

14.07.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/2276
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244
Karar Numarası : 2025/384
Başvuran : S.B.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Diyanet İşleri Başkanlığı
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; %98 engelli annesinin ve %86 engelli babasının bakımını üstlenen başvuranın ... İl Müftülüğünde devam eden görevi sonlandırılarak ... İl Müftülüğüne tayininin yapıldığı, engellilik durumu gözetilmeden yapılan söz konusu tayin nedeniyle engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. ... İl Müftülüğünde ... olarak görev yapmakta iken, annesi F.B.'nin rahatsızlığı nedeniyle ... Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesince verilen %58 engelli raporuna istinaden 2020 yılında ... İlçe Müftülüğü Şube Müdürlüğüne tayin talebinde bulunduğunu, söz konusu talebin Diyanet İşleri Başkanlığınca kabul edildiğini, Diyanet İşleri Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemine (DİBBYS) her yıl mart ayında ilgili raporu yüklediğini ve göreve ... ilinde devam etmesini talep ettiğini,

b. 2024 yılına kadar bu taleplerinin kabul edildiğini, zaman içerisinde rahatsızlıkları artan annesinin engellilik oranının %98'e yükseldiğini, tayin taleplerinin alındığı 2024 yılı Mart ayında annesine ait %98 oranındaki engelli raporunu Başkanlığın sistemine girerek talebini tekrarladığını, ayrıca Müftülük Makamına verdiği 4/4/2024 tarihli dilekçe ile ... Müftülüğündeki görevinde devam etmesini talep ettiğini,

c. 5/4/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile Valilik tarafından talebinin uygun görüldüğüne dair yazının Diyanet İşleri Başkanlığına gönderildiğini, ancak Başkanlığın söz konusu talebe cevap vermeden atamasını ... İl Müftülüğüne yaptığını, söz konusu atamanın engellilik temelinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini iddia etmekte ve ... Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde tedavileri devam

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

eden annesi ve %86 engelli raporu olan babası ile ilgilenebilmesi için ... iline yapılan atama onayının iptal edilerek ... İl Müftülüğündeki ... görevine iade edilmesini talep etmektedir.

3. Muhatap Diyanet İşleri Başkanlığından alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın ... İli ... İlçe Müftülüğü bünyesinde ... olarak görev yapmakta iken 7/7/2017 tarihinde ... İli ... İlçe Müftülüğüne daha sonra da 3/6/2020 tarihinde ... İl Müftülüğüne ... olarak naklen atandığını, Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 22'nci maddesinde *"36 ncı maddenin birinci fıkrasının (d) bendi hükmü saklı kalmak üzere bütün grup ve sınıflarda hizmet süresi asgari üç, azami beş yıldır."* hükmüne istinaden ... ilindeki azami hizmet süresini tamamlaması nedeniyle ... İl Müftülüğüne ... olarak naklen atandığını,

b. Başvuranın 2024 yılı Mart dönemi nakil talepleri döneminde yaptığı tercih esnasında annesinin raporunu sisteme yüklediği ve rapora istinaden ... İlinde kalmak istediği ancak söz konusu raporun %98 engel oranına sahip ve kısmi bağımlı olması nedeniyle Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 39'uncu maddesinin 1'inci fıkrasındaki *"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."* Şartını taşımadığından ve nakil talebi olumlu değerlendirilemediğinden durumuna uygun olan ... İl Müftülüğüne ... olarak naklen ataması yapıldığı belirtilmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvurana iletilmiş ve başvuranın konuya ilişkin yazılı görüşü talep edilmiştir. Görüş talep yazısı 7201 sayılı Tebligat Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca usulüne uygun olarak 2/1/2025 tarihinde başvurana tebliğ edilmiştir. Ancak başvuran süresi içerisinde Kurumumuza yazılı görüş sunmamıştır.

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 korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır."

7. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri 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, e) Dolaylı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılamayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını, f) 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 ...i) Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri 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 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. "

9. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: ... ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık ...f) Makul düzenleme yapmama"

10. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesi şöyledir:

"(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de

kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür...”

11. 6701 sayılı Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu” düzenlenmiştir.

12. 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.”

13. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Başvuru hakkı” başlıklı 30’uncu 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 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 ihlalinin zarar gördüğü iddiası ile Kuruma başvurma hakkına sahiptir...”

14. 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.”

15. Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesi şöyledir:

“(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; ... d) Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilip edilmediği yönlerinden incelenir...”

16. Yönetmelik’in “Karar türleri” başlıklı 65’inci maddesi şöyledir:

“(1) 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.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

17. 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. Aynı maddenin 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 da başvuruları kabul edebilir.” hükmü yer almaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Başvuran, muhataba yaptığı başvuruya ilişkin belgeleri dosyaya eklemiştir. Bu kapsamda başvuranın ayrımcılık yasağının ihlali niteliğinde olduğunu iddia ettiği uygulamanın düzeltilmesi için muhataba başvurduğu; muhatabın başvuranın talebini reddettiği değerlendirilmiş olup başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu sonucuna varılmıştır.

18. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de özel olarak düzenlenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’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 ayrım 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 ayrım 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. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak şeklinde tanımlanmıştır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48; AİHM, Okpizs/Almanya, B. No: 59140/00, 25/10/2005, para. 33). AİHM’e göre, farklı muamele, nesnel ve makul bir gerekçeye sahip değilse yani meşru bir amaç gütmüyorsa veya muamele kapsamında kullanılan araçlar ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmuyorsa ayrımcı bir nitelik kazanmaktadır (AİHM, Mazurek/Fransa, B. No: 34406/97, 1/5/2020, para. 48).

20. 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 (AYM, Nuriye Arpa, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58).

21. Anayasa'nın 10'uncu maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde, kişilerin hukuktan tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınırken, 6701 sayılı 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 yasaklanmıştır. Somut olayda ise başvuran %98 engelli annesinin ve %86 engelli babasının bakımını üstlendiğini, ... İl Müftülüğünde devam eden görevi sonlandırılarak ... İl Müftülüğüne tayininin yapıldığını, engellilik durumu gözetilmeden yapılan söz konusu tayin nedeniyle engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmektedir.

22. 6701 sayılı Kanun'a göre engellilik; *"fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenmek"* olarak tanımlanmıştır. 07/07/2005 tarihli ve 25868 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un *"Tanımlar"* başlıklı 3'üncü maddesinde engellilik durumu; *"bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamalar"*, engelliliğe dayalı ayrımcılık ise; *"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 ifade edilmiştir.

23. Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) *"Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik"* başlıklı 5'inci maddesinde; *"Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında 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 yasaklanmış, devletlerin bu konudaki yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. 6701 sayılı Kanun, EHİS ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile benzer biçimde, *"Engellilerin insan*

haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri” ifade eden makul düzenlemelerin yapılması gerektiği hususunu düzenlemiş ve bu yükümlülüğe uymamanın bir ayrımcılık türü olduğu kabul edilmiştir.

24. Başvuranın engellilik durumu gözetilmeksizin yapılan görev yeri değişikliğine yönelik iddia ve taleplerinin çalışma hakkı kapsamında çalışma hayatındaki ilerleme olanaklarıyla bağlantılı bir biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışma hakkı bir işte çalışmanın yanı sıra söz konusu işte ilerleme olanaklarını da kapsamaktadır. Nitekim Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesine göre *"Taraf Devletler engellilerin uygun bir işte çalışmalarını ve işe devamlarını güvence altına almak ve çalıştıkları alanda ilerlemelerini sağlamak ve böylece topluma katılmalarını veya yeniden katılmalarını desteklemek için tedbirler almalıdır."* [Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Çalışma Hakkı, Genel Yorum No: 18 (2005), para. 17].

25. Çalışma hakkı gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuat ile güvence altına alınmıştır. İHEB'in 23'üncü maddesinde *"1. Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir. 4. Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır."* ifadelerine yer verilmiştir.

26. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6'ncı maddesine göre: *"1. Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkesin çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için gerekli tedbirleri alır. Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkım da içerir. 2. Sözleşmeye Taraf Devletlerin çalışma hakkını tam olarak gerçekleştirmek üzere alacağı tedbirler arasında, teknik ve mesleki rehberlik hizmetleri ile öğretim programları yapmak, bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan şartlar içinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve üretken istihdamı sağlamak için gerekli politikaları ve yöntemleri uygulamak da yer alır."*

27. Anayasa'nın *"Çalışma hakkı ve ödevi"* başlıklı 49'uncu maddesinde: *"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."* hükümlerine yer verilmiştir.

28. Başvuranın %98 engelli annesinin ve %86 engelli babasının bakımını üstlendiği gerekçesiyle ... İl Müftülüğünde görevine devam etmek istemesine ilişkin taleplerinin makul düzenleme kapsamında kaldığı değerlendirilmiştir.

29. Başvuranın iddialarının ve taleplerinin dayanağı olan makul düzenleme yapma yükümlülüğü, işverenler, mal ve hizmet sunanlar ve kamu makamları gibi yükümlülük altında olanlar tarafından engelli bireyler için söz konusu olan engellerin kaldırılması adına gerekli düzenlemelerin hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Makul düzenleme hayata geçirilirken ilgili kişilerin bireysel özellikleri ve mevcut durumun koşulları göz önünde tutularak en uygun çözümün hayata geçirilmesi gerekmektedir. Makul düzenleme, farklı özelliklere sahip kişilerin insan hak ve özgürlüklerinden yararlanma bakımından fırsat eşitliğine sahip olmalarını sağlamak üzere, erişilebilirlik kurumunu tamamlayan bir araçtır. Makul düzenlemede yükümlülüğün ortaya çıkması bakımından makullük testi gündeme gelmektedir (TİHEK, B. No: 2021/459; K. No: 2022/435, 28/6/2022).

30. Bu kapsamda makul düzenleme yükümlülüğünün uygulanması için gerekli unsurlar engellilerin insan haklarını kullanmaları ve yararlanmaları üzerinde etkili olan engellerin ilgili engelli bireyle diyalog halinde belirlenmesi ve kaldırılması; bir düzenlemenin yasal olarak veya uygulamada uygulanabilir olup olmadığının değerlendirilmesi, düzenlemenin ilgili (yani gerekli ve uygun) olup olmadığı veya söz konusu hakkın gerçekleşmesini sağlamada etkili olup olmadığının değerlendirilmesi, düzenlemenin yükümlülük sahibine ölçüsüz veya aşırı bir yük getirip getirmediğinin değerlendirilmesi, makul bir düzenlemenin ölçüsüz ya da gereğinden fazla külfetli olup olmadığının belirlenmesi kullanılan araçlar ile söz konusu hakkın kullanılmasını ifade eden amaç arasındaki orantısız ilişkinin değerlendirilmesi ve eşitliğin teşvik edilmesi ve engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması temel amacına ulaşmak için makul düzenlemenin yerinde olduğunun temin edilmesi, ilke olarak masrafların engelli bireylerden talep edilmemesi ve makul düzenleme yükümlülüğünün ölçüsüz veya aşırı olduğu iddia edildiğinde ispat yükününü yükümlülük sahibine ait olmasının sağlanması olarak sıralanmaktadır [Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 26].

31. Düzenleme için yükümlülük sahibinin engelli bireyle diyaloga girmesi makul düzenlemeye ihtiyaç duyan kişinin muhatabına bildirim yapması anlamına gelmektedir. Öte yandan, makul düzenleme yükümlülüğü 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 [Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 24/b]. Somut olayda engellilik durumunda kamu görevlilerinin atanması ve yer değişikliğine ilişkin makul düzenleme yapma yükümlülüğüne mevzuatta ayrıntılı olarak yer verildiği görülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 72'nci maddesinin 5'inci fıkrasında "*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.*" hükmüne yer verilmiştir.

32. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'e 30.06.2014 tarih ve 2014/6578 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla eklenen Ek 3'üncü maddesinde "*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. Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kurumların kadro imkânları ve teşkilat yapıları dikkate alınarak karşılanır. 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. Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilmez. Engellilik durumu ortadan kalkan memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümler uygulanır." düzenlemesine yer verilmiştir.

33. 15/04/2015 tarihli ve 29327 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer değiştirme Yönetmeliği'nin "Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği" başlıklı 39'uncu maddesinde; "(1) 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. (2) Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın Başkanlığın kadro imkânları ve teşkilat yapısı dikkate alınarak karşılanır ve bu haktan bir defadan fazla yararlanılamaz. (3) 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. (4) Engellilik durumu devam ettiği sürece isteği dışında memurun yeri değiştirilmez. Engellilik durumu ortadan kalkan memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümler uygulanır." düzenlemesine yer verilmiştir.

34. Somut olayda başvuran ... İl Müftülüğünde ... olarak görev yapmakta iken, annesi F.B.'nin rahatsızlığı nedeniyle ... Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesince verilen %58 engelli raporuna istinaden 2020 yılında ... İlçe Müftülüğü ... tayin talebinde bulunduğunu, söz konusu talebin Diyanet İşleri Başkanlığınca kabul edildiğini, Diyanet İşleri Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemine (DİBBYS) her yıl mart ayında ilgili raporu yüklediğini ve ... ilinde devam etmesini talep ettiğini, 2024 yılına kadar bu taleplerinin kabul edildiğini, zaman içerisinde rahatsızlıkları artan annesinin engellilik oranının %98'e yükseldiğini, tayin taleplerinin alındığı 2024 yılı Mart ayında annesine ait %98 oranındaki engelli raporunu Başkanlığın sistemine girerek talebini tekrarladığını, ayrıca Müftülük Makamına verdiği 4/4/2024 tarihli dilekçe ile ... Müftülüğündeki görevine devam etmesini talep ettiğini, 5/4/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile Valilik tarafından devam talebinin uygun görüldüğüne dair yazının Diyanet İşleri Başkanlığına gönderildiğini, ancak Başkanlığın talebine cevap vermeden atamasını ... İl Müftülüğüne resen yaptığını, söz konusu atamanın engellilik temelinde ayrımcılık yasasını ihlal ettiğini iddia etmektedir..

35. Başvuranın iddialarına karşılık ise muhatap Kurum Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 22'nci maddesinde yer alan *"36 ncı maddenin birinci fıkrasının (d) bendi hükmü saklı kalmak üzere bütün grup ve sınıflarda hizmet süresi asgari üç, azami beş yıldır."* hükmüne istinaden başvuranın ... ilindeki azami hizmet süresini tamamlaması nedeniyle ... İl Müftülüğüne şube müdürü olarak naklen atandığını, Başvuranın 2024 yılı Mart dönemi nakil talepleri döneminde yaptığı tercih esnasında annesinin raporunu sisteme yüklediği ve rapora istinaden ... İlinde kalmak istediği ancak söz konusu raporun %98 engel oranına sahip ve kısmi bağımlı olması nedeniyle Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 39'uncu maddesinin 1'inci fıkrasındaki *"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."* şartını taşımadığından ve nakil talebi olumlu değerlendirilemediğinden durumuna uygun olan ... İl Müftülüğüne şube müdürü olarak naklen atamasının yapıldığı belirtilmiştir.

36. Başvuranın iddialarının ve muhatap kurum tarafından yapılan savunmasının yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ışığında ele alınması gerekmektedir. Başvuranın dosyaya sunmuş olduğu deliller incelendiğinde ... İl Müftülüğünde ... olarak görev yapmaktayken annesinin rahatsızlıkları üzerine %58 engelli oranında engelli raporu aldığı, 2020 yılında ... İlçe Müftülüğü ... tayin talebinde bulunduğu, söz konusu talebin Diyanet İşleri Başkanlığınca kabul edildiği görülmektedir. Dolayısı ile başvuran tarafından muhatap Kuruma sunulan engellilik raporu Kurum tarafından kabul edilmiştir. Söz konusu rapor 2021, 2022 ve 2023 yıllarında muhatap Kuruma iletilmiş ve başvuranın mevcut görev yerinde kalma talepleri kabul edilmiştir. Muhatap Kurumun 2024 yılında başvuranın mevcut görevine devam etme talebini başvurana herhangi bir açıklama yapmadan reddettiği görülmektedir. Muhatap dosyaya sunduğu yazılı görüşte Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 39'uncu maddesinin 1'inci fıkrasındaki *"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."* şartını taşımadığından nakil talebinin olumlu değerlendirilemediğini belirtmiştir. Ancak 2021, 2022 ve 2023 yıllarında ilgili şartları taşıyan başvuranın talepleri karşılanmıştır. Başvuranın koşullarında değişiklik olmadığı gibi annesinin engellilik oranının arttığı ve geçen bu sürede bakmakla yükümlü olduğu babasının da %86 oranında engelli raporu olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısı ile muhatap Kurum tarafından yapılan bu savunma Kurumun geçmiş işlemleri ile çelişki oluşturmaktadır. Bu kapsamda yapılan savunmanın haklı ve makul olmadığı değerlendirilmiştir.

37. Muhatap Kurum tarafından Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 22'nci maddesinde *"36 ncı maddenin birinci fıkrasının (d) bendi hükmü saklı kalmak üzere bütün grup ve sınıflarda hizmet süresi asgari üç, azami beş yıldır."* hükmüne istinaden ... ilindeki azami hizmet süresini tamamlaması nedeniyle ... İl Müftülüğüne

...olarak naklen atandığı belirtilmiştir. Ancak söz konusu hükmün uygulanması Mezkur yönetmeliğin "*Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği*" başlıklı 39'uncu maddesi ile birlikte değerlendirilmelidir. İlgili maddeye göre; "(1) *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. (2) Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın Başkanlığın kadro imkânları ve teşkilat yapısı dikkate alınarak karşılanır ve bu haktan bir defadan fazla yararlanılamaz. (3) 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. (4) Engellilik durumu devam ettiği sürece isteği dışında memurun yeri değiştirilmez. Engellilik durumu ortadan kalkan memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümler uygulanır.*". Somut olayda başvuranın bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımlarından anne ve babasının engelli olduğu ve engellilik durumlarının ortadan kalkmadığı görülmektedir. Dolayısı ile başvuranın yer değişikliği işlemlerine uygulanması gereken Yönetmelik'in 22'nci maddesi değil, engellilik durumu devam ettiği için 39'uncu maddesidir. Başvuranın talebi, bulunduğu ilde ve mevcut görev yerinde devam etmek yönündedir. Başvuranın bu talebi "*Engellilik durumu devam ettiği sürece isteği dışında memurun yeri değiştirilmez.*" hükmüyle uyumludur. Bu aşamada başvuranın mevcut görev yerinde kalma talebini reddedilerek başvuranın ... İl Müftülüğüne atanması anılan mevzuat hükümlerine aykırılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla muhatap Kurum tarafından engelliler için makul düzenleme yükümlülüğü getirmiş olan mezkur Yönetmelik hükümlerinin uygulanmadığı ve engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği tespit edilmiştir.

38. Sonuç olarak başvuranın makul düzenleme taleplerinin muhatap Kurum tarafından yerine getirilmediği dolayısı ile engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

39. İhlalin etki ve sonucunun ağırlığı ile muhatabın ekonomik durumu ve hukuki konumu göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhataba üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

B. Muhatap Diyanet İşleri Başkanlığı 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)