

14.07.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/2557
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244
Karar Numarası : 2025/381
Başvuran : M.T.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Hatay Valiliği
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın hastalığı nedeniyle geçici görevlendirmesinin sonlandırılmasının sağlık durumu temelinde ayrımcılık oluşturduğu iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. ... İlçe Emniyet Müdürlüğü kadrosunda ... sicil sayılı ... olarak görev yaptığını, 2013 yılında kendisine bipolar duygu durum bozukluğu teşhisinin konulduğunu, bu teşhis sebebiyle Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından sınıf değişikliği yapılarak Genel İdare Hizmetleri sınıfına nakledildiğini,

b. 2020 yılında ... İlçe Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışırken Suriye Görev Gücü (SGG) kapsamında geçici görevlendirme ile ...'e gitmek üzere görevlendirildiğini, 15/11/2020 tarihinde ...'e gittiğini ve ...'de bulunduğu ilk gün Personel Şube Müdürlüğünde görevli bir çalışan tarafından arandığını, bu çalışanın kendisine hastalığı sebebiyle ...'de bulunduğu süre içerisinde herhangi bir sıkıntı yaşayıp yaşamayacağını sorduğunu, teşhisi konulmuş bir hastalığı bulunsa da hâlihazırda herhangi bir sağlık sorununun olmadığını ifade ettiğini,

c. Yarım saat sonra aynı kişi tarafından tekrar arandığını ve ...'e gelirken yaptırmış olduğu COVID-19 testinde bir hata olduğunu, yeni test yaptırılacağını, bu süre içerisinde karantinede tutulması gerektiğini söyleyerek karantina binasına geçmesini istediğini, yeni gelen personelden yalnızca kendisinin karantinaya alındığını, karantinede kendisinden 3 ay kadar önce ...'e görevlendirmeye gelen M.K. isimli polis memurunun da olduğunu, adı geçen personelin virüsü taşıyan biriyle temas riski sebebiyle karantinaya alındığını, 17/11/2020 tarihinde tekrar test yaptırmak üzere bu personel ile birlikte hastaneye götürüldüklerini, yeniden Polimeraz Zincir Reaksiyonu (PCR) testi yapıldığını, test sonuçlarının negatif çıktığını, diğer personelin 18/11/2020 tarihinde görevine başlayarak karantina binasından ayrıldığını, kendisinin ise karantina binasında tutulmaya devam edildiğini,

ç. 20/11/2020 tarihinde Personel Şube Müdürlüğüne çağrıldığını ve kendisine COVID-19

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

sebebiyle bazı personelin ilişkisinin kesildiğini söylediğini, Valiliğin ilişik kesme yazısının tebliğ edildiğini ancak tebliğ edilen yazıda kendisinden başka ilişik kesilen olmadığını fark ettiğini, 23/11/2020 tarihinde ... İlçe Emniyet Müdürlüğüne dönerek göreve başladıktan sonra bazı arkadaşları tarafından ...'de bulunduğu esnada bir polis memuru ile kavga ettiği gerekçesiyle hakkında tutulmuş bir rapor olduğunu, söz konusu raporun ilişik kesme yazısı ile birlikte Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) üzerinden sadece ilgili kişiler görüntüleyebilecek şekilde gizlilik derecesi ayarlanarak gönderilmiş olduğundan bahsedildiğini, raporu görüntüleyemediğini ancak o tarihte görevli arkadaşının EBYS sistemi üzerinden ilişik kesme yazısını ve söz konusu raporu gördüğünü, raporda ...'de göreve gittiği ilk gün personel yatakhaneinde bir polis memuruyla kavga ettiğinin yazılı olduğunu ancak kavga ettiği memurun adının belirtilmediğini, oysa ...'e gittiği ilk günden itibaren karantinaya alınmış olduğunu ve personel yatakhaneinde hiç kalmadığını,

d. Hakkında tutulan raporun asılsız olduğunu Hatay İl Emniyet Müdürlüğüne sözlü ve yazılı kanallarla defalarca ilettiğini ancak sonuç alamadığını, İlçe Emniyet Amir Vekili M.S.Y.'ye iftiraya uğradığını, hakkını aramak için Cumhuriyet Başsavcılığına dilekçe vermek istediğini beyan ettiğini, M.S.Y.'nin ise iftira olayının üzerinden 6 aydan fazla zaman geçtiğini şikâyet süresinin dolduğunu Başsavcılığın bu konuyla alakalı takipsizlik kararı vereceğini ve bir sonuç alamayacağını söyleyerek kendisini yanlış yönlendirdiğini ve olayı kapatmaya çalıştığını, yanlış yönlendirilmesi nedeniyle Hatay İl Emniyet Müdürlüğüne M.S.Y. hakkında şikayette bulunduğunu ancak şikayet dilekçesinin işlemiden kaldırıldığını, sağlık durumu nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakıldığını iddia etmektedir.

3. Muhatap Hatay Valiliği tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın Hatay Valilik Makamının 10/11/2020 tarihli ve ... sayılı görevlendirme oluru ile SGG kapsamında ... Koordinatör Emniyet Müdürlüğü emrinde görevlendirildiği,

b. Başvuran ile ilgili olarak 16/11/2020 tarihinde Personel Şube Müdür V. Komiser A.F.K. tarafından yatakhaneinde diğer personellere karşı sesini yükselttiği, uyum problemi yaşadığı ve sağlık problemlerinden dolayı silahsız ve stresten uzak ortamlarda görev yapması gerektiği gerekçesiyle rapor tutulduğu,

c. Tutulan rapora istinaden Hatay Valilik Makamının 18/11/2020 tarihli ve ... sayılı görev sonlandırma oluru ile adı geçen personelin ... Koordinatör Emniyet Müdürlüğündeki görevi sonlandırıldığı ifade edilmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne cevaben başvuran; hastalığından dolayı ilişkisinin kesilmesine yönelik iftira içerikli bir rapor tanzim edildiğini, ...'de dönüşümlü 300-350 kadar personel çalışmasına rağmen kendisinden başka görevi sonlandırılan bir personelin olmadığını ifade ederek iddialarını yinelemiştir.

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)... 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.”

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

9. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesi şöyledir:

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

10. 6701 sayılı Kanun’un 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.

11. 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

12. 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 yaş temeli 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 çeşitli tarihlerde verdiği dilekçe aracılığıyla muhataptan kanuna aykırı olduğunu iddia ettiği uygulamayı düzeltmesini talep ettiği anlaşıldığından Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilgili tarafa başvuru şartının sağlandığı kanaatine varılmıştır.

13. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, insan hakları hukukunun temel normları arasında yer almakta olup hem uluslararası sözleşmelerde hem de ulusal mevzuatımızda güçlü bir şekilde teminat altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2'nci maddesine göre “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.”

14. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin “Ayrımcılık Yasağı” başlıklı 14'üncü maddesine göre “Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”

15. AİHM içtihadında ayrımcılık, objektif ve makul bir gerekçeye dayanmaksızın, benzer durumdaki kişilere farklı muamelede bulunulması şeklinde tanımlanmaktadır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48). AİHM’e göre farklı muamele, nesnel ve makul bir gerekçeye dayanmadığı takdirde ayrımcı olarak kabul edilir. Başka bir ifadeyle, farklı muamele meşru bir amaç taşıyor veya kullanılan araçlarla bu amaç arasında makul bir orantınlılık ilişkisi kurulamıyorsa ayrımcılık teşkil eder. (AİHM, Fabris/Fransa, B. No: 16574/10, 7/2/2013, para. 56). AİHM, taraf devletlerin benzer durum teşkil eden farklılıkların farklı bir muamele gerektirip gerektirmediğinin ve ne

ölçüde gerektirdiğinin değerlendirmesinde takdir yetkisine sahip olduklarını kabul etmektedir. Bu takdir yetkisinin kapsamı ise olayın koşullarına, konusuna ve arka planına göre değişiklik göstermektedir (AİHM, *Stummer/Avusturya*, B. No: 37452/02, 7/7/2011, para. 88). Özellikle ekonomik ve toplumsal stratejiye ilişkin genel tedbirlerin uygulanması söz konusu olduğunda devletin geniş bir takdir yetkisinin olduğu kabul edilmektedir (AİHM, *Hämäläinen/Finlandiya*, B. No: 37359/09, 16/7/2014, para. 109).

16. Anayasa Mahkemesine (AYM) göre, Anayasa'nın 10'uncu maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi Anayasa'da güvence altına alınan hak ve özgürlüklerden yararlanılırken nesnel ve haklı bir neden olmaksızın aynı veya benzer durumda bulunan kişilere farklı muamelede bulunulmasını yasaklamaktadır. Nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilir. Kuşkusuz benzer durumlara farklı muamelenin haklı bir temelini bulunup bulunmadığının veya farklılığın ne dereceye kadar haklı görülebileceği değerlendirilmesinde kamu otoritelerinin belli ölçüde takdir yetkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte bu takdir yetkisinin kapsamı somut olayın özelliklerine ve hususiyetle farklı bir şekilde yararlandırılan hakkın niteliğine göre değişebilecektir (AYM, *Nuriye Arpa*, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58-59).

17. Başvuru dilekçesinde başvuran; hastalığı nedeniyle geçici görevlendirmenin sonlandırılmasının sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia etmektedir.

18. Başvuranın iddialarına karşılık muhatap Valilikten alınan yazılı görüşte, başvuran ile ilgili olarak 16/11/2020 tarihinde Personel Şube Müdür Vekili Komiser A.F.K. tarafından yatakhane diğer personellere karşı sesini yükselttiği, uyum problemi yaşadığı ve sağlık problemlerinden dolayı silahsız ve stresten uzak ortamlarda görev yapması gerektiği gerekçesiyle rapor tutulduğu, söz konusu rapor uyarınca geçici görevlendirilmesinin sonlandırıldığı ifade edilmektedir.

19. Bir kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını sağlık durumu nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele sağlık durumu temelinde doğrudan ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (TİHEK, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 9 Yaş Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 5). Doğrudan ayrımcılıktan söz edilebilmesi için benzer durumlardaki kişilerin gördükleri muamelede, belirlenebilir bir özelliğe dayalı bir farklılık olmalıdır. Ancak yapılan muamele, işlem veya durumun objektif, ölçülü ve makul bir nedene dayanması halinde ayrımcılık yasağı ihlal edilmemiş olacaktır (TİHEK, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Rehberi, 2022, s. 220). Dolayısıyla 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 muameleyle 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). Bu kapsamda başvuruya konu iddiaların incelenmesinde ilk olarak 6701 sayılı Kanun çerçevesinde sağlık durumu temelinde farklı bir muamelenin mevcut olup olmadığının, ardından farklı bir muamele bulunması halinde ise bu muamelenin haklı ve meşru bir gerekçeye dayanıp dayanmadığının ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

20. Anayasa'nın 10'uncu maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesinden doğan güvenceler, hukuki durumları benzer olanlara farklı muamele edilmesiyle harekete geçer. Dolayısıyla öncelikle benzer durumun ve farklı muamelenin ortaya konulması gerekir. Farklı muamelenin varlığının ilk bakışta anlaşılabilirdiği hâllerde başvurunun herhangi bir ispat çabasına girişmesi beklenmez. Bu bağlamda mevzuattan kaynaklanan veya uygulamadan kaynaklansa bile muamele sahibinin saikinden bağımsız bir biçimde oluşan farklı muamele için başvurunun ayrıca bir ispat külfeti altına girmesi söz konusu olamaz (AYM, *Burcu Reis*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 57). Somut olay bağlamında ilk tespit edilmesi gereken husus başvuranın geçici görevlendirilmesinin sonlandırılmasının 6701 sayılı Kanun çerçevesinde sağlık durumu temelinde farklı bir muamele içerip içermediğidir.

21. Başvuru dosyası incelendiğinde Hatay Valilik Makamının 18/11/2020 tarihli ve ... sayılı görev sonlandırma oluru ile başvuranın ... Koordinatör Emniyet Müdürlüğündeki görevinin sonlandırıldığı, söz konusu olur yazısında gerekçe olarak başvuran hakkında tutulan raporun gösterildiği, raporun içeriğinde başvuranın yatakhane diğer personelle kavga ettiği ve geçmişte yaşadığı hastalıklar nedeniyle stresli çalışma ortamına uygun olmadığı belirtildiğinden başvuranın görevinin sonlandırılmasında sağlık durumunun etkili olduğu ve bu uygulamanın sağlık durumu temelinde farklı muamele oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu aşamada artık farklı muamelenin haklı ve meşru bir gerekçeye dayanıp dayanmadığı ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı yönlerinden incelenmesi gerekmektedir.

22. Başvuranın ... ilçe Emniyet Amir Vekili Komiser M.S.Y.'nin kamu görevlisinin suçu bildirmeme yükümlülüğünü ihlal etmesi suçunu işlediğini iddia ederek ilgili hakkında soruşturma açılmasını talep ettiği, talep üzerine ... sayılı araştırma raporunun hazırlandığını, rapor sonucunda M.S.Y.'nin kusurunun bulunmadığı kanaatine varılarak araştırma dosyasının işleminden kaldırıldığı anlaşılmaktadır.

23. Adı geçen raporda başvuranın "...Karakolda sinir krizi geçirdim ve Karakolun camını kırdım hakkımda Jandarma tarafından adli işlem yapıldı. Jandarmaya verdiğim ifademde olayın sebebi olarak yukarıda saydığım nedenleri söyledim. Benim cezai ehliyetim olmadığına dair raporum vardır. Bundan dolayı hakkımda açılan adi ve idari soruşturmadan ceza almadım" ifadesinin yer aldığı, ilgili adli ve idari süreçler incelendiğinde ise başvuran hakkında, hakaret, tehdit ve mala zarar verme suçları kapsamında açılan ... esas numaralı idari soruşturma dosyasında başvuranın cezai ehliyeti bulunmadığı gerekçesiyle disiplin cezası verilmesine yer olmadığına karar verildiği; ayrıca, mala zarar verme suçu nedeniyle ... Asliye Ceza Mahkemesi'nde yargılandığı ve yargılama sonucunda, olay tarihinde cezai ehliyeti bulunmadığı gerekçesiyle ceza verilmesine yer olmadığına karar verildiği anlaşılmaktadır.

24. Anayasa'nın 5'inci maddesinde "Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır." denilmektedir. Buna göre kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak devletin temel amaç ve görevlerindendir (AYM, *Ö.N.M.*, B. No: 2014/14751, 15/2/2017,

para.71). Kişinin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamanın ön koşulu millî güvenlik ve kamu düzeninin tesisidir. Millî güvenlik ve kamu düzeninin sağlanmadığı bir ortamda hak ve özgürlüklerden gereği gibi yararlanılması, kişinin özel hayatına saygı gösterilmesi mümkün değildir. Bu kapsamda devletin hak ve özgürlükleri koruma ödevinin yanında millî güvenliği ve kamu düzenini sağlama görevi de bulunmaktadır (AYM,Ö.N.M., para. 72).

25. Başvuranın daha önce teşhis edilmiş olan bipolar bozukluk tanısı göz önünde bulundurularak yüksek riskli bir bölgedeki geçici görev koşullarının, sağlık durumu üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği, bu durumun hem personelin kendi sağlığı hem de görevdeki genel güvenlik ve etkinlik açısından risk oluşturabileceği, nitekim başvuranın ... Karakolunda dahi stres altında kendini kaybederek sinir krizi geçirdiği, mala zarar verme, tehdit ve hakaret suçlarından yargılandığı dikkate alındığında başvuranın milli güvenliğin tesisi için bulunulan ... bölgesindeki geçici görevinin sonlandırılmasının milli güvenliğin ve kamu düzeninin korunması ile kamu hizmetinin sürdürülebilirliğinin sağlanması amaçlarını taşıdığı değerlendirilmiş ve bu suretle meşru amaç unsurunun bulunduğu sonucuna varılmıştır.

26. Nesnel ve makul bir gerekçeye dayandırılmayan, yani meşru bir amaca hizmet etmeyen veya seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık bağı bulunmayan farklı muameleler ayrımcı nitelikte kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, muamelelerin haklı ve meşru bir gerekçeye dayanmaması ya da amaçlanan hedef ile kullanılan araç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmaması halinde ayrımcılık yasağının ihlali söz konusu olacaktır (TİHEK, B. No: 2023/1546, 8/5/2024, para. 32).

27. Kişinin kamu görevlisi olması, kendisine sağladığı birtakım ayrıcalıklar ve avantajların yanında birtakım külfet ve sorumluluklara katlanmayı ve diğer kişilerin tabi olmadığı birtakım sınırlamalara tabi olmayı gerektirmektedir. Kişi, kamu görevine kendi isteği ile girmekle bu statünün gerektirdiği ayrıcalıklardan yararlanmayı ve külfetlere katlanmayı kabul etmiş sayılmakta olup kamu hizmetinin kendine has özellikleri, bu avantaj ve sınırlamaları zorunlu kılmaktadır (AYM, *İhsan Asutay*, B. No: 2012/606, 20/2/2014, para.38).

28. Ülkemizin sınır güvenliğinin korunması amacıyla görevlendirilmelerin yapıldığı ... bölgesinde görev yapan personelin belirlenmesinde idarenin takdir yetkisinin bulunduğu tartışmasızdır. Bu bağlamda yapılan incelemede, başvuranın sağlık durumu nedeniyle askerî sorumluluk ve çalışma sahası olan ...'de görev yapmasının hem kendisinin hem de görev yapan diğer personelin güvenliğini olumsuz etkileyebileceği, tesis edilen işlemin gerekliliği ve nedenlerinin idarece ortaya konulduğu, başvuranın mesleki faaliyetini yerine getirmekten alıkonulmadığı, ... Emniyet Müdürlüğünde görevine devam ettiği, başvurucunun görev tanımının değiştirilmediği dikkate alındığında sağlık durumu temeline dayalı farklı muamelenin makul, gerekli ve orantılı bir ölçüde yapıldığı değerlendirilmektedir.

29. Yukarıda yer alan tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde, muhatap idare tarafından başvuranın geçici görevlendirilmesinin sonlandırılmasının meşru bir amaç taşıdığı, bu işlem nedeniyle başvuranın görev tanımının değişmediği, kadrolu olduğu yerde görevine devam ettiği, bu durumun hedeflenen amaç ile uygulanan araç arasında bir ölçülülük sağladığı gerekçeleriyle başvuru konusu olayda sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

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)