

25.09.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/45
Toplantı Tarihi/Sayısı : 13.9.2023/214
Karar Numarası : 2023/611
Başvuran : B. K.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Milli Eğitim Bakanlığı
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; engelli olan başvuranın eşinin görev yeri değişikliğinin, başvuranın bulunduğu şehre yapılmamasının engellilik temelinde ayrımcılık teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 2004 yılında kendisine *behçet* hastalığı tanısı konulduğunu, 2004'ten beri *behçet* hastalığına ve geçirmiş olduğu birkaç büyük ameliyata bağlı olarak görme kaybı yaşadığını, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık, Uygulama ve Araştırma Hastanesi Romatoloji Bölümünde sağlık takibine devam edildiğini, Eskişehir Yunus Emre Devlet Hastanesi Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulunca ibraz edilmiş sağlık raporundan % 90 oranında görme engelli ve tam bağımlı olduğunun anlaşılacağını, bakımının eşi Z. K. tarafından yapıldığını,

b. 2013'ten beri Eskişehir ili Tepebaşı ilçesinde yaşadığını, 2018 yılında atandığı görev yeri Ankara ili iken tam bağımlılık durumu sebebiyle Eskişehir iline görev yeri değişikliğinin yapıldığını, o tarihten beri Eskişehir ili Tepebaşı ilçesinde çalıştığını, eşinin Eylül 2022'de İstanbul ili Avcılar ilçesine sözleşmeli öğretmen olarak atandığını,

c. Eşinin Eskişehir iline görev yeri değişikliğinin yapılması için Eylül ve Ekim 2022'de iki kere dilekçe verdiklerini ve taleplerinin reddedildiğini, dilerse kendisinin görev yeri değişikliğinin İstanbul iline yapılabileceğinin bildirildiğini, ancak alışma sürecinde yaşayacağı sıkıntı ve stres ile İstanbul'da yaşamının getireceği zorluğun sağlığını tehlikeye atabileceğini iddia etmekte, aile birliğinin korunması ve engellilere yönelik pozitif ayrımcılık ilkeleri gereği eşinin Eskişehir iline görev yeri değişikliğinin gerçekleştirilmesini talep etmektedir.

3. Muhatap Milli Eğitim Bakanlığında alınan yazılı görüşte özetle:

a. 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin (KHK) Ek 4'üncü maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında sözleşmeli öğretmenlerin can güvenliği ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir

yere atanamayacağı, aile birliği mazeretine dayalı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilen öğretmenin eşinin, bu öğretmene tabi olacağı, dolayısıyla ilgili madde uyarınca engellilik durumunun ilgili mazeret istisnaları içerisinde yer almadığı,

b. Ayrıca 28/6/1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın Ek 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sağlık sebebine bağlı yer değişikliği talebinin, geçiş yapılacak ildeki Devlet ve üniversite hastanesinde kişinin kendisi, eşi ve çocukları ile mevzuat uyarınca bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının hastalığının tedavisinin mümkün olmadığına ilişkin sağlık kurulu raporunu ibrazı halinde yerine getirilebileceği, somut başvurunun ise ilgili mevzuat hükümlerindeki şartları sağlamadığı ifade edilmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından elektronik posta ile iletilen yazılı görüşte özetle:

a. % 90 görme engelli olmasının yanı sıra tedavisinin Eskişehir ilinde devam ettiği, engellilik durumunun yer değişikliği için gerekçe olarak sayılmamasının ayrımcı bir tavır olduğu,

b. Muhatap Kurumun, taleplerini reddetmesi nedeniyle destekten yoksun kaldığı ve yaşadığı stresten dolayı sağlık sorunlarının arttığı, bir yandan görevini uzak bir ilde ifa etmeye çalışırken bir yandan uzaktan kendisinin bakımını üstlenmeye çalıştığı için eşinin de zor durumda kaldığı iddia edilmekte olup gereğinin yapılması talep edilmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'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. (...)"

6. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin (i) bendinde 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*" olarak tanımlanmıştır.

7. 6701 sayılı Kanun'un "*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (...)
(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."

8. 6701 sayılı 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"

9. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci ve ikinci fıkraları şöyledir:

“(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. (...)”

10. 6701 sayılı Kanun'un “Kurumun görevleri” başlıklı 9/1-g maddesinde: “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görev alanları arasında düzenlenmiştir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

11. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası: “Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde, başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

12. 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 Beyanamesi’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 ayırım gözetilmeksizin, bu bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.” hükmünü haizdir.

13. 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.” Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48). Farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayanması hususu ise AİHM tarafından belirli kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir.

14. Somut olayda başvuran % 90 oranında görme engelli olduğunu, engelli raporunda tam bağımlı olduğunu belirtildiğini ve hayatını başka insanlardan yardım alarak idame ettirdiğini, eşinin Eylül 2022’de İstanbul ili Avcılar ilçesine öğretmen olarak atandığını, halihazırda yaşamakta olduğu Eskişehir ilini daha iyi bildiği için kendisinin İstanbul ilinde alışma sürecinin stresli ve zor olduğunu, engellilik durumundan dolayı eşinin yardımına ihtiyacı olduğunu ve eşinin Eskişehir iline görev yeri değişikliğinin yapılması talebinin gerçekleştirilmediğini iddia etmektedir. Bu doğrultuda, başvuranın esasen toplumsal hayata diğer bireylerle tam ve eşit bir şekilde katılabilmesinin eşinin görev yerinin değiştirilmesine bağlı olduğunu iddia ettiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın talebi makul düzenleme yükümlülüğü kapsamında ele alınmayı gerektirmektedir.

15. Makul düzenleme ifadesi, Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’nin “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: “*Makul düzenleme: Engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri (...)*” ifade eder. Keza, 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde, makul düzenleme yapmanın bir ayrımcılık türü olduğu ve aynı Kanun’un 5’inci maddesinde sorumlu kişi ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir.

16. Makul düzenleme, engellilik bağlamında ayrımcılık yapmama yükümlülüğünün derhal uygulanmasını sağlayan temel bir unsurdur. İleriye dönük bir yükümlülük olarak makul düzenleme, engelli bir kimsenin erişilebilir olmayan durumlara veya ortamlara erişim istediği veya kendi haklarından istifade etmek istediği andan itibaren gerçekleştirilmeli, başvuru sahibi veya sahipleri ile müzakere edilmelidir. Makul düzenleme, yükümlülük sahibinin engelli bireyle diyaloga girmesini gerektirmektedir. Makul düzenleme yapma yükümlülüğünün, engelli bir bireyin bir düzenleme talebinde bulunduğu ya da ilgili yükümlülük sahibinin söz konusu kişinin bir engeli olduğunu gerçekten farkında olduğunu kanıtlandığı durumlarla sınırlı olmadığına altını çizmek gerekir. Aynı zamanda, potansiyel bir yükümlülük sahibinin söz konusu kişinin haklarını kullanmanın önündeki engelleri kaldırmak için bir düzenlemeye ihtiyaç duyabilecek bir engeli olduğunu fark etmesi gerektiği durumlarda da uygulanmalıdır (Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No:6 (2018), para. 24/b).

17. Bu hususların yanı sıra 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 (Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, 2016, A/HRC/34/26, para.51).

18. Somut olayda muhatap Kurum; başvuranın eşinin sözleşmeli öğretmen olarak istihdam edildiğini ve 19/9/2022’de sözleşme imzalayarak göreve başladığını, 652 sayılı KHK’nin ilgili hükmü gereği sözleşmeli öğretmenler can güvenliği ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamayacağı için eşinin, başvuranın bulunduğu ile atanmasının mümkün olmadığını, aile birliği mazereti kapsamında başvuranın eşinin başvurana tabi olduğunu, sonuç olarak başvuranın eşinin

mevzuatta belirtilen şartları sağlamadığı için atamasının yapılamayacağını ifade etmiştir.

19. Başvuranın görev yerinin değiştirilmesini istediği eşi, sözleşmeli öğretmen olarak görev yapmaktadır. Bu çerçevede başvuranın talebini değerlendirebilmek için sözleşmeli öğretmenlerin istihdamına ve görev yeri değişikliğine ilişkin mevzuatın somut olaydaki engellilik durumu da göz önünde bulundurularak ele alınması gerekmektedir. 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (B) fıkrasına göre: “*Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yıla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. (...) Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin (...) sözleşme ile istihdamları caizdir. (...)*”

20. 652 sayılı KHK'nin Ek 4'üncü maddesine göre: “(1) Öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde olmak üzere Bakanlığın boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgün ve yaygın eğitim kurumlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli öğretmen istihdam edilebilir. (2) Sözleşmeli öğretmenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde öngörülen genel şartlar ile öğretmen kadrosuna atanabilmek için aranan özel şartları taşıyanlardan Kamu Personel Seçme Sınavı puan sırasına konulmak kaydıyla alım yapılacak her bir pozisyonun üç katına kadar aday arasından Bakanlık tarafından yapılacak sözlü sınav başarı sırasına göre atanır. Sözleşmeli öğretmenliğe yapılan atama, sözleşmenin imzalanmasıyla geçerlilik kazanır. Sözleşme, imzalanmadan herhangi bir hak doğurmaz. (3) Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli öğretmenler, can güvenliği ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde bu madde uyarınca istihdam edilen öğretmenin eşi bu öğretmene tabidir. Sözleşmeli öğretmenler, aday öğretmenler için öngörülen adaylık sürecine tabi tutulur. Sözleşmeli öğretmenlerden sözleşme gereği üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları yerde öğretmen kadrolarına atanır. (...)”

21. 25/6/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in “Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği” başlıklı Ek 3'üncü maddesinin birinci ve üçüncü fıkralarına göre: “İlgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen memurlar ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurlar engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak yer değiştirme talebinde bulunabilir”, “Memurun kendisinin veya birlikte yaşadığı eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının engellilik durumunun tedavisi sebebiyle yer değişikliğini talep etmesi halinde, yer değiştirme suretiyle atama yapılacak yerin, memurun ve bu fıkra kapsamındaki yakınlarının engellilik durumuna uygun olması esastır.”

22. Bu doğrultuda 652 sayılı KHK'nın Ek 4'üncü maddesi ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme

Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in Ek 3'üncü maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları birlikte değerlendirildiğinde “eş veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları” için engellilik durumuna bağlı yer değişikliğinin kamu personel rejimindeki statülerden yalnızca “memur” statüsü için düzenleme konusu olduğu; “sözleşmeli personel” için böyle bir düzenlemenin olmadığı; sözleşmeli personel üç yılını doldurmamışsa aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmelerde sözleşmeli öğretmenin eşinin bu öğretime tabi olacağı düzenlenmiştir. Bu çerçevede muhatap Kurumun başvuranın eşine başvuranın İstanbul'a atanabileceği şeklinde bildirimde bulunduğu anlaşılmıştır.

23. 8/6/1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın “Kurum içi yer değişikliği” başlıklı Ek 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi “Sağlık sebebine bağlı kurum içi yer değişikliği talebi; mazeret süresince geçerli olmak üzere, personelin geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması, pozisyonunun bulunduğu ildeki Devlet ve üniversite hastanesinde kendisi, eş ve çocukları ile mevzuat uyarınca bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının hastalığının tedavisinin mümkün olmadığına ilişkin sağlık kurulu raporunu kuruma ibraz etmesi halinde yerine getirilebilir. Sağlık mazeretinin sona ermesi durumunda, eski pozisyonun bulunduğu il sınırları içerisinde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyona yeniden atama yapılır.” hükmünü haizdir. Bu kapsamda başvuranın mevcut tedavisinin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık, Uygulama ve Araştırma Hastanesinde devam ettiğine ilişkin sağlık raporunun bulunduğu ancak başvuranın veya eşinin sağlık mazeretine ilişkin olarak İstanbul'da hastalığın tedavisinin mümkün olmadığına ilişkin sağlık kurulu raporunu muhatap Kuruma ibraz edemediği anlaşılmaktadır.

24. Anayasa Mahkemesi (AYM) bir kararında şu ifadelerle yer vermiştir: “Sözleşmeli çalışacak öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı (Bakanlığı temsilen il ya da ilçe Milli Eğitim Müdürü) arasında idari hizmet sözleşmesi imzalanmaktadır. Hizmet sözleşmesinde, sözleşmeli öğretmenlerin Bakanlıkça gösterilecek görev yerlerinde eğitim kurumlarının idari yönetmeliklerinde kadrolu öğretmenler için öngörülen görevleri ve verilecek emirler çerçevesinde göreviyle ilgili kendisine verilen tüm işleri yapacakları hüküm altına alınmıştır. Çalışma saat ve süreleri, emsali kadrolu öğretmenler için belirlenen çalışma saat ve sürelerinin aynıdır. Sözleşmeli öğretmenler, hizmet sözleşmesine göre sözleşme yapmış oldukları öğretmenlik alanı dikkate alınarak emsali kadrolu öğretmenlerin alanları itibarıyla haftada okutmak zorunda oldukları aylık karşılığı kadar ders görevini yapmak zorundadırlar. Ücretleri idare tarafından ödenmektedir.” (AYM, E. No: 2008/54, K. No: 2011/45, 10/3/2011, s. 4).

25. Somut olayda başvuranın eşinin de öğretmen olarak içinde yer aldığı sözleşmeli personel statüsü, memur statüsünden farklı olarak, tarafların önceden belirlenmiş sözleşme hükümlerine uymaları ile özgür iradelerinin esas olduğu, diğer bir anlatımla kişilerin kendilerine uygulanacak esasları bilerek istihdam edilmeyi seçtikleri bir statüdür. Diğer bir ifadeyle, sözleşmeli personel statüsünde çalışan personel hak ve yetkileri daha önceden belirlenmiş hukuki statüye kendi istek ve iradeleriyle girmekte ve idare ile sözleşme aşamasında bütün bu hususlardan haberdar olarak sözleşme imzalamaktadırlar (Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK), B. No: 2017/10478, 3/4/2018, para. 23).

26. Başvuru dosyası incelendiğinde; ilgili mevzuat hükümleri uyarınca başvuranın sözleşmeli

personel olarak görevini ifa eden eşinin üç yıllık görev süresini doldurmadığından başka bir yere atanamayacağı, atama bakımından başvuranın İstanbul ilinde görevli eşine tabi olduğu, yukarıda zikredilen hükümler uyarınca muhatap Kurum tarafından başvurana eşinin görev yaptığı İstanbul iline atanma imkânının sunulduğu, bu bağlamda muhatabın başvuranın engel ve sağlık durumu ile ilgili taleplerini göz önünde bulundurduğu ve makul düzenleme yükümlülüğünü yerine getirdiği ancak başvuranın bunu kabul etmediği görülmektedir. Her ne kadar başvurana ait durum bildirir sağlık kurulu raporunda, başvuranın *behçet* hastalığından ötürü Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık, Uygulama ve Araştırma Hastanesinde tedavisi devam ettiği için şehir dışına gidip gelmesinin güç olduğu belirtilmişse de İstanbul ilinde başvuranın yeterli sağlık tedavisi imkânına sahip olduğu göz önüne alınarak tedavisi sebebiyle sağlık mazeretine bağlı yer değiştirmesinin yapılmasına ihtiyaç olmadığı, Eskişehir iline atanma talebinin sağlık ve engellilik gerekçesi kapsamında değerlendirilemeyeceği, bu nedenle de yer değişikliği için gerekli şartların sağlanmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca AYM ve KDK'nin adı geçen kararında da belirtildiği üzere, başvuranın sözleşmeli personel olarak görevini ifade eden eşinin, idareyle personel arasında imzalanan idari hizmet sözleşmesi kapsamında ve sözleşme hükümlerine uygun şekilde çalışmakla yükümlü olduğu, taraflarca kabul edilmiş sayılan sözleşmede yer alan irade beyanlarının birbirine uygun olduğu, dolayısıyla başvuranın eşinin atanmaya ilişkin hükümleri kabul ederek göreve başladığı kanaatine varılmaktadır.

27. Tüm bu sebeplerle engellilik temelinde ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirme yapılabilmesi için başvuranın iddiaları ile engellilik durumu arasında bir ilişki olup olmadığının ele alınması gerekmektedir. 652 sayılı KHK ve Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar kapsamında gerekli şartları sağlamadığı için görev yeri değişikliğine hak kazanamayan başvuranın, hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engellilik durumu nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran farklı bir muamele olmadığı, yer değişikliği sağlanmamasının mevzuattan kaynaklandığı, nitekim muhatap Kurumca başvurana İstanbul iline atanma imkanı sağlandığı ancak başvuranın sağlanan imkânı kabul etmediği, dolayısıyla başvuranın engellilik durumu göz önünde bulundurularak kendisine seçenek sunulduğu ve verilen kararın başvuranın engellilik durumuyla ilişkili olmadığı değerlendirilmektedir.

28. Yukarıda ayrıntılarına yer verilen başvuru dosyası ve ilgili mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın eşinin görev yerinin değiştirilmemesiyle engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmaktadır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

13/9/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Aışan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

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

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi