

14.07.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/2538
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244
Karar Numarası : 2025/388
Başvuran : Y.Ç.
Başvuran Vekili :
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : ... İl Sağlık Müdürlüğü
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, görme engeli bulunan başvuranın birlikte çalıştığı memurun yazılı olarak görevlendirilmemesi ve memura başka işlerin verilmesi nedeniyle çalışmasının zorlaştığı ve bu sebeple ayrımcılığa maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. % 90 oranında görme engelinin bulunduğunu ve avukat olarak ... İl Sağlık Müdürlüğünde görev yaptığını,

b. Diğer avukatlarla aynı sayıda ve nitelikte dosya baktığını, ... ilindeki icra dosyalarının fazlalığı ve bu işlemlerin sadece bilgisayar ekranında küçük pencerelerde yapıldığı dikkate alındığında görme engelli bir bireyin yardımcı personele ihtiyaç duyacağını açık olduğunu,

c. Geçmişte İl Sağlık Müdürleri tarafından engel durumu gözetilerek memur S.E.'nin kendisine yardımcı olması için sözlü olarak görevlendirildiğini ve adı geçen memur ile beş yıldır çalıştığını, bu süreçte memuru kendisiyle çalışabilmesi için eğittiğini ve çalışmalarının sistemli hale geldiğini, sistemli çalışmanın zamanla güzel sonuçlar verdiğini ve yılsonu verilerine bakıldığında dosyalarda en yüksek başarıya ulaşan avukat olduğunu, buna rağmen engelli olması nedeniyle ayrımcılığa uğrayabildiğini,

ç. Zaman zaman engelliliğe ilişkin mevzuatın dikkate alınmadığını, engelli olması nedeniyle aşağılanabildiğini veya kendisiyle birlikte çalışan memura başka avukatların işlerinin verilerek kendisinin çalışmasının engellenebildiğini, bu gibi durumlarda “*sen dosya bakamazsın sadece şu işleri yap dosyalara biz bakalım*” gibi mevzuata aykırı, ayrımcılık ve aşağılama niteliğindeki cümleler ile karşılaşabildiğini iddia ederek fiili olarak bir memurla çalışıyor olsa da bu durumun bazen ihlal edilmesi ve ihlale açık olması sebebiyle ilgili memurun kendisiyle birlikte çalışması hususunda yazılı olarak görevlendirilmesini talep etmektedir.

3. Muhatap Kurum sunmuş olduğu yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın tek memur ile çalışması hususunun yazılı hale getirilip çalışanlara tebliğ edilmesi ile

ilgili 11/10/2024 tarihli ve ... barkod nolu yazı ile başvuruda bulunduğu, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer mevzuatta kişiye özel memur görevlendirmesi bulunmadığından başvuranın talebinin zımnen reddedildiğini,

b. Cumhurbaşkanlığı tarafından yayımlanan “*Tasarruf Tedbirleri*” konulu 2024/7 sayılı Genelge’nin “*Personel Giderleri*” başlıklı maddesinin “*Mevcut personelin etkin ve verimli çalışmasını sağlamak üzere gerekli tedbirler alınacak, bu personel hizmet standartlarına uygun ve dengeli bir şekilde görevlendirilecek ve atıl personel oluşmasına izin verilmeyecektir. Kanundan doğan mecburi yükümlülüklerin yerine getirilmesi hariç olmak üzere bir önceki mali yılda kadro ve pozisyon sayılarında emeklilik, istifa ve ölüm gibi nedenlerle meydana gelen azalma kadar yeni kadro ve pozisyon ihdas ya da kullanım talebinde bulunulabilecektir.*” hükmünü amir olduğunu,

c. Hukuk Hizmetleri Biriminde çalışan personelin görevlerinin 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname’nin “*Hukuk birimlerinin görevleri*” başlıklı 4’üncü maddesinde sayıldığı, Birimde bulunan personelin 29/11/2024 tarihli ve ... sayılı Sağlık Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Yönergesi’nin “*Büro Personeli*” başlıklı 35’inci maddesi gereğince çalıştığını, yazılı olarak bir görev dağılımı yapılmadığını, memurların avukatların görevleri dolayısıyla verilen iş ve işlemlerde gerekli yazışmaları yaptığını, ayrıca Hukuk Hizmetleri Biriminde çalışan memurlara dair düzenleyici bir idari işlem bulunmadığını,

ç. Hukuk ve Muhakemat Biriminde başvuran dahil görev yapan toplam 15 avukat bulunduğunu, avukatlara yardımcı olmak üzere 3 memurun görevlendirildiğini, Birim tarafından 17/3/2023, 30/10/2023 ve 29/8/2024 tarihlerinde memur talebinde bulunulduğunu,

d. Başvuranın ... ilinde en yüksek başarıya ulaşan avukat olduğunu beyan ettiğini, ancak bunun soyut bir ifade olduğunu, kamu avukatları bakımından bu tür başarı kriterinin mevzuatta ve uygulamada bulunmadığını, ayrıca başvuranın 20/11/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile verilen görevi yapmadığı gerekçesi ile disiplin birimine sevk edildiğini, kamunun uğramış olduğu zararın yapılacak soruşturma neticesinde belirleneceğini,

e. Başvurana dilekçesinde iddia edildiği gibi hiçbir şekilde ayrımcı davranılmadığını, “*sen dosya bakamazsın sadece şu işleri yap, dosyalara biz bakalım*” ifadesinin soyut bir ifadeden ibaret olduğunu, bu ifadenin kim tarafından ne zaman ve nerede kullanıldığının belirtilmediğini, başvuranın söz konusu iddiasından önce dava dosyalarında en yüksek başarıya ulaşan avukat olduğunu beyan ettiğini,

f. Başvurana her zaman pozitif ayrımcılık yapıldığını, başvuranın tüm taleplerinin kamunun imkânları dâhilinde yerine getirildiğini, bu kapsamda başvurana her tür ekipmanın sağlandığını, başvuranın vermiş olduğu dilekçelerle birimin çalışma motivasyonunu düşürmekte olduğunu,

g. Başvuranın İl Sağlık Müdürlüğüne verdiği 19/7/2024 tarihli dilekçesinin ikinci sayfasında “*Memur S... hanım diğer memurlardan farklı olarak benim UYAP sistemimde dosya takibi yapmakta, icra takibi hazırlamakta*” ifadesinin yer aldığını, ancak bu hususların elektronik imza ile şahsi olarak yapılması gereken işlerden olduğunu, birimde görevli hiçbir avukatın e-imzasını kullanarak memurlara Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) sistemi üzerinden dosya takibi, icra takibi yapmasını talep

etmesinin mümkün olmadığını,

ğ. Başvuranın, herhangi bir yazışmasında memur hizmetinden faydalanamadığını belirtmediğini, talebinin kendisine bir memur görevlendirilmesi, bu memurun yazılı olarak görevlendirilmesi ve bu memurun başvuranın verdiği işlerden başka herhangi bir iş verilmemesi şeklinde olduğunu, bu talebinin 657 sayılı Kanun ve diğer mevzuatta herhangi bir dayanağının olmadığını, uygulamada çıkacak sorunların nasıl çözüleceğinin belirsiz olduğunu ve memurların kişiye özgülenmesinin uygulamada görülmediğini,

h. ... ilinde birçok kurumda engel oranı %100 olan çok sayıda görme engelli avukat istihdam edildiğini, buna rağmen bu kurumlarda dahi kişiye özgü memur uygulamasına rastlanılmadığını,

ı. Tüm idari yazışmaların Sorumlu Avukat tarafından yapılmasına rağmen Sorumlu Avukata özgü bir memur dahi bulunmadığını, 1 memurun başvuranla çalışmasının kabul edilmesi durumunda diğer 14 avukatın mağdur olacağını, 7 avukatın 1 memur ile çalışmak durumunda kalacağını, bu durumun da diğer 14 avukat açısından eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edeceğini, bu sebeple engellilik temelinde ayrımcılık yasasının ihlal edilmediğini belirtmiştir.

4. Başvuran, yazılı görüşünde özetle:

a. Anayasa'nın sosyal hukuk devleti, adalet ve eşitlik başta olmak üzere farklı ilkeler doğrultusunda engellileri koruyucu hükümlere yer verdiğini, Anayasa'nın devleti insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmakla, kanun önünde eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla, engellilerin korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirler almakla, bedeni yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmasıyla yükümlü kıldığını ve engelliler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olmayacağını güvenceye alındığını, çalışan engellilerin karşılaşabileceği engel ve güçlüklerin ortadan kaldırılmasının idarenin yükümlülüğü olduğunu, bu bağlamda muhatap Kurum tarafından verilen cevap dilekçesinin tarafına yapılan ayrımcılığın belgesi niteliği taşıdığını,

b. Muhatabın tek memur görevlendirilmesi hususunun 657 sayılı Kanun'da ve diğer mevzuatta yer almadığını belirttiğini ancak bunun gerçeği yansıtmadığını, başta Anayasa'nın 10'uncu maddesi olmak üzere 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun gibi mevzuatta da çeşitli ifadelerin tarafının başvurusunu destekler mahiyette olduğunu,

c. Muhatabın tasarruf tedbirlerine ilişkin 2024/7 sayılı Genelge'ye atıf yaptığını ancak tasarruf tedbirlerinin konuyla bir ilgisinin bulunmadığını, aksine ilgili maddenin kendisi lehine olduğunu, kendisi aleyhine yorumlanmasının sebebinin anlaşılamadığını,

ç. Birimde çalışması için üç ayrı zamanda memur talep edildiğinin belirtildiğini, ... İl Sağlık Müdürlüğünde yeterli memurun mevcut olduğunu ve Birime görevlendirme yapılabilecek kişilerin bulunduğunu, zaman aralıklarına bakıldığında Hukuk ve Muhakemat Birimince yeterli çaba sarf edilmediğinin anlaşıldığını, ayrıca İdarenin de Hukuk ve Muhakemat Birimi ile ilgilenmediğinin görüldüğünü, bu hususların kendisinden kaynaklanmadığını,

d. Muhatabın cevap dilekçesinde yer alan bazı hususlar ile yazı ekinde sunduğu bazı evrakların başvuru konusu ile bir ilgisinin bulunmadığını, bilakis bazı bilgi ve evrakların özel bilgi ve evraklar olduğunu ve kendisini kötü göstermek amacıyla Kurumumuza sunulduğunu, örneğin verilen görevi yapmadığı için disiplin birimine şikayet edildiğinden bahisle sunulan evrağın başvuru ile bir ilgisi

bulunmadığını, ayrıca disiplin süreçlerinin de gizli olduğunu, şikayet konusu hususun haksız yere şikayet edilmesiyle ilgili olduğunu, bu durumun da kendisine yapılan ayrımcılığı ispat ettiğini,

e. Verdiği dilekçelerle birimin motivasyonunu düşürdüğünün iddia edildiğini, bazı hususlarda Birim Sorumlusuna konunun sözel olarak aktarıldığını, çözüm üretilmediğinde dilekçe vermek zorunda kaldığını, yasal hakları ve medeni öğreti doğrultusunda talep dilekçeleri verdiğini, iddia edildiği gibi pozitif ayrımcılık yapılırsa bu kadar dilekçe vermeyeceğini, ayrıca Birimde 2 avukat aleyhine dilekçe yazmak zorunda olduğunu, Birimde toplam 15 avukat olduğu göz önünde bulundurulduğunda ne gibi bir motivasyon zararı oluştuğunun anlaşılmadığını,

f. UYAP sisteminde ekran okuma programı randımanlı çalışmadığı için memur S.E.'nin sistemi kullanırken kendisine yardım ettiğini, icra takibi hazırlayamaması nedeniyle memura UYAP sistemini kullanmayı öğretmesinin ve Kurumun alacaklarının tahsili için icra takibi yaptırmasının doğal olduğunu, şirketlere tebligat yapılması, yapılan taleplerin takibi, dosyanın kesinleştirilmesi gibi işlemlerin kendisi tarafından yapılma olanağının bulunmadığını, memur S.E.'nin kendisinin e- imzasını kullanarak yaptığı işlemleri kendi kontrolünde gerçekleştirdiğini ve Kuruma bir zararı bulunmadığını, söz konusu durumun 6/9/2022 tarihinde tutanak altına alındığını ve tutanağın ekte sunulduğunu,

g. Muhatabın kişiye özel memur uygulamasının mevzuatta yerinin olmaması nedeniyle uygulamada çıkacak sorunların çözümünün ne olduğunun bilinmediğine dair yorumunun hatalı olduğunu, bu duruma herkesin saygı duyup anlayış göstereceğinin ve uygulamada sorun çıkaracak bir konu olmadığını kabul edeceğini, ne gibi bir sorun çıkabileceğinin de anlaşılmadığını,

ğ. Muhatabın yüzde yüz görme kaybı olan ve diğer kurumlarda çalışan avukatlara tek memur görevlendirilmediğine ilişkin verdiği bilginin doğruluğunun teyide muhtaç olduğunu, öyle olsa bile talebinin ihtiyaca binaen hak temelli bir yaklaşıma dayandığını ve lüks olmadığını, baktığı dosya ve takip ettiği icra dosya sayısının çok olması sebebiyle böyle bir talepte bulunmak zorunda kaldığını,

h. Birim Sorumlusunun kendisine memur görevlendirmemesinin kendi takdiri olduğunu, Birimde ihtiyaç duyulan memuru temin edemeyen sorumlu avukatın suçu kendisine atmasının yanlış olduğunu, halihazırda Birimde görev yapan 4 memur bulunduğunu, bu nedenle verilen 3 memur bulunduğu bilgisinin gerçeği yansıtmadığını,

ı. 2019 yılından itibaren tek memurla çalıştığını, ... 2. İdare Mahkemesinde açtığı davada idarenin savunmasında memur G.K.'nin fiili olarak görevlendirildiğinin ifade edildiğini, daha sonra memur değişikliği talep etmesi üzerine Birim Sorumlusunun “*dışarıdan memur bul çalış*” dediğini, bunun üzerine de ... Devlet Hastanesinde görev yapan memur S.E.'nin kendisiyle çalışmak üzere Birimde görevlendirildiğini, o dönem görevli Sağlık İl Müdürünün sözlü talimatıyla konunun halledildiğini,

i. Bazı avukatların bu duruma itiraz ederek sözlü talimatı kabul etmeyeceklerini beyan ettiğini, İl Sağlık Müdürünün yazılı talimata gerek olmadığını ve sözlü talimatının yeterli olduğunu ifade etmesi üzerine konunun kapandığını,

j. Hukuk ve Muhakemat Birimi Sorumlusu Av. A.A. ile arası ne zaman açılırsa aleyhine işlem yapıldığını, geçmiş dönemde fiili olarak memuru kendisinin tahsis ettiğini ve daha sonra

birim içi toplantıda bu durumun yazıya geçirildiğini, buna rağmen kendisiyle ve memuruyla uğraştığını, başvuruya konu talep dilekçesinin zımnen reddedildiği gibi Personel Başkanlığına da üst yazı ile gönderilmediğini, İl Sağlık Müdürüne dahi haber verilmediğini, bu davranışın ayrımcılık teşkil ettiğini ve şikâyetle bulunması nedeniyle Birim Sorumlusu hakkında idari soruşturma başlatılmasından ve Birim Sorumlusunun kendisine husumet beslemesinden kaynaklandığını, tüm bu hususların tarafına yapılan ayrımcılığı ve baskıyı net olarak gösterdiğini iddia ederek engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddialarını yinelemiştir.

5. Başvuran, 30/1/2025 tarihli e-posta ile Kurumumuza iletmış olduğu ek beyanında özetle:

a. 27/1/2025 tarihli ve ... barkod nolu yazıda 29/11/2024 tarihinde yürürlüğe giren Sağlık Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Yönergesi'nin avukatların yapacağı işleri içeren 34'üncü maddesi ve personelin yapacağı işleri içeren 35'inci maddesi çerçevesinde avukatlara yardımcı olacak personellerin yazı ekinde belirlendiğinin belirtildiğini, yazı ekinde yer alan listede birimde görev yapan toplam 15 avukatın 3 memura beşerli grup yapılarak dağıtıldığını, memur S.E. için kendisi dışında 4 avukat daha görevlendirildiğini, ayrıca ilgili memura kendi odasına gelmesinin, beraber iş yapmasının sözle yasaklandığını ve memurun "kimsenin özel işini yapmayacaksın" şeklinde uyarıldığını, bu durumu memurun çekimser davranışlarından anlayarak memura sorması üzerine öğrendiğini,

b. Koordinatör Avukat A.A.'nın kendisiyle aynı grupta olması ve idari işlerinin de bulunması nedeniyle S.E.'nin diğer memurlardan daha yoğun çalışmak zorunda kaldığını, S.E.'ye 4 avukatın işlerinin eklenmesiyle kendisinin çalışma alanının çok daraldığını, özellikle bir veya iki memur aynı anda izin aldığı anda çalışma ihtimalinin çok azaldığını, zorunlu ve acil işleri dışında diğer işlerini ötelemek durumunda kaldığını, zorunlu ve acil olan işleri de kişisel samimiyeti bulunan diğer avukatlardan rica ederek yapabildiğini, bu durumun hem meslek onuruna hem de kişisel ilişkilerine zarar verme ihtimali olduğundan yasal çerçevede çözüme kavuşturabilmek adına tarafınca gerekli başvuruların yapıldığını, ancak bu başvuruların İdare ve kişisel husumeti bulunan Birim Sorumlusunun öğrenmesiyle cezalandırıldığını ve fiilen çalıştığı memurun elinden alınmasına sebebiyet verdiğini, ayrıca kendisiyle birlikte çalışan memurun da dolaylı olarak cezalandırıldığını,

c. Kendisinin çalışma şeklinin farklı olduğunu, Kuruma tebliğ edilen davanın Doküman Yönetim Sistemi (DYS) üzerinden avukatlara sırasıyla havale edildiğini, bu dilekçelerin bazen asıllarının da gelebildiğini, DHS üzerinden gelen evrakı dışı aktararak bilgisayarın masaüstüne aldığını ve program vasıtasıyla Word dosyasına çevirdiğini, bir program ile dosyayı bu şekilde dinlediğini, ancak evrak iyi taranmamışsa programın metni tam okuyamadığını, bu gibi durumlarda masaüstü büyüteci ile eksik yerleri okumaya çalıştığını ya da metin çok uzun ise metni memurun kendisine okuduğunu, dava konusu anlaşılınca memurun ilgili birimden bilgi ya da belge istediğini, yargılama aşamasında da gelen dilekçeleri bu şekilde okumaya çalıştığını, ancak evraklardaki tablo gibi bilgileri programın randımanlı okuyamadığını ve yine memurun yardımına ihtiyaç duyduğunu, ayrıca icra dosyalarının açılması, takibi, kesinleştirilmesi gibi işlerin başlı başına UYAP sisteminden yapılacak işlerden olduğunu ve kendisinin bu işleri takip etmesinin mümkün olmadığını, UYAP üzerinden icra takibi hazırlamasının başlı başına olanaksız olduğunu, dilekçe yazımından dosyadan destek, arabuluculuk, hukuki görüşler, idari işler, adliye kaynaklı diğer işler, e-duruşma yaparken yardım gibi birçok konuda memur yardımına gereksinim

duyduğunu, bu işlerin süreli olduğunu ve ivedi yapılması gerektiğini, dosya sayısının hayli yüksek olduğunu,

ç. Hastalığının yaşı ilerledikçe görme oranını azalttığını, bu anlamda sürekli bilgisayar başında çalışmanın görmesinin azalmasına yol açtığını, Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik'in 16'ncı maddesinde ifade edildiği gibi engel artırıcı işlerde çalıştırılmayacağından bu işlerde personel desteğinin önem arz ettiğini,

d. İl Sağlık Müdürü ile görüşme gerçekleştirebildiğini ve kendisine yapıcı yaklaşıldığını, ancak İl Sağlık Müdürü her değiştiğinde uygulamanın değişmesi nedeniyle mağduriyet yaşadığını,

e. %90 görme engelli olan biri ile tam olarak görebilen iki avukat kıyaslandığında bu kişilere eşit davranılmasında adaletten bahsetmenin imkansız olduğunu, bu hususu ifade ettiğinde “*çalışma, sana dosya vermeyelim, emekli ol, kurum değiştir*” gibi aşağılayıcı ve hukuka uygun olmayan nahoş tavırlarla karşılaştığını,

f. Daha az iş alma talebinin bulunmadığını, vekalet ücreti temelli gelir kaybına uğramak istemediğini, eşit iş nedeniyle hiç sorun yaşamadığını, başka avukatlara yük olmadan memur desteğiyle işini yapmak istediğini belirterek engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddialarını yinelemiştir.

6. Başvuran 9/4/2025 tarihli ve ... sayı ile kayda alınan ikinci ek beyanında özetle; İdare tarafından yapılan 22/1/2025 tarihli ve ... barkod nolu ve görev tanımı yazılı işlemten sonra yöneticilerle yapılan görüşmede ivedilikle birime personel takviyesi yapılması kararı alındığını, bu nedenle çalışmakta olduğu birimde üç yeni personelin daha görev yapmaya başladığını, ancak bir personelin görevlendirilmesi talebinin karşılanmadığını ve bu nedenle 24/3/2025 tarihinde muhataba başvuruda bulunduğunu ve İdare ile görüşmesinde gereğinin birim sorumlusu tarafından yapılması gerektiğinin belirtildiğini, ancak ayrımcı tutumunun sürdürülerek talebinin karşılanmadığını belirtilerek iddialarını yinelemiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. 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.*”

8. Anayasa'nın “*Çalışma hakkı ve ödevi*” başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

“*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*”

9. Anayasa'nın “*Çalışma şartları ve dinlenme hakkı*” başlıklı 50'nci maddesi şöyledir:

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”

10. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (f) ve (i) bentleri şöyledir:

“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.”

11. 6701 sayılı Kanun’un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesi şu şekildedir:

“(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. (...)”

12. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesi şöyledir:

“Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme 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. (2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.”

13. 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 fıkrafta belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.”

14. Mezkûr Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesinin ilgili bölümü 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.”

15. Mezkûr Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

“Kurumun görevleri şunlardır: (...) (g) ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek (...)”

16. Mezkur Kanun’un “İhlal İncelemeleri” başlıklı 18’inci maddesinin üçüncü fıkrası şöyledir:

“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. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.”

17. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Uzlaşma” başlıklı 52’nci maddesi şöyledir:

“(1) Başkan, incelemenin özelliğine göre, 51 inci maddeye göre ihlal iddiasına muhatap olan tarafın ve başvurusunun görüşlerinin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. (2) Uzlaşma; insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi, mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebilir veya mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde olabilir. (3) Uzlaşma, ihlal iddiasına muhatap olan tarafın ve başvurusunun görüşlerinin alınmasından sonra en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. (4) Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.”

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

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

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

19. 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. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrası ise “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.” hükmünü içermektedir. Dosya kapsamında, başvuranın söz konusu iddiaları ve talebine ilişkin muhatap Kuruma başvuruda bulunduğu ve başvurusunun zımnen reddedildiği, bu nedenle Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilgili tarafa başvuru şartının sağlandığı anlaşılmıştır. Bu çerçevede başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

20. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Tarafı olduğumuz uluslararası insan hakları sözleşmelerine göre herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma ve ayrımcılığın her türüne karşı korunma hakkına sahiptir. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 2’nci maddesi “*Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.*” hükmünü haizdir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) 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.*”

21. 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, 11/06/2002, para. 48 ve AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No: 59140/00, 25/10/2005, para. 33). Bununla birlikte, Sözleşme’nin 14’üncü maddesi devletin topluluklar arasındaki “olgusal eşitsizliği” düzeltmek amacıyla topluluklara farklı muamelede bulunmasını yasaklamamaktadır. Nitekim, bazı koşullarda objektif ve makul bir gerekçe gösterilmeksizin yapılan eşitsizliği düzeltmek için farklı muamelede bulunulmaması ayrımcılık yasağını ihlal etmektedir (AİHM, *D.H. ve diğerleri/Çek Cumhuriyeti*, B. No: 57325/00, 13/11/2007, para. 175).

22. 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 orantılilik 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). Ayrıca AYM’ye göre kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmemektedir. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, aynı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa’da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez (AYM, *Sevda Yılmaz*, B. No: 2017/37627, 2/3/2023, para. 53).

23. Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS)’in “Tanımlar” başlıklı 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.*”

24. Ulusal düzeyde ise engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağı başta 1982 Anayasası olmak üzere 5378 sayılı Kanun ve 6701 sayılı Kanun’da güvence altına alınmış olup 5378 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde engelliliğe dayalı ayrımcılık EHİS’e paralel bir biçimde tanımlanmıştır. Kamusal makamların engelli bireylerin ekonomik ve toplumsal bakımdan belirli bir yaşam standardına erişiminin sağlanması yönünden tedbirler alması gerekmektedir. Engellilerin tüm insan haklarını ve temel özgürlüklerini diğerleriyle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlayacak düzenlemelerin olması ve Anayasa’nın 10’uncu maddesinin de bu bağlamda yorumlanması gerekmektedir. Bu anlamda devletin engelli kişilerin özel ihtiyaçları dikkate alınarak diğer bireylerle eşit şekilde yaşayabilmelerine yönelik pozitif yükümlülüğü bulunmaktadır. Nitekim ulusal ve uluslararası düzenlemelerde engelli bireylerin ayrımcı muameleye karşı korunması konusunda bir mutabakatın bulunduğu görülmektedir (AYM, *Sevda Yılmaz*, para. 67).

25. Somut olayda başvuran, görme engelli bir avukat olarak ... İl Sağlık Müdürlüğünde görev yaptığını, görevini yerine getirebilmek için memur desteğine ihtiyaç duyduğunu, bu kapsamda görevlendirilen memur S.E. ile beş yıldır birlikte çalıştığını, ancak görevlendirmenin sözlü yapıldığını, kendisine yardımcı olan memura zaman zaman başka işlerin verilmesi nedeniyle çalışmasının zorlaştığını, engelli olması nedeniyle “*sen dosya bakamazsın sadece şu işleri yap dosyalara biz bakalım*” gibi mevzuata aykırı, ayrımcılık ve aşağılama niteliğindeki cümleler ile karşılaşabildiğini iddia ederek görevlendirmenin yazılı olarak yapılmasını talep etmektedir. Bu kapsamda, başvuranın kendisine yardımcı olmak üzere bir memurun yazılı olarak görevlendirilmemesinin engelliliğe dayalı ayrımcılık teşkil ettiğine ilişkin iddialarının makul düzenleme yükümlülüğü kapsamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

26. Engellilerin hak ve özgürlüklerinden diğer bireylerle eşit bir biçimde yararlanmasını sağlayacak değişiklik ve tedbirleri yapmamak anlamına gelen “*makul düzenleme yapmama*” ayrımcılık yasağı bağlamında uluslararası ve ulusal hukukta kabul edilen ayrımcılık türlerinden biridir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2018/3034, K. No: 2019/06, para. 33).

27. EHİS’in “*Ayrımcılık yasağı ve eşitlik*” başlıklı 5’inci maddesinin üçüncü fıkrasında, Taraf Devletlerin eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atacağı hükme bağlanmıştır. EHİS’in “*Çalışma ve İstihdam*” başlıklı 27’nci maddesinin birinci fıkrasına göre “*Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. (...) 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(...).*” Sözleşme’nin 27’nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde ise engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasının sağlanacağı güvence altına alınmıştır.

28. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 15'inci maddesinin 2'nci paragrafına göre Taraf Devletler “Normal çalışma ortamında engellileri istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını engellilerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da engellilik nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da engelin düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye yönelik bütün önlemlerle onların istihdam edilmelerini teşvik etmeyi (...) taahhüt ederler.”

29. 5378 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık” başlıklı 4/A maddesinin ikinci paragrafına göre “Eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirler alınır.” 5378 sayılı Kanun'un “İstihdam” başlıklı 14'üncü maddesine göre “Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır.İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur. (...)”

30. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde makul düzenlemenin 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 değişiklikler ve tedbirler anlamına geldiği ifade edilmiştir. Mezkûr Kanun'un 4'üncü maddesinde makul düzenleme yapmama ayrımcılık türlerinden biri olarak kabul edilmiş olup Kanun'un 5'inci maddesinde sorumlu kişi ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Mezkur Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasında işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamayacağı, aynı maddenin ikinci fıkrasında ayrımcılık yasağının 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 kapsadığı ve altıncı fıkrasında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamın da bu madde hükümlerine tabi olduğu güvence altına alınmıştır.

31. 657 sayılı Kanun'un “Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü” başlıklı 53'üncü maddesinin dördüncü paragrafında engellilerin görevlerini yürütmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceğine ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.İlgili hükme dayanılarak hazırlanan ve 7/2/2014 tarihli ve 28906 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik'in “İşyerlerinin engellilerin çalışma şartlarına göre düzenlenmesi” başlıklı 16'ncı maddesine göre “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.”

32. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda hazırlanan 2030 Engelsiz Vizyon Belgesi'ne göre *"Engelli bireylerin toplumsal yaşama katılabilmeleri diğer bireylerden farklı bazı destekleri ve düzenlemeleri de gerektirmektedir. Engellilerin ihtiyaç duydukları desteklerin sağlanması, iş ortamlarında makul düzenlemelerin yapılması, sosyal yaşamda erişilebilirlik düzenlemelerinin gerçekleştirilmesini kapsayan bütüncül yaklaşım, engellilerin meslek edinme ve istihdamın tüm süreçlerine katılımlarının güçlendirilmesine imkân tanıyacaktır."* 2030 Engelsiz Vizyon Belgesi'nin *"Engellilerin Ekonomik Statüsünü Güçlendirmek"* Amacının *"2. Engelliler açısından açık, bütünleştirici ve erişilebilir istihdam imkânlarının geliştirilmesi"* hedefi doğrultusunda iş yerlerinde engelli bireylerin ihtiyaç duyduğu makul düzenlemelerin yapılmasının ve engellilerin destek teknolojilerinden yararlanmasının sağlanacağı belirtilmiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2030 Engelsiz Vizyon, s. 64 ve 66).

33. Engelli Hakları Komitesi'ne göre makul düzenlemeler, engelli kişinin başkalarıyla eşit bir şekilde işin gereklerini yapabilmesi için kişiselleştirilmiş değiştirmeleri, düzenlemeleri ve destekleri içermektedir. Bu kapsamda engelli kişinin tam katılımının sağlanmasını engelleyen bir zorluğun tespit edilmesi halinde işveren bu zorluğun ortadan kaldırılması için ilgili bireyle çalışarak muhtemel çözümleri belirlemeli, engelli bireyin tercih ettiği çözüm eğer orantısız bir yük getirmiyorsa uygulanmalı veya aşırı bir yük getirecekse, işveren başka bir çözümü uygulamalı veya aşırı yük oluşturmada mümkün olduğunca tercih edilen çözümü uygulamalıdır. Komite'ye göre makul düzenleme örnekleri arasında, engelli birey için bilginin erişilebilir hale getirilmesi, ekipmanın değiştirilmesi, evden çalışma olanağı sağlanması, toplantılarda tercüman sağlanması, faaliyetlerin yeniden düzenlenmesi, işin yeniden planlanması veya kişiye yardımcı olacak personel sağlanması yer almaktadır. Makul düzenleme yapma yükümlülüğü, bu tür bir düzenleme talebinin alındığı veya ihtiyacın belirginleştiği andan itibaren geçerlidir. (Engelli Hakları Komitesi, General Comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment, CRPD/C/GC/8, 7/10/2022, para. 19 ve 45).

34. Bu çerçevede, Anayasa'nın 10'uncu maddesi, 5378 sayılı Kanun ile 6701 sayılı Kanun başta olmak üzere mevzuat kapsamında engelli bireylerin engelliliklerinden kaynaklı zorlukların giderilmesinin, hiçbir ayrımcılığa maruz kalmaksızın başkalarıyla eşit bir şekilde iş hayatına katılımlarının sağlanabilmesinin esas olduğu, engelli bireylerin çalışma zorluklarının ortadan kaldırılması ve çalışmalarının kolaylaştırılması gerektiği ve bu kapsamda ilgili kurum ve kuruluşların makul düzenleme yapma yükümlülüğü altında olduğu açıktır.

35. Somut olayda, başvuranın başvuru dilekçesinde fiili olarak memurla çalışabildiği ve idarenin yardımcı olmak üzere bir memuru sözlü olarak görevlendirdiği, ancak zaman zaman bu durumun ihlal edilmesi ve ihlale açık olması nedeniyle görevlendirmenin yazılı hale getirilmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. Muhatap Kurum ise başvuranın, herhangi bir yazışmasında memur hizmetinden faydalanmadığını belirtmediğini, talebinin kendisine bir memur görevlendirilmesi, bu memurun yazılı olarak görevlendirilmesi ve bu memurun başvuranın verdiği işlerden başka herhangi bir iş verilmemesi

şeklinde olduğunu, Hukuk ve Muhakemat Biriminde başvuran dahil görev yapan toplam 15 avukat bulunduğunu, avukatlara yardımcı olmak üzere 3 memurun görevlendirildiğini, Birim tarafından 17/3/2023, 30/10/2023 ve 29/8/2024 tarihlerinde memur talebinde bulunulduğunu, başvurana dilekçesinde iddia edildiği gibi hiçbir şekilde ayrımcı davranılmadığını, “*sen dosya bakamazsın sadece şu işleri yap, dosyalara biz bakalım*” ifadesinin soyut bir ifadeden ibaret olduğunu, başvurana her zaman pozitif ayrımcılık yapıldığını, başvuranın tüm taleplerinin kamunun imkânları dâhilinde yerine getirildiğini, bu kapsamda başvurana her tür ekipmanın sağlandığını, başvuranın İl Sağlık Müdürlüğüne verdiği 19/7/2024 tarihli dilekçesinin ikinci sayfasında “*Memur S... hanım diğer memurlardan farklı olarak benim UYAP sistemimde dosya takibi yapmakta, icra takibi hazırlamakta*” ifadesinin yer aldığını, ancak bu hususların elektronik imza ile şahsi olarak yapılması gereken işlerden olduğunu, birimde görevli hiçbir avukatın e-imzasını kullanarak memurlara UYAP sistemi üzerinden dosya takibi, icra takibi yapmasını talep etmesinin mümkün olmadığını, 1 memurun başvuranla çalışmasının kabul edilmesi durumunda diğer 14 avukatın mağdur olacağını, 7 avukatın 1 memur ile çalışmak durumunda kalacağını, bu durumun da diğer 14 avukat açısından eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edeceğini belirtmiştir. Buna karşılık başvuran, İl Sağlık Müdürlüğünde yeterli memurun mevcut olduğunu ve Hukuk ve Muhakemat Biriminde görevlendirilebilecek kişilerin bulunduğunu, Hukuk ve Muhakemat Biriminin memur görevlendirmesi için yeterli çaba sarf edilmediğinin anlaşıldığını, kendi çalışma şeklinin diğer avukatlardan farklı olduğunu, UYAP sisteminde ekran okuma programı randımanlı çalışmadığı için memur S.E.’nin sistemi kullanırken kendisine yardım ettiğini, kişiye özel memur uygulamasının mevzuatta yerinin olmaması nedeniyle uygulamada çıkacak sorunların çözümünün ne olduğunun bilinmediğine dair yorumunun hatalı olduğunu, bu duruma herkesin saygı duyup anlayış göstereceğinin ve uygulamada sorun çıkaracak bir konu olmadığını kabul edeceğini, Hukuk ve Muhakemat Birimi Sorumlusu Av. A.A. ile arası ne zaman açılırsa aleyhine işlem yapıldığını, geçmiş dönemde fiili olarak memuru kendisinin tahsis ettiğini ve daha sonra birim içi toplantıda bu durumun yazıya geçirildiğini, buna rağmen kendisiyle ve ilgili memur ile uğraşıldığını iddia ettiği anlaşılmaktadır.

36. Başvuran, Kurumumuza iletmış olduğu ek beyanında ise Sağlık Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Yönergesi’nin avukatların yapacağı işleri içeren 34’üncü maddesi ve personelin yapacağı işleri içeren 35’inci maddesi çerçevesinde avukatlara yardımcı olacak personellerin yazı ekinde belirlendiğinin belirtildiğini, yazı ekinde yer alan listede Birimde görev yapan toplam 15 avukatın 3 memura beşerli grup yapılarak dağıtıldığını, memur S.E. için kendisi dışında 4 avukat daha görevlendirildiğini Av. A.A.’nın kendisiyle aynı grupta olması ve idari işlerinin de bulunması nedeniyle S.E.’nin diğer memurlardan daha yoğun çalışmak zorunda kaldığını, S.E.’ye 4 avukatın işlerinin eklenmesiyle kendisinin çalışma alanının çok daraldığını, özellikle de bir veya iki memur aynı anda izin aldığı anda çalışma ihtimalinin çok azaldığını, zorunlu ve acil işleri dışında diğer işlerini ötelemek durumunda kaldığını, zorunlu ve acil olan işleri de kişisel samimiyeti bulunan diğer avukatlardan rica ederek yapabildiğini, bu durumun hem meslek onuruna hem de kişisel ilişkilerine zarar verme ihtimali olduğundan yasal çerçevede çözüme kavuşturabilmek adına tarafınca gerekli başvuruların yapıldığını, ancak bu başvuruların İdare ve kendisine kişisel husumeti bulunan Birim Sorumlusunun öğrenmesiyle

cezalandırıldığını ve fiilen çalıştığı memurun elinden alınmasına sebebiyet verdiğini, ayrıca kendisiyle birlikte çalışan memurun da dolaylı olarak cezalandırıldığını ifade etmiştir.

37. Başvuranın mezkur iddiaları ile muhatap Kurum tarafından iletilen cevabi yazı çerçevesinde, öncelikle Adalet Bakanlığında UYAP erişilebilirliğine ilişkin görüş talep edilmiş, Bakanlık tarafından iletilen 22/4/2025 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşte özetle görme engelli avukatların, Avukat Portalı daha aktif ve verimli kullanabilmeleri amacıyla yeni ara yüz çalışmaları yapıldığı, bu kapsamda avukatların dosyalarına hızlı bir şekilde ulaşabilmesi, portal menüleri arasında daha esnek geçişler yapabilmesi ve son kullanıcı deneyimlerinin iyileştirilmesi için analiz çalışmalarının devam ettiği ifade edilmiştir.

38. Başvuranın mezkur ek beyanında yer alan iddialar nedeniyle muhatap Kurumdan ek bilgi ve belge talep edilmesi ihtiyacı hâsıl olmuş, bu kapsamda muhatap 23/4/2025 tarihli ve ... sayılı yazısını Kurumumuza iletmıştır. Bu çerçevede muhatap Kurum, 22/1/2025 tarihli ve ... barkod nolu yazı ile yapılan görev dağılımının başvuranın dilekçesi kapsamında Valilik Makamının 2/10/2024 tarihli ve ... sayılı soruşturmasının sonuç kısmına istinaden gerçekleştirildiğini, görev dağılımının başvuranın durumu göz önüne alınarak yapıldığını, bahse konu soruşturma tamamlandığında birimde 15 avukat ve 4 memur bulunduğunu, Sağlık Bakanlığının 28/8/2024 tarihli ve ... sayılı yazısı ile Beyaz Kod İl Koordinatörlüğüne 2 memur görevlendirilmesinin talep edildiğini, ancak Birimdeki personel yetersizliği nedeniyle 1 memur görevlendirilebildiğini ve ilgili memurun çok yoğun bir şekilde çalıştığını, geriye kalan 3 memurun ise sayısal eşitlik ve hakkaniyet gereği 5 avukata 1 memur olacak şekilde görevlendirildiğini belirtmiştir.

39. Muhatap Kurum, avukat-memur görev paylaşımında başvuranın durumunun göz önüne alındığını, ... ve ... ilçelerinde çalışan Av. R.A. ve Av. G.O.'nun memur S.E. ile çalışacağını düzenlendiğini, söz konusu avukatların ilçede, memur S.E.'nin ise ... İl Sağlık Müdürlüğünde çalıştığını, böylelikle 15 avukattan memurla en az muhatap olan adı geçen avukatların başvuranın işlerini yapabilmesi için memur S.E.'le çalışmak için görevlendirildiğini, Av. A.T.'nin ise Birime sonradan gelmesi dolayısıyla dava sayısı en az avukat olduğunu, diğer bir deyişle yazışması en az olan avukatın Av. A.T. olduğunu, Av. A.A.'nın ise Koordinatör Avukat olduğunu, Koordinatör Avukatın tüm avukatlara yazı yazdığını, sayısal eşitliğin sağlanması için Koordinatör Avukatın memur S.E. ile çalışacağını belirtildiğini ancak görevlendirme süresince en az yazı yazdığı memurun S.E. olduğunu, başvuranın Birime memur-avukat görev dağılımı nedeniyle mağdur olduğuna yönelik bir dilekçe sunmadığını, başvuranın arabuluculuk, Komisyon toplantısı, duruşma, keşif gibi sebeplerle iş yerinde olmadığı zamanlarda memurun boş durduğunu, hakkaniyet gereği bu görevlendirmenin yapıldığını, başvuranın kişiye özel memur görevlendirilmesine dair herhangi bir karar ya da uygulama örneği ortaya koymadığını ifade etmiştir. Ayrıca muhatap Kurum, Hukuk ve Muhakemat Biriminde 3 memur görevlendirmesi daha yapıldığını, 28/2/2025, 10/3/2025 ve 17/3/2025 tarihlerinde memurların görevlerine başladığını, Birimde göreve yeni başlayan memurların adaptasyon sürecinde olduğunu, yeni başlayan memurların malzeme ve teçhizat eksikleri bulunduğunu, bu eksiklikler giderildiğinde ve beyaz kod, arabuluculuk, yazışmalar, birim arşivi gibi alanlarda çalışarak Birimde

yapılan işlere aşinalık kazandıktan sonra, kısa zaman içerisinde, yeni memur-avukat görevlendirilmesi yapılarak başvuranın talebinin makul düzenleme kapsamında karşılanacağını ifade etmiştir.

40. Muhatap Kurum 29/4/2025 tarihli e-posta ile yeni bir görev dağılımının yazılı olarak yapıldığını belirterek ilgili belgeleri Kurumumuza sunmuştur. Bu kapsamda ... İl Sağlık Müdürlüğünün 28/4/2025 tarihli ve ... sayılı “*Görev Tanımı*” konulu yazısı ile ... Hukuk ve Muhakemat Biriminde çalışan memurların görev dağılımının güncellenmiş olduğunun belirtildiği, ekli listede bulunan görev dağılımında başvuran için memur S.E.’nin görevlendirildiği ve ilgili memura başka avukat görevlendirmesi yapılmadığı görülmüştür. Başvuranın talebinin yerine getirildiği anlaşıldığından, 6701 sayılı Kanun’un “*İhlal İncelemeleri*” başlıklı 18’inci maddesinin üçüncü fıkrası ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “*Uzlaşma*” başlıklı 52’nci maddesi uyarınca başvurandan başvurunun uzlaşma ile sonuçlandırılması hakkındaki olumlu ya da olumsuz görüşünü Kurumumuza iletmesi istenmiştir.

41. 21/5/2025 tarihinde e-posta aracılığıyla Kurumumuza göndermiş olduğu görüş yazısında başvuran özetle; makul düzenleme talebine ilişkin İdarenin süreçte dostane ve çözüm odaklı davranış sergilemediğini, 28/4/2025 tarihli ve ... sayılı yazı ile tesis edilen işlemde kendi durumuna ilişkin hiçbir ifade yer almadığını, kaygı verici ve garanti alınması gereken hususun kişiye, yöneticiye, anlayışa bağlı kalmaksızın özel durumunun gözetilmesi olduğunu ancak ilgili yazının değişikliğe açık olduğunu, bu nedenle ileride mağdur edilebileceğini, ayrıca 38 numaralı paragrafta belirtilen inceleme raporunda disiplin yönünden herhangi bir işleme yer olmadığı kanaatine varılması nedeniyle incelemeye konu kişiler tarafından onlara haksız yere suç isnat ettiği ve iftira attığı gerekçeleriyle şikayette bulunulduğunu ve ... Valilik Makamının 21/3/2025 tarihli ve ... sayılı onayı ile hak arama hürriyetini kullanması nedeniyle kendisi hakkında soruşturma açıldığını, dolayısıyla mağduriyetinin devam ettiğini, İdarenin iyi niyet göstergesi olarak bu dosyada şikayet edenleri bu şikayetlerinden vazgeçmelerini sağlayabilecek iken bunu yapmadığını, bununla beraber talebinin yerine getirilmesi nedeniyle uzlaşma hususunu kabul ettiğini, ancak bu uzlaşmanın tek taraflı olmaması bakımından dilekçesinde yer verdiği kaygılar ve fiili durum nedeniyle endişelerinin giderilmesi açısından bağlayıcı bir metin hazırlanmasını ve bundan sonra bu konularda mağdur edilmemesinin teminine katkı sağlanmasını talep etmiştir.

42. 6701 sayılı Kanun’un 4’üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre “*Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.*” İlgili madde ile mağdurlaştırmanın yasaklanması ile ayrımcılık yasağına ilişkin mevzuata uygun davranılmasını sağlama ve gerekli işlemleri başlatma eylemlerini koruma amaçlanmaktadır (TİHEK, B. No: 2024/181, K. No: 2024/352, para. 27). Somut olayda başvuranın makul düzenleme talebinde bulunduğu ve hak arama yollarını kullanması nedeniyle hakkında soruşturma açıldığını beyan ettiğini, öte yandan memur S.E.’nin talebine uygun bir biçimde kendisine yardımcı olmak üzere görevlendirilmesi nedeniyle başvuranın uzlaşmayı kabul ettiği görülmektedir.

43. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “*Uzlaşma kararı*” başlıklı 71’inci maddesi “*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.” hükmünü haizdir. Somut olayda muhatabın 22/1/2025 tarihli görev dağılımı ile başvuranın durumunun göz önünde bulundurulduğunu, başvuranın görev yapmakta olduğu Birime üç memur daha görevlendirildiğini, ilgili memurların teçhizat eksiklerinin tamamlanmasını ve Birimde yapılan işlere aşinalık kazanmasını müteakip başvuranın talebini makul düzenleme kapsamında karşılayacak şekilde yeni bir avukat-memur görevlendirmesinin yapılacağını 23/4/2025 tarihli ve ... sayılı yazı ile beyan ettiği, ayrıca 28/4/2025 tarihinde yeni bir görev dağılımı yapılarak başvuranın talebinin yerine getirildiği anlaşılmıştır. Bu nedenle 6701 sayılı Kanun’un 18’inci maddesi ile mezkûr Yönetmelik’in 52’inci ve 71’inci maddeleri uyarınca başvuranın kendisine yardımcı olmak üzere memur S.E.’nin yazılı olarak görevlendirilmesi talebine ilişkin başvurusunun 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,

25/6/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

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

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi
(İzinli)