

21.05.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/1059
Toplantı Tarihi/Sayısı : 08.04.2025/241
Karar Numarası : 2025/190
Başvuran : M.B.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Türk Patent ve Marka Kurumu Başkanlığı
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından düzenlenen Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı'nda makul düzenleme yapılmadığı, % 90 görme engelli olan başvurana yazılı ve sözlü sınav aşamalarında farklı muamelelerde bulunduğu dolayısıyla engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. % 90 görme engelli olduğunu ...sicil numarası ile Türk Patent ve Marka Kurumunda ... kadrosunda görev yapmakta olduğunu,

b. 30/4/2023 tarihinde açılan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı'na katıldığını, sınava başvurusundan sonuç tarihine kadar kendisine çeşitli zorlukların çıkarıldığını, sınava başvuru kriterlerini taşımadığı öne sürülerek başvuru hakkına engel olunmak istendiğini, kişisel gayretiyle mevzuata göre sınava girmesinin mümkün olduğunu ispat ederek sınava girmeye hak kazandığını,

c. Engelli Bireylere Yönelik Sınav Uygulamalarında ve Engelli Kontenjanında Aranacak Sağlık Şartlarına Dair Yönetmelik uyarınca sınavda rehberlik etmesi için okuyucu ve ek süre talep ettiğini, bu talebi doğrultusunda kendisine verilen okuyucunun diksiyonu iyi olmayan biri olduğunu ve sınavını olumsuz etkilediğini,

ç. Hakkı olan ek sürenin verilmediğini, tüm bu olumsuz yaklaşımlara rağmen sınavdan ... puan ile ...'inci sırada yer alarak başarılı olduğunu, 3/4/2024 tarihinde yapılan mülakat esnasında ... fakültesi mezunu olduğu dile getirilerek küçük düşürüldüğünü, diğer adayların mülakatına Kurum Başkanı girerken kendi mülakatına Kurum Başkan Yardımcısının girdiğini, mülakat esnasında sorulan 3 sorudan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

2'sini doğru yanıtlamış olmasına rağmen objektif ve eşit değerlendirme sağlanmadığı için ...'inci sıraya yerleştirilerek başarısız sayıldığını, sonuç olarak söz konusu sınavda makul düzenleme yapılmadığını, engelliliğe dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmekte ve gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap Türk Patent ve Marka Kurumu Başkanlığından alınan yazılı görüşte özetle:

a. Türk Patent ve Marka Kurumu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nde görevde yükselme suretiyle atama yapılacak kadroların belirtildiği, söz konusu "... kadrosu için atamaya ilişkin usul ve esasların anılan Yönetmelik kapsamında belirlendiği,

b. Başvuran hakkında Sınav Kurulu'nun 24/3/2023 tarihli ve ... sayılı kararı uyarınca Kurum Yönetmeliği'nin 7'nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan "... bilgisayar işletmeni tekniker, memur ve teknisyen kadrolarında ayrı ayrı ya da birlikte en az on yıl hizmette bulunmak ... " şartını "... kadrosunda çalışmış olması nedeniyle (Başvuranın Kurumda ..." olarak göreve başlama tarihi: 5/12/2014) aranan hizmet süresine sahip olmadığı için sınava giremeyeceği yönünde karar verildiği, söz konusu kararın 30/3/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile başvurana bildirildiği,

c. Başvuranın 31/3/2023 tarihli dilekçesi ile konuya itiraz ettiği, itiraz üzerine Sınav Kurulu'nun 7/4/2023 tarihli ve ... sayılı kararı uyarınca sınava girmesi yönünde karar verildiği ve başvuranın hak kaybına uğramadığı,

ç. Ayrıca sınava giren iki personelin daha başvurularının reddi üzerine tekrar yapılan inceleme sonucunda sınava girmeleri yönünde karar verildiği ve dolayısıyla başvuranın diğer adaylara kıyasla farklı bir muameleye maruz kalmadığı,

d. "... kadrosunu asil olarak kazanan adaylar incelendiğinde toplamda sekiz adayın ... fakültesi mezunu olduğu, dolayısıyla ilgilinin itiraz dilekçesinde belirtildiği gibi ... fakültesi mezunu olduğu ifade edilerek küçük düşürücü bir muameleye maruz kalmasının söz konusu olmadığı,

e. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik'in 16'ncı maddesinde; "Kurumlar, gerekli şartları taşıyan ve atama yapılacak görevi yapabilecek durumda bulunan engellilerin sınavlarının yapılabilmesi için gerekli tedbirleri alırlar." hükmünün, Kurum Yönetmeliği'nin 22'nci maddesinde ise; "Kurum, gerekli şartları taşıyan ve atama yapılacak görevi yerine getirebilecek durumda bulunan engellilerin sıvalarının yapılabilmesi için gerekli önlemleri alır." hükmünün bulunduğu; ayrıca Engelli Bireylere Yönelik Sınav Uygulamalarında ve Engelli Kontenjanında Aranacak Sağlık Şartlarına Dair Yönetmelik'in "Amaç ve Kapsam" başlıklı 1'inci maddesinde; "Bu Yönetmelik; yükseköğretim geçişte Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı tarafından yapılan merkezi sınavlar ve yükseköğretim kurumları tarafından yapılan özel yetenek sınavları ile yükseköğretim programlarındaki ders geçmeye yönelik sınavlarda engelli bireylere yönelik sınav uygulamalarından ve engelli kontenjanlarından

yararlanacak olan aday ve öğrencilerin sağlık şartlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.
" hükmünün bulunduğu,

f. Anılan mevzuat hükümleri uyarınca sınavı gerçekleştiren ... Üniversitesine 10/4/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile başvuranın görme engeli olduğunun, sınavda kendisine soruları okuyacak, işaretleyecek ve yardımcı olacak bir personelin görevlendirilmesi ile başvuranın durumuna uygun bir sınıfın hazırlanması gerektiğinin bildirildiği, ilgilinin sınava alınan önlemler doğrultusunda girdiği, sonuç olarak anılan Yönetmelik hükmü gereği gerekli önlemlerin alındığı ve ilgilinin diğer adaylardan ayrı bir sınıfta engelli adayların durumuna uygun bir ortamda sınava girdiği,

g. İlgilinin ek süre talebine ilişkin olarak gerçekleştirilen Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı'nın amaç ve kapsamının farklı nitelikte olduğu, konuyla ilgili çerçeve Yönetmelik ve Kurum Yönetmeliği'nde de ek süre ile ilgili bir hüküm bulunmadığı, yapılan yazılı ve sözlü sınavın Kurum Yönetmeliğinin ilgili maddeleri kapsamında gerçekleştirildiği,

ğ. Sınav Kurulu'nun Kurum Yönetmeliği'nin 16'ncı maddesine istinaden 5 asıl ve 3 yedek üyeden oluştuğu, asil üyelerden birinin sınava katılamaması halinde ilgili madde gereğince yerine yedek üyenin katılım sağlayacağı, Sanayi ve Teknoloji Bakanının Kurum ve Sınav Kurulu Başkanı Prof. Dr. Z.D. ile toplantısı olması nedeniyle, Kurum Başkanı'nın 3/4/2024 tarihinde başvurudan bir önceki adayın sözlü mülakatının başlangıcından itibaren toplam 12 adayın mülakatına katılamadığı ve yerine ilk yedek üyenin katıldığı,

h. Sözlü sınava giren adayların, Kurum Yönetmeliği'nin 13'üncü maddesi uyarınca Sınav Kurulu'nun her bir üyesi tarafından; a) Sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi, b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü c) Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu, ç) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı, d) Genel kültürü ve genel yeteneği, e) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı esas alınarak yüz tam puan üzerinden değerlendirilmeye alındığı,

ı. Sınav Kurulu'nun tüm adayları sadece sorulara vermiş olduğu cevaba göre değil, bahsi geçen diğer konu başlıklarına istinaden de değerlendirdiği ve sözlü sınav puanı verdiği, ayrıca başvuranın 5/12/2014 tarihinde "... olarak Kurumda göreve başladığı, Kurum'un 2020 yılında açmış olduğu sınav sonucunda "..." kadrosuna 30/10/2020 tarihinde atamasının yapıldığı, sonuç olarak başvurana karşı mevcut sınavda ve geçmiş sınavlar da dahil olmak üzere engelliliğine dayalı hiçbir şekilde negatif yönde ayrımcı bir tutum sergilenmediği ve yapılan sınavın mevzuata uygun şekilde tamamlandığı ve sonuçlandırıldığı belirtilmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle; çalışma hayatında engellilik temelinde ayrımcılık yasağı ile makul düzenleme kapsamındaki uluslararası ve ulusal mevzuata yer verilmekte ve başvuru dilekçesinde yer alan iddia ve taleplerini yinelenmektedir.

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 korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır."

7. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

"(1)Bu Kanunun uygulanmasında; ... d) 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, e) Dolaylı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını, f) 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...i) 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."

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 ... (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. ”

9. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesi şöyledir:

“(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: ... ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık ...f) Makul düzenleme yapmama”

10. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesi şöyledir:

“(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. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür...”

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

12. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

“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.”

13. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Başvuru hakkı” başlıklı 30’uncu maddesi şöyledir:

“(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 kişilerinin, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen her gerçek veya tüzel kişi, ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiası ile Kuruma başvurma hakkına sahiptir...”

14. Mezkûr Yönetmelik'in "Başvurunun konusu" başlıklı 31'inci maddesi şöyledir:

"Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında cinsiyet, ırk, renk, din, dil, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı ihlalleri başvurunun konusunu oluşturur."

15. Yönetmelik'in "Ön incelemenin yapılması" başlıklı 48'inci maddesi şöyledir:

"(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; ... d) Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilip edilmediği yönlerinden incelenir..."

16. Yönetmelik'in "Karar türleri" başlıklı 65'inci maddesi şöyledir:

"(1) 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."

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

17. 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 fıkrasında "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 da başvuruları kabul edebilir." hükmü yer almaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Başvuran, muhataba yaptığı başvuruya ilişkin belgeleri dosyaya eklemiştir. Bu kapsamda başvuranın ayrımcılık yasağının ihlali niteliğinde olduğunu iddia ettiği uygulamanın düzeltilmesi için muhataba başvurduğu; muhatabın başvuranın talebini reddettiği değerlendirilmiş olup başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu sonucuna varılmıştır.

18. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de özel olarak düzenlenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) 2'nci maddesi şöyledir: "Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir." Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin (MSHS) 2'nci maddesine göre "Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayrım gözetilmeksizin yasalarca eşit

derecede korunur. Bu bakımdan yasalar her türlü ayrımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi her bağlamda ayrımcılığa eşit ve etkili korumayı temin edecektir.” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) 14’üncü maddesine göre ise “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.”

19. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak şeklinde 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). AİHM’e göre, farklı muamele, nesnel ve makul bir gerekçeye sahip değilse yani meşru bir amaç gütmüyorsa veya muamele kapsamında kullanılan araçlar ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmuyorsa ayrımcı bir nitelik kazanmaktadır (AİHM, *Mazurek/Fransa*, B. No: 34406/97, 1/5/2020, para. 48).

20. Anayasa Mahkemesine (AYM) göre, Anayasa’nın 10’uncu maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi Anayasa’da güvence altına alınan hak ve özgürlüklerden yararlanılırken nesnel ve haklı bir neden olmaksızın aynı veya benzer durumda bulunan kişilere farklı muamelede bulunulmasını yasaklamaktadır. 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 edilir (AYM, *Nuriye Arpa*, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58).

21. Anayasa’nın 10’uncu maddesi ve 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde, kişilerin hukukten tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınırken, 6701 sayılı 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 yasaklanmıştır. Somut olayda ise % 90 görme engelli olan başvuran tarafından Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği sınavıyla ilgili makul düzenleme yapılmadığı, sınava girmek istediğinde çeşitli engellerle karşılaştığı, sınavı geçmiş olmasına rağmen engelli olduğu için diğer adayların mülakatına Kurum Başkanı girerken kendisinin mülakatına girmediği ve mülakattan elendiği, dolayısıyla engellilik temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı iddia edilmektedir.

22. 6701 sayılı Kanun’a göre engellilik; “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 etkilenmek” olarak tanımlanmıştır. 07/07/2005 tarihli ve 25868 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinde engellilik durumu; “bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamalar”, engelliliğe dayalı ayrımcılık ise; “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 ifade edilmiştir.

23. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’nin (EHİS) “Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik” başlıklı 5’inci maddesinde; *“Taraflar Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraflar Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. Taraflar 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. 6701 sayılı Kanun, EHİS ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile benzer biçimde, *“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 düzenlemeleri”* ifade eden makul düzenlemelerin yapılması gerektiği hususunu düzenlemiş ve bu yükümlülüğe uymamanın bir ayrımcılık türü olduğu kabul edilmiştir.

24. Başvuranın Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı’na yönelik iddia ve taleplerinin çalışma hakkı kapsamında çalışma hayatındaki ilerleme olanaklarıyla bağlantılı bir biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışma hakkı bir işte çalışmanın yanı sıra söz konusu işte ilerleme olanaklarını da kapsamaktadır. Nitekim Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesine göre *“Taraflar Devletler engellilerin uygun bir işte çalışmalarını ve işe devamlarını güvence altına almak ve çalıştıkları alanda ilerlemelerini sağlamak ve böylece topluma katılmalarını veya yeniden katılmalarını desteklemek için tedbirler almalıdır.”* [Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Çalışma Hakkı, Genel Yorum No: 18 (2005), para. 17].

25. Çalışma hakkı gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuat ile güvence altına alınmıştır. İHEB’in 23’üncü maddesinde *“1. Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir. 4. Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.”* ifadelerine yer verilmiştir.

26. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 6’ncı maddesine göre: *“1. Bu Sözleşmeye Taraflar Devletler herkesin çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için*

gerekli tedbirleri alır. Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkım da içerir. 2. Sözleşmeye Taraf Devletlerin çalışma hakkını tam olarak gerçekleştirmek üzere alacağı tedbirler arasında, teknik ve mesleki rehberlik hizmetleri ile öğretim programları yapmak, bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan şartlar içinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve üretken istihdamı sağlamak için gerekli politikaları ve yöntemleri uygulamak da yer alır."

27. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesinde: "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." hükümlerine yer verilmiştir.

28. Somut olayda başvuran % 90 görme engelli olduğunu, Kurum'da ... kadrosunda görev yapmakta olduğunu, 30/4/2023 tarihinde açılan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı'na katıldığını, sınava başvurusundan sonuç tarihine kadar kendisine çeşitli zorlukların çıkarıldığını, sınava başvuru kriterlerini taşımadığı öne sürülerek başvuru hakkına engel olunmak istendiğini, kişisel gayretiyle mevzuata göre sınava girmesinin mümkün olduğunu ispat ederek sınava girmeye hak kazandığını, Engelli Bireylere Yönelik Sınav Uygulamalarında ve Engelli Kontenjanında Aranacak Sağlık Şartlarına Dair Yönetmelik uyarınca sınavda rehberlik etmesi için okuyucu ve ek süre talep ettiğini, bu talebi doğrultusunda kendisine verilen okuyucunun diksiyonu iyi olmayan biri olduğunu ve sınavını olumsuz etkilediğini, hakkı olan ek sürenin verilmediğini, tüm bu olumsuz yaklaşımlara rağmen sınavdan ... puan ile ...'inci sırada yer alarak başarılı olduğunu, 3/4/2024 tarihinde yapılan mülakat esnasında ... fakültesi mezunu olduğu dile getirilerek küçük düşürüldüğünü, diğer adayların mülakatına Kurum Başkanı girerken kendi mülakatına Kurum Başkan Yardımcısının girdiğini, mülakat esnasında sorulan 3 sorudan 2'sini doğru yanıtlamış olmasına rağmen objektif ve eşit değerlendirme sağlanmadığı için ...'inci sıraya yerleştirilerek başarısız sayıldığını, sonuç olarak söz konusu sınavda makul düzenleme yapılmadığını, engelliliğe dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmektedir.

29. Başvuranın okuyucu ve ek süre talebinin makul düzenleme yapma yükümlülüğü kapsamında incelenmesi gerektiği, başvuranın sınava girmesinin çeşitli yollarla engellendiği, engelli olması nedeniyle mülakattan elendiği ve diğer adayların mülakatına Kurum Başkanı girerken kendi mülakatına Kurum Başkan Yardımcısının girdiği iddiaları engellilik temelinde doğrudan ayrımcılık yasağının ihlali iddiası olarak incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

30. Başvuranın iddialarının ve taleplerinin dayanağı olarak gösterdiği makul düzenleme yapma yükümlülüğü, işverenler, mal ve hizmet sunanlar ve kamu makamları gibi yükümlülük altında olanlar tarafından engelli bireyler için söz konusu olan engellerin kaldırılması adına gerekli düzenlemelerin hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Makul düzenleme hayata geçirilirken ilgili kişilerin bireysel özellikleri ve mevcut durumun koşulları göz önünde tutularak en uygun çözümün hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Makul düzenleme, farklı özelliklere sahip kişilerin insan hak ve özgürlüklerinden yararlanma bakımından fırsat eşitliğine sahip olmalarını sağlamak üzere, erişilebilirlik kurumunu tamamlayan bir araçtır. Makul düzenlemede yükümlülüğün ortaya çıkması bakımından makullük testi gündeme gelmektedir (TİHEK, B. No: 2021/459; K. No: 2022/435, 28/6/2022).

31. Bu kapsamda makul düzenleme yükümlülüğünün uygulanması için gerekli unsurlar engellilerin insan haklarını kullanmaları ve yararlanmaları üzerinde etkili olan engellerin ilgili engelli bireyle diyalog halinde belirlenmesi ve kaldırılması; bir düzenlemenin yasal olarak veya uygulamada uygulanabilir olup olmadığının değerlendirilmesi, düzenlemenin ilgili (yani gerekli ve uygun) olup olmadığı veya söz konusu hakkın gerçekleşmesini sağlamada etkili olup olmadığının değerlendirilmesi, düzenlemenin yükümlülük sahibine ölçüsüz veya aşırı bir yük getirip getirmediğinin değerlendirilmesi, makul bir düzenlemenin ölçüsüz ya da gereğinden fazla külfetli olup olmadığının belirlenmesi kullanılan araçlar ile söz konusu hakkın kullanılmasını ifade eden amaç arasındaki orantısal ilişkinin değerlendirilmesi ve eşitliğin teşvik edilmesi ve engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması temel amacına ulaşmak için makul düzenlemenin yerinde olduğunun temin edilmesi, ilke olarak masrafların engelli bireylerden talep edilmemesi ve makul düzenleme yükümlülüğünün ölçüsüz veya aşırı olduğu iddia edildiğinde ispat yükünün yükümlülük sahibine ait olmasının sağlanması olarak sıralanmaktadır [Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 26].

32. Düzenleme için yükümlülük sahibinin engelli bireyle diyaloga girmesi makul düzenlemeye ihtiyaç duyan kişinin muhatabına bildirim yapması anlamına gelmektedir. Öte yandan, makul düzenleme yükümlülüğü potansiyel bir yükümlülük sahibinin söz konusu kişinin haklarını kullanmanın önündeki engelleri kaldırmak için bir düzenlemeye ihtiyaç duyabilecek bir engeli olduğunu fark etmesi gerektiği durumlarda da uygulanmalıdır [Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 24/b]. Makul düzenleme yükümlülüğü kapsamında fırsat eşitliğini sağlamak üzere sınavlarda engelli adaylara yönelik düzenlemelerin yapılması büyük önem taşımaktadır. Sınavlarda uygulanan makul düzenlemeler engel türüne göre farklılaşmakla birlikte genellikle ek süre verilmesi, sınava tek başına ya da küçük gruplarla girmek gibi dikkati dağıtacak unsurlardan arındırılmış sınav ortamı; sınavın büyük puntolu metinler, Braille alfabesi, metin veya ekran okuyucu gibi alternatif yöntemlerle uygulanması; sınav esnasında ihtiyaç duyulan araç gerecin sağlanması veya fiziksel olarak özel duruş pozisyonlarının sağlanması gibi fiziksel düzenlemeler; bilgisayar, hesap makinesi, karalama kâğıdı, grafik kâğıdı gibi gerekli sınav desteklerinin sağlanması; sınava kısa süreli ara verme saati durdurma molaları, sınavlar arası molalar, sınav sırasında molalar, ihtiyaca göre farklı tarih veya saat uygulaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede makul düzenleme kapsamındaki uygulamalar, engelli bireylerin sınav şartlarında diğer bireylerle eşit şartlara getirilmesini amaçlamaktadır. Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı'nda makul düzenleme yapılması 18/4/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'in "*Engellilerin sınavları*" başlıklı 16'ncı maddesi "*Kurumlar, gerekli şartları taşıyan ve atama yapılacak görevi yapabilecek durumda bulunan engellilerin sınavlarının yapılabilmesi için gerekli tedbirleri alırlar.*" hükmüne dayanmaktadır. Türk Patent ve

Marka Kurumu Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği'nin 22'nci maddesinde ise; *"Kurum, gerekli şartları taşıyan ve atama yapılacak görevi yerine getirebilecek durumda bulunan engellilerin sınavlarının yapılabilmesi için gerekli önlemleri alır."* hükmü yer almaktadır. Söz konusu düzenlemelerde görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavlarında hangi engel türüne yönelik ne gibi önlemler alınacağını ayrıntılı düzenlenmediği, her bir adayın engel durumuna göre gerekli önlemlerin tespitin ve yerine getirilmesinin sorumluluğunun idareye bırakıldığı görülmektedir.

33. Muhatap Kurum mevzuat hükümleri uyarınca sınavı gerçekleştiren ... Üniversitesine 10/4/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile Kurum personeli M.B.'nin görme engeli olduğunu, sınavda kendisine soruları okuyacak, işaretleyecek ve yardımcı olacak bir personelin görevlendirilmesini ve başvuranın durumuna uygun bir sınıfın hazırlanması gerektiğinin bildirildiğini, ilgilinin sınava alınan önlemler doğrultusunda girdiğini, sonuç olarak anılan Yönetmelik hükmü gereği gerekli önlemlerin alındığını ve ilgilinin diğer adaylardan ayrı bir sınıfta engelli adayların durumuna uygun bir ortamda sınavı girdiğini iddia etmektedir. Muhatap tarafından görme engelli başvuranın okuyucu talebinin karşılandığı, sınav yerinin bireye uygun hale getirildiği görülmektedir. Her ne kadar başvuran ek süre talebinin yerine getirilmediğini belirtse de muhatap Kurum'un başvuranın taleplerini değerlendirerek uygun gördüğü makul düzenlemeleri yaptığı anlaşılmaktadır. Netice itibarıyla başvuran ile Kurum arasında sınava yönelik olarak iletişim kurulduğu, başvuranın makul düzenleme taleplerinin Kurum tarafından dikkate alındığı görülmektedir. Yapılan makul düzenlemeler neticesinde başvuranın sınavdan ... puan alarak ...'inci sıraya yerleşip başarılı olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla muhatap Kurum tarafından başvuranın talepleri doğrultusunda Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı'nda gerekli makul düzenlemelerin yapıldığı ve engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

34. Başvuran 30/4/2023 tarihinde açılan Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı'na katıldığını, sınava başvurusundan sonuç tarihine kadar kendisine çeşitli zorlukların çıkarıldığını, sınava başvuru kriterlerini taşımadığı öne sürülerek başvuru hakkına engel olunmak istendiğini iddia etmektedir. Söz konusu iddiaya karşı muhatap Kurum ise, Başvuran hakkında Sınav Kurulu'nun 24/3/2023 tarihli ve ... sayılı kararı uyarınca Kurum Yönetmeliği'nin 7'nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan *"... bilgisayar işletmeni tekniker, memur ve teknisyen kadrolarında ayrı ayrı ya da birlikte en az on yıl hizmette bulunmak ... "* şartını *"..."* kadrosunda çalışmış olması nedeniyle (Kurumda *"..."* olarak göreve başlama tarihi: 05.12.2014) aranan hizmet süresine sahip olmadığı için sınava giremeyeceği yönünde karar verildiğini, söz konusu kararın 30/3/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile başvurana bildirildiği, başvuranın 31/3/2023 tarihli dilekçesi ile konuya itiraz ettiğini, itirazın Sınav Kurulu tarafından incelendiğini ve 7/4/2023 tarihli ve ... sayılı kararı uyarınca sınava girmesi yönünde karar verildiğini ve başvuranın hak kaybına uğramadığını, ayrıca sınava giren iki personelin daha başvurularının reddi üzerine tekrar yapılan inceleme sonucunda sınava girmeleri yönünde karar verildiğini, dolayısıyla başvuranın diğer adaylara kıyasla farklı bir muameleye maruz kalmadığını belirtmektedir. Muhatap tarafından dosyaya sunulan deliller incelendiğinde başvuranın sınava girme talebinin ilk başta reddedilmesinin nedeninin sınav koşulları arasında yer alan 10 yıllık süre şartından kaynaklandığı

görülmektedir. İtiraz üzerine Kurum tarafından Hukuk Müşavirliğinden görüş alındığı, sürenin yeniden hesaplanarak başvuranın sınava girmeye engel durumunun olmadığı tespit edildiği görülmektedir. Başvuran itirazının kabul edilmesi sonucu sınava girmiş ve bir hak kaybı yaşamamıştır. Benzer durumda bulunan iki personelin de itiraz sonucu sınava girmeye hak kazandığı görülmektedir. Bu bağlamda başvuranın başvurusunun başlangıçta reddedilmesinin başvuranın görme engelli olması ile ilgili olmadığı, sınava girme şartlarından çalışma süresine ilişkin yaşanan bir ihtilaftan kaynaklandığı, karşılaştırılabilir durumda bulunan iki personelin de benzer bir sorun yaşaması göz önüne alındığında başvurana karşı engelli olması nedeniyle farklı muamelede bulunulmadığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu iddia kapsamında engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

35. Başvuran 3/4/2024 tarihinde yapılan mülakat esnasında ... fakültesi mezunu olduğu dile getirilerek küçük düşürüldüğünü, diğer adayların mülakatına Kurum Başkanı girerken kendi mülakatına Kurum Başkan Yardımcısının girdiğini iddia etmektedir. Söz konusu iddialara karşı muhatap Kurum ise, "... " kadrosunu asil olarak kazanan adaylar incelendiğinde toplamda 8 adayın ... fakültesi mezunu olduğunu, dolayısıyla ilgilinin itiraz dilekçesinde belirtildiği gibi ... fakültesi mezunu olduğu ifade edilerek küçük düşürücü bir muameleye maruz kalmasının da söz konusu olmadığını, Sınav Kurulu'nun Kurum Yönetmeliği'nin 16'ncı maddesine istinaden 5 asıl ve 3 yedek üyeden oluştuğunu, asil üyelerden birinin sınava katılamaması halinde ilgili madde gereğince yerine yedek üyenin katılım sağlayacağını, Sanayi ve Teknoloji Bakanının Kurum ve Sınav Kurulu Başkanı Prof. Dr. Z.D. ile toplantısı olması nedeniyle, Kurum Başkanı'nın 3/4/2024 tarihinde başvurandan bir önceki adayın sözlü mülakatının başlangıcından itibaren toplam 12 adayın mülakatına katılmadığını ve yerine ilk yedek üyenin katıldığını belirtmiştir. Başvuranın ... mezunu olduğu gerekçesiyle küçük düşürüldüğü iddiası, iddianın engellilik temeli ile bağlantısı olmaması nedeniyle incelenmeyecektir. Başvuranın engelli olması nedeniyle mülakatına Kurum Başkanı'nın girmediği iddiasına ilişkin olarak ise Muhatap tarafından dosyaya sunulan tutanaklar incelendiğinde 3/4/2024 tarihinde Kurum Başkanı'nın toplantıda olduğu ve yerine birinci yedek üyenin katıldığı, o gün yapılan toplam 12 mülakata Kurum Başkanı'nın katılmadığı görülmektedir. Bu kapsamda başvurana engelli olması nedeniyle yöneltilmiş farklı bir muamelenin olmadığı değerlendirilmiştir. Dolayısıyla bu iddialar kapsamında da engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

36. Başvuran mülakat esnasında sorulan 3 sorudan 2'sini doğru yanıtlamış olmasına rağmen objektif ve eşit değerlendirme sağlanmadığı için ... sıraya yerleştirilerek başarısız sayıldığını iddia etmektedir. Muhatap Kurum ise sözlü sınava giren adayların, Kurum Yönetmeliği'nin 13'üncü maddesi uyarınca Sınav Kurulu'nun her bir üyesi tarafından; a) Sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi, b) Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade yeteneği ve muhakeme gücü c) Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu, ç) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı, d) Genel kültürü ve genel yeteneği, e) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, esas alınarak yüz tam puan üzerinden değerlendirilmeye alındığını, Sınav Kurulu'nun tüm adayları sadece sorulara vermiş olduğu cevaba göre değil, bahsi geçen diğer konu başlıklarına istinaden de değerlendirdiği ve sözlü sınav puanı verdiği, ayrıca başvuranın 5/12/2014 tarihinde "... " olarak Kurumda göreve başladığı, Kurum'un 2020 yılında açmış olduğu sınav

sonucunda "... " kadrosuna 30/10/2020 tarihinde atamasının yapıldığı, sonuç olarak başvurana karşı mevcut ve geçmiş sınavlarda engelliliğine dayalı hiçbir şekilde negatif yönde ayrımcı bir tutum sergilenmediği ve yapılan sınavın mevzuata uygun şekilde tamamlandığı ve sonuçlandırıldığı belirtilmiştir. Başvuranın yazılı sınavda ... sırada yer aldığı mülakat sonucu ... sıraya gerilediği görülmektedir. Başvuran her ne kadar sınavda sorulan 3 sorudan 2'sine doğru cevap verdiğini iddia etmiş olsa da muhatap Kurum mülakat için tek kriterin sorulan soruya doğru cevap vermek olmadığını dile getirmiştir. Mülakat sırasında her bir adayın Sınav Kurulu üyelerince Kurum Yönetmeliği'nde yer alan kriterler çerçevesinde değerlendirildiği görülmektedir. Söz konusu mülakatta adayların puanlanması ve kazanan adayların belirlenmesi noktasında Sınav Kuruluna tanınmış olan bir takdir yetkisinin olduğu görülmektedir. İdarenin objektif kriterler ortaya koyarak kullandığı takdir yetkisinin içeriğinin denetlenmesi bir yerindelik denetimi olacağından bu konuda bir değerlendirme yapılması Kurumumuzun görev ve yetki alanı dışında kalmaktadır. Başvuranın engelliliği nedeniyle mülakattan elendiği iddiası ise dosyaya bu hususu destekleyici herhangi bir belge, tanık ifadesi sunmadığı için soyut bir iddia olarak kalmaktadır. Dolayısıyla bu iddialar kapsamında da engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

37. Sonuç olarak başvuranın makul düzenleme taleplerinin muhatap Kurum tarafından yerine getirildiği, başvurana engelliliği dolayısı ile herhangi bir farklı muamelede bulunulmadığı dolayısı ile engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

8/4/2025 tarihinde Dilek ERTÜRK'ün karşı oyu ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Aışan TİRYAKİ
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan
(Raporlu)

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

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Ek: 2025/190 M.B. Kurul Kararı Dilek ERTÜRK Karşı Oyu (2 Sayfa)

02.05.2025

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : M.B.
Karar Numarası : 2025/190

Engelli bireylerin çalışma hayatında yükselme olanaklarının desteklenmesi, yalnızca sosyal politikaların bir tercihi olmayıp insan hakları hukukunun bağlayıcı bir yükümlülüğüdür. Bu bağlamda, özellikle Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme engelli bireylerin özgürce seçtikleri bir işte çalışmalarını, istihdam süreçlerinde eşit fırsatlara erişimini, adil terfi imkânlarına sahip olmasını, söz konusu süreçlerin makul düzenlemelerle desteklenmesini ve engellilerin ayrımcılıktan korunmasını açık şekilde garanti altına alırken; Sözleşme'nin denetim mekanizması olan Engelli Hakları Komitesi, engelli bireylerin sadece işe alım süreçlerini değil mesleki gelişimlerini sürdürebilmelerini ve üst kademedeki pozisyonlara ulaşmalarını teminen kapsayıcı politika araçlarının zorunlu olduğunu vurgulamaktadır. Çalışma hayatında engelli bireylerin mesleki gelişimini destekleyen adil performans kriterleri, erişilebilir eğitim olanakları, yönetici pozisyonlara ulaşmaya elverişli kariyer imkânları hem bireyin kendini maksimum düzeyde gerçekleştirmesine hem de toplumsal kalkınmaya ve kurumsal adalete hizmet eder.

Engellilerin çalışma hayatına katılımlarının yanı sıra karar alma mekanizmalarında da etkin bir biçimde yer almaları bir diğer önemli husustur. Toplumsal dönüşümün birer öznesi olarak engelli bireylerin kendi yaşam ve çalışma koşullarına ilişkin söz sahibi olmaları yalnızca güçlendirici ve onarıcı bir sosyal yapıya değil aynı zamanda gerçek anlamda eşitliğin de sağlanmasına da imkân verir.

Somut olayda % 90 görme engelli olan başvuran mevzuata göre sınava girmesinin mümkün olduğu konusunda itirazda bulunarak sınava girmeye hak kazanmış, sınavda ek süre verilmemesine ve kendisi için görevlendirilen okuyucunun diksiyonunun sınavını olumsuz etkilediği ve çeşitli zorluklarla karşılaştığı iddialarına rağmen Muhatap Kurum tarafından yapılan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı'nda ... puan alarak ... sıraya yerleşip başarılı olmuştur. Ancak sözlü sınavda 3 sorudan 2'sine doğru yanıt vermiş olmasına karşın Muhatap Kurum tarafından adayların sadece sorulara vermiş olduğu cevaba göre değil diğer birtakım kriterlere göre de değerlendirildiği gerekçesiyle başvuranın başarı sıralamasının ... sıradan ... sıralamaya gerilediği görülmektedir. Bu durum, başvuranın başarısına ciddi oranda gölge düşürmüştür; başvuranın meslek hayatında en yakın ve önemli ilerleme fırsatından birini kaybetmesiyle sonuçlanmıştır. Sözlü sınav sürecinde Sınav Kuruluna tanınmış bir takdir yetkisinin olduğu ve takdir yetkisinin sınırlarına ve yerinde kullanılıp kullanılmadığına dair bir değerlendirme yapılmasının Kurumumuzun görev ve yetkisi alanında olmadığı şüphesiz kabul edilmelidir. Ancak ayrımcı muameleler her zaman somut ve kolay şekilde belirlenebilir olmamaktadır. Mevcut durumda ise başvuranın kişisel gayretleriyle başarılı olduğu bir sınavda engellilik durumunun başarı sıralamasının gerilemesinde etkili olup olmadığı ve nihayetinde başvuranın çalışma hayatında üst pozisyonlara ilerlemesinde engeli sebebiyle ayrımcı muameleye maruz bırakılıp bırakılmadığı da izahı ve ikna olunması zor hususlardandır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA
Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899
e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No:

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Açıklanan nedenlerle engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği yönündeki çoğunluk görüşüne katılmıyorum.

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No: