

TÜRK HUKUKUNDA ENGELLİLER BAKIMINDAN KAMU HİZMETİNE GİRME HAKKI

*The Right to Enter the Public Service of the
Disabled in Turkish Law*

Buket DENİZ *

Öz


Türk hukukunda kamu hizmetine girme hakkı, 1982 Anayasası'nın 70. maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa'da siyasi haklar statüsünde düzenlenmiş olan kamu hizmetine girme hakkının içeriği ve kapsamı, kanunlar ve yargı kararları ile ortaya konmuştur. Kamu hizmetine girme hakkı bir başka temel hak olan çalışma hakkının bir boyutunu oluşturmaktadır ve kişinin maddi ve manevi gelişiminin sağlanması ile insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesi bakımından gereklidir.

* Arş. Gör. Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi (İdare Hukuku Anabilim Dalı), buketdenizv@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-9787-0939.

Makale Gönderim Tarihi/Received: 03.03.2021.

Makale Kabul Tarihi/Accepted: 29.03.2021.

Atıf/Citation: Deniz, Buket. "Türk Hukukunda Engelliler Bakımından Kamu Hizmetine Girme Hakkı." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 3, no. 1 (2021): 66-124.

"Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License." 

Toplumsal hayata diğer bireyler ile eşit şekilde katılmayan engelli bireyler de, anayasal bir ilke olan eşitlik ilkesi gereği kamu hizmetine girme hakkına sahiptirler. Ancak yasa önünde eşitlik anlayışı engellilerin kamu hizmetine girmesi bakımından yeterli değildir. Bu nedenle anayasalar ve diğer hukuki düzenlemeler bağlamında engellilerin kamu hizmetine girmesi bakımından pozitif ayrımcılık teşkil edecek çeşitli uygulamalar öngörülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da kamuda engelli istihdamı için kota uygulaması düzenlenmiştir. Engelli bireylerin bu kota kapsamında istihdam edilmeleri amacıyla "EKPS" isimli ayrı bir sınav öngörülmüştür. Bu sınav haricinde de engellilerin kamuda istihdam edilmesi mümkündür, aksini öngören yargı kararları hukuka aykırı olacaktır. Engelli bireylerin, kamu idareleri ve kurumlarının kamu personeli alımı için açmış olduğu ilanlara başvurabilmeleri için getirilen özel şartların ayrımcılık teşkil etmemesi gerekmektedir. İdarenin bu tarz işlemleri eşitlik ilkesine aykırılık anlamına gelir. Bu çalışma kapsamında kamu hizmetine girme hakkı ve engelli bireylerin bu hakkı kullanması bakımından önemli görülen bazı hukuki hususlar ele alınmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Engelliler, Kamu Hizmeti, Kamu Görevlisi, Kamu Hizmetine Girme Hakkı, Pozitif Ayrımcılık.

Abstract

In Turkish law, the right to enter the public service is regulated in the 70th article of the 1982 Constitution. The content and scope of the right to enter the public service, which is regulated under the status of political rights in the Constitution, has been established by laws and judicial decisions. The right to enter public service constitutes a dimension of the right to work, which is another fundamental right, and is necessary in terms of ensuring the material and moral development of the person and living a life worthy of human dignity. Persons with disabilities,

who cannot participate in social life equally with other individuals, also have the right to enter public service in accordance with the principle of equality, which is a constitutional principle. However, "equality under the law" is not sufficient for disabled people to enter the public service. Therefore, in the context of constitutions and other legal regulations, various practices that will constitute positive discrimination in terms of entering the public service of the disabled are envisaged. Apart from this exam, it is possible for the disabled to be employed in the public sector, judicial decisions envisaging otherwise will be against the law. In terms of persons with disabilities, the special conditions imposed in order to be able to apply to public administrations and institutions as public personnel should not constitute discrimination. Such transactions of the administration will constitute a violation of the principle of equality. Within the scope of this study, some important legal issues in terms of the right to enter the public service and the use of this right by the disabled are discussed.

Keywords: Disabled, Public Service, Public Official, Right to Enter Public Service.

Giriş

Kamu hizmetine girme hakkı, 1982 Anayasası'nın 70. maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa'da siyasi haklar statüsünde düzenlenmiş olan kamu hizmetine girme hakkı, Türk hukukunda yalnızca vatandaşlara tanınmıştır. Hakkın içeriği ve kapsamı kanunlar ve yargı kararları ile ortaya konmuştur. Buna göre, kamu hizmetine girme, yalnızca devlet memuru olmayı değil; kamu görevlisi olmayı ifade etmektedir. Anayasa'da düzenlenen bir temel hak ve hürriyet olduğu için kamu hizmetine girme hakkı, Anayasa'nın 13. maddesinde düzenlenen temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması rejimine tabidir. Bu doğrultuda, bir kamu hizmetine girme hakkı, özüne

dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir.

Engelli bireyler de, Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi gereğince kamu hizmetine girme hakkına sahiptirler. Engelli bireyler, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde yer alan tanıma göre *"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"*dir. Engelli bireyler toplumsal ve çevresel dezavantajlardan dolayı çalışma hayatına tam ve eşit katılma şansı bulamamaktadır. Kamu hizmetine girme hakkı bakımından yalnızca "yasa önünde eşitlik anlayışı" engelli bireylerin bu haklarını eşit şekilde kullanmaları bakımından yeterli olmamıştır. Kanun koyucu bu nedenle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda engellilere yönelik pozitif ayrımcılık tanımıştır. 2010 Anayasa değişikliği ile de, Anayasa'da eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddeye eklenen 3. fıkra ile devletin engelliler için öngöreceği pozitif ayrımcılık içeren düzenleme ve uygulamaların eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı hükmü getirilmiştir. Türkiye, engelli bireylerin temel haklarını koruma altına alan çeşitli uluslararası insan hakları sözleşmelerine de taraftır. Anayasa m. 90 gereği bu sözleşmeler de iç hukukumuzda kanun üstü bağlayıcılığa sahiptir.

Tüm bunların yanında uygulamada engelli bireylerin kamu hizmetine girme haklarını ihlal eden çeşitli durumlar söz konusu olmaktadır. Bu durumlar genel olarak yargı kararlarından ya da idarenin işlemlerinden kaynaklanmaktadır. Çalışmamızda öncelikle kamu hizmetine girme hakkını ve kapsamını ele alacak, ardından Türk hukukunda engelli bireyler bakımından kamu hizmetine girme hakkına yönelik hukuki düzenlemeleri, yargı kararlarını ve konu hakkında önemli gördüğümüz hususları inceleyeceğiz.

I. KAMU HİZMETİ ve KAMU GÖREVLİSİ KAVRAMLARI

Kamu hizmeti, “bir kamu tüzel kişisi tarafından üstlenilen ve doğrudan doğruya o kamu tüzel kişisi tarafından veya ondan alacağı yetkiyle ve onun denetimi altında bir özel hukuk kişisi tarafından yürütülen ve kamu yararı amacına yönelik olan faaliyetlerdir”.¹ Bir başka tanıma göre kamu hizmeti, “toplum için önem arz eden ortak ve genel bir ihtiyacın giderilmesine yönelik olarak kamu tüzel kişileri veya onların denetimi altında özel kişiler tarafından yürütülen faaliyettir”.²

Maddi açıdan kamu hizmeti, “tatmininde kamu yararı olan ve toplumsal ihtiyaçları karşılayan faaliyetler” olarak tanımlanmaktadır. Anayasa’nın kamu hizmetine girme hakkını düzenleyen 70. maddesine göre “Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir.” Bu tanımda kamu hizmetinin organik açıdan tanımlandığı ifade edilmektedir. Buna göre organik açıdan kamu hizmeti, “bir kamu tüzel kişisi tarafından belli bir görevi yürütmek amacıyla tahsis edilen kamu görevlileri ve araçlar” olarak ifade edilebilir.³

Kamu hizmetleri, “idari kamu hizmetleri” ve “sınai ve ticari kamu hizmetleri” olarak ikiye ayrılmaktadır. İdari kamu hizmetlerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar, kural olarak idari yargının görev alanına girerken sınai ve ticari kamu hizmetlerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar ise adli yargının görev alanına girmektedir. Bu duruma paralel şekilde, idari kamu hizmetleri ile bu hizmetlerde istihdam edilen personel arasındaki ilişki, kamu hukuku ilişkisidir. Sınai ve ticari kamu

¹ Kemal Gözler, *İdare Hukuku Cilt: 2*, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2019), 270.

² Aydın Gülan, *Kamu Hizmeti ve Görülüş Usulleri*, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul: 1987), 4.

³ Ender Ethem Atay, *İdare Hukuku*, (Ankara; Seçkin Yayınevi, 2019), 302.

hizmetlerinde istihdam edilen personel ise kural olarak özel hukuka tabidir; yani işçidirler. Bu durumun istisnası bu hizmeti gören kuruluşun kamu görevlisi niteliğinde olan yöneticileridir.⁴

Kamu hizmetlerinin kaliteli ve eksiksiz yerine getirilebilmesi için insan unsurunun, nitelikli ve yeterli donanıma sahip olması gerekmektedir. Danıştay'ın da belirttiği üzere "idarenin varlık sebeplerinden birisi olan ve hatta en önemlisi olan kamu hizmeti sunma görevi, ancak yeterli donanıma sahip personel tarafından başarıyla ve gereği gibi yerine getirilebilir".⁵ Kamu görevlileri, idarenin "insan unsurunu" teşkil eder. Kamu görevlilerine doktrinde ve mevzuatta "kamu hizmeti görevlileri" ya da "kamu personeli" de denmektedir.⁶

Kamu görevlisi kavramı, dar ve geniş olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanmaktadır. "Geniş anlamda kamu görevlisi" tanımı, devlet ve diğer tüm kamu tüzel kişilerinde çalışan personeli, çeşitli açılardan farklılık gösteren hukuki statülerine bakmadan kamu görevlisi olarak değerlendirmektedir. Burada önemli olan nokta, kamu kesiminde bir görev ifa ediyor olmaktır.⁷ "Dar anlamda kamu görevlisi" ise, "devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle

⁴ Gözler, *İdare Hukuku Cilt: 2*, 287-290. Söz konusu ayrıma örnek olarak bkz. Dan. 1. D, E. 2004/176, K. 2004/152, 10.09.2004, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 01.11.2020).

⁵ Dan. 5. D, E. 2004/3658, K. 2004/5187, 10.12.2004, nakleden: Emine Cin, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girmede Cinsiyet Ayrımı," *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 69, no. 1-2, (2011): 1056.

⁶ Halil Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 437-446.

⁷ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 445; Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), 717.

yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten personel”dir. Bunlar Anayasa’ya göre, “memurlar” ve “diğer kamu görevlileri”dir. Memurlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olarak kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kişilerdir. 1982 Anayasası’nın 128. maddesinde⁸ geçmekte olan diğer kamu görevlileri ifadesi ise, genel idare esaslarına göre asli ve sürekli görevleri yürüten, ancak memurlardan ayrı bir personel rejimine tabi tutulan görevlileri ifade eder. Anayasa Mahkemesi’ne göre diğer kamu görevlileri kavramı “kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde, kamu hukuku ilişkisiyle çalışanları” kapsamaktadır. Örneğin yargı mensupları, yükseköğretim elemanları, Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları bu kapsamdadır.⁹ Devletin siyasi yapıyı teşkil eden görevliler ve özel hukuka tabi şekilde kamuda çalışan işçilerin geniş anlamda kamu görevlisi olarak kabul edilmesi söz konusuysa, bunlar dar anlamda kamu görevlisi kavramının içerisine dâhil edilmemektedirler.¹⁰

DMK’na göre kamu hizmetleri, “memurlar”, “sözleşmeli personel” ve “işçiler” tarafından yerine getirilir. Memurlar DMK m. 4/A’da şu şekilde tanımlanmaktadır: “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen” görevlilerdir. Sözleşmeli

⁸ Anayasa m. 128: “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.”

⁹ AYM, E. 2004/16, K. 2011/463, 14.04.2011, nakleden: Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 445; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 718.

¹⁰ Yasin Sezer, “Kamu Hizmetine Girme Hakkı,” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, no. 3-4, (2003): 154.

personel, DMK m. 4/B'ye göre şu şekilde tanımlanmıştır: "Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir." İşçiler ise, memur ve sözleşmeli personel dışında kalan görevliler olup bunlar hakkında DMK hükümleri değil, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır. Dolayısıyla kamu görevlisi kategorisinde memurlar ve sözleşmeli personel vardır.

II. KAMU HİZMETİNE GİRME HAKKI

A. Genel Olarak ve Türk Hukukunda Kamu Hizmetine Girme Hakkı

Kişinin yaşamını devam ettirmesi, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılaması için gerekli olan çalışma hakkının bir boyutunu oluşturan ve bireyin kamu kurum ve kuruluşlarında kamu görevlisi olarak çalışabilmesini ifade eden kamu hizmetine girme hakkı, uluslararası hukuk sözleşmelerinde ve çeşitli ülkelerin anayasalarında bir hak statüsünde güvence altına alınmıştır.¹¹

Anayasa'nın 48. maddesine göre "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir*". Anayasal bir ilke olan sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak Anayasa m. 49'a göre, "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*" ve "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve*

¹¹ Yasin Sezer, *Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girme Hakkı*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006), 165.

işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır". Kişiler çalışma haklarını özel kuruluşlarda çalışarak kullanabilecekleri gibi, kamuda da kullanabilirler. Bu husus, 1982 Anayasası'nın 70. maddesinde "kamu hizmetine girme hakkı" adıyla anayasal bir hak olarak belirlenmiştir: "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."¹² Anayasa Mahkemesi'ne göre, "Bu madde ile güvence altına alınan kamu hizmetine girme hakkı idare hukuku esaslarına göre devlet memuriyetine girme hakkını ifade etmektedir."¹³ Dolayısıyla bu hakla kastedilen çalışma biçimi, yukarıda da bahsedilen dar anlamda kamu görevlisi olmaktır; yani kamuda bir kamu hukuku bağıyla kamu görevlisi olarak istihdam edilmektedir.

Yabancılar, kamu hizmetlerinden yararlanma bakımından kural olarak vatandaşlar ile eşit konumda olsalar da, kamu hizmetine girme hakkı, sadece vatandaşlara tanınmıştır.¹⁴

Anayasa'nın kamu hizmetine girme hakkını düzenleyen 70. maddesi, Anayasa'nın siyasal haklar ve ödevler bölümünde yer almaktadır. Dolayısıyla kamu hizmetine girme hakkı, tıpkı diğer siyasal haklar gibi doğuştan kazanılmış, vazgeçilmez ve

¹² Sezer, "Kamu Hizmetine Girme Hakkı", 155.

¹³ AYM, BB 2018/37392, 23.7.2020, RG. 8.09.2020, S. 31238, (Kazancı İçtihat Programı, erişim tarihi: 10.11.2020). Söz konusu karar bağlamında AYM, serbest meslek niteliği taşıyan mesleklerin bu hak kapsamında olmadığını, kanun koyucunun bir mesleği kamu hizmeti niteliğinde kabul etmesinin de o mesleğin söz konusu hak kapsamına alınması için yeterli olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla sadece "idare hukuku esaslarına göre" ifa edilen görevler, Anayasa m.70 kapsamına girmektedir.

¹⁴ Rona Aybay ve Nimet Özbek, *Vatandaşlık Hukuku*, (İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2015), 29.

devredilmez nitelikte bir haktır.¹⁵ Maddenin düzenleniş biçimine bakılarak hakkın Türk vatandaşı olan herkese tanındığı, bu bakımdan “fırsat eşitliği”nin sağlanmaya çalışıldığı söylenebilir. Bunun yanında madde yalnızca memur statüsünde çalışma hakkı olarak değil, diğer kamu görevlisi statülerinde de çalışma hakkını düzenlemektedir.¹⁶

İnsan hakları öğretisi bağlamında, kamu hizmetine girme hakkının, kişinin siyasi gücün aktif şekilde kullanılmasını sağlayan haklar olarak ifade edilen “katılma hakları” içerisinde değerlendirildiğini görmekteyiz.¹⁷ Bu sınıflandırma, “koruyucu haklar-isteme hakları-katılma hakları” şeklinde olup katılma hakları arasında Anayasa’nın siyasi haklar ve ödevler başlığında düzenlenen vatandaşlık hakkı (m. 66), seçme, seçilme hakkı (m. 67), siyasi partilerle ilgili haklar (m. 68, m. 69), vergi ödevi (m. 73), dilekçe hakkı (m. 74) diğer haklar vardır.¹⁸ Bir diğer klasik sınıflandırma ise Georg Jellinek tarafından yapılan “negatif statü hakları-pozitif statü hakları-aktif statü hakları” şeklindedir. Bu sınıflandırma bağlamında ise kamu hizmetine girme hakkı, aktif statü hakları arasında yer almaktadır.¹⁹

Türk hukukunda kamu hizmetine girme hakkı, 1921 Anayasası hariç diğer Anayasalarda siyasi bir hak olarak

¹⁵ Mesut Gülmez, İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri Sempozyum ve Açık Oturum Bildiriler ve Tartışmalar, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara 1992, 188’den nakleden: Cin, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girmede Cinsiyet Ayrımı”, 1060.

¹⁶ Sezer, “Kamu Hizmetine Girme Hakkı”, 155.

¹⁷ Durmuş Tezcan ve diğerleri, *İnsan Hakları El Kitabı*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014), 71.

¹⁸ Halil Kalabalık, *İnsan Hakları Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015), 53.

¹⁹ Kemal Gözler, *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2020), 112.

güvence altına alınmıştır.²⁰ 1876 Kanun-i Esasi, kamu hizmetine girebilmek için vatandaşlık, liyakat ve yetenek sahibi olmanın yanında resmi dil olan Türkçe bilme şartını aramıştır. 1924 Anayasası'nın 92. maddesinde bu hakka "hukuk siyasiyi haiz her Türk ehliyet ve istihkakına göre devlet memuriyetinde istihdam olunmak hakkına haizdir" şeklinde yer verilmiştir. 1924 Anayasası kamu hizmetine girmenin ön şartı olarak Türk olmak ve liyakat ilkesini getirmiştir. 1961 Anayasası da 58. maddesinde kamu hizmetine girme hakkını siyasi hak ve ödevler arasında düzenlemiştir. Buna göre "Her Türk kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmez."²¹

Bizim de katıldığımız görüşe göre kamu hizmetine girme hakkı, çalışma hakkının bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu nedenle, kamu hizmetine girme hakkını düzenleyen Anayasa'nın 70. maddesini "çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlığını taşıyan Anayasa'nın 48. maddesi ve "çalışma hakkı ve ödevi"ni düzenleyen Anayasa'nın 49. maddesi ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir.²²

²⁰ Yasin Sezer, *Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girme Hakkı*, 19.

²¹ Züleyha Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015), 110-111.

²² Cin, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girmede Cinsiyet Ayrımı" 1060; Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 111; Anayasa m. 48: "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır."; Anayasa m. 49: "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."

B. Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinde Kamu Hizmetine Girme Hakkı

Anayasa'nın 90. maddesine göre, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır." Dolayısıyla Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri iç hukukumuzda bağlayıcılık taşımaktadır. Hatta kanunlar ile bunlar arasında uyuşmazlık söz konusu olduğunda insan hakları sözleşmelerinin hükümleri esas alınacaktır.

Kamu hizmetine girme hakkı, Türkiye'nin de taraf olduğu pek çok uluslararası sözleşme ile koruma altına alınmıştır. Bu hak, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 21. maddesinin 2. fıkrasında "herkes, ülkesinin kamu hizmetlerine eşit olarak girme hakkına sahiptir" şeklinde ifade edilmiştir.²³

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 25. maddesinde, her vatandaşın sözleşmenin 2. maddesinde sayılan ayırım temellerinde ayrımcılığa uğramadan, genel anlamda eşit olarak ülkesinin kamu hizmetlerine girme hak ve fırsatına sahip olduğu ifade edilmiştir.²⁴

²³ <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf>, erişim tarihi: 10.10.2020.

²⁴ Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi m. 25: "Her yurttaş, 2. Maddede belirtilen ayrımlara ve makul olmayan kısıtlamalara bağlı olmaksızın: (a) Doğrudan doğruya ya da özgürce seçilmiş temsilciler aracılığı ile kamu yönetimine katılma; (b) Genel, eşit ve gizli oyla belirli dönemlerde yapılan, seçmenlerin iradelerini özgürce ortaya koymalarını garanti eden gerçek seçimlerde

Keza yine Türkiye'nin tarafı olduğu bir başka Birleşmiş Milletler Sözleşmesi olan Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin "Siyasal ve Toplumsal Yaşama Katılım" başlıklı 25. maddesinde taraf devletlere, engellilerin siyasi haklarını ve diğer bireylerle eşit koşullar altında bunlardan yararlanma fırsatını güvence altına almaları bakımından çeşitli yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülükler arasında, "Engellilerin ayrımcılığa uğramadan, diğer bireylerle eşit koşullar altında, kamu işlerinin idaresinde etkin ve tam katılımlarının sağlanacağı bir ortamı yaratmak ve aşağıda belirtilenler de dahil olmak üzere, kamu işlerine katılımlarını cesaretlendirmek" ve "engellilerin, seçimlerde ve referandumlarda baskıya uğramadan, gizli oy kullanarak, aday olma ve etkili bir mevkide görev alma ve devletin tüm kademelerinde tüm kamu görevlerini yerine getirme haklarını koruyarak, uygun olan yardımcı ve yeni teknolojilerin kullanılmasını kolaylaştırmak" da bulunmaktadır. Uluslararası düzeyde, Sözleşme'de yer alan hakların uygulanabilirliğinin izlenmesi ve denetlenmesi amacıyla Sözleşme'nin 30. maddesi gereğince BM Engelli Hakları Komitesi oluşturulmuştur. Komite, rapor usulü, bireysel başvuru usulü, soruşturma usulü gibi çeşitli yollarla sözleşmenin uygulamasını denetlemektedir. Komiteye bireysel başvuru yetkisini öngören Ek İhtiyari Protokol, 26.04.2015 tarihinde Türkiye bakımından yürürlüğe girmiştir.²⁵

oy kullanma ve seçilme; (c) Genel anlamda eşit olarak, ülkesinin kamu hizmetlerine girme hak ve fırsatına sahiptir."

Sözleşmenin denetim mekanizması olan İnsan Hakları Komitesi'ne bireysel ve devletlerarası başvuru mümkündür. Türkiye, bireysel başvuruyu düzenleyen Ek İhtiyari Protokol'e taraf olduğu için, Türkiye aleyhine Sözleşme'de korunan hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği iddiasıyla bireysel başvuru yapılabilmektedir. İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, *Ayrımcılık Yasası Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, ed. Burcu Yeşiladalı - Gökçeçiçek Ayata (İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011), 47.

²⁵ Ahmet Fatih Ektaş, *Ulusalüstü Boyutlarıyla Engelli Hakları ve Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017), 139-140.

Türkiye'nin taraf olduğu Avrupa Konseyi sözleşmesi olan Avrupa Sosyal Şartı'nın "Özürülülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı" başlıklı düzenlemesi taraf devletlere "yaşları ve özürlerinin nedenleri ve niteliği ne olursa olsun, özürülülerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla... Normal çalışma ortamında özürülülerini istihdam etmek ve onların istihdamını sürdürmek ve çalışma koşullarını özürülülerin gereksinimlerine uyarlamak, ya da özürülülük nedeniyle bunun mümkün olmadığı durumlarda çalışmayı buna göre düzenlemek ya da özürün düzeyine göre güvenli bir istihdam türü yaratmak için, işverenleri özendirmeye yönelik bütün önlemlerle onların istihdam edilmelerini teşvik etme" yükümlülüğünü getirmiştir.

Türkiye'nin tarafı olduğu ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi gibi oldukça etkili bir denetim mekanizmasına sahip olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde, sözleşmede tanınan haklar bakımından ayrımcılık yasağı 14. maddesinde düzenlemiş iken, kamu hizmetine girme hakkı ve bu bağlamda kamu hizmetine girmede ayrımcılık yasağı açıkça düzenlememiştir. Sözleşme'nin Türkiye bakımından yürürlükte olmayan 12 No.lu Ek Protokolü'nde "hukuk tarafından tanınan herhangi bir haktan yararlanma cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensubiyet, servet, doğum veya başka bir statüden kaynaklanan herhangi bir nedenle ayırım yapılmaksızın sağlanmak" zorunda olduğuna göre, Protokole taraf olan devletler, iç hukukları tarafından tanınan kamu hizmetine girme hakkını da ayırım yapılmaksızın sağlanmak durumundadır.²⁶

²⁶ Cin, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girmede Cinsiyet Ayrımı", 1053.

Nitekim Anayasa Mahkemesi, kamu hizmetine girme hakkının ihlali iddiaları nedeniyle yapılan bireysel başvuruları kamu hizmetine girme hakkının ortak koruma alanında bulunmaması nedeniyle kabul edilemez bulmuştur.²⁷ 12 No.lu Protokol'ün Türkiye bakımından yürürlüğe girmesi, kamu hizmetine girme hakkının daha iyi korunmasını sağlama yolunda önemli bir adım olacaktır.

C. Kamu Hizmetine Girme Hakkının Sınırlandırılması

1982 Anayasa'sının 13. maddesi temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması rejimini ortaya koymaktadır: "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz." Buna göre, sınırlama ancak kanunla yapılabilir. Sınırlama Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun olmalıdır. Bu da sınırlamanın Anayasa'da yer verilen ek

²⁷ "Anayasa'nın 148. maddesinin üçüncü fıkrası ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 45. maddesinin (1) numaralı fıkrasına göre bireysel başvurunun incelenebilmesi için kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddia edilen hakkın Anayasa'da güvence altına alınmış olmasının yanı sıra Sözleşme ve Türkiye'nin taraf olduğu Sözleşme'ye ek protokoller kapsamına da girmesi gerekir. Anayasa ve Sözleşme'nin ortak koruma alanı dışında kalan hak ihlali iddiasını içeren başvurular bireysel başvurunun kapsamında değildir. Bireyin kamu hizmetine girme hakkı Anayasa'nın 70. maddesinde güvence altına alınmış olmakla birlikte Sözleşme'de düzenlenen haklardan değildir. Dolayısıyla başvurucunun başvuru formunda ifade ettiği şekilde ihlal edildiğini ileri sürdüğü kamu hizmetine girme hakkı, Anayasa ve Sözleşme ile Türkiye'nin taraf olduğu ek protokollerin ortak koruma alanına girmemektedir. AYM, BB 2016/15634, 28.6.2018, RG. 31.08.2018, S. 30495, (Kazancı İçtihat Programı, erişim tarihi: 10.11.2020). Benzer yönde bkz. AYM, BB 2014/14474, RG. 30185, S. 19.09.2017, 05.07.2017, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 12.12.2020).

güvencelere ve Anayasanın bütününe ve ondan çıkan anlama aykırı olmamasını gerektirir. Kanuni sınırlama yalnızca Anayasa'nın ilgili maddesinde o hak için öngörülen özel sınırlama nedenlerine dayanabilir. Bunun yanında sınırlandırma yapılırken ölçülülük ilkesi, hakkın özü ve demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine dikkat edilmek zorundadır.²⁸

Kişilerin kamu hizmetine girme hakkını dolaylı olarak ilgilendiren konularda Anayasa'nın 70. ve diğer maddelerinde bu hakka ilişkin olan temel ilkelere uyulmak koşuluyla düzenleyici işlemler ile hakkın düzenlenebileceği kabul edilmektedir. İdare temel esasları kanun koyucunun belirlemesi şartıyla kamu hizmetine girme hakkının kullanılmasına ilişkin olan uzmanlık ve teknik konularda düzenleme yapabilir. Nitekim Türk hukukunda değişik kanunlarla idareye kamu hizmetine girme hakkı konusunda düzenleme yapma yetkisi verilmiştir. DMK m. 48'de, kanunda belirtilen genel şartların yanında kamu hizmetine girişte kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında özel şartların öngörülebileceği hükme bağlanmıştır.²⁹ Bizim de katıldığımız görüşe göre, özellikle kamu hizmetine girme hakkını "sınırlayan", kamu hizmetine girme hakkının kullanımını zorlaştıran tüm düzenlemelerin kanunla yapılması gerekmektedir.³⁰

Kamu hizmetine girme hakkının düzenlendiği Anayasa m. 70 incelendiğinde özel sınırlandırma sebebi olarak yalnızca "görevin gerektirdiği nitelikler" belirlenmiştir. Dolayısıyla kamu personeli istihdam ederken sadece görevin gerektirdiği nitelikler

²⁸ Ergun Özbudun, *Anayasa Hukuku*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2014), 115-120.

²⁹ Sezer, *Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girme Hakkı*, 55-61.

³⁰ Kemal Gözler, *İdare Hukuku Cilt: 1*, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2019), 1315.

gözetilecektir; bu ölçüt ile kişilerin kamu hizmetine girme hakkı sınırlandırılabilir. Bu aynı zamanda liyakat ilkesinin de bir gereğidir. Anayasa Mahkemesi, “aynı durumda olan herkese uygulanmak şartıyla” her bir meslek için genel ve objektif koşulların öngörülebileceğini kabul etmektedir.³¹

III. KAMU HİZMETİNE ALIMDA KABUL EDİLEN ESASLAR

İdarenin, kamu görevlisi alımında seçim serbestisi sınırlandırılmış durumdadır. Kamu görevlisi alımında Anayasa ve Devlet Memurları Kanunu ile diğer özel kanunlarda birtakım ilke ve kurallar ortaya konmuştur ve idare alım yaparken bunlara uymak zorundadır.

A. Anayasal İlkeler

Anayasa'nın 70. maddesine göre kamu görevlisi alımı bakımından üç temel ilkenin bulunduğu ifade edilmekte olup bunlar “serbestlik”, “eşitlik” ve “görevin gerektirdiği niteliklerden başka niteliklerin aranmaması”dır.³²

1. Serbestlik İlkesi

Serbestlik ilkesi, zorunlu yükümlülükler dışında, kamu hizmetlerine girişin kişinin iradesine bırakılması anlamına gelir. Dolayısıyla hiç kimse zorla kamu görevlisi yapılamaz.³³ Anayasa'nın 18. maddesine göre de hiç kimse zorla çalıştırılmaz; angarya yasaktır.

³¹ AYM, E.1997/29, K.1998/19, 21.5.1998, (www.anayasa.gov.tr/kararlar), (25.5.2003); AYM, 21.6.1989 tarih, E. 1988/34, K.1989/26, (anayasa.gov.tr, erişim tarihi: 14.11.2020); Sezer, “Kamu Hizmetine Girme Hakkı”, 160.

³² Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 458.

³³ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 458.

2. Eşitlik İlkesi

Eşitlik ilkesi gereğince, kamu görevlisi alınırken herkese eşit muamele yapılmalı; engellilik de dâhil olmak üzere görevin gerektirdiği nitelikler haricinde bir gerekçeyle ayırım yapılmamalıdır. Bu doğrultuda kamu hizmetine girme ve görevde yükselmeye tek ölçüt, gerekli niteliklerin taşınıp taşınmadığının ölçülmesine yönelik hazırlanmış, herkesin eşit koşullar ve olanaklar ile katılabileceği şekilde düzenlenmiş, objektif ve açık yarışma sınavlarıdır. Kamuya personel alımında “liyakat sistemi”ni “kayıрма sistemi”nden ayıran en önemli ilke esasen eşitlik ilkesidir.³⁴

Anayasa'nın 10. maddesi genel eşitlik ilkesini düzenlemektedir. Buna göre herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Bu doğrultuda idare, kamu görevlisi alımında eşitlik ilkesini her şekilde gözetmek zorundadır. Öte yandan bu eşitlik mutlak anlamda ele alınmamakta; bazı koşullarda farklı durumlardaki kişilere farklı davranılabileceği kabul edilmektedir. Ancak kanun koyucu kanun yaparken, idare de düzenleyici işlem tesis ederken eşitlik ilkesine uygun davranmalıdır.³⁵

Nitekim Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan “eşitlik ilkesi” ve 70. maddesinde yer alan “kamu hizmetine girme hakkı”nın düzenlenmesi suretiyle kamu hizmetine girmede eşitlik ilkesinin benimsediğini; ancak bunun herkesin her yönden eşit olduğu, herkesin her durumda aynı kurallara tabi olacağı anlamına gelmediğini; eşitlik ilkesinin

³⁴ Abdullah Uz, “Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi,” *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2, no. 1, (2011): 80.

³⁵ Çınar Can Evren ve İsmail Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 49.

bazen farklı durumlardaki kişilerin farklı uygulama ve kurallara tabi olmasını gerektirebileceğini ve bu durumun eşitlik ilkesini zedelemeyeceğini belirtmiştir.³⁶

Bizim de katıldığımız görüşe göre, kamu hizmetine girişte eşitlik ilkesinin mutlak bir şekilde uygulanması, kanun önünde eşitliği yeterli gören “*şekli eşitlik*”³⁷ ilkesi bakımından uygun düşecekken; sosyal devlet ilkesinin yerine getirilmesi bakımından etkili olmayacaktır. Bu doğrultuda, toplumda hâlihazırda fiili eşitsizlik durumunda bulunan kişilere

³⁶ “Anayasa’nın 10. maddesinde ‘Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar’; 70. maddesinde ise ‘Her Türk kamu hizmetine girmek hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez’ denilerek kamu hizmetine girmede de eşitlik ilkesi benimsenmiştir. Buna göre yasaların uygulanmasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrılığı gözetilmeyecek ve bu nedenlerle eşitsizliğe yol açılmayacaktır. Bu ilkeyle, birbirlerinin aynı durumunda olanlara ayrı kuralların uygulanması ve ayrıcalıklı kişi ve toplulukların yaratılması engellenmektedir. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmez. Kimilerinin Anayasa’nın 13. maddesinde öngörülen nedenlerle değişik kurallara bağlı tutulmaları eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve değişik uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasa’da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.” AYM, E. 1998/37, K. 1999/25, 08.06.1999, (anayasa.gov.tr, erişim tarihi: 19.11.2020).

³⁷ Şekli eşitlik, herkesin hukuk süjesi olması ve herkesin hak sahibi olmada birbirine eşit olması anlamına gelir. Günümüzde yaygın şekilde kabul gören şekli eşitlik anlayışı, çağdaş anayasaların pek çoğunda yer alan ve asgari eşitlik ölçüsü olarak kabul edilen ‘kanun önünde eşitlik/yasa önünde eşitlik’ kavramını ifade eder. Bu anlayışa göre devletin tüm bireylere eşit mesafede durması, bireyler arasında ayrımcılık yapmaması, kimseye keyfi ölçütlere göre farklı muamelede bulunmaması gerekir. Tijen Dünder Sezer, “Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Yaklaşımlar ve Türk Anayasa Mahkemesi,” *İzmir Barosu Dergisi*, no. 3, (Temmuz 2009), 124-125.

hukukumuzda bazı pozitif ayrımcılık uygulamaları öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemeler eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmez. Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenen engelli çalıştırma zorunluluğu da bu kapsamda değerlendirilmelidir.³⁸ Bu durum eşitsizlikleri fiili anlamda ortadan kaldırmak bakımından daha elverişli olan "maddi eşitlik anlayışıyla"³⁹ da uyumludur. Nitekim Danıştay da pozitif ayrımcılık oluşturan durumun, farklı durumda bulunanların farklı işleme tabi tutulmasının eşitlik ilkesine aykırı olmayacağına karar vermiştir.⁴⁰ Ayrıca kamu hizmetine girme hakkı "insan onuruna uygun asgari yaşam düzeyine erişebilmesi için gerekli olan çalışma hakkı bağlamında devlete pozitif yükümlülük

³⁸ Cin, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girmede Cinsiyet Ayrımı", 1062.

³⁹ Şekli eşitlik anlayışından farklı olarak maddi eşitlik anlayışında eşit durumda olmayan kişilere eşit davranılmaması yeterli kabul görmemektedir. Maddi eşitlik anlayışı farklı durumda olanlar arasında farklılık ölçüsünde farklı işlem yapılmasını gerektirir. Bu bağlamda, maddi eşitlik anlayışı "eşit durumda olan kişilere eşit davranılması, eşit durumda olmayan kişilere farklılıkları ölçüsünde farklı davranılması" olarak ifade edilebilir. Maddi eşitlik anlayışında farklılıklar göz ardı edilmemekte aksine toplum için olumlu olarak görülmekte ve herkesin topluma tam olarak katılması amaçlanmaktadır. İnsanların dezavantajlı gruba mensup olmalarından kaynaklanan damgalanmak, kalıp yargılar içerisinde ele alınmak, aşağılanmak ve şiddet gibi olguların ortadan kaldırılması insan onuruna saygı gereği zorunlu görülmektedir. Sonuç olarak, maddi eşitlik anlayışında nihai amaç şekli eşitlik anlayışında olduğu gibi eşitliğin hukuki olarak değil, fiili olarak sağlanmasıdır. Canan Ünal, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018), 29.

⁴⁰ "...Yasa önünde eşitlik, ancak niteliklerde benzerlik ve yasaların getirdiği kurallara uyarlık oranında söz konusu olabilir. Kimi vatandaşların başka bir kurala bağlı tutulmaları haklı bir nedene dayanmakta ise, böyle bir durumda yasa önünde eşitlik ilkesine ters düşüldüğünden söz edilemez. Başka bir deyişle eşitlik, her yönüyle aynı hukuki durumda bulunanlar arasında söz konusu olabilir." Dan. 10. D, E. 1996/993, K. 1999/3627, 23.06.1999, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 15.11.2020).

yükleyen ve idare içinde örgütlenen bir sosyal hak” olması yönünden de salt şekli eşitlik çerçevesinden değerlendirilmemeli, maddi eşitlik çerçevesinde ele alınmalıdır.⁴¹

3. Görevin Gerektirdiği Niteliklerden Başka Niteliklerin Aranmaması İlkesi

Anayasa'nın 70. maddesinin 2. fıkrasında *“hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceği”* düzenlenmiştir. Her ne kadar *“görevin gerektirdiği nitelikler”* Anayasa'da ayrıntılı olarak ifade edilmemiş olsa da, bu düzenleme ile DMK'nın *“temel ilkeler”* başlıklı 3. maddesinde yer alan liyakat ilkesi birlikte yorumlandığında, bu niteliklerin ortaya konulması mümkün olacaktır.⁴²

Kamu hizmetine alınmada *“görevin gerektirdiği niteliklerden başka niteliklerin aranmaması ilkesi”* nin amacı, iş ile kişinin nitelikleri arasında uygunluğun sağlanmasıdır. Devlet memurluğuna giriş bakımından aranan genel ve özel şartların bu ilkeye zarar vermediği ifade edilmektedir.⁴³ Bu ilke aynı zamanda liyakat ilkesinin de bir sonucudur.⁴⁴ Liyakat, *“göreve girişte ve hizmet içindeki ilerlemelerde, bilgi, görgü ve diplomayı esas alan bir ilkedir”*. Diğer bir ifadeyle, *“etkin, verimli ve rasyonel bir personel rejiminin kurulmasına imkân tanıyan kural ve uygulamaların tamamıdır.”*⁴⁵

Anayasa Mahkemesi, *“görevin gerektirdiği nitelikler”* kavramını şöyle ifade etmektedir:

“Anayasa ödevle nitelik arasında sıkı bir ilişki bulunduğunu, bunun dışında hizmete alınmada hiçbir nedenin gözetilemeyeceğini,

⁴¹ Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 112.

⁴² Sezer, *“Kamu Hizmetine Girme Hakkı”*, 159.

⁴³ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 458.

⁴⁴ Evren ve Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, 51.

⁴⁵ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 453.

daha açık bir anlatımla ayrımın yalnızca ödev nitelik ilişkisi yönünden yapılması gerektirdiğini buyurmaktadır. O halde ödevle, onun gerektirdiği niteliği birbirinden ayrı düşünmeye olanak yoktur. Buna göre, o nitelikler görevlilerde bulunmadıkça o ödev yerine getirilemeyecek ya da ödev iyi biçimde yerine getirilmemiş olacak demektir. Kamu hizmetlerinin özellikleri olduğu ve bu hizmetleri gören idare ajanlarının da özel statülere bağlı bulunduğu bilinen bir gerçektir. Memurlarda yasalarca aranan nitelikler ve onlar hakkında yasalarda öngörülen kısıtlamalar kamu hizmetinin etkin ve esenlikli bir biçimde yürütülmesi amacına yöneliktir”.⁴⁶

Buna göre, Anayasa Mahkemesi görevin gerektirdiği nitelikler ile ödev arasında sıkı bir bağ aramaktadır. Bir başka kararında, kamu hizmeti ile nitelik arasında “gerçek”, “nesnel” ve “zorunlu” bir bağ olması gerektiğini ifade etmiştir.⁴⁷ Bununla

⁴⁶ AYM, 4.4.1991, E.1990/12, K.1991/7, RG. 13.8.1991, S. 20959, nakleden: Sezer, “Kamu Hizmetine Girme Hakkı”, 160.

⁴⁷ “Anayasa’nın 58. maddesi, her Türkün, yani Türk Devletine vatandaşlık bağıyla bağlı olan herkesin, kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğunu, hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiç bir ayrım gözetilmiyeceğini kurala bağlamaktadır. Bu kuralda önem taşıyan ve üzerinde durulması gereken yön, ödevin gerektirdiği niteliklerin ne olduğu ve bu sözcüklerden ne anlaşılacak gerektiridir. Anayasa, ödevle nitelik arasında sıkı bir ilişki ve bağ olduğunu, bunun dışında hizmete alınmada hiç bir nedenin gözetilmiyeceğini, daha açık bir anlatımla ayrımın yalnızca ödev - nitelik ilişkisi yönünden yapılması gerektiğini buyurmaktadır. O halde ödevle, onun gerektirdiği niteliği birbirinden ayrı düşünmeye olanak yoktur. Buna göre, o nitelikler görevlilerde bulunmadıkça o ödev yerine getirilemeyecek ya da ödev iyi bir biçimde yerine getirilmiş olmayacak demektir. Kamu hizmetlerinin özellikleri olduğu ve bu hizmetleri gören idare ajanlarının da özel statülere bağlı bulunduğu bilinen bir gerçektir. Memurlarda yasalarca aranan nitelikler ve onlar hakkında yasalarda öngörülen kısıtlamalar, kamu hizmetinin etkin ve esenlikli bir biçimde yürütülmesi amacına yöneliktir. Bu nedenle bir kamu hizmetine alınacaklarla ilgili yasal niteliklerle kısıtlamalar düzenlenirken, doğrudan doğruya, o hizmetin gereklerinin gözönünde tutulması, başka bir anlatımla konulan nitelik ve kısıtlamalarla hizmet arasında gerçeklere uyan, nesnel ve zorunlu bir neden sonuç ilişkisinin kurulması gereklidir.” AYM, E. 1979/19, K. 1979/39, 09.10.1979, (anayasa.gov.tr), erişim tarihi: 10.11.2020.

paralel olarak bir kararında, idareye güvenlik görevlisi alınmasına ilişkin olarak 2495 sayılı Kanun'un işe alınmada aranacak şartları belirleyen 16. maddesinin ilk fıkrasının (h) bendinde yer alan "*Yapılacak soruşturma sonucu, başvurma tarihine göre son beş yıl içinde herhangi bir siyasi partiye üye olmamak veya siyasi parti organları veya bağlı kuruluşlarında görev yapmamış bulunmak*" kuralını, görevin gerektirdiği bir nitelik olarak kabul etmemiş ve iptal etmiştir.⁴⁸

Görevin gerektirdiği niteliklerin ne olduğu, her görevin özelliklerine, toplumun sosyo-ekonomik koşullarına göre değişebilecektir. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre, burada dikkat edilmesi gereken nokta, idarenin aranacak niteliklerin belirlenmesinde objektif bir yaklaşım benimsemesi; bu objektif niteliklere uyan ve uymayan memurların belirlenmesinde de eşitlik ilkesinden ayrılmamasıdır.⁴⁹

Doktrinde, görevin gerektirdiği niteliklerin aranmasının idareye eşitlik ilkesinden ayrılma imkânı tanındığı anlamına geldiği ifade edilmektedir. Bu hususta idarenin takdir yetkisi denetlenebilir olsa da, yargı organlarının bu konuda idare kadar bilgi sahibi olamayacağı ve bu nedenle de açık takdir hatası dışında idarenin değerlendirmelerine karışılmaması gerektiği ileri sürülmektedir.⁵⁰ Biz bu görüşe katılmıyoruz. Nitekim Anayasa Mahkemesi'ne göre, "*Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceği hükmü getirilmekle, bir yandan kamu hizmetine alımda aranacak koşulların belirlenmesi hususunda kanun koyucuya takdir yetkisi tanınmakta,*

⁴⁸ AYM, E. 2002/38, K. 2002/89, 08.10.2002, RG. 26.12.2002, S. 24975, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 10.12.2020).

⁴⁹ Sezer, "Kamu Hizmetine Girme Hakkı", 160.

⁵⁰ Gözler, *İdare Hukuku*, 700, Cin, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girmede Cinsiyet Ayrımı", 1062.

diğer yandan da öngörülecek koşulların görevin gerektirdiği niteliklerle uyumlu olması gereği vurgulanarak kanun koyucunun bu takdiri sınırlandırılmaktadır.”⁵¹ Danıştay da iki ilkenin bağlantısından şu şekilde bahsetmiştir: “...kamu hizmetlerine girme hakkı, Anayasa’nın 70. maddesinde düzenlenmiştir... madde, kamu hizmetlerine girme hakkı yönünden vatandaşlar arasında herhangi bir ayırım yapmamış, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olmayı bu haktan yararlanabilmek için yeterli saymak suretiyle, kanun önünde eşitlik ilkesini açıklayan 10. maddeye uygun düzenleme getirmiştir...”⁵² Dolayısıyla hizmete alınmada öngörülecek koşulların sınırı, objektif olarak belirlenmiş görevin gerektirdiği nitelikler olup bu hususta idarenin geniş bir takdir yetkisi bulunduğu söylenemez.

Danıştay bir başka kararında idarenin bu konudaki takdir yetkisinin sınırlarına ilişkin olarak şu tespitleri yapmıştır: *“Anayasanın 10. maddesi herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit ve devlet organları ile idari makamların bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda olduğunu açıklayarak ‘kanun önünde eşitlik ilkesini’ temel bir kural olarak benimsemiştir. 70. maddesinde ise, her Türk’ün kamu hizmetlerine girme hakkına sahip bulunduğu, hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırım gözetilemeyeceği açıklaması ile ‘kamu hizmetlerine girmede eşitlik ilkesi’ vurgulanmıştır. Bu ilkeleri; yasama, yürütme ve yargı organlarını bağlayan temel hukuk kuralları olmasının yanında, hukuk devleti ilkesinin ve Anayasa’nın 11. maddesi hükmünün doğal sonucudur. Anayasanın 70. maddesinde öngörülen ‘görevin gerektirdiği niteliklerin’ hiç kuşkusuz subjektif değerlendirmelerle değil, objektif, genel ve gayri şahsi nitelikteki kurullarla belirlenmesi*

⁵¹ AYM, E. 2014/34, K. 2014/79, 09.04.2014, RG. 09.09.2014, S. 29114, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 05.11.2020).

⁵² Dan. 5. D, E. 1987/2417, K. 1988/1286, 14.04.1988, nakleden: Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 113.

gerekir. Her görevin gerektirdiği nitelikler, devlet memurları için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48. maddesinde, bu kanun kapsamı dışında kalanlar içinde özel yasalarıyla veya yönetmelikleriyle belirlenmiştir...Kamu görevine atama yapıp yapmamak konusunda idarenin sahip olduğu takdir yetkisi sadece 'boş olan kadroya atamak veya atamamak' konusuna ilişkin genel bir yetki olup, bu kadroya atanacak kişinin tutum ve davranışları üzerinde değerlendirme yapma yetkisini içermez. Başka bir ifade ile idare boş olan bir kadroya atama yapmak için harekete geçtiği andan itibaren bağlı yetki içine girer. Bu sürenin sonunda artık yasa ve yönetmeliklerde belirlenen niteliklere sahip olup, yarışma ve yeterlik sınavını kazanmış olanlar arasından sırası ile atama yapmak zorundadır. İdarenin bu niteliklere sahip olanlar arasından 'ilgilinin tutum ve davranışlarına' göre seçme hakkına sahip olduğunu kabul etmek Anayasa ve Yasa ile belirlenen özelliklerin bir yana bırakılarak, atama işlemini yetkili makamın subjektif değerlendirmesine bırakmak anlamını taşır ki, bunun sınırını belirleme olanağı yoktur. Böylesine subjektif değer yargılarına bağlı olarak kullanılacak takdir yetkisinin keyfiliğe dönüşmesi muhtemel olduğu gibi, böyle bir uygulama Anayasa'da ifade edilen 'kanun önünde eşitlik' ilkesinin ve 'kamu hizmetine girme hakkının' ihlali niteliğini taşır."⁵³

Sonuç olarak ayrımcılık yasağının bir görünümü olarak nitelendirilebilecek kamu görevine girmede görevin gerektirdiği niteliklerden başka ayırım gözetmeme ilkesini (Anayasa m. 70/2), eşitlik ilkesinin (Anayasa m. 10) bir uzantısı olarak kabul etmek gerekir. Anayasa m. 10'da yer verilen eşitlik ilkesi, kamu hizmetine girme hakkını da kapsayan genel bir ilkedir. Bu nedenle kamu hizmetine girmede engellilik, dil, din, ırk, cinsiyet

⁵³ Dan. 5. D, E. 2001/5253, K. 2003/796, 13.03.2003, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 17.11.2020).

gibi nedenlerle ayrımcılık yapılması eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelecektir.⁵⁴

B. Devlet Memurları Kanunu'nda Aranılan Şartlar

Memurluğa giriş için kişilerde aranacak genel ve özel şartlar DMK m. 48'de belirtilmiştir. Giriş koşullarını taşıyan herkesin devlet memuru olmak için başvuruda bulunması mümkündür.⁵⁵

1. Genel Şartlar

Devlet memuru olabilmenin genel şartları özet olarak şu şekildedir: "Türk vatandaşı olmak", "yaş şartını sağlamak", "eğitim şartını sağlamak", "sağlıklı olma şartını sağlamak", "askerlikle ilginin bulunmaması" ve "mahkûm olmamaktır".⁵⁶

Kanunda sayılan genel şartlar bakımından, engelliler bakımından önem arz edebilecek şart "sağlıklı olma şartını sağlamak"tır. Pozitif düzenlemelerle paralel şekilde doktrinde, kamu hizmetlerine alınacak kişilerin sağlıklı olması gerektiği ifade edilmektedir.⁵⁷ DMK m. 48/A-7'ye göre, memurluğa atanacak kişinin görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmaması gerekmektedir. Maddede yer alan "vücut veya" ile "veya vücut sakatlığı ile özürlü" ibareleri 21.4.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanununun 29. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla son durumda memuriyete giriş için fiziksel engellilik bakımından herhangi bir

⁵⁴ Anayasa Mahkemesi ve Danıştay da çeşitli kararlarında bu görüşü yinelemiştir: AYM, E. 1998/37, K. 1999/25, 08.06.1999, (anayasa.gov.tr, erişim tarihi: 19.11.2020); Dan. 5. D, E. 1987/2417, K. 1988/1286, 14.04.1988; Dan. 5. D, E. 2001/5253, K. 2003/796, 13.03.2003, nakleden: Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 113.

⁵⁵ Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 114.

⁵⁶ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 459.

⁵⁷ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 459.

kısıtlama bulunmamaktadır. Bir kişinin kamu hizmetine girebilmesi için DMK'daki genel şartlar bakımından görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığının bulunmaması yeterlidir. Ancak tıp biliminin akıl hastalığı olarak kabul ettiği her hastalığın doğrudan kamu hizmetine girmeye engel kabul edilmesi söz konusu değildir; DMK'ya göre görevini devamlı yapmasına engel olabilecek nitelikte bir akıl hastalığının bulunmaması gereklidir.⁵⁸ Sağlık koşulu dışında, DMK m. 48'de yer alan diğer koşullar ise tüm engelliler açısından geçerlidir.⁵⁹

Öte yandan Anayasa'nın m. 50 çerçevesinde⁶⁰ kişilerin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ifade edilmiş, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması öngörülmüştür. Kanaatimizce Anayasa'nın bu düzenlemesi fiziksel gücü yetersiz kişilerin çalışma hayatından dışlanması anlamında değil; işveren ve kamu tüzel kişilerine, çalışma ortamında kişilerin kendi fiziksel kapasiteleri ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılmaları ve gerekirse gerekli makul uyumlaştırmaların⁶¹ yapılması yükümlüğünü getirmektedir.

⁵⁸ Sezer, *Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girme Hakkı*, 147.

⁵⁹ Lale Burcu Önüt, "Türk Memur Hukukunda Engelli Hakları," *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, no. 1 (Haziran 2018): 112.

⁶⁰ "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı Anayasa'nın 50. maddesi şu şekildedir: "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."

⁶¹ "Makul uyumlaştırma", işveren veya herhangi bir kişi ya da kuruluşun, bir hükmün, ölçütün veya uygulamanın beraberinde getirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak için uygun tedbirleri almasıdır. Buna tekerlekli sandalye kullanan kişilerin işyerlerine erişimi için fiziki mekânlarda düzenlemelerin yapılması, çalışma saatlerinin engelli çalışanın durumuna göre ayarlanması, işyerindeki araçların engelli çalışanın kullanabileceği şekilde

Aksi durum, kişilerin korunmasından ziyade ayrımcı ve dışlayıcı bir sonuç doğuracaktır.

2. Özel Şartlar

Kamu hizmetine girişte aranan nitelikler bakımından geçerli olan görevin gerekleri ilkesinin anayasal bir ilke olduğu daha önce ifade edilmişti. Ancak kanun koyucuya göre, görevin gereklerini sağlayabilmek için genel şartlar bazı durumlarda yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple pek çok kamu görevi için kanunda özel şartlar öngörülmüştür. Bu durumun kamu hizmetlerinin daha iyi yürütülmesi sonucunu doğurabileceği söylenebilir; dolayısıyla kamu yararına hizmet eder.⁶² Ancak doktrinde de ifade edildiği ve katıldığımız görüşe göre, belirlenecek özel şartlar, görevin gereklerine uygun olmalıdır. Aksi takdirde bu durum, kamu hizmetlerine girme hakkının ihlali anlamı taşıyacaktır.⁶³

Anayasa Mahkemesi'ne göre, ilgili mevzuatta görevin gerektirdiği niteliklerin her bir hizmet için farklı belirlenmesi kural olarak Anayasa'ya aykırılık teşkil etmemektedir. *"Anayasa'nın 70. maddesi kamu hizmetlerine girme hakkını düzenlemiştir. Bu madde kamu kurum ve kuruluşlarının tümünü kapsayan temel bir hakkı düzenlemektedir. Değişik hukuksal yapıdaki kamu kurum ve kuruluşlarının kendi özellikleri ve gereksinimleri sonucu değişik eğitim kurumlarına ve mesleki yetişmeye dayanan*

oluşturulması, görevlerin çalışanlar arasında dağılımının düzenlenmesi gibi örnekler verilebilir. İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi*, (İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011), 12.

⁶² "Danıştay, kamu hizmetine giriş bakımından özel şartların belirlenmesinde kamu yararı ölçütünü kullanmaktadır.", Dan. 5. D, E. 2000/3522, K. 2004/576, 23.02.2004, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); Dan. 5. D, E. 2004/3658, K. 2004/5187, 10.12.2004, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası erişim tarihi: 01.12.2020).

⁶³ Evren ve Uçar, *Kamu Görevlileri Hukuku*, 86.

mesleğe giriş ve yükselme esasları düzenlemeleri bu maddeye aykırılık teşkil etmez.” ifadeleriyle bu kararını gerekçelendirmiştir.⁶⁴

Ancak belirlenecek farklı niteliklerin saptanmasında objektif bir yaklaşım sergilenmesi, bu objektif niteliklere uyan kişilerin belirlenmesinde de eşitlik ilkesine mutlaka uyulması gereklidir.⁶⁵ Kanımızca farklı niteliklerin belirlenmesinde de ayrımcılık oluşturacak bir belirleme yapılamaz. Aksi durum “dolaylı ayrımcılık”⁶⁶ olarak adlandırılan özel bir ayrımcılık türünü teşkil eder. Bazen de kanun seviyesinde ayrımcılık niteliği taşıyan düzenlemeler görülebilmektedir. Söz konusu duruma örnek bir düzenleme 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu’nun “adayların nitelikleri” başlıklı 8. maddesinin ilk fıkrasının (g) bendinde de mevcuttur: “*Hakimlik ve savcılık görevlerini sürekli olarak yurdun her yerinde yapmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı veya engelliliği, alışılmışın dışında çevrenin yadırgayacağı şekilde konuşma ve organlarının hareketini kontrol zorluğu çekmek gibi engeli bulunmamak*”. Söz konusu düzenleme engelli bireylerin hâkim ve savcı olabilmelerinin önünde daha ilk adımda bir engel teşkil etmektedir. Her engelli bireyin durumu kendine has ve özeldir; hâkimlik veya savcılık mesleğine uygun olup olmadığı değerlendirilirken farklı ihtimallerin göz önünde tutulması ve bu yapılırken yalnızca

⁶⁴ AYM, E.1990/39, K.1991/21, 11.07.1991, (anayasa.gov.tr, erişim tarihi: 20.11.2020).

⁶⁵ Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 116.

⁶⁶ “Herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan ancak bazı kişiler ve gruplar açısından diğerlerinden farklı ya da olumsuz yönde etkiler yaratan yasal düzenlemeler, uygulamalar veya tedbirler dolaylı ayrımcılık kapsamında değerlendirilir. Dolaylı ayrımcılığın varlığından söz etmek için üç unsurun bulunması gerekir. Bunlardan ilki, ortada görünüşte tarafsız bir uygulama, tedbir ya da kuralın olması; ikincisi bu uygulama, tedbir ya da kuralın olumsuz sonuçlar doğurması ya da doğurma ihtimalinin bulunması; son olarak bu durumu meşru kılacak bir nedenin bulunmamasıdır. Gül ve Karan, *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi*, 10.

tıbbi yaklaşıma bağlı kalınmaması gerekmektedir. Kanımızca söz konusu örnek, bir “doğrudan ayrımcılık”⁶⁷ teşkil etmektedir. Nitekim tarafımızca Hâkimler ve Savcılar Kurulu’na Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında, görev yapmakta olan engelli hâkim ve savcı sayısı hakkında bilgi edinme başvurusunda bulunulmuş; kurul genel sekreterliğinden Hâkimler ve Savcılar Kanunu m. 8 gereğince engelli hâkim ve savcı bulunmadığı yanıtı alınmıştır.⁶⁸

⁶⁷ “Doğrudan ayrımcılık, bir kişi veya grubun ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden ötürü (örneğin, engellilik, cinsiyet vs.) insan haklarından ve özgürlüklerden, aynı veya benzer konumda olan diğer kişilerle eşit şekilde yararlanmasını ve bunların kullanılmasını engellemeye ya da zorlaştırmaya yönelik her türlü fark, dışlama, sınırlama veya tercihte bulunmadır. Gül ve Karan, *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi*, 9.

⁶⁸ İlgili büronun vermiş olduğu 04.03.2021 tarih ve 87047000-903.99-1210 sayılı cevabi yazısı şu şekildedir: “03.03.2021 tarihli bilgi edinme başvurunuz incelenmekle; 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununun 8 inci maddesinde ‘Adaylığa atanabilmek için, hâkimlik ve savcılık görevlerini sürekli olarak yurdun her yerinde yapmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı veya sakatlığı, alışılmışın dışında çevrenin yadırgayacağı şekilde konuşma ve organlarının hareketini kontrol zorluğu çekmek gibi özürlü durumları bulunmamak şarttır.’ hükmü gereğince engelli hâkim savcı bulunmamaktadır.”

Burada ifade etmek gerekir ki, ilgili kanun maddesi Anayasa’nın 10. Maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine aykırıdır. Ancak idarenin gerçekleştirdiği işlem (engelli adayların hâkim ve savcılık görevine alınmaması) kanuna uygun bir işlem olarak gözükmektedir. Kanımızca burada, idari yargı yerleri, HSK’nın işlemlerine yönelik doğrudan iptal kararı veremez. Zira burada, doktrinde “Yasama Perdesi Teorisi” denen bir durum söz konusudur. Buna göre, idari yargı hâkimi kanuna uygun işlemi anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edemez. Bu durumda idari yargı hâkiminin, Anayasa’nın 152. maddesi doğrultusunda söz konusu kanunun anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesi’ne başvurması gerekir. Kanuna uygun ancak anayasaya aykırı bir idari işlemin, söz konusu kanun Anayasa Mahkemesi’nce iptal edilmediği sürece hukuka uygun olduğu kabul edilir. Yasama Perdesi Teorisi için bkz. Gözler, *İdare Hukuku Cilt: 1*, 1049.

Danıştay'a göre herhangi bir özel şart getirildiğinde bunun herkese eşit olarak uygulanması gerekmektedir. Örneğin, "Polis Mesleğine Gireceklerde Aranılacak Sağlık Şartlarına Dair Yönetmelik" in 4. maddesinin (E) bendinde yer alan "göz sağlam olacaktır" şartı nedeniyle basit miyop teşhisi bulunan davacının, Polis Enstitüsü Yüksek Kısımına kaydının yapılmama işleminin iptal istemiyle açılan davada Danıştay "...aynı yönetmeliğin polis koleji elemanlarında aranılacak sağlık şartları başlığını taşıyan 7. maddesinde aynı göz kusurunun mesleğe kabulde engel sayılamayacağı hükmüne bağlanmıştır...aynı göz kusurunun aynı mesleğe girişte kişilerin eğitim menşesine bakılarak farklı yorumlama ve değerlendirilmesi, diğer bir deyimle aynı arızanın birisi için mesleğe girişte engel sayılmaması eşitlik, hak ve adalet kurallarıyla bağdaşmaz." diyerek işlemleri iptal etmiştir.⁶⁹ Söz konusu kararda Danıştay, özel koşul ile görevin gerektirdiği niteliğin ilişkisini tartışmamış olsa da kararın önemli yönü, kişiler arasında yapılan farklı uygulamanın eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edeceğine dikkat çekmesidir.

Kanuna bakıldığında özel şartların DMK m. 48/B'de iki kategoride düzenlendiği görülmektedir: "Hizmet göreceği sınıf için 36 ve 41.maddelerde belirtilen öğretim ve eğitim kurumlarının birinden diploma almış olmak" ve "Kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları taşımak". Kanaatimizce DMK m. 48/B bakımından getirilecek özel şartların kanun altı normlarda düzenlenmesi anayasaya aykırılık teşkil etmektedir. Zira bu özel şartlar her halükarda, anayasada düzenlenen temel hak ve özgürlüklerden kamu hizmetine girme hakkının sınırlandırılması anlamına gelir ve bunun için Anayasa m. 13'te kanun ile düzenleme yapma şartı getirilmiştir. Ayrıca Anayasa m. 128'de memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanma, görev ve yetkilerinin kanunla düzenlenmesi gerektiği

⁶⁹ Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 115.

kuralı da mevcuttur.⁷⁰ Anayasa Mahkemesi de düzenleyici işlemle kamu hizmetine girme hakkının sınırlandırılmayacağı görüşündedir.⁷¹

İdarelerin özel kanunlarında veya yönetmeliklerinde yer almayan özel şartların sınav tercih kılavuzu ile öngörüldüğüne sıklıkla rastlanmaktadır. Danıştay bu hususta çelişkili kararlar vermektedir. Bazı kararlarında kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı olmadığı nedeniyle bu düzenlemeleri hukuka

⁷⁰ Anayasa m. 128/2-3: “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.” Anayasa Mahkemesi 2020 tarihli bir kararında, kamu hizmetine girişin ve hizmet içinde yükselmenin koşullarının statü hukukunun bir gereği olarak kanunlarla belirlenmesi gerektiğini, bu durumun Anayasa’nın kamu hizmetine girme hakkını düzenleyen 70. maddesinin ve kamu görevlilerine ilişkin genel ilkeleri düzenleyen 128. maddesinin getirmiş olduğu bir zorunluluk olduğunu ifade etmiştir. Buna göre kamu hizmetine girme hususuna ilişkin koşulları, anayasal ilkelere uygun şekilde belirleme yetkisi kanun koyucundur. AYM, E. 2018/91, K. 2020/10, 19.2.2020, RG. 30.04.2020, S. 31114.

⁷¹ “‘Siyasî Haklar ve Ödevler’ başlıklı Dördüncü Bölümde yer alan ‘Hizmete girme’ başlıklı 70. maddenin birinci fıkrasında her vatandaşın kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğu belirtildikten sonra ikinci fıkrasında hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceği kurala bağlanmıştır. Buna göre Anayasa’nın İkinci Kısmının ‘Siyasî Haklar ve Ödevler’ başlıklı Dördüncü Bölümünde yer alan ve 70. maddesinde güvence altına alınan kamu hizmetine girme hakkına ilişkin olarak KHK ile düzenleme yapılması mümkün değildir.” AYM, E. 2018/122, K. 2020/14, 19.2.2020, R.G. 11.5.2020 S. 31124, (anayasa.gov.tr, erişim tarihi: 05.11.2020).

uygun bulmakta,⁷² bazılarını ise hukuka aykırı bularak iptal etmektedir.⁷³

Söz konusu duruma örnek bir olayda, “Devlet memurluğu sınavı sonuçlarına göre davalı Türkiye Elektrik İletim A.Ş. emrine koruma ve güvenlik görevlisi olarak yerleştirilen davacının, adaylarda aranılan asgari boy şartını taşımadığından bahisle atamasının yapılmamasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada; Numune Hastanesince düzenlenen 25.10.2002 günlü raporda davacının boyunun, 1.67 m olarak tesbit edildiğinin belirtilmesi nedeniyle başvuru koşulları arasında yer alan en az 1.70 m boyunda olmak koşulunu taşımadığı anlaşılan davacı hakkında tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddi yolunda kararın temyizden incelenerek bozulması” için Danıştay’a başvurulmuştur. Danıştay, ilk derece mahkemesinin kararını ve dayandığı gerekçesini hukuk uygun bulmuş ve temyiz istemini reddetmiştir. Bizim de katıldığımız karşı oya göre ise; “Devlet Personel Başkanlığınca yayımlanan Devlet Memurluğu Sınavında Başarılı Olanların Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atanabilecekleri Kadro ve Pozisyonlar ile Aranacak Niteliklere Ait Kılavuzda, “Başvuru Şartları” arasında boyun 1.70 metre veya daha uzun olması hususu belirtilmiş ise de, 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkındaki Yasada ve bu yasanın

⁷² Dan. 12. D, E. 2005/5972, K. 2007/2493, 18.05.2007, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 18.11.2020); Dan. 12. D, E. 2009/8096, K. 2012/9374, 22.11.2012, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 18.11.2020).

⁷³ “Bu durumda davalı idarenin ilgili kanun ve yönetmeliklerinde orman muhafaza memuru kadrosuna atanacaklar için yaş şartına ilişkin bir belirleme olmadığı halde bu koşulun kılavuz ile düzenlenmesi nedeniyle davacının 25 yaşından gün aldığı gerekçesiyle atamasının yapılmamasına ilişkin işlemde hukuka aykırılık görülmemiştir.” Dan. 12. D, E. 2006/295, K. 2008/1237, 27.02.2008, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 18.11.2020); Dan. 12. D, E. 2004/4382, K. 2006/539, 22.02.2006, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 18.11.2020).

uygulanmasına ilişkin Yönetmelikte böyle bir şart getirilmemiş olduğundan kılavuz hükümleriyle yasa ve yönetmelikte bulunmayan şartlar getirilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığından davacı hakkında kılavuzdaki şartları taşımadığı belirtilerek tesis edilen işlemde mevzuata uyarlık bulunmamaktadır.”⁷⁴

2010 tarihli bir Danıştay kararında, engelli öğretmen atamasına ilişkin sınav kılavuzunun, ilgili Yönetmelik hükümlerine uygun şekilde düzenlenmemesi üzerine görme engelli bir öğretmenin atama işlemi iptal edilmiş; bunun üzerine ataması yapılmayan öğretmen idari yargıda dava açmıştır. Başvuru ve Atama Kılavuzunun iptali istenen 3.13 maddesinde; *“Sağlık durumunun Türkiye’nin her bölge ve iklim şartlarında öğretmenlik görevini yapmasına engel olmadığını tam teşekküllü hastanelerden son altı aylık süre içinde alacağı Sağlık Kurulu Raporu ile belgelendirmek”* kuralı yer almaktadır. %85 görme engelli olan davacının, rehber öğretmen olarak ataması yapıldıktan sonra, sağlık raporu idare tarafından incelenmiş ve Kılavuzun 3.13. maddesinde yer verilen düzenleme gereğince davacının göreve başlatılması mümkün görülmemiştir. *“Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği”* nin o dönem yürürlükte olan *“Atama Şartları”* başlıklı 6. maddesinin (ç) bendinde; *“Sağlık durumunun Türkiye’nin her bölge ve iklim şartlarında öğretmenlik görevini yapmasına engel olmadığını tam teşekküllü hastanelerden son altı aylık süre içinde alacağı sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmek, bedensel engelli adaylar bakımından; bedensel engelinin öğretmenlik görevini yürütmesine engel olmadığına Bedensel Engeli Değerlendirme Komisyonunca karar verilmiş olmak”* şartı yer almaktadır. Danıştay yaptığı inceleme sonucunda, *“Üst norm durumunda olan Yönetmelikte de atama şartlarına ilişkin hükümlerde aynı düzenlemeye yer verilmiş ise de; Yönetmelikte bedensel engeli bulunanlar bakımından ayrıca düzenleme yapılarak, bu*

⁷⁴ Dan. 12. D, E. 2003/1213, K. 2006/497, 20.02.2006, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 17.11.2020).

durumdakilerin bedensel engelinin öğretmenlik görevini yürütmesine engel olmadığına Bedensel Engeli Değerlendirme Komisyonunca karar verilmiş olmak şartına da yer verilmiş olmasına karşın, Kılavuzda bu hususun düzenlenmemesinin, alt hukuk normlarının üst hukuk normlarına uygun olarak düzenlenmesi kuralına uygun olmadığı, bu durumun bedensel engeli bulunup öğretmen olarak atanacaklar için tereddütlere neden olacağı, bu nedenle eksik düzenleme nedeniyle anılan Kılavuz hükmünün iptaline karar verilmesi gerektiği” sonucuna varmıştır.”⁷⁵

C. Kamu Hizmetine Alımda Kullanılan Yöntem

İlk defa kamu görevliliğine girişte sınav yönteminin kullanılması esastır. Kural olarak, bütün devlet memurlukları için sınav şarttır.⁷⁶ Bu hususta izlenecek usul ve esaslar 18/3/2002 tarihli “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik”le düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmeliğe göre uygulanacak sınavın ismi “Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)”dir. Bu sınavın engelli bireyler için uygulanacak versiyonunun ismi ise “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPS)”dir. Engelli memur istihdamının takip ve denetimi, istatistiki bilgilerin temini ve engelli memur istihdamına ilişkin diğer esas ve usuller “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Yönetmelik hükmüne göre, EKPS engelli adayların eğitim durumları ve engel gruplarının yarattığı dezavantajlar göz önünde bulundurulmak suretiyle Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılır ve yaptırılır (m. 5). Yönetmelik ve Devlet Memurları Kanunu’nda EKPS’nin yapılması ya da yaptırılması görevini Devlet Personel Başkanlığı’na verilmiş olmakla birlikte, 02.07.2018 tarihinde

⁷⁵ Dan. 12. D, E. 2009/7046, K. 2010/123, 20.01.2010, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 18.11.2020).

⁷⁶ Gözler, *İdare Hukuku*, 711.

yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin geçici 3. maddesi ile söz konusu başkanlık ilga edilmiş ve bu başkanlığın görevleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na devredilmiştir. Diğer yandan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 74. maddesinin ilk fıkrasının (i) bendine göre *"kamu personel alım sınavları ve yerleştirme işlemlerine ilişkin esasları belirlemek, engellilerin istihdamına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek"* görevi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Dolayısıyla EKPSS'yi yapmak ya da yaptırmak görevi artık bu genel müdürlüğün görevidir.

Yönetmelik m. 8/1'e göre, kamu kurum ve kuruluşlarının engelli kotası açığı bulunduğu sürece, EKPSS diğer merkezi kamu personel alım sınavlarından ayrı olarak yapılır. Bu sınavın sonuçları yapıldığı tarihten itibaren dört yıl içerisinde yapılacak sınava kadar geçerlidir (m. 9). Bu husus geçmişte iki yıl iken 2018 yılında yönetmelikte yapılan değişiklikle dört yıla çıkarılmıştır.⁷⁷ Ancak Yönetmelik, dört yıllık süre içinde yeni bir sınavın yapılamaması durumunda sınav sonuçlarının, bir sonraki sınava kadar geçerli olmaya devam etmesini öngörmüştür (m.9).

Kanaatimizce, engelli bireylerin KPSS'ye girerek DMK m. 53 kapsamı dışında da kamu hizmetine girme hakları mevcuttur. Bunun için hukuki bir engel bulunmamaktadır. Aksi durum engelli bireylerin kamuda yalnızca %3 oranı ile sınırlı olarak istihdam edilmesi anlamına gelir. Bu kota, pozitif ayrımcılık amacıyla kanun koyucu tarafından getirilmiştir ve engelliler bakımından salt bu şekilde uygulanması düzenlemenin amacıyla çelişecektir.

⁷⁷ Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: 1*, 461-462.

IV. ENGELLİLERE YÖNELİK POZİTİF AYRIMCILIK VE ENGELLİ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. Genel Olarak

Kamu hizmetine girme bakımından dil, din, ırk, cinsiyet ve engellilik gibi temellerde ayrımcılık yapmak eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelir. Hizmete alınmada kişilerin farklı hükümlere tabi tutulması yalnızca kamu yararı ve haklı nedenlerin bulunduğu durumlarda kabul edilebilir. Bu noktada toplumsal anlamda dezavantajlı kişilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarında kamu yararı ve haklı neden olduğu kabul edilmektedir. Bu durum, Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan sosyal devlet ilkesi ile örtüşmektedir. Ayrıca Anayasa m. 5'te devletin *"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 maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak"* şeklinde görevleri olduğu ifade edilmiştir.⁷⁸

Anayasa'nın 10. maddesine 2010 yılında eklenen 3. fıkrada engelliler için pozitif ayrımcılık uygulamaları bakımından anayasal düzeyde hukuki zemin oluşturacak bir düzenleme söz konusudur: *"Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz."* Danıştay, 2010 tarihli Anayasa değişikliği ile eklenen söz konusu fıkradan önce vermiş olduğu bir kararında dahi, devlet tarafından engelli bireylere yönelik özel tedbirlerin alınmasının Anayasa'nın 2. maddesi gereği olduğunu

⁷⁸ Sezer, *Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girme Hakkı*, 48.

belirtmiş; devletin bu konuda yükümlülük altında olduğunu kabul etmiştir.⁷⁹

Pozitif ayrımcılık, soyut hukuk normlarının toplumun gündelik yaşamındaki pratik yansımalarını göz önünde bulundurarak fiili eşitsizlikleri azaltmayı ya da ortadan kaldırmayı amaçlar. Bu amaçla özellikle anayasal düzeyde devlete yükümlülükler öngören normatif hükümlere yer verilmesi ve devletin toplumda mevcut eşitsizlikleri gidermede aktif bir tutum sergilemesi gereklidir. Pozitif ayrımcılık uygulamaları toplumsal anlamda dezavantajlı gruplar olarak ifade edilen bireyler için söz konusudur.⁸⁰ Pozitif ayrımcılıkta klasik ayrımcılıktan farklı olarak fırsat eşitliğini sağlayabilmek için belirli bir grup lehine ayrımcılık yapılır. Bu ayrımcılık türünde farklı muamele eşitlik ilkesini zedelemeyiz, aksine eşitliği hayata geçirmeye yarar; çünkü haklarında pozitif ayrımcılık yapılan grup veya bireyler aslında toplumda çeşitli açılardan eşitsiz ve dezavantajlı konumdadır.⁸¹ Doktrinde ve yargı içtihatlarında zaten bu kuralın eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı

⁷⁹ "...Devlet organları ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda oldukları, 50. maddesinde küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alacağı ve ayrıca Devletin, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alacağı hükmüne yer verilmiş olup, Anayasanın bu kurallarının bütününden çıkan anlama göre, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların özel olarak korunmaları ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirlerin Devletçe alınması gerektiği açıktır.", Dan. İdari Dava D, E. 2006/1017, K. 2009/3073, 17.12.2009. Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 193-194. Benzer yönde, Dan. 5. D, E. 2001/5253, K. 2003/796, 13.03.2003, *Danıştay Kararları Dergisi*, no. 2 (2003): 204, nakleden: Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 730.

⁸⁰ Şeref İba, "Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği," *Anme İdaresi Dergisi* 39, no. 1 (Mart 2006): 5.

⁸¹ Pir Ali Kaya, *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık*, (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2014), 58.

ifade edilmekle birlikte, Anayasa'nın 10. maddesine 2010 değişikliği ile eklenen fıkra ile engelliler bakımından pozitif ayrımcılık uygulamaları anayasal bağlamda garanti altına alınmıştır.

Engelli bireylerin çalışma hakkını kullanmaları bakımından pozitif ayrımcılık uygulamaları pek çok ülkede görülmektedir. Türkiye'de 4857 s. İş Kanunu m. 30'da özel sektör için engelli çalıştırma yükümlülüğü mevcuttur. "Kota", belirli bir gruptaki kişilerin belirli bir sayı veya oranda istihdam edilme zorunluluğudur ve genel olarak pozitif ayrımcılık kavramı içinde incelenir. Engelli bireyler için istihdam kotaları, I. Dünya Savaşı'nın ardından engelli olan savaş gazilerinin istihdamı için devletin, işverenleri teşvik etmesiyle ortaya çıkmıştır. Pek çok Avrupa ülkesinde hâlihazırda bu kota uygulamaları devam etmektedir.⁸² Dünyada kota sisteminin yanında korumalı işyerleri, evde çalışma gibi farklı yöntemler ile de engellilerin istihdamının sağlanmasına yönelik uygulamalar olmakla birlikte, en yaygın kullanılan ve engellilerin çalışma hayatına girmelerinin en kolay gerçekleştirildiği istihdam yönteminin kota yöntemi olduğu kabul edilmektedir.⁸³

DMK'da engelli bireylerin kamusal alanda çalışmaları bakımından pozitif ayrımcılık getiren engelli personel çalıştırma yükümlülüğü 53. maddede düzenlenmiştir:

"Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. % 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.

⁸² Malcolm Sargeant et al., "Disability quotas: Past or future policy?" *Economic and Industrial Democracy* 39, no.3 (2016): 4.

⁸³ Cihan Selek Öz ve Serdar Orhan, "Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme," *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3, no. 2 (Temmuz 2012): 40.

Engelliler için sınavlar, ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak, engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece engel grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılır veya yaptırılır.

Engelli personel çalıştırma yükümlüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile engellilerin Devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Engelli açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl için alım yapacakları engellilere ilişkin taleplerini her yılın Ekim ayının sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı kurum ve kuruluşların bildirimini üzerine, engelli kontenjanlarına yerleştirme yapabilir veya yaptırabilir.

Engellilerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirmenin yapılmasına, eğitim durumu ve engel grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmelere, engellilerin görevlerini yürütmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarınca engelli personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Özürlüler İdaresi Başkanlığının görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.”

Son fıkra gereği, yukarıda da bahsi geçmekte olan “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik”, 07.02.2014 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmelikte bahsi geçen “Özürlüler İdaresi Başkanlığı” 2013 yılında 6462 sayılı Kanunu ile “Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü” olarak değiştirilmiştir ve Aile, Çalışma ve

Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir.⁸⁴

Burada üzerinde durulması gereken bir husus, engelli bireylerin DMK m. 53'te yer verilen düzenleme dışında kamu hizmetine girmesi konusudur. Bizim de katıldığımız görüşe göre, engelli kişilerin KPSS'na girerek başarılı olması halinde yerleştirildiği kadroya atamasının yapılabilmesi kural olarak mümkündür. Ancak bu durum, DMK m. 53 kapsamında engelli personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesi kapsamında değerlendirilemez. Kişinin engeli nedeniyle yapamayacağı bir işe ilişkin olarak KPSS ile atamasının yapılmamasında ise hukuka uygunluk mevcuttur denilebilir. Görevini devamlı yapmasına engel akıl hastalığı bulunan kişinin KPSS ile atamasının yapılmaması bu kapsamda ele alınabilir.⁸⁵ Konuya ilişkin bir dava, KPSS puanı ile memur olarak yerleştirilmesi yapılan engelli kişinin atamasının yapılmamasına ilişkin işlemin iptali ve mahrum kalınan parasal haklarının ödenmesi istemiyle açılmıştır. İdare mahkemesi, sınav tercih kılavuzunda davacının yerleştirmesinin yapıldığı kadronun atama şartları arasında engellilik durumuna ilişkin bir koşula yer verilmediğinden, raporunda engelli olarak işe girmesine engel bir hali bulunmayan davacının, KPSS'de yüksek bir puan alarak atamaya hak kazandığı gerekçesi ile dava konusu işlemin iptali ve mahrum kaldığı haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine hükmetmiştir. İdarenin temyizi üzerine Danıştay'ın yaptığı değerlendirme neticesinde, davacının 2004 yılı KPSS'de aldığı yüksek puan neticesinde SSK Hatay İl Müdürlüğüne memur olarak yerleştirildiği, istenen Sağlık Kurulu raporunda %75 iş gücü kaybı olduğu ve engelli olarak işe girmesine bir engel

⁸⁴ Buket Deniz, *Engelli Hakları ve Ayrımcılık Yasağı*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 53.

⁸⁵ Önüt, "Türk Memur Hukukunda Engelli Hakları", 118.

olmadığı tespit edilmiştir. Danıştay'a göre davacının sağlık kurulu raporunda belirtildiği üzere DMK m. 53'te öngörülen engelli kadrosunda istihdamı gerekmekte olup genel sınav sonucunda yerleştirildiği kadroya atamasının yapılmaması hukuka uygun görülüş ve idarenin temyiz istemi kabul edilmiştir.⁸⁶ Pozitif ayrımcılık temelinde yapılan düzenlemeler

⁸⁶ Dan. 12. D, E. 2006/2864, K. 2006/4487, 08.11.2006, (danistay.uyap.gov.tr, erişim tarihi: 12.11.2020); Danıştay'ın benzer yönde eski tarihli bir kararında, 6.12.1985 tarihli ve 85/10260 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "İlk Defa Devlet Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliği"nin 4. maddesinde yer alan "sakatlar için ayrı sınav yapılır" hükmünün ve görme engelli olan davacının Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğüne 31.07.1989 tarihinde açılan memur alımı sınavına katılma isteğinin ilişkin işlemin iptali istemiyle dava açılmış, Danıştay davayı reddetmiştir. Davacı bu kararı temyiz etmiş ancak Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu da temyiz istemini reddetmiştir. Danıştay 657 sayılı Kanun'un 50. maddesinin son fıkrasında engelliler için sınavların ayrı yapılacağına hükme bağlandığı, 53. maddesinde de engellilerin devlet memurluğuna alınma şartları ve hangi işlerde çalıştırılacaklarının bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş olup; bu hüküm uyarınca hazırlanarak yürürlüğe konulan "Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelik"e göre, kurumların 657 sayılı Yasaya göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 2 oranında engelli çalıştırmak zorunda oldukları, engelliler için ayrı kadrolara sınavla atama yapılacağı, dava konusu yönetmeliğin 4. maddesinde engelliler için ayrı sınav yapılacağı hükmünün yinelenildiğini ifade etmiştir. Danıştay, bu düzenlemelerle kamu kurum ve kuruluşlarının ayıracakları kontenjanlara atanacaklar için ayrı sınav yapmaları ve bu sınavların, sınava katılacakların özel durumlarından kaynaklanan özelliğinden dolayı, genel memur alımı sınavları ile aynı zamanda yapılması biçiminde bir zorunluluk getirilmeyerek kurumların belirtilen sınavları ayrı zamanlarda yapabilmelerinin olanaklı kılındığı, görme engelli olan davacının sınava katılma isteğinin reddedilmesi işleminde ve işlemin dayanağı olan yönetmelik hükmünde hukuka aykırılık bulunmadığı görüşündedir. Kararda bulunan karşı oya göre, 657 sayılı Kanunun 50. maddesi ile dava konusu yönetmeliğin tüm hükümlerinin birlikte incelenmesinden, kurumların ihtiyaçlarına göre ve

bazen bu kararda da görüldüğü üzere yargı yerleri tarafından eşitliğe aykırı sonuçlar doğuracak katılığa uygulanmaktadır. Söz konusu karar, genel sınavda başarılı olan engellinin kamu hizmetine girme hakkının kullandırılmaması anlamına gelir. Kararın, ancak engelli bireyin engelinden dolayı yapamayacağı bir iş için devlet memurluğu sınavını kazanması durumunda haklı bir gerekçesi olabilir.⁸⁷ Söz konusu kararda görüldüğü şekilde kamu hizmetine girmede eşitlik ilkesinin mutlak bir şekilde uygulanması, özellikle dezavantajlı gruplar bakımından eşitsizlik yaratacak ve sosyal devlet ilkesi ile çelişecektir.⁸⁸

yönetmeliğin 7. maddesi karşısında yılda en çok iki defa sınav açılabileceği, engellilerin bu genel sınavın dışında ve ayrı bir tarihte sınav açılmasını öngören bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre yönetmeliğin engelliler için ayrı sınav yapılacağı hükmünün açılan sınava katılan engellilerin sınavının biçim yönünden ayrı bir usulle yapılacağı anlamı taşımaktadır. Karşı oy görüşüne göre DMK'da değişiklikler yapan 2670 sayılı Kanun'un görüşülmesinde de sınavların branşlara göre açılacağı, aynı branşa ilişkin sınavın aynı günde yapılacağı vurgulanmıştır. Aksine bir yorumun engelliler için sınav açılıp açılmamasını ve engellilerin memuriyete alınıp alınmamasını, idarenin takdirine bırakmış olacağı için, bu durumu engellilerin zorunlu istihdamını öngören hükümlerle bağdaştırmanın olanaksız olacağı vurgulanmıştır. İDDK, E. 1991/519, K. 1993/36, 19.02.1993, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, erişim tarihi: 01.12.2020). Karşı oy ile vurgulanan yönetmelik hükümlerinin kanunun amacına uygun şekilde yorumlanması ve engellilerin istihdamının idarenin takdir yetkisine bırakılmaması hususlarının önemli olduğu görüşünderiz.

⁸⁷ Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, 126; Önüt'e göre, Danıştay'ın söz konusu kararı DMK m. 48/A-7'de yer alan sağlık koşuluna ilişkin değişiklik öncesinde verilen bir karar olmakla birlikte değişiklikten sonra sadece akıl hastalığı bakımından bir sınırlandırma olabilir. Önüt, "Türk Memur Hukukunda Engelli Hakları", 118.

⁸⁸ Sezer, *Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girme Hakkı*, 48.

B. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik

1. Genel Olarak

Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesine dayanılarak çıkarılmıştır (m.3). Söz konusu yönetmeliğin amacı, engelli kamu personel seçme sınavına, kuraya, yerleştirme işlemlerine, engelli memur istihdamının takip ve denetimine, istatistiki bilgilerin temini ve engelli memur istihdamı ile ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri belirlemektir. (m.1)

Yönetmelik aşağıda sayılan kamu idarelerinde devlet memuru olarak atanacak engelliler hakkında uygulanır (m.2):

“a) 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kurumlar ile döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları,

b) İl özel idareleri ve belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı müessese, işletme ve döner sermayeli kuruluşları,

c) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre Devlet memuru istihdam eden diğer kamu kuruluşları.”

Yönetmelik, engelliliği şu şekilde tanımlamıştır: *“Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yetenekleri bakımından engel oranının yüzde kırk veya üzerinde ve çalışabilir durumda olduğunu mevzuat hükümlerine göre alınacak sağlık kurulu raporu ile belgeleyenler”* (m.4). Yönetmelik kapsamında engelli değerlendirilebilmek için engelin %40 veya üzerinde bir oranda olması, ilgilinin engel oranını ve çalışılabilecek durumda olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi gerekmektedir. Bunun tespiti *“Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik”* ile yapılmaktaydı. Söz konusu Yönetmelik,

20.02.2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik” ile “Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik” ile yürürlükten kaldırılmıştır. “Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik”in 18. maddesi ile “Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik” yürürlükten kaldırılmıştır.⁸⁹

Yönetmelikle düzenlenen “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPS)” ile kamuya hem memur hem de işçi alımı yapılmaktadır. Bu yapılırken engelli kişilerin engel türleri ve eğitim durumları dikkate alınmaktadır. Yönetmeliğe göre ilköğretim, ortaokul, ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya okulu mezunu engellilerin tercihlerine göre Devlet memuru kadrolarına yerleştirilmelerinde “kura” yöntemi kullanılmaktadır. Yerleştirme sürecinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından atama yapılacak kadrolar için eğitim durumu ve özel koşullar itibarıyla belirlenebilecek farklı niteliklerin yer aldığı ve “Nitelik-Kod Kılavuzu” adı verilen bir sınav kılavuzu hazırlanmaktadır (m.4).

2. EKPS ve Kura

“Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik”e göre, EKPS, ortaöğretim, ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim veren kurumlardan mezun veya sınavın geçerlik süresi içerisinde mezun olabilecek engelli adayların eğitim durumları ve engel gruplarının yarattığı dezavantajlar göz önünde bulundurularak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yapılır veya yaptırılır. (m. 5). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Devlet

⁸⁹ Deniz, *Engelli Hakları ve Ayrımcılık Yasağı*, 67.

Personel Başkanlığı ile Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) arasında yapılan Protokol hükümlerine göre EKPSS, ÖSYM tarafından yapılmaktadır.⁹⁰

ÖSYM, internet sitesinde 2014 yılından beri yapılmakta olan EKPSS'lerin sayısal verilerine yer vermektedir. Bu verilere göre, engelli bireylerin EKPSS ile atanmak için yoğun bir talebi olduğu görülmektedir.⁹¹

Kura ise ilkokul, ortaokul, ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya okulu mezunu veya bu okullardan yerleştirme işlemlerine son başvuru tarihi itibarıyla mezun olabilecek engellilerin "*Sınıflandırmada öğrenim unsuru*" başlıklı DMK 41. maddesi⁹² göz önünde bulundurularak ve kamu kurum ve kuruluşlarına kişilerin tercihlerine göre yerleştirilmeleri amacıyla noter huzurunda yapılır. (m. 6).

EKPSS ve kura duyurusu, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından, ÖSYM'nin de görüşü alınmak suretiyle her yıl Ocak ayında sınav ve/veya yerleştirme takvimi belirlenerek duyurulur. EKPSS'nin yapılacağı yer ve zamana, EKPSS'de testlere, konulara, puanlara ilişkin hususlara, engel grupları bakımından sınav süreleri ile engellilerin dezavantajlı durumlarının giderilebilmesi gerekli tedbirlere, EKPSS ve kuraya başvuru şartlarına, tercih ve

⁹⁰ <https://www.osym.gov.tr/TR,13920/2018.html>, erişim tarihi: 02.12.2020.

⁹¹ Söz konusu veriler ÖSYM'nin sitesinden görülebilir. (<https://www.osym.gov.tr/TR,8840/hakkinda.html>, erişim tarihi: 02.12.2020).

⁹² DMK m. 41: "*Genel olarak ortaokulu bitirenler memur olabilirler. Ortaokul mezunlarından istekli bulunmadığı takdirde ilkokulu bitirenlerin de alınması caizdir. Bir sınıfta belli görevlere atanabilmek veya bu görevlerde belli derecelere yükselebilmek için, kuruluş kanunları veya bu kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve kuruluş kanunlarına dayanılarak çıkarılacak yönetmelikler ile işin gereğine göre daha yükseköğrenim dereceleri veya muayyen fakülte, okul veya öğrenim dallarını veya meslek içi veya meslekle ilgili eğitim programlarını bitirmiş olmak veya yabancı dil bilmek gibi şartlar konulabilir.*"

yerleştirilmelerine, yerleştirme sonuçlarının bildirilmesine ilişkin esaslar ve usuller Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın görüşü alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ve ÖSYM tarafından müştereken belirlenir. EKPSS ve Kura Başvuru Kılavuzu, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ve ÖSYM ile müştereken hazırlanır. (m.7).

EKPSS, kamu kurum ve kuruluşlarının engelli kotası açığı bulunduğu sürece diğer merkezi kamu personel alım sınavlarından ayrı olarak yapılmaktadır (m.8). Bu hüküm, EKPSS'nin sadece engelli kotası bakımından yapıldığına işaret etmektedir.

Yönetmelik sınav sorularının, engel gruplarının kendine özgü özellikleri dikkate alınarak bilgi, yetenek ve becerileri ölçecek şekilde hazırlanmasını öngörmektedir. Sınavın, adayların, engel grupları ve ulaşabilirlikleri gözönüne alınarak uygun ortamlarda yapılması gerekmektedir. EKPSS'de adayların istekleri doğrultusunda engel grubuna uygun okuyucu ve/veya işaretleyici olmak üzere sınav görevlisi temin edilir (m.8). Danıştay kararına konu olan bir olayda, yüzde yetmiş engelli kişi okuyucu talep etmiş olmasına karşın talebi karşılanmamış, soruları kendisi okuyarak cevaplandırmıştır. ÖSYM, ilgili kişinin sınav sonucunu sınav kurallarına aykırı hareket edilmiş olduğu gerekçesiyle geçersiz saymıştır. Söz konusu işleme karşı açılan dava sonucunda, "*sınav kurallarına uyma yükümlülüğünün tek başına davacıya yüklenemeyeceği*" belirtilerek karar iptal edilmiştir.⁹³

⁹³ Dan. 12. D, E. 2015/4152, K. 2017/2684, 23.05.2017, nakleden: Önüt, "Türk Memur Hukukunda Engelli Hakları", 116; Bir başka olayda ise yüzde altmış engelli bulunan ve EKPSS'ye giren öğrenci, okuyucu ve işaretleyici talep etmiş, bir okuyucu ve bir işaretleyici görevlendirilerek tahsis edilen salonda tek başına sınava alınmış, Sınav Kılavuz hükümleri uyarınca

3. Yerleştirme Süreci ve Atama İşlemleri

Kamu kurum ve kuruluşları engellilerin atanmasına tahsis edilecek kadro sayısının tespitinde, yurtdışı teşkilatları hariç, toplam dolu memur kadro sayısının %3'ü dikkate alınmaktadır. Engelli personelin istihdam edileceği birimlerin engellilerin engel durumları dikkate alınarak ilgili kamu kurum veya kuruluşunca belirlenmesi kabul edilmiştir(m.10).

Kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl için engelli memur alımı yapacakları kadrolarını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün hazırladığı

davacıya 40 dakika ek süre verilerek uygulanmış ancak öğrenci sınav süresinin büyük kısmı boyunca soruları kendi okuyarak işaretlemiştir. ÖSYM yine sınav kurallarına aykırı hareket edildiği gerekçesiyle sınav sonucunu iptal etmiş, öğrenci karara karşı idari yargı yoluna başvurmuştur. Danıştay sınav görüntülerinin incelenmesi sonucu sınav görevlilerinin başlangıçta hiçbir uyarı ve müdahalede bulunmadığını, öğrencinin sınav sonuna doğru yardım talep ettiğini ve ardından okuyucu-işaretleyici yardımı aldığı, sınavın yapılmasından ve görevlilerin niteliğinden idarenin sorumlu olduğu gerekçesiyle sınavın geçersiz sayılmasının hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir. Ankara BİM, 3. İDD, E. 2017/1577 K. 2017/1388, 6.7.2017, (Lexpera Hukuk Bilgi Bankası, erişim tarihi: 13.12.2020); Benzer bir olay için bkz. Dan. 12. D, E. 2015/39 K. 2015/2598, 22.4.2015, (Lexpera Hukuk Bilgi Bankası, erişim tarihi: 13.12.2020); Bir başka Danıştay kararında ise EKPSS'ye giren zihinsel engelli adayın kolunda kol saati bulunduğu sınavdan sonra anlaşılmış ve öğrencinin sınavı iptal edilmiştir. Danıştay her ne kadar EKPSS Sınav Kılavuzuna aykırı bir durum söz konusu olduğunu tespit etse de, idarenin sınavın güvenliğiyle ilgili her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğu, saatin davacıya avantaj sağladığına veya olumlu bir katkısının olduğuna dair bir delil bulunmadığı, ayrıca salon görevlilerince sınav esnasında davacıya bu konuda bir müdahale de yapılmadığı anlaşıldığından, davacının sınavının salt saat ile sınava girdiğinden bahisle sonradan geçersiz sayılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığına karar vermiştir; Dan. 12. D, E. 2015/148 K. 2015/3164, 20.5.2015, (Lexpera Hukuk Bilgi Bankası, erişim tarihi: 13.12.2020).

“Kamu E-Uygulama”⁹⁴ internet sitesi üzerinden ilgili bilgi alanlarını, “Nitelik-Kod Kılavuzu” ve Genel Müdürlüğün öngördüğü koşullara göre tam ve eksiksiz olarak doldurmaları ve ilgili yılın Ekim ayı sonuna kadar elektronik ortamda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’ne bildirmeleri gerekmektedir. Kamu kurum ve kuruluşları, Nitelik-Kod Kılavuzunda belirtilenler dışında ayrıca özel nitelik belirleyemez. (m.11).

Adaylar, ilan edilen kadrolara EKPSS puanı esas alınarak tercihlerine göre yerleştirilir. İlkokul, ortaokul, ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya okulu mezunu engelli adayların memur kadrolarına yerleştirilmelerinde kura yöntemi kullanılır. (m.13).

Adaylarda, yerleştirme işlemine son başvuru tarihi itibarıyla 657 sayılı Kanununun 48. maddesinde yer alan genel ve özel şartlarla birlikte atanacakları kadro için Tercih Kılavuzunda ilan edilen diğer şartlar aranır. Engelli memur adaylarının, EKPSS dışındaki personel alımı usullerine göre memur kadrolarına yerleştirilmelerinde ve atanmalarında ise genel hükümler uygulanır (m.13). Yönetmeliğin bu düzenlemesi de engelli bireylerin yalnızca EKPSS ile kamuya atanmasının söz konusu olmadığını, kamu görevlisi olmak için kullanılan başka usullerle de istihdamlarının mümkün olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Yönetmeliğin 14. maddesi yerleştirme ve atama yapılamayacak halleri düzenlemektedir. Maddenin ilk fıkrasına göre, halen memur olarak çalışmakta olanlar, başka hizmet sınıfı

⁹⁴ “Söz konusu sitenin eski adı Yönetmelikte de geçtiği üzere “DPB e-Uygulama” idi. Devlet Personel Başkanlığı kaldırıldıktan sonra, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü’nin yayınlamış olduğu genelgeye göre artık bu uygulamanın yerine “Kamu E-Uygulama” kullanılacaktır.”, erişim tarihi: 20.03.2021, <https://www.kamuajans.com/kamu-memurlar/kapatilan-dpb-nin-isleri-hakkinda-kurumlara-genelge-h546927.html>.

kapsamındaki kadrolar ile buldukları kadrolardan farklı olmak kaydıyla mezunu oldukları eğitim programları itibarıyla ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadrolar hariç olmak üzere bu Yönetmelik kapsamında yerleştirme işlemlerine başvuramaz, yerleştirilseler dahi atamaları yapılamaz. Bu düzenlemeye göre, “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik”in kapsamı ilk atama yoluyla memuriyete alım ile sınırlı değildir. Daha önce yürürlükte bulunan “Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik”te yönetmelik kapsamında yapılan sınavın devlet memurluğuna ilk defa atanacak özürlülere uygulanacağı belirtilmekteydi. Söz konusu duruma örnek bir davada, İstanbul Defterdarlığında memur olarak görev yaparken İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı tarafından ilan edilen sınavı kazanmasına rağmen avukat olarak ataması yapılmayan engelli kişinin atanmamasına ilişkin işleme ve yönetmeliğe karşı açtığı iptal davası üzerine verilen kararın temyizi sonucunda Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, yönetmelik hükmünün engellilerin gördükleri öğrenime uygun mesleklerde çalışma haklarını kısıtladığını tespit ederek atamama işleminin hukuka aykırı olduğu sonucuna varmıştır.⁹⁵

Yerleştirme işleminden sonra, adayların başvurusunun ardından kamu kurum ve kuruluşları, yerleştirmeye ilişkin olarak atamaya yetkili amirin onayı ile beş kişiden oluşan bir “değerlendirme komisyonu” kurar. Adaylar, yerleştirildikleri kamu kurum ve kuruluşlarına, Tercih Kılavuzunda istenilen belgeleri süresi içinde bu komisyona sunmalıdır.⁹⁶ Bu komisyon, adayları

⁹⁵ İDDK, E. 2010/521, K. 2013/3121, 23.10.2013, nakleden: Önüt, “Türk Memur Hukukunda Engelli Hakları”, 116.

⁹⁶ Engelli kamu görevlisi adayının EKPSS ile yerleştirilmesi yeterli değildir, tercih kılavuzunda varsa özel nitelikleri de karşılaması gerekmektedir.

aranılan nitelikler yönünden inceler, uygun olanların atamalarını teklif eder. Önerilen adaylar başka bir sınav veya mülakat yapılmaksızın atanır. (m.15)

4. EKPSS'ye İlişkin Uyuşmazlıkların Yargılama Usulü

Bizim de katıldığımız görüşe göre, EKPSS'na ilişkin işlemler ile sınav sonuçları hakkında açılacak davalar İYUK'un "merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulü" başlıklı 20/B maddesi kapsamına girmektedir.⁹⁷

Adayın özel niteliğe ilişkin "hafızlık belgesinin ibrazı" şartı karşılamaması ve göreve başlatılmamasına ilişkin örnek karar için bkz. İstanbul BİM, 1. İDD, E. 2020/76 K. 2020/490, 5.3.2020, (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, erişim tarihi: 12.12.2020).

⁹⁷ Önüt, "Türk Memur Hukukunda Engelli Hakları", s. 116. Öte yandan sınava hesap makinesi ile giren engelli öğrencinin sınavının iptaline ilişkin idari işleme ilişkin olarak açılan davada idare mahkemesinin verdiği iptal kararının temyiz incelemesinde Danıştay kanımızca yerinde olmayan bir şekilde, söz konusu uyuşmazlığın İYUK m. 20/B kapsamında olmadığına karar vermiştir: "...Üyeler K2 ve K3'ün; 'davacının kural dışı davranışından kaynaklı ve sınav esnasındaki eylemleri nedeniyle sınavlarının geçersiz sayılmasına ve sınav sonucuna göre yapılan yerleştirme işleminin iptaline ilişkin işleme karşı açılan davanın, anılan sınavlara ilişkin iş ve işlemler kapsamında, sınavın bir parçası olduğu, sınavdan ayrı düşünülemeyeceği sonucuna varıldığından, bakılan davada 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 20/B maddesinde belirtilen merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulü hükmünün uygulanmasının hukuka ve kanun koyucunun iradesine uygun olacağı' yolundaki görüşlerine karşın, dava konusu uyuşmazlığın 20/B maddesi kapsamındaki sınavlara ilişkin yargılama usulüne tabi olmadığına oyçokluğu ile karar verilerek...", Dan. 12. D, E. 2016/10030 K. 2017/290, 14.2.2017, (Lexpera Hukuk Bilgi Bankası, erişim tarihi: 03.01.2021); Daha sonra ise aksi yönde bir karar vermiştir. Engelli bireyin okuyucu-işaretleyici görevliden yardım aldığı gerekçesiyle sınavının iptal edilmesine ilişkin karara yönelik başvuruda Danıştay şu gerekçe ile söz konusu uyuşmazlığın İYUK m. 20/B kapsamında olduğuna karar vermiştir: "...Üyeler K2 ve K3'nun; 'bu maddenin amacının, merkezi olan ve toplumun büyük bir kesimini etkileyen sınavların yargılama sürecinin uzamasının önlenmesi ve böylelikle bu sınavlara giren tüm kişilerin ileride ortaya çıkacak olumsuz durumlardan etkilenmesinin önlenmesi olduğu, kanunun bu

İYUK m. 20/B'ye tabi kılınan davalar, "Milli Eğitim Bakanlığı ile Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan merkezi ve ortak sınavlar, bu sınavlara ilişkin iş ve işlemler ile sınav sonuçları hakkında açılan davalar" olarak belirlenmiştir. Kanunda yer alan "merkezi ve ortak sınav" ifadesini toplumun geniş kesimlerini ilgilendiren ve çok geniş kesimlerin girebileceği sınavlar olarak kabul görmektedir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu da, merkezi sınavlar için, öngörülen şartları taşıyan ülke genelindeki herkesin katılabileceği, belli bir gruba münhasır olarak yapılmayan, başvurular açısından dar kapsamlı olmayan sınavlar tespitini yapmıştır.⁹⁸

Merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulünde dava açma süresi on gündür. (m. 20/B-1,a). Dava açma süresinin başlama tarihi bakımından soru iptaline yönelik dava ile sınavın sonucuna yönelik iptal davası arasında ayırım yapılmaktadır. Soru iptaline yönelik davada dava açma süresi, soruların ve doğru cevapların yayınlandığı tarihten itibaren başlamaktadır; sınav sonucunun iptali için açılan davada sonuçların açıklanmasından itibaren başlar.⁹⁹

amacı dikkate alındığında sınav ile ilgili sonradan tespit edilen kural dışı davranışlar sebebiyle sınavın genelini etkilemeyen ve sadece kural dışı davranış sebebiyle sınavı iptal edilen kişiyi ilgilendiren davaların merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulüne tabi tutulmasının hukuka ve kanun koyucunun iradesine uygun olmayacağı,' yolundaki görüşlerine karşın, davacının kural dışı davranışından kaynaklı ve sınav esnasındaki eylemleri nedeniyle sınavının geçersiz sayılmasına ilişkin işleme karşı açılan davada Kanun'un 20/B hükümlerinin uygulanması gerektiğine oyçokluğu ile karar verilerek işin esasına geçildi...", Dan. 12. D, E. 2017/321, K. 2017/743, 14.3.2017, (Lexpera Hukuk Bilgi Bankası, erişim tarihi: 03.01.2021).

⁹⁸ İDDK, E. 2016/1348, K. 2016/1557, 17.06.2015, nakleden: Ramazan Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 418.

⁹⁹ Dan. 8. D, E. 2018/3852, K. 2018/4062, T. 11.07.2018, nakleden: Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, 419.

Merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulünde de tıpkı ivedi yargılama usulünde olduğu gibi İYUK m. 11’de yer verilen idari başvuru yolu bulunmamaktadır; ilgililer idari başvuru yapmaksızın doğrudan dava açmalıdırlar.¹⁰⁰ Dava açıldıktan sonra yedi gün içerisinde ilk inceleme yapılır ve dava dilekçesi ile ekleri tebliğe çıkarılır. (m. 20/B-1,c). Savunma süresi dava dilekçesinin tebliğinden itibaren üç gün olup bu süre bir defaya mahsus en fazla üç gün uzatılabilir. Savunmanın verilmesi veya savunma verme süresinin geçmesiyle dosya tekemmül etmiş olur (m. 20/B-1,ç). Bu usulde ikinci cevaplar aşaması bulunmamaktadır. (m. 20/B-1,ç)

Yürütmenin durdurulması talebine ilişkin olarak verilecek kararlara itiraz edilemez, bu kararlar kesin olup itiraz yolu kapalıdır(m. 20/B-1,d).

Bu davalar dosyanın tekemmülünden itibaren en geç on beş gün içinde karara bağlanır. Ara karar verilmesi, keşif, bilirkişi incelemesi ya da duruşma yapılması gibi işlemler ivedilikle sonuçlandırılır (m.20/B-1,d).

Verilen nihai kararlara karşı tebliğden itibaren beş gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir; bu usulde istinaf yolu kapalıdır (m. 20/B-1,f). Temyiz dilekçeleri üç gün içinde incelenir ve tebliğe çıkarılır (m. 20/B1-g). Temyiz dilekçelerine cevap verme süresi beş gündür. (m.20/B-1, ğ). Temyiz istemi en geç on beş gün içinde karara bağlanır. Karar en geç yedi gün içinde tebliğe çıkarılır (m.20/B-1, ğ).

Danıştay evrak üzerinde yaptığı inceleme sonunda, maddi vakıalar hakkında edinilen bilgiyi yeterli görürse veya temyiz sadece hukuki noktalara ilişkin ise yahut temyiz olunan karardaki maddi yanlışlıkların düzeltilmesi mümkün ise esas hakkında karar verir. Aksi hâlde gerekli inceleme ve tahkikatı kendisi yaparak esas hakkında yeniden karar verir. Ancak, ilk

¹⁰⁰ Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, 419.

inceleme üzerine verilen kararlara karşı yapılan temyizi haklı bulduğu hâllerde kararı bozarak dosyayı geri gönderir. Temyiz üzerine verilen kararlar kesindir. (m. 20/B1-g).¹⁰¹

SONUÇ

Kamu hizmetine girme hakkı Anayasamızda ve taraf olduğumuz insan hakları sözleşmelerinde tanınmış ve koruma altına alınmış bir temel haktır. Herkes gerekli koşulları taşıdığı takdirde bu hakkı kullanmak için başvuruda bulunabilir, devlet bu hususta vatandaşlarına fırsat eşitliği sağlamalıdır. Engellilerin toplumsal dezavantajları nedeniyle bu haktan tam ve eşit faydalanması güçleştiği için Anayasa ve kanunlarda engellilere pozitif ayrımcılık tanınmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesine dayalı olarak yürürlüğe konulan "*Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik*" hükümlerine göre kamu kurum ve kuruluşları çalıştırdıkları memur sayısının %3'üne tekabül eden münhal kadroyu engelli istihdamına tahsis etmek ve tahsis ettikleri bu kadrolarda engelli bireylerin istihdamını sağlamak zorundadırlar. Bu çerçevede kamu kurum ve kuruluşlarına engelli memur ve işçi alımı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü adına ÖSYM Başkanlığı tarafından yapılan EKPSS ve kura usulü ile merkezi yerleştirme şeklinde yapılmaktadır.

EKPSS, "*ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu engellilerin engel grupları ve eğitim durumlarına göre yapılan ve sonuçları Devlet memurluğu ve kamu kurum ve kuruluşlarının işçi kadrolarına alınmalarında kullanılan merkezi sınav*" dır. Kura yöntemi ise, "*ilkokul, ortaokul, ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama merkezi veya*

¹⁰¹ Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, 420.

okulu mezunu engelli bireylerin tercihlerine göre yerleřtirmeleri için noter huzurunda kullanılan bir yöntem” dir

Engelli memur istihdamı ile yükümlü bulunan kurum ve kuruluşlar şunlardır:

Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri,

Özel bütçeli idareler,

Düzenleyici ve denetleyici kurumlar,

Sosyal güvenlik kurumları,

Döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları,

İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlikler ve bunlara bağılı müssese, işletme ve döner sermayeli kuruluşlar,

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre devlet memuru istihdam eden diğerk kamu kuruluşları.

Kamu idare ve kurumlarının engelli memur çalıştırma yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin takip ve denetimi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilir.

EKPSS ile gerçekleştirilen kamuya engelli alımı, engellilerin kamu hizmetine girme hakkını kullanmalarını sağlayan olumlu bir uygulama olmuştur. Ancak ifade edilmelidir ki, DMK’da öngörülen %3 kotası 2021 yılı itibariyle dolmak üzeredir.¹⁰² Söz konusu kotanın yeterli olmadığı ve artırılması gerektiğı görüşünderiz. Bunun yanında engellilerin KPSS ile de kamu hizmetine girmeleri mümkündür; bunun aksini öngören yargı kararları kanaatimizce Anayasa’nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesine aykırıdır.

¹⁰² Bkz. <https://www.haberturk.com/bakan-selcuk-engelli-memur-kontenjanlari-yuzde-95-doluluga-ulasti-2748666-ekonomi>.

Kamu hizmetine girme hakkı bir temel hak olması nedeniyle Anayasa'nın 13. maddesinde düzenlenen temel hakların sınırlandırılması rejimine tabidir. Dolayısıyla ancak kanunla getirilen düzenlemelerle sınırlandırılabilir. Ancak kanunla hakkın sınırlandırılması da, yalnızca Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilen özel sınırlandırma sebebi olan "görevin gerektirdiği nitelikler" gereği olabilir. Görevle somut ve rasyonel bir ilişki kurulamayan niteliklerin kamu hizmetine alınmada bir ölçüt olarak kullanılması, kamu hizmetine girme hakkının ihlali anlamına gelecektir. Bununla aynı doğrultuda idarelerin engelli bireylerin kamu hizmetine girmesini zorlaştıracak nitelikli düzenleyici işlemleri hukuka aykırılık teşkil etmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Çift kör hakem.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek aldığını belirtmemiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Etik Kurul Onayı: Yazar, etik kurul onayının gerekmediğini belirtmiştir.

Peer Review: Double peer-reviewed.

Financial Support: The author has not declared whether this work has received any financial support.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Ethics Committee Approval: The author stated that ethics committee approval is not required.

KAYNAKÇA

- Akyılmaz, Bahtiyar, Sezginer, Murat ve Kaya, Cemil. *Türk İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Atay, Ender Ethem. *İdare Hukuku*. Ankara; Seçkin Yayınevi, 2019.
- Aybay, Rona ve Özbek, Nimet. *Vatandaşlık Hukuku*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2015.
- Öz, Cihan Selek ve Orhan Serdar. "Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme." *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3, no. 2 (Temmuz 2012): 36-48.
- Cin, Emine. "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girmede Cinsiyet Ayrımı." *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* LXIX, no. 1-2, 2011, 1051-1073.
- Çağlayan, Ramazan. *İdari Yargılama Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Deniz, Buket. *Engelli Hakları ve Ayrımcılık Yasağı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Dündar Sezer, Tijen. "Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Yaklaşımlar ve Türk Anayasa Mahkemesi." *İzmir Barosu Dergisi*, no. 3, (Temmuz 2009): 120-192.
- Ektaş, Ahmet Fatih. *Ulusalüstü Boyutlarıyla Engelli Hakları ve Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Evren, Çınar Can ve Uçar, İsmail. *Kamu Görevlileri Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Gözler, Kemal. *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2020.
- Gözler, Kemal. *İdare Hukuku, Cilt 1*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2019.
- Gözler, Kemal. *İdare Hukuku, Cilt 2*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2019.

- Gülan, Aydın. *Kamu Hizmeti ve Görüşüş Usulleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1987.
- Gül, İdil Işıl ve Karan, Ulaş. *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi*. ed. Burcu Yeşiladalı - Gökçeççek Ayata . İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011.
- İba, Şeref. "Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği." *Amme İdaresi Dergisi* 39, no.1 (Mart 2006): 1-15.
- Kalabalık, Halil. *İdare Hukuku Dersleri, Cilt:1*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Kalabalık, Halil. *İnsan Hakları Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.
- Kaya, Pir Ali. *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık*. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2014.
- Keskin, Züleyha. *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015.
- Önüt, Lale Burcu. "Türk Memur Hukukunda Engelli Hakları." *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8, no. 1 (Haziran 2018): 109-131.
- Özbudun, Ergun. *Anayasa Hukuku*. Yetkin Yayınları: Ankara, 2014.
- Sargeant, M., Radevich-Katsaroumpa, E. ve Innessi, A. "Disability quotas: Past or future policy?", *Economic and Industrial Democracy* 39, no. 3 (2016): 404-421.
- Sezer, Yasin. "Kamu Hizmetine Girme Hakkı." *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 11, no. 3-4 (2003): 153-171.
- Sezer, Yasin. *Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Işığında Kamu Hizmetine Girme Hakkı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006.
- Tezcan, Durmuş, Erdem Mustafa Ruhan, Sancakdar Oğuz ve Önok Rıfat Murat. *İnsan Hakları El Kitabı*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.

Öz, Cihan Selek ve Orhan, Serdar. "Özürü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme." *Çalışma İlişkileri Dergisi* 3, no. 2 (Temmuz 2012): 36-48.

Uz, Abdullah. "Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi." *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2, no. 1, (2011): 59-94.

Ünal, Canan. *İř Hukukunda Yaş Ayırımıclığı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.

100 Soruda Engelli Hakları. Türkiye Barolar Birliđi Yayınları, Ankara, 2017.

Online Kaynaklar:

(www.anayasa.gov.tr)

(www.danistay.uyap.gov.tr)

(www.hsk.gov.tr)

(www.haberturk.com.)

(www.kamuajans.com.)

(www.kazanci.com.tr)

(www.legalbank.net)

(www.lexpera.com.tr)

(www.osym.gov.tr)