin giderildiği belirtilmiştir.

4. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin üçüncü fıkrası "*Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir (...)*" hükmünü haizdir. Anılan düzenleme çerçevesinde başvuranın engel durumuna uygun görevlendirme talebi karşısında muhatap Kurum uzlaşmaya davet edilmiştir. Muhatap tarafından sunulan görüş yazısında başvuranın Akhisar Adliyesine görevlendirilme talebinin karşılanması halinde yapılacak farklı bir uygulamanın benzer durumda olan diğer tüm personele emsal teşkil edeceği ve bu durumun da kurumlarda yürütülen işlerde aksaklık oluşmasına sebebiyet verebileceği hususu belirtilmiş olsa da başvuran tarafından 25/12/2024 tarihinde kurumsal elektronik posta aracılığı ile talebinin yerine getirildiği belirtilerek başvurunun sonlandırılmasını talep edilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (...) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz... Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

6. 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."

7. 6701 sayılı Kanun'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine göre 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 etmektedir.

8. 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. (...)"

9. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri "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" olarak sıralanmıştır.

10. 6701 sayılı Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesinin bir ve ikinci fıkraları şöyledir:

"(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal

menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.”

11. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek”le görevli olduğu düzenlenmiştir.

12. 24/10/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Karar türleri” başlıklı 65’incimaddesi şöyledir:

“Kurum, yapılan başvuru veya resen inceleme kapsamında yaptığı inceleme ve araştırma sonucunda incelenemezlik kararı, gerekçeli kabul edilmezlik kararı, gönderme kararı, ihlal kararı, idari yaptırım kararı, uzlaşma kararı, ret kararı ve karar verilmesine yer olmadığına dair karar verir.”

13. Mezkûr Yönetmelik’in “Uzlaşma kararı” başlıklı 71’inci maddesi şöyledir:

"Başvuru konusu talebin hakkında başvuru yapılan ilgili tarafça yerine getirildiğinin Kuruma bildirilmesi hâlinde veya başvurunun 52’nci maddeye göre çözüme kavuşturulduğunun anlaşılması halinde uzlaşma kararı verilir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası, “Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. 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.” Başvuru dilekçesi ve eklerinden başvuranın 21/25/2024 tarihinde muhatap Kurumdan başvuru konusu uygulamanın düzeltilmesi yönünde talepte bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle başvuranın ilgili tarafa başvuru koşulunu yerine getirdiği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvurunun Kurumumuzca esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

15. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Avrupa İnsan Hakları

Sözleşmesi'nin 14'üncü maddesine göre; “*Bu Sözleşme’ de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.*”

16. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak 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). Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da AİHM içtihatlarına paralel olarak 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). Dolayısıyla 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 muameleye tabi tutulan kişiye aşırı ve olağanın ötesinde bir külfet yüklenmediği hâllerde eşitlik ilkesi ihlal edilmeyecektir (AYM, *Burcu Reis*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 50).

17. Somut olayda başvuran fiziksel engeli dolayısıyla tekerlekli sandalye ile mobilize olduğunu, 2024 yılı EKPSS sonucuna istinaden atamasının yapıldığını, ilk çalışma yeri olan Akhisar Açık Ceza İnfaz Kurumunda çalışma koşullarının engel durumuna uygun olmaması nedeniyle yer değişikliği talebinde bulunduğunu, akabinde Akhisar Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne görevlendirildiğini, ancak burada da engelli tuvaleti bulunmadığını ve asansör olmaması nedeniyle hareket kabiliyeti olmayan bir alanda çalışmak zorunda kaldığını, engel durumuna uygun bir yerde çalıştırılma talebinin kabul edilmemesi nedeniyle ayrımcılığa uğradığını ve çalışma hakkının ihlal edildiğini iddia etmektedir.

18 Anayasa'nın 10'uncu maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesi ile kişilerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınırken, 6701 sayılı Kanun ise “*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*” başlıklı 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında “*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*” ifadeleriyle engelliliğe dayalı ayrımcılığı kesin olarak yasaklamaktadır.

19. Çalışma hakkı, hem uluslararası hukukta hem de ulusal mevzuatta güvence altına alınmış bir haktır. Uluslararası hukuk çerçevesinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)'nin 23'üncü maddesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin (ESKHS) 6'ncı maddesi ve Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) 27'nci maddesinde teminat altına almıştır.

20. EHİS'in denetim organı olan Engelli Hakları Komitesi (EHK/CRPD) engelli bireylerin

çalışma hakkının önemini şu şekilde ortaya koymaktadır: “Çalışma hakkı, diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi için temel bir hak niteliğinde olmasının yanında insan onurunun ayrılmaz ve doğal bir parçasını oluşturur. Çalışma hakkı aynı zamanda bireylerin ve ailelerinin yaşamlarını sürdürebilmelerine ve iş özgürce seçildiği yahut kabul edildiği sürece kişilerin gelişimine ve toplum içinde tanınmalarına katkıda bulunmaktadır. Öyle ki anlamlı bir işe sahip olup, çalışmak bir kişinin ekonomik güvenliği, fiziksel ve ruhsal sağlığı, kişisel refahı ve kimlik duygusu için elzemdir.”(EHK, Engellilerin Çalışma ve İstihdam Hakkına Dair 8 Sayılı Genel Yorum, CRPD/C/GC/8, 9/9/2022, para. 2-3).

21. Engellilerin çalışma ve istihdamına ilişkin devletlerin yükümlülükleri EHİS’in 27’nci maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: “Taraflar Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünüleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir ve Taraflar Devletler bunların yanı sıra; (a) İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar. (b) Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dâhil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur (...) (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar...”

22. EHİS’ in 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 kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dahil her türlü ayrımcılığı kapsar." şeklinde tanımlanmaktadır. EHİS’in 5’inci maddesinin üçüncü fıkrası ile Taraflar devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması ile yükümlü tutulmuştur.

23. Ulusal hukukta 7/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinin (d) bendinde 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 kısıtlama" olarak tanımlanmış olup; mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık” başlıklı 4/A maddesinde eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği ve bu doğrultuda alınacak tedbirlerin ayrımcılık olarak değerlendirilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

24. EHİS'in "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinde makul düzenleme "*Engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemelerdir.*" şeklinde tanımlanmıştır. 5378 sayılı Kanun ve 6701 sayılı Kanun'da yer alan makul düzenleme tanımları ile Sözleşme'deki tanım ulusal hukukta da karşılık bulmuştur.

25. Somut olayda başvuranın ataması muhatap Kurum tarafından EKPSS sonucuna istinaden yapılmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen atamalarda uyulması gereken usul ve esaslar Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik ile düzenleme altına alınmıştır. Yönetmelik'in "*İşyerlerinin engellilerin çalışma şartlarına göre düzenlenmesi*" başlıklı 16'ncı maddesi ise "*(1) Kamu kurum ve kuruluşları çalışma yerlerini ve eklentilerini, engellilerin erişebilirliğine uygun duruma getirmek, engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak gerekli tedbirleri almak ve engellilerin görev yaptıkları kadronun gereği olan işleri yapabilmeleri için engel durumlarına göre gerek duyulan yardımcı ve destekleyici araç ve gereçleri temin etmek zorundadır. (2) Engelliler, engelliliklerini artırıcı ve ek engel getirici işlerde çalıştırılmaz.*" hükmünü haizdir.

26. Yukarıda yer verilen ilkeler ışığında kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın işverenlerin engelli bireylerin kariyerlerini geliştirmek için anlamlı olanaklara sahip olmalarını sağlama, engelliler için ayrıştırılmış çalışma ortamlarından uzaklaşmayı kolaylaştırma, orantısız bir külfete neden olmadıkça makul düzenleme taleplerini yerine getirme, tuvaletler dâhil olmak üzere kapsayıcı ve erişilebilir, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları temin etme yönünde sorumlu olduğu ve başvuranın iddialarının bu kapsamda ele alınması gerektiği yönünde şüphe bulunmamaktadır.

27. Başvuran tarafından 25/9/2024 tarihinde Kurumumuza yapılan başvuru incelenmiş; başvuranın engel durumuna uygun bir yerde çalışmasının sağlanması talebinin yer aldığı şikâyeti muhatap Kuruma iletilip, Mezkûr Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrasındaki "*Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ulaştırılır.*" hükmü uyarınca muhataptan yazılı görüşünü sunması istenmiştir. Muhatap tarafından sunulan görüş yazısında başvuranın Akhisar Adliyesine görevlendirilme talebinin karşılanması halinde yapılacak farklı bir uygulamanın benzer durumda olan diğer tüm personele emsal teşkil edeceği ve bu durumun da kurumlarda yürütülen işlerde aksaklık oluşmasına sebebiyet verebileceği hususu belirtilmiş olsa da başvuran tarafından 25/12/2024 tarihinde engel durumuna uygun bir yerde çalışma talebinin yerine getirildiği bildirilerek başvurusunun sonlandırılması talep edilmiştir.

28. Başvuran tarafından, talebinin yerine getirildiğine ilişkin olarak Akhisar Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu Başkanlığının 20/12/2024 tarihli "Görevlendirme Kararı" sunulmuştur. Karar incelendiğinde muhatap Kurumun 2/12/2024 tarihli ve ... sayılı-6/12/2024 tarihli ve ...

sayılı yazılarından başvuranın Akhisar Adliyesinde geçici görevlendirme talebinin uygun görüldüğü ve akabinde Komisyon Kararı ile Akhisar Adliyesi ... Biriminde göreve başlatıldığı anlaşılmıştır.

29. Somut olayda başvuru konusu talebin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in “*Başvuru konusu talebin hakkında başvuru yapılan ilgili tarafça yerine getirildiğinin Kuruma bildirilmesi halinde uzlaşma kararı verilir.*” düzenlemesine yer veren 71’inci maddesi uyarınca çözüme kavuşturulduğu ve bu çerçevede başvurunun uzlaşmayla sonuçlandığı kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda UZLAŞMA KARARI VERİLMESİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

12/3/2025 tarihinde Saffet BALIN'ın karşı oyu ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

Av. A. 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

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi
(İzinli)

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

Ek: 2025/154 İ.S. Kurul Kararı Saffet BALIN Karşı Oyu (1 Sayfa)

20.03.2025

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : İ.S.
Karar Numarası : 2025/154

6701 sayılı Kanunu’nun 18’inci maddesinin üçüncü fıkrası; “*Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir...*” hükmünü haizdir.

Hükmün açık ifadesinden anlaşılabileceği üzere bir başvurunun uzlaşma yoluyla sonuçlandırılabilmesi için Başkan’ın daveti ve tarafların konuya ilişkin iradesinin uyuşması gerekmektedir.

Somut olayda Kanun'un ifade ettiği prensiplere uygun bir uzlaşma prosedürü işletilmediğinden sayın çoğunluğun görüşüne iştirak edilememiştir.

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :