

Başvuru Numarası : 2022/1942  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 05.09.2024/45  
Karar Numarası : 2024/947  
Başvuran : S. Ö.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : T.C. Sağlık Bakanlığı  
Muhatap Adres : -

## I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın vasi olarak atandığı engelli annesinin sağlık durumu dikkate alınmaksızın iller arası tayin talebinin reddedilmesinin engellilik temelinde ayrımcılık yasağı teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

## II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesi ve eklerinde özetle;

a. ... Eğitim ve Araştırma Hastanesi kadrosunda 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) kapsamında sürekli işçi olarak çalıştığını,

b. Samsun ili Bafra ilçesinde ikamet eden annesi R. Ö.'nün 2018 yılında felç geçirdiğini ve ilerleyen süreçte sağlığının daha kötüye gittiğini, annesinin %90 oranında engelli olduğunu, mahkeme kararıyla annesine vasi olarak atandığını,

c. Annesinin söz konusu sağlık durumu nedeniyle ilk etapta Samsun'da tedavi gördüğü sonrasında tedaviye yanıt alınamaması nedeniyle İstanbul'da görevli olduğu hastanede tedaviye devam ettiklerini fakat sonrasında başka rahatsızlıkların baş göstermesi nedenleriyle annesinin Samsun'a dönmek durumunda kaldığını, Samsun'da annesine bakacak kimse olmadığı için Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğüne sunduğu dilekçe ile iller arası yer değişikliği talebinde bulunduğunu fakat 696 sayılı KHK'nın 127'nci maddesiyle 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 123'üncü maddesinin beşinci fıkrasında bulunan "Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir." hükmü gerekçesiyle talebinin reddedildiğini,

ç. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş) arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin "İş ve iş yeri değişikliğine ilişkin usul ve esaslar" başlıklı 19'uncu maddesinin altıncı fıkrasında "Kapsama dahil işçinin, kendisinin, eşinin, bakmakla yükümlü annesinin, babasının, çocuklarının ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının, görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığını Üniversiteler veya Bakanlık Eğitim ve Araştırma Hastanelerinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi halinde, tedavinin yapılabileceği bir sağlık kurum veya kuruluşunun bulunduğu veya sağlığının olumsuz

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

etkilenmeyeceği mezkur yönergede belirtilen standardı ve boş kadro durumu uygun olan bir il'e sağlık mazereti değerlendirme komisyonu kararı doğrultusunda iş yeri değişikliği yapılabilir. Bu tür talepler halinde dönem ve süre şartı aranmaz" hükmü nedeniyle iller arası iş yeri değişikliği talebinin gerçekleştirilmesini talep ettiğini belirtmektedir.

**3. Muhatap Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte özetle;**

**a. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin geçici 23'üncü maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçiler hakkında, anılan maddenin 5'inci fıkrasında yer alan "Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler birinci fıkra da öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir." hükmü uyarınca başvuranın talebinin yerine getirilmesinin mümkün bulunmadığı belirtilmektedir.**

**4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle;**

**a. Başvuran elektronik posta yolu ile sunduğu görüşünde, başvuru dilekçesinde 1/1/2023 ila 31/12/2024 tarihli yeni toplu iş sözleşmesinde şikayet dilekçesinde belirttiği 19'uncu madde düzenlemesinin aynı şekilde yer aldığını belirterek, beyanlarını tekrar etmektedir.**

### **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 ... 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. Anayasa'nın "Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler" başlıklı 61'inci maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:**

*"Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır."*

**8. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:**

*"Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.*

*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.*

*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. Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."*

**9. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:**

*"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.

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. Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:**

"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. 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. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir."

**11. Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:**

"Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir ... İşleme konulamayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir."

**12. 4/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Başvuru hakkı" başlıklı 30'uncu maddesi şöyledir:**

"Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişilerinin, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen her gerçek veya tüzel kişi, ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiası ile Kuruma başvurma hakkına sahiptir..."

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

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

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

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

**15. Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik" başlıklı 67'nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:**

"...Ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte

*incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48 inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir."*

#### **IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

**16.** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun (TİHEK) amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmektir.

**17.** 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinde; insan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek Kurumun görevleri arasında sayılmıştır.

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

**19.** 6701 sayılı Kanun, Kurumun ayrımcılık yasağı ile ilgili sahip olduğu görev ve yetkilerin kapsamını düzenlemektedir. Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında, 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 ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Anılan temeller, sayma suretiyle (*numerus clausus*) belirlenmiş olup; bunların dışında bir temele dayanılarak veya herhangi bir temele dayanılmaksızın ayrımcılık iddiasında bulunulan haller Kanun kapsamı dışında kalmaktadır.

**20.** "Engelli" kavramı, Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'de (EHİS) *"Diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri içermektedir."* şeklinde açıklanmakta; 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinde ise *"Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey"* olarak tanımlanmaktadır. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde de yukarıda zikredilen ulusal ve uluslararası düzenlemeler ile örtüşen bir engelli tanımına yer verilmiş bulunmaktadır. Başvuranın, başvuru dilekçesinin ekinde sunduğu Erişkinler için Engellilik Sağlık Kurulu Raporu'na göre vasisi bulunduğu annesinin %90 oranında ortopedik engelli olduğu ve bu bağlamda 6701 sayılı Kanun'da yer verilen engelli tanımı

kapsamında değerlendirilebileceği anlaşılmaktadır.

**21.** EHİS'in "*Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik*" başlıklı 5'inci maddesinde "*Taraf Devletler herkesin hukuk önünde eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan 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. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez.*" ifadeleriyle engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır.

**22.** Somut olayda başvuran, ... Eğitim ve Araştırma Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda çalıştığını, annesi R. Ö.'nün 2018 yılında felç geçirdiğini, hastalığının tedaviye cevap vermediğini ve sıkıntılarının gün geçtikçe arttığını, annesinin 75 yaşında olması nedeniyle başka sağlık sorunlarının da mevcut olduğunu, Engelli Sağlık Kurulu Raporu'na göre %90 oranında engelli olduğunu, İstanbul Anadolu 2. Sulh Hukuk Mahkemesinin 15/10/2020 tarih ve 2018/... Esas, 2020/... Karar sayılı kararı ile annesinin vesayet altına alınarak kendisinin vasi olarak atandığını, annesinin Samsun ilinin Bafra ilçesinde ikamet ettiğini, annesinin sağlık durumundan dolayı bakımını sağlamak üzere Samsun ili Bafra ilçesine tayin olmayı talep ettiğini fakat söz konusu talebinin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin geçici 23'üncü maddesi gerekçe gösterilerek reddedildiğini, Sağlık Bakanlığının üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile başvuranın üyesi bulunduğu Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş) arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin "*İş yeri değişikliğine ilişkin usul ve esaslar*" başlıklı 19'uncu maddesinin altıncı fıkrasında "*kapsama dâhil işçinin, kendisinin, eşinin, bakmakla yükümlü olduğu annesinin, babasının, çocuklarının ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığı Üniversiteler veya Bakanlık Eğitim ve Araştırma Hastanelerinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi halinde, tedavinin yapılabileceği bir sağlık kurum veya kuruluşunun bulunduğu veya sağlığının olumsuz etkilenmeyeceği mezkûr Yönergede belirtilen standardı ve boş kadro durumu uygun olan bir il'e sağlık mazereti değerlendirme komisyonu kararı doğrultusunda iş yeri değişikliği yapılabilir. Bu tür talepler halinde dönem ve süre şartı aranmaz.*" hükmüne istinaden iller arası tayin talebinin gerçekleştirilmesini talep etmektedir.

**23.** Muhatap taraf ise başvuranın 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçirildiğini, Mezkûr KHK'nın 127'nci maddesiyle 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23'üncü maddesinin beşinci fıkrası ile sürekli işçi kadrosuna geçişi yapılan alt işveren işçileri hakkında "*Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir.*" hükmünün yer aldığı belirtmektedir. Buna ek olarak, 1/1/2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. veya 24. Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar'n 18'inci maddesinde "*Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilmiş sayılan sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır ve buna ilişkin bilgiler 15 gün içerisinde DPB E-Uygulama üzerinden bildirilir*" hükmünü haiz olduğu belirtilmiştir.

**24.** Ayrıca muhatap tarafından taşeron şirket bünyesinde çalışmakta iken 375 sayılı KHK'nın geçici 23'üncü maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale

sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edileceği ve sürekli işçi kadrolarının herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılacağı; başka bir deyişle, sürekli işçilerin taşeron işçisi olarak görev yaptığı yerde görevlerine devam etmek üzere sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi esasının benimsendiği ve hali hazırda aynı statü ve kadro ile kamu kurum kuruluşlarında çalışan sürekli işçilerin herhangi bir sebeple iller arası atamalarının yapılamadığı hususları belirtilmektedir.

**25.** Çalışma hakkı, ulusal ve uluslararası belgelerle koruma altına alınan önemli bir hak olup kişinin kendini geliştirmesi ve hayatını idame etmesine imkân sağlayarak diğer insan haklarının gerçekleştirilmesinde vazgeçilmez bir konumda yer almaktadır. Çalışma hakkı bünyesinde çalışma özgürlüğü ve adil koşullarda çalışma gibi çalışma kapsamı içerisinde kalan farklı durumları ihtiva etmektedir. Sosyal devlet ilkesi gereği devletin çalışma hakkı konusunda bazı yükümlülükleri bulunmakla birlikte bu hak sınırsız bir kullanım alanına sahip değildir.

**26.** Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın (GGASS) "*Çalışma hakkı*" başlıklı 1'inci maddesine göre akit taraflar, çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı; uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı veya teşvik etmeyi taahhüt etmektedirler. GGASS'nin "*Ayrımcılık yasağı*" başlıklı (E) maddesine göre "*Bu Şartla yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tabi olmaksızın sağlanacaktır.*" Avrupa Konseyi Ekonomik ve Sosyal Haklar Komitesine göre söz konusu (E) maddesinin temelinde yatan eşitlik ilkesi, sadece aynı durumda olan herkese eşit muamele edilmesi gerektiğini değil, aynı zamanda farklı durumda olan kişilere farklı muamele edilmesi gerektiğini de ifade etmektedir (Avrupa Konseyi Ekonomik ve Sosyal Haklar Komitesi, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 1/9/2008, s. 175-176).

**27.** 10/6/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Eşit davranma ilkesi*" başlıklı 5'inci maddesinde de iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı ifade edilmektedir. 6701 sayılı Kanun'a göre ayrımcılık yasağının incelenmesi Kanun'la verilen yetki ve sınırlar dâhilinde gerçekleştirilmektedir. İlk olarak, söz konusu ayrımcılık iddiasının mezkûr Kanun'da sayılan "*cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş*" temelleri kapsamında kalması gerekmektedir. İkinci olarak, mezkûr Kanun'un 5'inci maddesinde belirtilen ayrımcılık yasağının kapsamında olması ve Kanun'un 7'nci maddesinde belirtilen ayrımcılık iddiasının ileri sürülemediği haller ve başvuru konusu teşkil etmeyecek işlem ve kararlar dâhilinde olmaması gerekmektedir. Son olarak, Kanun'da tanımlanan "*Ayrı tutma, ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama, çoklu ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, işyerinde yıldırma, makul düzenleme yapmama, taciz, varsayılan temele dayalı ayrımcılık*" türlerinden biri dâhilinde incelemesinin gerçekleştirilebilir olması gerekmektedir.

**28.** Buna ek olarak, Mezkûr Kanun'un "*istihdam ve serbest meslek*" başlıklı 6'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre "*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.*" Ancak yer verilen maddenin beşinci fıkrasına göre ise 4857 sayılı Kanun kapsamına girmeyen her türlü iş sözleşmeleri söz konusu madde hükmünden faydalanabilecektir.

29. Söz konusu husus, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "4857 sayılı iş kanununun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddiasına ilişkin başvurular" başlıklı 41'inci maddesinde "4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir." yer alan hükmü ile ayrıca düzenlenmiştir.

30. Bu kapsamda başvuru dilekçesi ve ekleri incelendiğinde; 696 sayılı KHK ile sürekli işçi statüsünde görev yapan başvuranın, 4857 sayılı Kanun'da belirtilen şikâyet usullerine tabi olduğu, ancak başvuranın söz konusu şikâyet usullerini izlemediği anlaşıldığından başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve bu nedenle kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

## V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

5/9/2024 tarihinde, Saffet BALIN'ın karşı oyuyla OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Aışan TİRYAKİ  
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK  
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ  
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN  
Üye

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Üye

Ek: 2024/947 S. Ö. Kararı Saffet BALIN Karşı Oyu (1 Sayfa)

20.09.2024

### KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : S. Ö.  
Karar Numarası : 2024/947

6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin birinci fıkrası "*Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir.*" hükmünü haizdir. İlgili hüküm uyarınca başvuruların incelenmesi ve karara bağlanması için belirlenen sürenin altı ay olduğu görülmektedir.

Somut başvuruda, yukarıda yer verilen normatif düzenlemedeki azami süreye uyulmadığından sayın çoğunluğun görüşüne iştirak edilememiştir.

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Üye

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu:

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

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

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

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