

14.07.2025

**KURUL KARARI**

Başvuru Numarası : 2024/1601  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244  
Karar Numarası : 2025/385  
Başvuran : V.Y.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : Sağlık Bakanlığı ... Genel Müdürlüğü  
Muhatap Adres : -

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru; başvuranın görev yerinin engel durumu gözetilmeksizin değiştirilmesi nedeniyle ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 30/3/2015 tarihinde ... Genel Müdürlüğü bünyesinde ... olarak göreve başladığını, Sağlık Bakanlığının 11/6/2024 tarihli ve ... sayılı atama kararı ile görev yerinin değiştirildiğini ve yeni görev yerinin ... Eğitim Araştırma Hastanesi olarak belirlendiğini,

b. Atama işleminin gerekçesinde "*Genel Müdürlük tarafından yürütülen Sağlık Bakanlığı'na ait sağlık yatırımlarının arazi seçimi, planlama, etüt, proje, ihale, yapım ve uygulama süreçlerinin etkin şekilde yürütülebilmesi açısından mevcut personel yapısı ve organizasyon şemasında yapılan inceleme ve değerlendirmeler neticesinde bahse konu çalışmalara katkısının belirlenen seviyede olmadığı*" açıklamalarına yer verildiğini,

c. Gerekçede belirtilen, sunulan hizmetlerin gereklerini yerine getirmekte eksik kaldığı şeklindeki iddiaların somut belge ve delillere dayanmadığını, bu açıklamaların görev yerinin değiştirilmesine gerekçe olamayacağının Danıştay kararları ile sabit olduğunu, memuriyetine ilişkin sicil notlarının iyi olduğunu ve hakkında yürütülmüş herhangi bir adli ya da idari işlem bulunmadığını,

ç. Epilepsi, Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığı (KOAH) ve Primer Hipertansiyon tanılarıyla Nöroloji, Göğüs Hastalıkları ve Kardiyoloji Polikliniklerinde tedavi görmekte olduğunu ve %57 oranında engelli raporunun bulunduğunu, engeli dolayısıyla enfeksiyon riski içeren kalabalık ve gürültülü ortamlarda çalışmasının uygun olmadığını, ayrıca atamasının yapıldığı hastanenin ikametgahına uzak oluşu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

nedeniyle bu görevde çalışmaya devam etmesi halinde sağlığı açısından telafisi mümkün olmayan zararların ortaya çıkabileceğini,

d. Bu nedenle söz konusu naklen atama işlemine karşı 4/7/2024 tarihinde Sağlık Bakanlığı ... Genel Müdürlüğüne dilekçe sunduğunu ancak kendisine bir cevap verilmediğini belirtmekte, engel durumunun ataması yapılırken gözetilmesi gereken bir husus olmasına rağmen atama işlemin tesisinde herhangi bir şekilde dikkate alınmamasının ayrımcılık teşkil ettiğini iddia etmektedir.

3. Muhatap ... Genel Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte Hukuk, Finans ve Sözleşmeler Daire Başkanlığının 2/10/2024 tarihli ve “İdari Dava İle Alakalı Bilgi ve Belge Gönderilmesi” konulu yazısı ile 7/10/2024 tarihli ve “V.Y. Nakil Davası Düzeltme Hk.” konulu yazısı, başvuran tarafından Genel Müdürlüğe sunulan 7/9/2023 tarihli dilekçe ile başvurana ait Ocak 2024- Haziran 2024 arası mesaiye riayete ilişkin tablo sunulmuş, başkaca bir bilgi, belge ya da açıklamaya yer verilmemiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Muhatap Kurum tarafından sunulan yazılardan başvuranın atama işlemine dair muhatap Kurumun elinde bilgi ve belge bulunmadığının anlaşıldığı,

b. 7/9/2023 tarihinde muhatap İdareye engelli raporunu sunarak tedavi süresince tarafına mesaiye geliş ve gidişlerde kolaylık sağlanmasını talep ettiği ancak dilekçesine yanıt verilmediği, 4/7/2024 tarihli ve ... numaralı dilekçesine ilişkin olarak ... Genel Müdürlüğü tarafından sunulan cevabi yazıda ise talebi hakkında işlem yapılamadığı yönünde bilgi verildiği,

c. Kuruma başvuru yapmadan önce 5 yıl süresi olan ve tedavi ile düzelebilecek rahatsızlıklarına kalp rahatsızlığı eklenmesiyle engelli raporunun süresiz rapora dönüştüğü hususları ifade edilmiştir. Başvuran tarafından, Muhatap İdareye yazılan dilekçeler, muhatabın cevap yazısı, 5 yıl süreli engelli sağlık kurulu raporu ve süresiz engelli sağlık kurulu raporunun birer örneği dosyaya sunulmuştur.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10’uncu maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

*“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...)”*

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 “Çalışmanın şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50'nci maddesinin ilgili kısmı şu şekildedir:

*“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.*

*Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*

*(...)”*

8. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesinin (f), (g) ve (i) bentlerine göre, “Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi” ve “Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri.” ifade etmektedir.

9. 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.*

*(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.”*

10. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri; “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.” olarak sıralanmıştır.

**11.** Kanun'un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir:

“(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.

(2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.

(...)

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

**12.** 6701 sayılı Kanun'un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde: “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun görevleri arasında sayılmıştır.

**13.** 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

“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 ihlalden 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 temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

**15.** Mezkûr Kanun'un aynı maddesinin ikinci fıkrasında; “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.” hükmü yer almaktadır. Başvuru dilekçesinin

ekinde yer alan belgelerden, başvuranın ayrımcılık yasağının ihlali niteliğinde olduğunu iddia ettiği görevlendirme işleminin iptali için 4/7/2024 tarihinde muhatap Kuruma dilekçe sunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvuranın 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği, dolayısıyla, başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

**16.** Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. 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."*

**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, 11/6/2002, para. 48; AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No: 59140/00, 25/10/2005, para. 33). Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da AİHM içtihatlarına uyumlu olarak 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).

**18.** Somut olayda başvuran, ... Genel Müdürlüğü bünyesinde ... kadrosunda çalıştığını, epilepsi, KOAH ve hipertansiyon tanılarının olduğunu, süregelen hastalığa bağlı engelli durum bildirir raporunu muhatap Kuruma ibraz etmesine rağmen engel durumu dikkate alınmadan yapılan atama işlemi nedeniyle ayrımcılığa uğradığını ve çalışma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmektedir. Kişilerin engelli olması nedeniyle hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele engellilik temelinde ayrımcılık oluşturmaktadır (TİHEK, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 4 Engellilik Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 9).

**19.** Birleşmiş Milletler (BM) Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'de (EHİS) engelli kavramı *"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 tanımlanmaktadır. 7/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un *"Tanımlar"* başlıklı 3'üncü maddesinde engelli: *"Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal 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 engelli kavramı tanımlanmış olup 5378 sayılı Kanun'da düzenlenen

**20.** Engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağı uluslararası ve ulusal düzenlemeler ile koruma altına alınmıştır. EHİS'in 2'nci maddesinde ise 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.*” şeklinde tanımlanmaktadır. EHİS'in 5'inci maddesinin üçüncü fıkrasında; taraf Devletlerin engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklayacağı ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasının güvence altına alınacağı düzenlenirken taraf Devletler maddi eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması ile yükümlü kılınmıştır.

**21.** Ulusal hukukta Anayasa'nın 10'uncu maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesi ile kişilerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınırken, 6701 sayılı Kanun ise “*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*” başlıklı 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında “*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*” ifadeleriyle engelliliğe dayalı ayrımcılığı kesin olarak yasaklamaktadır. Bunun dışında 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un “*Tanımlar*” başlıklı 3'üncü maddesinin (d) bendinde 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 kısıtlama*” olarak tanımlanmış olup; mezkûr Kanun'un “*Ayrımcılık*” başlıklı 4/A maddesinde eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği ve bu doğrultuda alınacak tedbirlerin ayrımcılık olarak değerlendirilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

**22.** Somut olayda başvuran, epilepsi, KOAH ve primer hipertansiyon tanılarıyla nöroloji, göğüs hastalıkları ve kardiyoloji polikliniklerinde tedavi görmekte olduğunu, yeni atandığı görev yerinin ikametgâhına uzak olduğunu, bunun dışında havasız, enfeksiyon riski içeren kalabalık ve gürültülü ortamlarda çalışmasının sağlık durumunu olumsuz yönde etkileyeceğini ileri sürmektedir. Başvuranın engellilik durumuna uygun bir yerde çalışma talebinin kabul edilmemesi nedeniyle çalışma hakkının ihlal edildiği iddiasının 6701 sayılı Kanun kapsamında yer alan makul düzenleme yükümlülüğü açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

**23.** Çalışma hakkı, hem uluslararası hukukta hem de ulusal mevzuatta güvence altına alınmış bir haktır. Uluslararası hukuk çerçevesinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)'nin 23'üncü maddesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin (ESKHS) 6'ncı



maddesi ve EHİS'in 27'nci maddesinde teminat altına almıştır.

**24.** EHİS'in denetim organı olan Engelli Hakları Komitesi (EHK/CRPD) engelli bireylerin çalışma hakkının önemini şu şekilde ortaya koymaktadır: “*Çalışma hakkı, diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi için temel bir hak niteliğinde olmasının yanında insan onurunun ayrılmaz ve doğal bir parçasını oluşturur. Çalışma hakkı aynı zamanda bireylerin ve ailelerinin yaşamlarını sürdürebilmelerine ve iş özgürce seçildiği yahut kabul edildiği sürece kişilerin gelişimine ve toplum içinde tanınmalarına katkıda bulunmaktadır. Öyle ki anlamlı bir işe sahip olup, çalışmak bir kişinin ekonomik güvenliği, fiziksel ve ruhsal sağlığı, kişisel refahı ve kimlik duygusu için elzemdir.*” (EHK, Engellilerin Çalışma ve İstihdam Hakkına Dair 8 Sayılı Genel Yorum, CRPD/C/GC/8, 9/9/2022, para. 2-3).

**25.** Engellilerin çalışma ve istihdamına ilişkin devletlerin yükümlülükleri EHİS'in 27'nci maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: “*Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir ve Taraf Devletler bunların yanı sıra; (a) İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar. (b) Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dâhil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur (...)* (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar...”

**26.** Yukarıda yer verilen ilkeler ışığında kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın işverenlerin engelli bireylerin kariyerlerini geliştirmek için anlamlı olanaklara sahip olmalarını sağlama, engelliler için ayrılmış çalışma ortamlarından uzaklaşmayı kolaylaştırma, kapsayıcı, erişilebilir, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları temin etme, orantısız bir külfete neden olmadıkça makul düzenleme taleplerini yerine getirme yönünden sorumlu olduğu yönünde şüphe bulunmamaktadır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2024/2034, K. No: 2025/154, 12/3/2025, para. 26].

**27.** Makul düzenleme kavramı, EHİS'e uygun olarak 6701 sayılı Kanun'da 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 tanımlanmış ve bir ayrımcılık türü olarak sayılmıştır. Belirtmek gerekir ki 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 olduğunun gerçekten farkında olduğunun 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 (EHK, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında 6 Sayılı Genel Yorum, CRPD/C/GC/6, 26/4/2018, para. 24).

**28.** EHK, makul düzenleme yükümlülüğünün tatbikinde yol gösterici temel unsurları; “(a) Engellilerin insan haklarını kullanmaları üzerinde etkili olan engellerin ilgili engelli bireyle diyalog halinde belirlenmesi ve kaldırılması; (b) Bir düzenlemenin uygulanabilir olup olmadığının değerlendirilmesi (yasal olarak veya uygulamada) - yasal veya maddi olarak imkansız olan bir düzenleme uygulanamaz; (c) Düzenlemenin ilgili (yani gerekli ve uygun) olup olmadığı veya söz konusu hakkın gerçekleşmesini sağlamada etkili olup olmadığının değerlendirilmesi; (d) Düzenlemenin yükümlülük sahibine ölçüsüz veya aşırı bir yük getirip getirmediğinin değerlendirilmesi; (e) Eşitliğin teşvik edilmesi ve engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması temel amacına ulaşmak için makul düzenlemenin yerinde olduğunun temin edilmesi; (f) Engelli bireylerin genellikle masrafları karşılamamasının sağlanması; (g) İspat yükünün, yükünün ölçüsüz veya aşırı olduğunu iddia eden yükümlülük sahibine ait olmasının temin edilmesi.” olarak sıralamıştır (EHK, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında 6 Sayılı Genel Yorum, para. 26).

**29.** Başvuran, süregen hastalığa bağlı engeli dolayısıyla enfeksiyon riski içeren kalabalık ve gürültülü ortamlarda çalışmasının sağlık durumu açısından telafisi mümkün olmayan zararlar oluşturabileceğini, bu nedenle kendisine yapılacak görevlendirmelerde engel durumunun gözetilmemesinin ayrımcılık yasağının ihlali teşkil ettiğini ileri sürmektedir. Bu kapsamda somut olayda başvuranın engeline neden olan hastalık tanılarına uygun yerde çalışma talebi karşısında muhatap Kurum tarafından nasıl bir süreç izlendiği, başvuranın talebinin muhatap Kurum açısından ölçüsüz bir yük getirip getirmediği ve yasal veya maddi olarak imkânsız olup olmadığı hususlarının incelenmesi gerekmektedir.

**30.** Taraflarca dosyaya sunulan belgeler incelendiğinde; başvuranın 30/3/2015 tarihinden itibaren Sağlık Bakanlığı ... Genel Müdürlüğü bünyesinde ... olarak görev yaptığı, 2022 yılında epilepsi, KOAH ve Primer Hipertansiyon tanılarıyla süregen hastalığa bağlı engel raporu aldığı, akabinde 2023 yılında 7/9/2023 tarihli dilekçesi ile engelli raporunu muhatap İdareye sunarak tedavi sürecinde mesaiye geliş, gidişlerde tarafına gerekli kolaylığın sağlanmasını talep ettiği görülmüş ve 2023 yılından itibaren muhatap Kurumun başvuranın süregen hastalığa bağlı engel durumundan haberdar olduğu anlaşılmıştır. Yine, 13/6/2024 tarihinde başvuranın Sağlık Bakanlığı ... Genel Müdürlüğünden ilişkisinin kesildiği, ... Bölgesine atamasının gerçekleştirildiği, ardından söz konusu atama yazısına istinaden başvuranın Ankara İl Sağlık Müdürlüğü tarafından... Eğitim ve Araştırma Hastanesine



görevlendirildiği ve 24/6/2024 tarihi itibarıyla başvuranın başlayışının gerçekleştirildiği görülmüştür.

**31.** Başvuran, atama işleminin gerekçesinde "*Genel Müdürlük tarafından yürütülen Sağlık Bakanlığı'na ait sağlık yatırımlarının arazi seçimi, planlama, etüt, proje, ihale, yapım ve uygulama süreçlerinin etkin şekilde yürütülebilmesi açısından mevcut personel yapısı ve organizasyon şemasında yapılan inceleme ve değerlendirmeler neticesinde bahse konu çalışmalara katkısının belirlenen seviyede olmadığı*" şeklinde somut belge ve delile dayanmayan açıklamalara yer verildiği iddiasından hareketle 4/7/2024 tarihli dilekçesi ile muhatap İdareye başvuruda bulunduğunu belirterek dilekçesinin bir örneğini görüş yazısının ekinde dosyaya sunmuştur. Söz konusu dilekçe incelendiğinde başvuranın muhatap İdareden hakkında yapılan görevlendirmede sağlık durumunun dikkate alınmasını talep ettiği, bunun dışında atama gerekçesinde yer alan "*bahse konu çalışmalara beklenen seviyede katkı*" açıklaması ile ilgili olarak kullanılan tespit kriterlerinin neler olduğu ve bu değerlendirmelerin personelin tümü için uygulanıp uygulanmadığı konusunda bilgi edinme talebinde bulunduğu görülmüştür. Muhatabın 20/8/2024 tarihli cevabi yazısı incelendiğinde özel bir değerlendirme yapılmaksızın Bakanlık merkez teşkilatı insan gücü planlama ile istihdam ve kadro durumu gerekçe gösterilerek başvuranın talebinin reddedildiği anlaşılmıştır.

**32.** Anayasa Mahkemesi tarafından da hüküm altına alındığı üzere 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. (AYM, *Fatma Deniz Uzuncukoğlu*, B. No: 2020/59520, 10/1/2024, para. 58). Bununla birlikte söz konusu takdir yetkisi kullanılırken Anayasa'nın 10'uncu ve 49'uncu maddeleri ile EHİS'in 27'nci maddesinde güvence altına alınan engelli bireylerin çalışma hakkının yüklediği pozitif yükümlülükler de dikkate alınmalı, başvuranın menfaatleri ile muhatap Kurumun ihtiyaçları arasında makul bir düzenleme gözetilmelidir. Aksi halde engelli bireylerin çalışma hakkının özünün zedelenebileceği gözden kaçırılmamalıdır. Nitekim AİHM de, engelliliğe dayalı ayrımcılık iddiasına ilişkin önüne gelen davalarda devletlerin kullandığı takdir yetkisinin oldukça sınırlı olduğuna dikkat çekmektedir (AİHM, *Glor v. İsviçre*, B. N. 13444/04, 30/4/2009, para. 84). Benzer şekilde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 72'nci maddesi uyarınca "*İlgili mevzuatı uyarınca verilecek rapora göre kendisi, eşi veya birinci derece kan hısımlığı bulunan bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri engelli olan memurların engellilik durumundan kaynaklanan yer değiştirme taleplerinin karşılanması için düzenlemeler yapılır.*"

**33.** Muhatap Kurumun yürütmüş olduğu kamu hizmetinin doğru ve kesintisiz şekilde yürütülmesinden sorumlu olduğu, sunulan hizmetin kesintisiz ve doğru şekilde yürütülmesinin temini için

gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu açıktır. Dosyada yer alan belgeler incelendiğinde muhatap Kurum tarafından bu ihtiyaçtan hareketle başvurularla birlikte E.S., A.B., F.K., N.Ö., O.D., Ö.A., S.T. isimli 7 personelin daha ... İl Sağlık Müdürlüğünün emrine atamalarının yapıldığı anlaşılmaktadır. Başvuranın durumu ise yukarıda yer verilen mevzuat ve ilkeler çerçevesinde, süregelen hastalığa bağlı engeli dolayısıyla diğer personelden ayrılmaktadır. Bu nedenle atama sürecinde başvuranın görevlendirileceği yerin engel durumuna uygun olup olmadığı muhatap Kurum tarafından değerlendirilmesi gereken ölçütlerden biridir. Bu noktada başvuranın makul düzenleme talebinin muhatap açısından ölçüsüz veya aşırı bir yük getirip getirmediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirme ise ayrımcılık yasağına ilişkin ispat kuralları çerçevesinde yapılmalıdır.

**34.** Engelli Hakları Komitesi makul düzenlemeye dair ispat yükünün, düzenlemenin ölçüsüz veya aşırı olduğunu iddia eden yükümlülük sahibine ait olduğunu belirtmektedir. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. Bu nedenle, 6701 sayılı Kanun'un "*İspat yükü*" başlıklı 21'inci maddesi uyarınca ayrımcılık yasağının ihlaline yönelik uyuşmazlıklarda, 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.

**35.** Ayrımcılık iddialarında ispat yükünün yer değiştirmesi, hem Avrupa Birliği hukuku hem de uluslararası insan hakları mekanizmaları tarafından, hukuki korumanın etkinliğini artırmak amacıyla benimsenmiş önemli bir araçtır. Bu yaklaşım, yasal bir ilişkide daha zayıf olan tarafı korumak ve yargılamalarda silahların eşitliği ilkesinin temelini oluşturan bilgiye erişimin sağlanmasını temin etmek amacıyla ileri gelmektedir. Zira ayrımcılığa uğradığını iddia eden taraf, çoğu zaman bu durumu kanıtlayacak verilere erişim imkânından yoksundur. Bu nedenle, ayrımcılık mağdurlarının ellerinde etkili bir çözüm yolu olmasını sağlamak için ispat yükü, uyuşmazlık konusuna dair bilgi veya verilere sahip olan diğer tarafa geçmelidir [Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT), Ayrımcılığa Karşı Koruma ve Önleme İçin İspat Yükünün Yer Değiştirmesi Hakkında Komisyonun Rehber İlkeleri, Üsküp, 2023, s. 11-12].

**36.** AİHM de ayrımcılık iddiasının muhatabının kamu makamları olması durumunda ispat yükünün yer değiştirmesi ilkesine dikkat çekmektedir. Zira bazı durumlarda olayların tamamı ya da bir kısmı yalnızca yetkili makamlar tarafından bilinmektedir. Bu durumda dahi AİHM, bir başvuranın farklı bir muameleye maruz kaldığını en azından kanıt başlangıcı olarak adlandırılabilen bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumda, bu farklı muamelenin yapılıp yapılmadığının ya da haklı olup olmadığının ispatlanmasının karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir [AİHM, *Chassagnou ve Diğerleri/Fransa* (BD), B. No: 25088/94, 28331/95, 28443/95, 29/4/1999, para. 91-92].

**37.** Dosya kapsamında başvuranın iddialarına karşılık olarak muhatap tarafından sunulan

belgeler incelendiğinde; muhatapça yürütülen sağlık yatırımlarının arazi seçimi, planlama, etüt, proje, ihale, yapım ve uygulama süreçlerinde başvuranın katkısının belirlenen seviyede görülmemesi ve Bakanlık merkez teşkilatı insan gücü planlama ile istihdam ve kadro durumu nedenleriyle başvuranın atama işleminin gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Öte yandan başvuranın süregelen hastalığa bağlı engeli nedeniyle 2023 yılında muhatap Kurumdan mesaiye gidiş ve gelişlerde kendisine kolaylık sağlanmasını talep ettiği, 2024 yılında diğer personel ile birlikte atamasının yapılmasının ardından enfeksiyon riski içeren kalabalık ve gürültülü ortamlarda çalışmasının uygun olmadığı gerekçesiyle engel durumuna uygun bir görevlendirme yapılmasını talep ettiği de görülmektedir. Daha öncede ifade edildiği üzere 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 muhakkaktır. Bununla birlikte kamu ya da özel sektördeki işverenler, engelli personelin makul düzenleme ihtiyacını karşılamak için açık, erişilebilir ve zamanında uygulanan bir sürece sahip olmalıdır. Engelli kişinin tam katılımının önünde bir engel bulunduğunun birey veya kuruluş tarafından tespit edilmesi halinde, engelli kişinin tercih ettiği çözüm de dâhil olmak üzere, engeli ortadan kaldırmaya veya engelden kaçınmaya yönelik potansiyel çözümleri belirlemek için o engelli kişiyle birlikte çalışılması gerekmektedir. Gereksiz bir külfete yol açmadığı müddetçe kuruluş tercih edilen çözümü uygulamaya koyar. Eğer tercih edilen çözüm gereksiz bir külfete yol açacaksa, kuruluş, böyle bir külfete yol açmayan başka bir çözümü uygulamaya koyar ya da tercih edilen çözümü, mümkün olduğunca söz konusu külfete yol açmayacak şekilde uygular. Kuruluşun bu adımları atmaması, makul düzenleme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi anlamına gelecektir. (EHK, Engellilerin Çalışma ve İstihdam Hakkına Dair 8 Sayılı Genel Yorum, para. 44).

**38.** 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi uyarınca ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde muhatapın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispat etmesi gerekecektir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında, başvurana ait engelli sağlık kurulu raporları, muhataba sunduğu dilekçeler başvuranın makul düzenleme talebi konusunda kanıt başlangıcı sayılabilecek nitelikte olduğu değerlendirilmektedir. Söz konusu olayda, başvuran engellilik oranının çalışma şartlarından dolayı arttığına dair dilekçesiyle İdareye başvurmuştur. Ancak muhatap tarafından başvuranın sağlık koşullarına bağlı gelişen engel durumuna uygun gerekli düzenlemelerin yapıldığına ilişkin yeterli bilgi ve belgenin dosyaya sunulamaması nedeniyle ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğinin ispat edilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

**39.** Somut olayda muhatap tarafından sunulan bilgi ve belgeler arasında, başvuranın engel durumuna uygun, enfeksiyon riski taşımayan bir yere görevlendirme talebinin muhatap İdare açısından ölçüsüz bir külfet oluşturduğuna ilişkin bir değerlendirme yapıldığına dair somut bir bilgi ya da belgeye yer verilmemiştir. Tüm bu hususlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvuranın atama işleminin diğer personel ile birlikte yürütüldüğü ancak başvuranın engel durumunun gözetilmediği ve başvuran ile makul düzenleme talebine ilişkin müzakereye dayalı bir süreç yürütülmediği, neticeten engellilik temelinde

ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

**40.** Somut olayda gerçekleşen ayrımcılık yasağı ihlali bakımından; başvuranın süregelen hastalığına bağlı engel durumuna uygun ve enfeksiyon riski taşımayan bir göreve atanma yönündeki talebinin, makul düzenleme niteliği taşıdığı, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesinin ise engelli bireylerin kamusal yaşama tam ve etkin katılımının engellenmesi sonucunu doğurduğu değerlendirilmiştir. Başvuranın sağlık durumu üzerindeki etkiler de dikkate alındığında, söz konusu ihlalin ağır ve sistematik nitelik taşıdığı; kamu otoritesinin yükümlülüklerini yerine getirme konusunda kayıtsız kaldığı ve bu nedenle sorumluluğunun ağırlaştığı kanaatine varılmıştır. Bu çerçevede, ihlalin niteliği, süresi ve etkileri birlikte değerlendirildiğinde, muhatap idare hakkında 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 25'inci maddesi uyarınca üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

## V. KARAR

**A.** Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

**B.** Muhatap Sağlık Bakanlığı ... Genel Müdürlüğü hakkında 204.285,00 TL (İkiYüzDörtBinİkiYüzSeksenBeş TL) İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

**C.** Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

**Ç.** 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)

