

26.03.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/2401
Toplantı Tarihi/Sayısı : 12.03.2025/240
Karar Numarası : 2025/156
Başvuran : A.I.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın engellilik ve sağlık durumunun dikkate alınmayarak tayin ve birim değişikliği talebinin reddedilmesinin ayrımcılık teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 7/11/2005 tarihinde Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) Genel Müdürlüğünde ... olarak göreve başladığını, görevde yükselme sınavı sonucu ... olarak atandığını, 2016 yılında astım hastalığı nedeniyle tozlu ve dumanlı ortamların sağlık durumu açısından sakıncalı olduğunu belirtilen sağlık raporu aldığını, 2021 yılında astım ve kronik ilik hastalığı olan polisitemia vera tanısı konulduğunu ve hakkında %47 oranında engelli raporu düzenlendiğini,

b. Sağlık durumu nedeniyle Havalimanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Biriminde çalışmasının uygun olmadığını belirterek farklı birimde çalışmak için 2021, 2022 ve 2024 yıllarında naklen tayin talebinde bulunduğunu ancak taleplerinin reddedildiğini,

c. ... Şehir Hastanesi tarafından düzenlenen rapor uyarınca üç ayda bir hematoloji poliklinik kontrolünden geçmesi gerektiğini, görev yeri olan ... ilçesinde hematoloji bölümünün bulunmadığını, ... ile ... arasında yaklaşık 90 kilometre mesafe olduğunu, acil durumlarda ilk müdahale için hastaneye ulaşım süresinin uzun olduğunu, ... Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde hematoloji bölümünün olmadığını, ... Şehir Hastanesinde ise iki adet hematoloji doktoru bulunduğu için randevu almanın çok zor olduğunu, Bursa'da faaliyet gösteren Ali Osman Onkoloji Hastanesi, Bursa Şehir Hastanesi, Bursa Yüksek İhtisas Hastanesi ve Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde hematoloji bölümünün mevcut olduğunu, Bursa ilinde birden fazla hastanede yeterli sayıda hematoloji bölümünün bulunması nedeniyle sağlık hizmetlerine kolay erişim imkanının bulunacağını, hastalığı ve Bursa ilindeki hastane imkanları dikkate alınarak tedavi ve takip için Bursa'ya tayininin yapılması gerektiğini,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ç. İş kazaları, yangınlar ve acil durumlar gibi riskli koşullarda görev yaparken astım ve polisitemia vera hastalıkları nedeniyle daha fazla sağlık sorunu yaşama riskiyle karşı karşıya kaldığını, hastalıklarının ARFF memuru olarak görev yapmaya engel teşkil ettiğini, tayin ve birim değişikliği taleplerinin reddedilmesi suretiyle engellilik ve sağlık temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmektedir.

3. Muhatap tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın 7/11/2005 yılında ... Havalimanı Müdürlüğü emrinde ... olarak göreve başladığı, görevde yükselme sınavı ile 25/2/2013 tarihinde ARFF ... olarak atandığı, ... Havalimanı Müdürlüğünde görev yapmakta iken 11/3/2021 tarihli ... Devlet Hastanesinin "*Düşük rakımlı ilde çalışması/yaşaması, takibi ve tedavisi açısından üniversite hastanesinin veya hematoloji kliniği olan 3. basamak eğitim araştırma hastanesinin olduğu ilde çalışması/yaşaması uygundur.*" ibareli sağlık raporu ile ... Havalimanı Müdürlüğüne çalışmak için tayin talebinde bulunduğu, talebin uygun görülerek başvuranın 11/8/2021 tarihinde ... Havalimanı Müdürlüğünde göreve başladığı,

b. DHMİ Genel Müdürlüğü personelinin nakil taleplerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında değerlendirilmediği, Genel Müdürlüğün 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre faaliyet gösterdiği, bu kapsamda Genel Müdürlüğün personel rejiminin 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname kapsamında olduğu, personelin yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasların ise Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği ile hüküm altına alındığı,

c. Başvuranın 13/5/2024 tarihinde sağlık durumu nedeniyle Bursa iline tayin talep ettiği, bu talebinin DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "*Sağlık durumu nedeniyle yer değiştirmeler*" başlıklı 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen şartları karşılamadığı için reddedildiği,

ç. Başvuranın 12/6/2024 tarihindeki engellilik durumu nedeniyle tekrar tayin talebinde bulunduğu, talebinin DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "*Engellilik durumu nedeniyle yer değiştirmeler*" başlıklı 16'ıncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen şartları karşılamadığı için reddedildiği,

d. Teşkilat şeması uyarınca Bursa Yenişehir Havalimanı Müdürlüğü ve ... Havalimanı Müdürlüğünde ARFF ... pozisyonu için tek kişilik kadro bulunduğu, başvuranın hizmetine ... Havalimanında ihtiyaç duyulmakla beraber Bursa Yenişehir Havalimanında ise personel ihtiyacı bulunmadığı, ayrıca başvuranın görev yaptığı ... Havalimanı Müdürlüğü ve ... Devlet Hastanesi arasındaki mesafe (yaklaşık 90 kilometre) ile Yenişehir ilçesindeki Bursa Yenişehir Havalimanı Müdürlüğü ve Bursa Şehir Hastanesi arasındaki mesafe (yaklaşık 67 kilometre) göz önüne alındığında üç ayda bir kez hematoloji polikliniğine gidip kontrollerini yaptırmaları arasında kayda değer bir fark bulunmadığı,

e. Başvuranın 13/1/2022 tarihli dilekçesi ile engellilik durumu nedeniyle birim değişikliği talep ettiği, DHMİ Genel Müdürlüğünün başvuranın ARFF ... unvanıyla görev yapıp yapamayacağını

değerlendirilmesi amacıyla ... Valiliği İl Sağlık Müdürlüğüne talepte bulunduğu, İl Sağlık Müdürlüğünce hakem hastane olarak ... Şehir Hastanesinin belirlendiği, ... Şehir Hastanesince düzenlenen durum bildirir sağlık kurulu raporunda "*Çalışmasında sakınca yoktur.*" denildiğinden başvuranın birim değişikliği talebinin uygun görülmediği, ayrıca kariyer planlama ilkesi doğrultusunda yüksek donanımlı ekipmanlarla gördüğü iş başı eğitim ve edindiği tecrübe sonucunda ARFF ... unvanını kazanan başvuranın birim değişikliğinin yapılmasının verimlilik ve karlılık ilkesi gereğince devamlılığını sağlayan Kuruluşa büyük kayıplar doğuracağı ifade edilmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan cevap dilekçesinde başvuran özetle:

a. Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği taleplerinin DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin kısıtlayıcı hükümleriyle değerlendirilemeyeceğini, bu konuda Anayasa, Devlet Memurları Kanunu ve Engelliler Hakkında Kanun'da düzenlenen hükümlerin dikkate alınması gerektiğini,

b. ... Şehir Hastanesince düzenlenen durum bildirir sağlık kurulu raporunda hangi işlerde çalışıp çalışmayacağına dair bir ibarenin bulunmadığını, oysa kişinin engellilik durumu dikkate alınarak çalıştırılmayacağı işlerin niteliğinin rapora mutlaka yazılması gerektiğini, Hastane tarafından yalnızca maluliyet yönünden çalışmasında sakınca olmadığının belirtildiğini, bunun nedeninin ise Hastaneye sevkinde İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı tarafından ARFF Memuru olma şartlarının Hastaneye bildirilmemesinden kaynaklandığını,

c. ARFF biriminin havaalanı içerisinde veya uçuş esnasında oluşabilecek her türlü acil durumlara, yangınlara veya uçakların bakımıyla ilgili teknik arızadan kaynaklı herhangi bir kazaya sebebiyet vermemek için gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamakla görevli olduğunu, "*Astım hastalığı nedeniyle tozlu ve dumanlı ortamlarda çalışması uygun değildir.*" şeklinde raporu bulunan bir kişinin şef olarak kaza ve acil durumlarda insan gücüne dayalı performans gerektiren bir işte çalışmasının uygun olmayacağını açık olduğunu ve adı geçen hastalıkları olan birinin de ARFF Memuru kadrosunda işe alınamayacağını iddia etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

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

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

6. Anayasa'nın "*Çalışma hakkı ve ödevi*" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

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

7. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesi 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 ... f) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi ... 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 tedbirler" ... 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 hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

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

9. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a)Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c)Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık"

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

11. Mezkûr Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesinin birinci fıkrası 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.

12. 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 etmek" ile görevli olduğu düzenlenmiştir.

13. 6701 sayılı Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesi şöyledir:

"(1) Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir."

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 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 ve sağlık temelleri 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, tayin ve birim değişikliği taleplerinin reddedilmesinin ardından verdiği dilekçeler ile muhataptan uygulamanın düzeltilmesini talep ettiği anlaşıldığından Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilgili tarafa başvuru şartının sağlandığı kanaatine varılmıştır.

15. Ayrımcılık yasağı uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere göre herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma; ayrımcılığın her türüne, şiddet ve taciz uygulamalarına karşı korunma hakkına sahiptir. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2'nci maddesi: "Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir." hükmünü haizdir.

16. Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 2'nci maddesine göre; "Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım 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.”

17. 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, 11/9/2002, para.48; AİHM, *Okpysz/Almanya*, B. No: 59140/00, 15/2/2006, para.33). AİHM kararlarına göre, "muameledeki farklılık, objektif ve makul bir gerekçeye sahip değilse" ya da "meşru bir amaç" izlenmemişse ayrımcılık söz konusudur (AİHM, *Abdulaziz, Cabales ve Balkandali/ Birleşik Krallık* B. No: 9214/80..., 28/5/1985, para.72). Bir bireyin farklı muameleye tabi olması odağında gelişen doğrudan ayrımcılığın temelinde istenmeyen bir muamele vardır. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları Komitesinin 20 No'lu Genel Yorumu'nda doğrudan ayrımcılık şöyle tanımlanmıştır: “Bir bireyin benzer bir durumda diğer bir bireye göre ayrımcılığın yasaklandığı nedenler temelinde daha olumsuz bir muamele görmesi(...) ayrıca karşılaştırılabilir benzer bir durum söz konusu olmadığında ayrımcılığın yasaklandığı nedenler temelinde yapılan ve zarar veren eylemleri ya da ihmalleri de içerir.” [Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (CESCR), Genel Yorum 20: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklarda Ayrım Gözetilmemesi (2009), E/C. 12/GC/20; 10/6/2009, para. 10.].

18. Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da; nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir (AYM, *Nuriye Arpa*, B. No:2018/18505, 16/6/2021, para. 58.). Bu nedenle hukuksal durumları aynı olanlara yönelik farklı muamelenin objektif ve makul bir sebebe dayandığı, farklı muamelenin öngörülen meşru amaç ile orantılı olduğu, diğer bir ifadeyle farklı muameleye tabi tutulan kişiye aşırı ve olağanın ötesinde bir külfet yüklenmediği hâllerde eşitlik ilkesi ihlal edilmeyecektir (AYM, *Burcu Reis*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 50.).

19. Somut olayda başvuranın iddiası, astım ve polisitemia vera hastalıkları neticesinde oluşan %47 oranındaki engellilik durumuna rağmen uygun yer ve pozisyonda çalıştırılma talebinin kabul edilmemesi nedeniyle ayrımcılığa uğradığı ve çalışma hakkının ihlal edildiği yönündedir. Bir kişinin engelli olması ve/veya sağlık durumu nedeniyle hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele engellilik ve/veya sağlık durumu temelinde ayrımcılığa neden olmaktadır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 4 Engellilik Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 9; Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 10 Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 5; TİHEK, B. No: 2023/909, K. No: 2024/263, 29/2/2024, para. 16.]. Bununla birlikte sağlık durumu ile engellilik kavramı farklı durumları ifade etmekte olup başvuranın iddialarına yönelik uygulanması gereken ilgili

hukuk kurallarının tespiti açısından öncelikle iki kavram arasındaki farkın ortaya koyulması gerekmektedir.

20. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Anayasası'na göre sağlık; sadece hasta veya sakat olmama halini değil, aynı zamanda fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi olma halini ifade etmektedir. Sağlık durumu, belirli bir ciddiyet seviyesine ulaşmış sağlıkla ilgili özelliklerin yanında, sağlıkla ilgili bir özelliği, altında yatan davranıştan ayırabilmenin güç olmasından kaynaklı olarak sağlıkla ilgili davranışları da içermektedir (Jessica L. Roberts and Elizabeth Weeks, Healthism: Health Status Discrimination and the Law, s. 15).

21. Sağlık durumu temelinde ayrımcılık çoğunlukla kişilerin sağlık durumu dolayısıyla eğitim, ulaşım, sağlık kuruluşları, binalar, bilgi/iletişim, istihdam, özlük hakları, terfi, mal ve hizmetlere erişim gibi hakları bakımından ayrımcılığa uğradığı hallerde söz konusu olmaktadır. AİHM, sağlık durumu temelinde ayrımcılık ile ilgili olarak önüne gelen davalarda, bir kişinin sağlık durumunun, AİHS'nin 14'üncü maddesinde kullanılan "diğer her durum" ifadesi kapsamında engellilik ya da engel durumuyla aynı değerde bir ayrımcılık gerekçesi olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (TİHEK, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 10 Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 4).

22. Engellilik kavramı ise 6701 sayılı Kanun'da "*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. 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*" olarak ifade edilmiştir.

23. Engellilik ve sağlık kavramlarına ilişkin yapılan tanımlamalardan anlaşıldığı üzere engelli olmak sağlıklı olmak anlamına gelmemektedir (World Health Organization, Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities, 2022, s. 3). Mevcut başvuru özelinde somutlaştırmak gerekirse başvurana teşhisi konulan astım ve polisitemia vera hastalıklarına sahip olmak tek başına bir engellilik oluşturmayacaktır. Bununla birlikte dosyaya sunulan Muş Devlet Hastanesi tarafından hazırlanan Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu incelediğinde; başvuranın astım hastalığı dolayısıyla engel oranının %20 olduğu, polisitemia vera hastalığını nedeniyle engel oranının ise %30 olduğu, başvuranın bu iki hastalık neticesinde %47 oranında engelli olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu rapordan hareketle her iki hastalığının da başvuranda belirli bir oranda engel oluşturduğu, dolayısıyla başvurunun engellilik temeli kapsamında ele alınması gerektiği değerlendirilmiştir.

24. Engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağı, uluslararası ve ulusal düzenlemeler ile güvence altına alınmıştır. Uluslararası düzenlemeler kapsamında Birleşmiş Milletler (BM) Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'de (EHİS) engellilerin topluma tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve ayrımcılık yapılmaması genel ilkeler arasında yer almakta birlikte Sözleşme'nin 2'nci maddesinde engelliliğe dayalı ayrımcılık: "*Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık, makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dâhil her türlü ayrımcılığı kapsar.*" şeklinde tanımlanmıştır. EHİS'in 5'inci

maddesinin birinci ve ikinci fıkraları ise şöyledir: “*Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve huktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır.*”

25. AİHM, engelli bireylerin ayrımcı muameleye karşı korunması konusunda uluslararası hukukta ve Avrupa hukukunda bir mutabakat bulunduğu dikkat çekmekte ve AİHS'nin 14'üncü maddesinde sayılan ayrımcılık temelleri sınırlı sayıda olmadığından engellilik temelinde ayrımcılığın ayrıca incelenebileceğini kabul etmektedir (AİHM, *Glor/İsviçre*, B. No: 13444/04, 30/4/2009, para. 53, 80). Ayrıca AİHM, Sözleşme'nin 14'üncü maddesinin engellilerin tüm insan haklarını ve temel özgürlüklerini diğerleriyle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlayacak düzenlemeleri içerdiğini ifade etmektedir (AİHM, *Çam/Türkiye*, B. No: 51500/08, 23/2/2016, para. 65).

26. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler dikkate alınarak başvurunun olay örgüsünün çıkartılması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda; ... Üniversitesi ... Eğitim ve Araştırma Hastanesi tarafından düzenlenen 1/12/2016 tarihli rapor ile başvurana astım hastalığı tanısı konulmuştur. ... Devlet Hastanesi tarafından düzenlenen 11/3/2021 tarihli Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporunda ise başvuranın hastalıkları nedeniyle %47 oranında engelli olduğu ve tozlu, dumanlı ve rutubetli yerlerde çalışmasının uygun olmadığı belirtilmiştir. Aynı Hastane tarafından düzenlenen 26/5/2021 tarihli Durum Bildirir Raporunda ise polisitemia vera hastalığı nedeniyle başvuranın yüksek rakımlı yerlerde çalışmasının sağlık durumunu tehlikeye düşüreceği ve hastalığın takip ve tedavisi açısından Üniversite hastanesinin veya hemotoloji kliniği bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinin olduğu ilde çalışmasının uygun olduğu belirtilmiştir. Başvuran 26/5/2021 tarihli rapor ile ... Havalimanı Müdürlüğüne çalışmak için tayin talebinde bulunmuş ve başvuranın talebi uygun görülerek 11/8/2021 tarihinde ... Havalimanı Müdürlüğünde göreve başlamıştır. Başvuran sağlık durumu nedeniyle çalışmayı talep ettiği ... Havalimanı Müdürlüğünde çalışırken 13/1/2022 tarihli dilekçe ile engellilik durumu nedeniyle birim değişikliği talep etmiştir. Başvuranın birim değişikliği talebi üzerine DHMİ Genel Müdürlüğü, başvuranın ARFF ... unvanıyla görev yapıp yapamayacağının değerlendirilmesi amacıyla ... Valiliği İl Sağlık Müdürlüğüne talepte bulunmuş ve başvuran hakem hastane olarak ... Şehir Hastanesine sevk edilmiştir. Hastane tarafından düzenlenen durum bildirir sağlık kurulu raporunda “*Çalışmasında sakınca yoktur.*” ifadesi yer aldığından başvuranın birim değişikliği talebi reddedilmiştir. 2024 yılında ise başvuran 13/5/2024 tarihinde sağlık durumu, 12/6/2024 tarihinde ise engellilik durumu nedeniyle Bursa iline tayinini talep etmiştir. Başvuranın tayin taleplerini dayandırdığı raporun ise DHMİ Genel Müdürlüğünün talebi üzerine ... Şehir Hastanesi tarafından hazırlanan rapor olduğu anlaşılmaktadır. Adı geçen raporda başvuranın çalışmasında sakınca olmadığı belirtilmesinin yanı sıra polisitemia vera hastalığının kontrol altında olduğu, üç ayda bir hematoloji poliklinik kontrolünün uygun olduğu da ifade edilmiştir. Başvuranın 2024 yılındaki tayin taleplerini üç ayda bir gerçekleştirilmesi gereken poliklinik kontrolünün Bursa ilinde daha rahat gerçekleşeceği gerekçesine dayandırdığı anlaşılmaktadır. Muhatap ise 2024 yılındaki tayin taleplerini mevzuatta sayılan şartların sağlanmadığı

gerekçesiyle reddettiğini ifade etmiştir.

27. Başvuranın engellilik durumuna uygun bir birim veya ilde çalışma talebinin kabul edilmemesi nedeniyle ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasının 6701 sayılı Kanun kapsamında yer alan makul düzenleme yükümlülüğü açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

28. 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 (TİHEK, B. No: 2018/3034, K. No: 2019/06, 15/1/2019, para. 33). EHİS'in 2'nci maddesinde, 5378 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde ve 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde tanımına yer verilen “makul düzenleme” kavramı, “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 etmektedir. 6701 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde ayrıca sorumlu kişi ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir.

29. Makul düzenleme yükümlülüğü söz konusu olduğunda talebin mevzuatla uyumlu olması gerekmektedir. Bir diğer deyişle, makul düzenleme talebi yürürlükteki yasalara, düzenlemelere veya anlaşmalara uygun olarak yapılmalıdır (TİHEK, B. No: 2023/45, K. No: 2023/611, 13/9/2023, para. 17).

30. Bu doğrultuda ilk olarak başvuranın tayin taleplerinin hangi mevzuat kapsamında ele alınacağı değerlendirilmelidir. Başvuran başvuru dilekçesinde her ne kadar tayin taleplerinin Devlet Memurları Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ifade etse de 233 sayılı Kanun Hükmünde Karamame hükümlerine göre faaliyet gösteren DHMİ Genel Müdürlüğünün personel rejiminin 399 sayılı Kanun Hükmünde Karamame ile düzenlendiği, personelin yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasların ise Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği ile hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır.

31. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler incelendiğinde; başvuranın 2021 ve 2024 yıllarında tayin talebinde bulunduğu, 2022 yılında ise birim değişikliği talebinde bulunduğu anlaşılmaktadır.

32. Başvuranın ... Havalimanı Müdürlüğünde görev yapmakta iken 11/6/2021 tarihli dilekçe ile ... Havalimanı Müdürlüğünde çalışmak için başvuruda bulunduğu, dilekçe ekine 11/3/2021 tarihli ... Devlet Hastanesinin “Düşük rakımlı ilde çalışması/yaşaması, takibi ve tedavisi açısından üniversite hastanesinin veya hematoloji kliniği olan 3. basamak eğitim araştırma hastanesinin olduğu ilde çalışması/yaşaması uygundur.” şeklinde düzenlenen raporu eklediği, Muhatap tarafından sağlık raporuna uygun olarak başvuranın talebinin kabul edildiği ve başvuranın 11/8/2021 tarihinde ... Havalimanı Müdürlüğünde göreve başladığı anlaşılmaktadır.

33. Başvuranın 13/5/2024 tarihli sağlık durumu nedeniyle tayin talebini içeren dilekçesinin, DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin “Sağlık durumu nedeniyle yer değiştirmeler” başlıklı 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen şartları karşılamadığı için reddedildiği ifade edilmektedir.

34. DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Sağlık durumu nedeniyle yer değiştirmeler" başlıklı 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında "Personel yeni görev yerine atandığı tarihten sonra ortaya çıkan sağlık durumu nedeniyle yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için; kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu annesi, babası, çocukları ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının, görev yaptığı ünitenin bağlı olduğu il veya ilçe sınırları içerisinde takip ve tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini tam teşekküllü hastanelerden alınacak Sağlık Kurulu Raporu ile belgelendirmesi gerekir." düzenlemesi yer almaktadır. Söz konusu düzenleme kapsamında başvuranın görev yaptığı ünitenin bağlı olduğu il veya ilçe sınırları içerisinde takip ve tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini tam teşekküllü hastanelerden alınacak Sağlık Kurulu Raporu ile belgelendirmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak başvuran tarafından ... ilinden ... iline atandıktan sonra görev yaptığı ... ili veya ... ilçe sınırları içerisinde takip ve tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğine ilişkin tam teşekküllü hastaneden alınmış bir Sağlık Kurulu Raporunun muhataba iletilmediği ya da işbu dosyaya sunulmadığı, başvuran tarafından tayin talebine eklenen raporda polisitemia vera hastalığının kontrol altında olduğu ve üç ayda bir hematoloji poliklinik kontrolünün uygun olduğunun ifade edildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuran tarafından görev yerinin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğine dair sağlık kurulu raporu ibraz edilmediği ve muhatabın bu nedenle tayin talebini reddettiği değerlendirilmektedir.

35. Başvuranın 12/6/2024 tarihli engellilik durumu nedeniyle tayin talebini içeren dilekçesinin ise DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Engellilik durumu nedeniyle yer değiştirmeler" başlıklı 16'ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen şartları karşılamadığı için reddedildiği ifade edilmektedir.

36. Mezkûr Yönetmelik'in "Engellilik durumu nedeniyle yer değiştirmeler" başlıklı 16'ncı maddesinin birinci fıkrasında "İlgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda engellilik oranı %40 ve üzerinde olduğu ve günlük yaşam aktivitelerini başkalarının yardımı olmaksızın yerine getiremeyeceğine engelli sağlık kurulu raporu ile karar verilen Devlet memuru ve sözleşmeli personel ile eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımlarının, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı yer değiştirme işlemi yapılabilir." düzenlemesi yer almaktadır. Söz konusu düzenleme kapsamında engellilik nedeniyle tayin talebinde, engellilik oranının %40 ve üzerinde olduğunu ve kişinin kendisi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımlarının günlük yaşam aktivitelerini başkalarının yardımı olmaksızın yerine getiremeyeceğini belirten engelli sağlık kurulu raporunun sunulmasının şart koşulduğu anlaşılmaktadır.

37. Başvuranın ilgili tayin dilekçesine eklediği 9/3/2021 tarihli Erişkinler için Engellilik Sağlık Kurulu Raporu incelendiğinde; başvuranın Sağlık Kurulu tarafından bağımsız olarak değerlendirildiği, bu nedenle DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde yer alan günlük yaşam aktivitelerini başkalarının yardımı olmaksızın yerine getirememe şartının sağlanmadığı ve şartların sağlanmaması neticesinde muhatabın tayin talebini reddettiği anlaşılmaktadır.

38. Kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve aksamadan yürütülmesini temin etmek idarenin anayasal

yükümlülüklerindendir. İdarenin bu yükümlülüğünü ifa etmek amacıyla kamu görevlilerinin çalıştığı yer ve alanların değiştirilmesine ilişkin tasarruflarda bulunması tabiidir. Bu açıdan -kamu hizmetleri yürütülürken- bazı alanlarda ve yerlerde ortaya çıkan personel ihtiyacının giderilmesi veya hizmetin daha iyi yürütülmesinin sağlanması amacıyla kamu görevlilerinin görev yerinin değiştirilmesi hususunda idarenin takdir yetkisinin bulunduğu kabul edilmelidir. Görev yeri değişikliğine tabi tutulan kamu görevlisinin menfaatleri ile idarenin ihtiyaçları arasında makul bir denge gözetilmelidir (AYM, *Fatma Deniz Uzuncukluoğlu*, B. No:2021/59520, 10/1/2024, para. 12.). Atıf yapılan kararda AYM, idare tarafından ilgili mevzuat çerçevesinde mevcut görev yeri ya da çevre idarelerdeki kadro imkânları ve hizmet ihtiyacına ilişkin bir değerlendirme yapılmadığını, başvuranın tayin talebinin hizmet gerekleri çerçevesinde neden reddedildiğinin ortaya koyulmadığını ifade ederek bireyin menfaati ile idarenin ihtiyaçları arasında makul bir denge gözetilmediğine karar vermiştir.

39. Başvuranın 2021 ve 2024 tarihli tayin talepli dilekçeleri bir bütün olarak ele alındığında; başvuranın polisitemea vera hastalığının ilerlememesi ve tedavisi için ... Devlet Hastanesinin "*Düşük rakımlı ilde çalışması/yaşaması, takibi ve tedavisi açısından üniversite hastanesinin veya hematoloji kliniği olan 3. basamak eğitim araştırma hastanesinin olduğu ilde çalışması/yaşaması uygundur.*" ibareli sağlık raporu düzenlediği, başvuranın adı geçen rapora istinaden tayin talebinde bulunarak ... Havalimanı Müdürlüğünde göreve başladığı, başvuranın 2024 yılındaki tayin taleplerine ise 2022 yılında ... Şehir Hastanesince düzenlenen durum bildirir sağlık kurulu raporunda yer alan üç ayda bir poliklinik kontrolü şeklindeki tavsiyeyi gerekçe gösterdiği, ancak söz konusu sağlık raporundaki değerlendirmelerin mevzuatta yer alan şartları karşılamadığı için tayin taleplerinin reddedildiği, sonuç olarak başvuranın tüm tayin taleplerinin hastalığının takip ve tedavisi amacına dayandığı, ... Havalimanı Müdürlüğüne de ... ilinden hastalığının takip ve tedavisi açısından daha rahat gerçekleşeceği gerekçesiyle tayin olduğu, ayrıca ... Havalimanı Müdürlüğü ve ... Devlet Hastanesi arasındaki mesafe (yaklaşık 90 kilometre) ile Yenişehir ilçesindeki Bursa Yenişehir Havalimanı Müdürlüğü ve Bursa Şehir Hastanesi arasındaki mesafe (yaklaşık 67 kilometre) göz önüne alındığında üç ayda bir kez hematoloji polikliniğine gidip kontrollerini yaptırması arasında kayda değer bir fark bulunmadığı, Bursa Yenişehir Havalimanı Müdürlüğü ARRF Şefi kadrosunun teşkilat şemasına göre 1 kişiyle sınırlı olduğu, söz konusu kadronun da dolu olduğu, bu kapsamda idarenin başvuranın hastalığının tedavisi için ilk tayin talebini kabul ettiği, 2024 yılındaki tayin talebini reddinde ise mevzuatta yer alan şartların karşılanmaması, hastalığın takip ve tedavisinin iki görev yeri arasında anlamlı bir uzaklık farkı bulunmaması, tayin talep edilen yerdeki kadronun dolu olmasının gerekçe olarak gösterdiği dikkate alındığında kamusal menfaat ve bireysel çıkar arasında makul bir denge kurulduğu ve ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği değerlendirilmektedir.

40. Başvuranın 13/1/2022 tarihli engellilik durumu nedeniyle birim değişikliği talebi ise ayrıca değerlendirilmelidir. Başvuran ... Devlet Hastanesi tarafından düzenlenen 11/3/2021 tarihli Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu'nda yer alan "*tozlu, dumanlı ve rutubetli ortamlarda çalışması uygun değildir.*" ifadesini gerekçe göstererek ARFF Şefi olarak çalışmasının sakıncalı olduğunu iddia etmektedir. Başvuranın birim değişikliği talebi üzerine DHMİ Genel Müdürlüğü, başvuranın eski tarihli raporları dikkate alınarak ARFF Şefi unvanıyla görev yapıp yapamayacağının değerlendirilmesi amacıyla

... Valiliği İl Sağlık Müdürlüğüne talepte bulunmuş ve başvuran hakem hastane olarak belirlenen ... Şehir Hastanesine sevk edilmiştir. Hastane tarafından düzenlenen yeni tarihli durum bildirir sağlık kurulu raporunda, "*Çalışmasında sakınca yoktur.*" ifadesinin yer aldığı ancak ... Devlet Hastanesi tarafından düzenlenen raporda yer alan "*tozlu, dumanlı ve rutubetli ortamlarda çalışması uygun değildir.*" ifadesinin ise yer almadığı anlaşılmaktadır.

41. Başvuran muhatabın yazılı görüşüne karşı sunduğu cevap dilekçesinde; ... Şehir Hastanesince düzenlenen durum bildirir sağlık kurulu raporunda hangi işlerde çalışıp çalışamayacağına dair bir ibarenin bulunmadığını, Hastane tarafından yalnızca maluliyet yönünden çalışmasında sakınca olmadığının belirtildiğini, bunun nedeninin ise sevk sırasında İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı tarafından ARFF Memuru olma şartlarının Hastaneye bildirilmemesi olduğunu iddia etmektedir.

42. Muhatap tarafından dosya kapsamına sunulan sevk yazışmaları incelendiğinde; DHMİ Genel Müdürlüğü tarafından açık bir şekilde başvuranın ARFF Şefi unvanıyla görev yapıp yapamayacağına ilişkin bir değerlendirmenin ... Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünden talep edildiği, talebin ekine başvuran hakkında düzenlenen geçmiş tarihli raporların da eklendiği, İl Sağlık Müdürlüğünce hakem hastane olarak belirlenen ... Şehir Hastanesince düzenlenen durum bildirir sağlık kurulu raporunda "*Çalışmasında sakınca yoktur.*" denildiğinden başvuranın birim değişikliği talebinin uygun görülmediği, başvuranın daha sonraki tayin taleplerine ... Şehir Hastanesince düzenlenen durum bildirir sağlık kurulu raporunu ek olarak sunduğu, bu rapora karşı itiraz sürecini başlatmadığı dikkate alındığında başvuranın birim değişikliği talebinin reddedilmesinin makul ve nesnel bir gerekçeye sahip olduğu bu nedenle de ayrımcılık yasağı ihlali niteliğinde olmadığı değerlendirilmektedir.

43. Sonuç olarak; DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği kapsamında tayin taleplerinin gerçekleşmesi için gerekli olan şartların sayıldığı, başvuranın 2021 yılında verdiği tayin dilekçesinin bu şartları sağladığı için kabul edilirken 2024 yılında verdiği tayin dilekçelerinin sayılan şartları sağlamadığı için reddedildiği, makul düzenleme yükümlülüğü kapsamında talebin mevzuatla uygun olması gerektiği, bu kapsamda mevzuata uygun olmayan tayin taleplerinin reddedilmesinin ayrımcılık yasağının ihlali niteliğinde olmadığı, başvuranın birim değişikliği talebinin ise düzenlenen durum bildirir raporu dayanak gösterilerek reddedildiği, muhatabın mevzuatla uyumlu bir şekilde başvuranın tayin ve birim değişikliklerini değerlendirildiği dikkate alındığında Muhatap tarafından 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,

12/3/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan
(Görevli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi