

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İKİNCİ BÖLÜM

EMEL BOYRAZ/TÜRKİYE KARARI *

(Başvuru no. 61960/08)

KARAR

STRAZBURG

2 Aralık 2014

Emel Boyraz/Türkiye davasında,

Başkan,

Guido Raimondi,

Yargıçlar,

Işıl Karakaş,

András Sajó,

Nebojša Vučinić,

Egidijus Kūris,

Robert Spano,

Jon Fridrik Kjølbro,

ve Bölüm Yazı İşleri Müdür Yardımcısı Abel Campos'un katılımıyla oluştur-

* İşbu karar Sözleşme'nin 44 §2 maddesinde belirlenen koşullara uygun olarak kesinleşecektir. Şekli düzeltmelere tabi olabilir.
© T.C. Adalet Bakanlığı, 2015. Bu gayriresmî çeviri, Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü İnsan Hakları Daire Başkanlığı tarafından yapılmış olup, Mahkeme açısından bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu çeviri, davanın adının tam olarak belirtilmiş olması ve yukarıdaki telif hakkı bilgisiyle beraber olması koşulu ile Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü İnsan Hakları Daire Başkanlığına atıfta bulunmak suretiyle ticari olmayan amaçlarla alıntılanabilir.

lan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (İkinci Bölüm) heyeti yapılan gizli müzakereler sonrasında 4 Kasım 2014 tarihinde aşağıdaki kararı vermiştir:

USUL

1. Türkiye Cumhuriyeti aleyhine açılan 61960/08 no'lu dava, bir Türk vatandaşları olan Emel Boyraz'ın ("başvuran") 1 Aralık 2008 tarihinde İnsan Hakları ve Temel Hakların Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin ("Sözleşme") 34. maddesi uyarınca yapmış olduğu başvurudan ibarettir.
2. Başvuran Batman'da görev yapan avukat İ. Solak tarafından temsil edilmiştir. Türk Hükümeti ("Hükümet") ise kendi görevlileri tarafından temsil edilmiştir.
3. Başvuru 1 Mart 2010 tarihinde Hükümet'e iletilmiştir.

OLAYLAR VE OLGULAR

I. DAVANIN KOŞULLARI

4. Başvuran, 1975 doğumludur ve Elazığ'da ikamet etmektedir.
5. Başvuran, 19 Ekim 1999 tarihinde, devlet memuru olmak için bir sınava girmiştir. Sınavda başarılı olmuştur ve belirtilmeyen bir tarihte Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı tarafından, devletin işlettiği bir elektrik şirketi olan TEDAŞ'ın Batman Şubesinde güvenlik görevliliği işine atandığı konusunda bilgilendirilmiştir. Söz konusu şirket, başvuranın sınav işlemleri sırasında yaptığı beş tercihten ilkidir.
6. 5 Temmuz 2000 tarihinde TEDAŞ Batman Şubesi insan kaynakları birimi, başvurana, "erkek olma" ve "askerlik görevini tamamlamış olma" şartlarını taşımadığı için atanmadığını bildirmiştir.
7. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na gönderilen 9 Ağustos 2000 tarihli bir mektupta, TEDAŞ'ın insan kaynakları birimi Bakanlık'tan, başvuran ile birlikte çeşitli nedenlerle işe alınması mümkün olmayan birçok kişi yerine atanması için yeni kişilerden oluşan bir liste göndermesini talep etmiştir. Başvurana ve B.U., R.B. ve A.O.C. isimlerinde diğer üç kişiye ilişkin olarak, TEDAŞ insan kaynakları birimi, Bakanlığa bu kişilerin kadın olduklarını ve bu nedenle güvenlik görevlisi olarak çalıştırılmayacaklarını bil-

dirmiştir. Mektupta, güvenlik görevlilerinin şehir merkezlerinden uzakta kırsal alanlarda bulunan depoları, şalt sahalarını ve trafo merkezlerini saldırılara karşı ve yangın ve sabotaj durumlarında koruma görevleri olduğu belirtilmiştir. Güvenlik görevlileri ayrıca gece ve gündüz çalışmak ve saldırı halinde uzun namlulu silahlar dâhil olmak üzere silah ve fiziksel güç kullanmak zorundadırlar. Bu nedenle, kadınların güvenlik görevliliği işine uygun olmadığı düşünülmüştür.

8. Başvuran, 18 Eylül 2000 tarihinde Ankara İdare Mahkemesi önünde TEDAŞ Genel Müdürlüğü aleyhinde bir dava açmış ve TEDAŞ Batman Şubesi'nin kararının mali sonuçlarıyla iptalini istemiştir. Başvuran, yazılı ifadesinde söz konusu göreve atanmak için erkek olma şartının olmadığını ve bu görev için gerekli tüm şartları yerine getirdiğini belirtmiştir. Başvuran, ayrıca, söz konusu göreve atanmasının reddedilmesi neticesinde tercih etmiş olduğu diğer dört görevden birine atanma fırsatından mahrum kaldığını ve 1999 yılında başarılı olduğu için 2000 yılında tekrar sınava giremeyeceğini ifade etmiştir.
9. Belirtilmeyen bir tarihte, TEDAŞ Genel Müdürlüğü, idare mahkemesine söz konusu görevin şartlarından birinin Devlet Personel Başkanlığı tarafından “askerlik görevini tamamlamış olma” olarak ilan edildiğini ve bu nedenle yalnızca erkeklerin bu göreve getirilebileceklerini belirtmiştir. Bu nedenle, bir kadın olan başvuran güvenlik görevlisi olarak işe alınmaz.
10. Ankara İdare Mahkemesi, 27 Şubat 2001 tarihinde, TEDAŞ Batman Şubesinin kararını iptal etmiştir. Mahkeme, “askerlik görevini tamamlamış olma” şartının yalnızca erkek adaylar için geçerli olduğunun düşünülmesi gerektiğine ve TEDAŞ'ta kadınların güvenlik görevlisi olarak çalışmalarına daha önce bir sınır konmadığına karar vermiştir. Mahkeme, ayrıca, başvuranla aynı nedenlerden TEDAŞ aleyhine dava açan başka bir kadın olan Y.P.'nin davayı açtıktan sonra güvenlik görevliliğine atandığını belirtmiştir.

11. 27 Şubat 2001 tarihli kararın ardından, TEDAŞ Batman Şubesi başvurana sözleşme imzalamayı teklif etmiştir. Başvuran, 11 Temmuz 2001 tarihinde görevine başlamıştır. Başvuran, 1 Mart 2002 tarihinde, eşinin Elazığ'da yaşıyor ve çalışıyor olması nedeniyle TEDAŞ Elazığ Şubesi'ne tayin edilmiştir.
12. TEDAŞ tarafından, 8 Mayıs 2001 tarihinde, 27 Şubat 2001 tarihli karara itiraz edilmiş ve Danıştay'dan Ankara İdare Mahkemesi kararının yürütülmesinin durdurulmasını ve daha sonra söz konusu kararın bozulmasını talep edilmiştir. TEDAŞ'ın avukatı, *inter alia*, Y.P.'yi ilk olarak reddeden ve "erkek adaylar için, askerlik görevini tamamlamış olma" şartı olan TEDAŞ Gaziantep Şubesi'ndeki görevin aksine, Batman Şubesi'ndeki güvenlik görevlisi alımı ilanında "askerlik görevini tamamlamış olma" şartının bulunduğunu belirtmiştir. Avukata göre, bu ifade söz konusu görev sadece erkek adaylara ayrılmıştır ve bu nedenle başvuranın durumu Y.P.'den farklıdır.
13. 27 Haziran 2001 tarihinde Danıştay, yürütmenin durdurulması talebini reddetmiştir.
14. Danıştay 12. Dairesi, 31 Mart 2003 tarihinde, Ankara İdare Mahkemesi'nin kararını bozmuş ve söz konusu görev için aranılan askerlik görevini tamamlamış olma şartının erkek adaylar için geçerli olduğunu ve bu şartın görevin mahiyeti ve kamu çıkarları doğrultusunda meşru olduğuna hükmetmiştir. Yüksek mahkeme bu nedenle idarenin kararının hukuka uygun olduğuna karar vermiştir.
15. Başvuran, 1 Ağustos 2003 tarihinde, 31 Mart 2003 tarihli kararın düzeltilmesini talep etmiştir. Dilekçesinde başvuran güvenlik görevliliği işinin erkek adaylara ayrılmadığı ve bu nedenle yüksek mahkemece verilen kararın eşitlik ilkesini ihlal ettiğini ileri sürmüştür.
16. Başvuran 17 Mart 2004 tarihinde TEDAŞ Elazığ Şubesindeki görevinden çıkartılmıştır. TEDAŞ insan kaynakları birimi başkan yardımcısı tarafından gönderilen mektuba göre, başvuranın sözleşmesinin 31 Mart 2003 tarihli Danıştay kararı nedeniyle sona erdirilmiştir.

17. Başvuran, 22 Mart 2004 tarihinde, Danıştay'a başvuruda bulunmuştur. Başvuran, işten çıkarıldığını belirtmiş ve yüksek mahkemeden 31 Mart 2003 tarihli kararın yürütmesinin durdurulmasına hükmetmesini talep etmiştir. Başvuran, dilekçesinde, söz konusu görevin sadece erkeklere ayrıldığını, çünkü kadınlar üzerinde arama yapmak gibi bazı işlemlerin kadın memurlar tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.
18. 16 Nisan 2004 tarihinde başvuranın talebi 12. Daire tarafından reddedilmiştir.
19. Danıştay ayrıca 11 Ekim 2005 tarihinde başvuranın düzeltme talebini reddetmiştir.
20. Ankara İdare Mahkemesi, 21 Şubat 2006 tarihinde, Danıştay kararını göz önüne alarak başvuranın davasını reddetmiştir.
21. Başvuran, 24 Nisan 2006 tarihinde temyiz yoluna gitmiştir. Başvuran yazılı ifadesinde TEDAŞ aleyhinde aynı gerekçelerle kadın adaylar tarafından açılmış üç tane daha benzer dava olduğunu ve bu davalardan, TEDAŞ Batman Şubesi'nde atanmaya hak kazandığı güvenlik görevliliği işine başvuranla aynı nedenlerden dolayı atanmayan R.B. tarafından açılanın Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu önünde derdest halde bulunduğunu belirtmiştir. Başvuran ayrıca yüksek mahkemenin TEDAŞ lehine karar vermesi halinde başka bir devlet görevine başvurma fırsatını kaybedeceğini ifade etmiştir.
22. Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, 6 Aralık 2007 tarihinde, R.B. lehine karar vermiştir. Genel Kurul, "askerlik görevinin tamamlanmış olması" şartının sadece erkek adaylar için geçerli olduğunun düşülmesi gerektiğine ve bu nedenle R.B.'nin TEDAŞ Batman Şubesi'ne atanmasının reddedilmesinin hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir.
23. Danıştay 12. Dairesi, 12 Şubat 2008 tarihinde, 21 Şubat 2006 tarihli kararı onamış ve söz konusu kararın hukuka uygun olduğuna hükmetmiştir. Mahkeme, kararında Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu kararının içeriğini belirtmiş ancak yorum yapmamıştır.

24. Başvuran, 17 Mart 2008 tarihinde, 12 Şubat 2008 tarihli kararın, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun R.B.'nin lehinde karar verdiği gerekçesiyle adil yargılanma hakkını ve eşitlik ilkesini ihlal ettiğini ileri sürerek, söz konusu kararın düzeltilmesini talep etmiştir. Başvuran, ayrıca, ayırmacılık yapıldığını ileri sürmüştü ve Anayasa uyarınca kamu istihdamında ayırmacılık yapılamayacağını belirtmiştir.
25. Danıştay 12. Dairesi, 17 Eylül 2008 tarihinde, başvuranın talebini reddetmiştir.

II. İLGİLİ İÇ HUKUK VE ULUSLARARASI MEVZUATLAR

A. Anayasa

26. Türkiye'nin söz konusu zamanda yürürlükte olan Anayasası'nın ilgili hükümleri aşağıdaki gibidir:

Madde 10 - Kanun önünde eşitlik

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

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

Madde 70 - Hizmete girme

“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”

B. 2575 sayılı Danıştay Kanunu

27. 2575 sayılı Danıştay Kanunu'nun 38. maddesine göre, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, Danıştay Dairlerinin idare mahkemelerinin

önceki kararlarını bozmasının ardından, bu önceki kararlara ilişkin idare mahkemelerinin ısrar kararlarını incelemekle görevlidir.

28. 2575 sayılı Kanun'un 39. maddesi uyarınca, İctihatları Birleştirme Kurulu, dava dairelerinin veya idari ve vergi dava daireleri kurullarının kendi kararları veya ayrı ayrı verdikleri kararlar arasında aykırılık veya uyumsuzluk görüldüğü veyahut birleştirilmiş içtihatların değiştirilmesi gerekli görüldüğü takdirde, Danıştay Başkanının havalesi üzerine, Başsavcının düşüncesi alındıktan sonra işi inceler ve lüzumlu görürse, içtihadın birleştirilmesi veya değiştirilmesi hakkında karar verir.

C. Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli)

29. 2007 yılında Türkiye tarafından onaylanan Avrupa Sosyal Şartı'nın (değiştirilmiş şekli) 20. maddesi aşağıdaki gibidir:

Madde 20 - İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı

"Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler:

- a. İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme;
- b. Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon;
- c. İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları;
- d. Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme."

D. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkında BM Sözleşmesi

30. 1985 yılında Türkiye tarafından onaylanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkında BM Sözleşmesi'nin 11 § 1 maddesi aşağıdaki gibidir:

“1. Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın- erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:

- a. Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı;
- b. İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı;
- c. Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı;
- d. Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;
- e. Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkı;
- f. Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.”

HUKUKSAL DEĞERLENDİRME

I. SÖZLEŞMENİN 8. MADDESİYLE BİRLİKTE SÖZLEŞMENİN 14. MADDESİNİN İHLALİNE İLİŞKİN İDDİA HAKKINDA

31. Başvuran, Sözleşme'nin 14. maddesi uyarınca idari makamların kararlarının ve yerel mahkeme kararlarının, cinsiyet ayrımcılığı teşkil ettikleri konusunda şikâyetçi olmuştur.
32. Hükümet, bu iddiaları reddetmiştir.
33. Mahkeme, nezdindeki davaların olaylarına ilişkin olarak hukukta öngörülen tanımlamalara vakıf olan (bkz., *Akdeniz/Türkiye*, no. 25165/94, § 88, 31 Mayıs 2005; *Zorica Jovanovic/Sırbistan*, no. 21794/08, § 43, 26 Mart 2013; ve, *İhsan Ay/Türkiye*, no. 34288/04, § 22, 21 Ocak 2014) ve mevcut davanın koşullarını dikkate alan Mahkeme, bu şikâyetin Sözleşme'nin 8. maddesi ile birlikte 14. maddesi uyarınca incelenmesi gerektiğine hük-

metmiştir. Sözleşme'nin 8. ve 14. maddeleri aşağıdaki gibidir:

Madde 8

"1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir."

Madde 14

"Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır."

A. Kabul edilebilirlik

1. Sözleşme 'nin 35 § 1 maddesine uygunluk

34. Hükümet, başvuranın, adli makamların veya devlet memurlarının davranışları nedeniyle uğradığını iddia ettiği zararın telafi edilmesini talep ederek hiçbir idari veya hukuk mahkemesi önünde dava açmadığı gerekçesiyle, Sözleşme'nin 35. maddesine uygun davranmadığını ileri sürmüştür. Ayrıca, Hükümet, başvuranın Mahkeme'ye altı aylık süre sınırı içinde başvuruda bulunmadığını iddia etmiştir.

35. Başvuran, mevcut iç hukuk yollarını tükettiğini belirtmiştir. Türk hukuku uyarınca zorunlu olmamasına rağmen, Danıştay kararlarının düzeltilmesini bile talep ettiğini belirtmiştir.

36. Hükümet'in başvuranın iç hukuk yollarını tüketmediğine ilişkin iddiası hakkında, Mahkeme, başvuranın iddialarının görevine başlayamamasına ve daha sonra kamu görevinden çıkarılmasına ilişkin olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, başvuranın idare mahkemeleri önünde idari makam-

ların kararlarının iptal edilmesi için dava açtığını ve mali kaybının telafi edilmesini talep ettiği gözlemlenmektedir. Mahkeme, bu nedenle, başvuranın Sözleşme uyarınca şikâyet ettiği konulara iç hukukta uygun adli makamların dikkatini çektiği görüşündedir. Ayrıca, Hükümet, idari veya hukuk mahkemesi önünde tazminat davasının başvuranın zararını ne şekilde telafi edeceğini belirtmemiştir. Buna ek olarak, Hükümet, başvururuna benzer durumlarda açılan bir davanın söz konusu mahkemeler önünde başarılı olduğuna ilişkin hiçbir örnek sağlamamıştır. Mahkeme, buna göre, bu başlık altında Hükümet'in itirazını reddetmektedir.

37. Hükümet'in altı ay kuralına ilişkin itirazı hakkında, Mahkeme, son kararın 17 Eylül 2008 tarihinde verildiğini ve başvuranın 1 Aralık 2008 tarihinde başvuru yaptığını gözlemlemektedir. Bu nedenle Mahkeme, mevcut başvurunun altı aylık süre sınırına uygun olduğu görüşündedir ve Hükümet'in bu yöndeki itirazını reddetmektedir.

2. 8. madde ile birlikte Sözleşme 'nin 14. maddesinin uygulanabilirliği

38. Hükümet, ne 8. maddenin ne de 14. maddenin mevcut davaya uygulanabilir olduğunu, çünkü bu davanın Sözleşme tarafından güvence altına alınmayan bir hak olan devlet memuru olarak çalışma hakkıyla ilgili olduğunu belirtmiştir. *Glaserapp/Almanya* (28 Ağustos 1986, A Serisi no. 104), *Kosiek /Almanya* (28 Ağustos 1986, A Serisi no. 105) ve *Thlimmenos/Yunanistan* ([BD], no. 34369/97, AİHM 2000-IV) kararlarına atıfta bulunarak, Hükümet, bir kişinin devlet memuru olarak atanmasının reddedilmesinin, Sözleşme uyarınca dile getirilecek bir şikâyete dayanak oluşturmayacağını ileri sürmüştür. Ayrıca, Hükümet, başvuranın başka bir görevin şartlarını yerine getirdiği sürece devlet memurluğuna atanabileceğini belirtmiştir.
39. Başvuran, cevap olarak, yerel makamların TEDAŞ Batman Şubesi'nde güvenlik görevliliği işi için kendisini aday olarak kabul ettiklerini ve kadın olduğunu bilmelerine rağmen göreve atadıklarını ileri sürmüştür. Bunun yanında, başvuran 11 Temmuz 2001 ve 17 Mart 2004 tarihleri arasında TEDAŞ'ta güvenlik görevlisi olarak çalışmış ve daha sonra görevinden

çıkarılmıştır. Başvuran, son olarak, idari ve adli kararlar nedeniyle, kamu sektöründe başka görevlere başlama ve benzer bir sınava girme fırsatını kaybettiğini iddia etmiştir.

40. Mahkeme, Sözleşme'nin 14. maddesinin benzer durumlarda kişilerin Sözleşme'den doğan hak ve özgürlükleri doğrultusunda gerekçesiz bir şekilde farklı muamele görmekten koruduğunu hatırlatmaktadır. Bu hüküm, yalnızca Sözleşme ve protokollerinin esasa ilişkin diğer hükümleri tarafından korunan hak ve özgürlüklerle bağlantılı olarak etkili olduğundan dolayı, bağımsız bir şekilde var olamaz. Ancak, 14. maddenin uygulanması, söz konusu hükümlerin bir veya birden fazlasının ihlal edilmesini öngörmemektedir ve bu kapsamda özerktir. 14. maddenin uygulanabilir olması için, davanın koşullarının Sözleşme'nin veya protokollerinin esasa ilişkin diğer hükümlerinin kapsamına girmesi yeterlidir (bkz., yukarıda anılan, *Thlimmenos*, § 40, ve *Sidabras ve Dziautas /Litvanya*, no. 55480/00 ve 59330/00, § 38, AİHM 2004-VIII). Mahkeme, bu nedenle, 14. maddenin uygulanabilirliği konusunda karar vermek için davanın koşullarının Sözleşme'nin 8. maddesinin kapsamına girip girmediğini belirlemelidir.
41. Bu bağlamda, Mahkeme, devlet memurluğuna atanma hakkının kasten Sözleşme'den çıkartıldığını hatırlatmaktadır. Sonuç olarak, bir kişinin devlet memuru olarak atanmasının reddedilmesi, Sözleşme uyarınca dile getirecek bir şikayete dayanak sağlayamaz (bkz., *Vogt/Almanya*, 26 Eylül 1995, § 43, A Serisi no. 323, ve *Otto/Almanya* (k.k.), no. 27574/02, 24 Kasım 2005).
42. Ancak Mahkeme, mevcut davada incelenen konunun başvuranın devlet memuru olarak çalışma hakkına sahip olup olmadığıyla ilgili olmadığı görüşündedir. Başvuran, yerel mahkemelerin kendisini devlet memuru olarak atamayı reddetmeleri konusunda şikâyetçi olmamıştır. Başvuran, örneğin, söz konusu görev için gerekli niteliklere sahip olmadığı gerekçeyle devlet memuru olmadığı konusunda şikâyetçi olmamıştır. Bu başlık altında yapmış olduğu itirazları, cinsiyeti nedeniyle farklı muamele gördüğüyle ilgilidir (karşılaştırınız, *Glaserapp/Almanya*, 28 Ağustos 1986, §

52, A Serisi no. 104; ve *Kosiek/Almanya*, 28 Ağustos 1986, § 38, A Serisi A no. 105). Bunun yanında, başvuran devlet memuru olmak için girdiği sınavda başarılı olmuş ve Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı tarafından TEDAŞ Batman Şubesinde güvenlik görevliliği işine başlayabileceği konusunda bilgilendirilmiştir, ancak daha sonra TEDAŞ Batman Şubesi başvurunu işe almayı reddetmiştir (bkz., yukarıdaki 5. paragraf). Ayrıca, 27 Şubat 2001 tarihli Ankara İdare Mahkemesi kararının ardından, 11 Temmuz 2001 tarihinde başvuruna sözleşme imzalatılarak güvenlik görevliliği işine alınmıştır ve başvuran 11 Mart 2004 tarihine kadar TEDAŞ Batman ve Elazığ Şubelerinde çalışmıştır (bkz., yukarıda 11. ve 16. paragraflar). Bu koşullar altında, Mahkeme'ye göre, başvuran, devlet memurluğuna atanan ve daha sonra işten çıkarılan bir görevli olarak görülmelidir.

43. Mahkeme, devlet memuru olarak atanan bir kişinin, işten çıkarılmasına ilişkin olarak, söz konusu işten çıkarılma 8. madde dâhil olmak üzere Sözleşme uyarınca haklarını ihlal ediyorsa, şikâyetle bulunabileceğine tutarlı bir şekilde karar vermiştir. Devlet memurları Sözleşme kapsamı dışında tutulmamaktadır (bkz., yukarıda anılan *Glaserapp*, § 49; yukarıda anılan, *Kosiek*, § 35; yukarıda anılan, *Vogt*, § 43; ve *Wille/Lihtenştayn* [BD], no. 28396/95, § 41, AİHM 1999-VII). 8. maddeye ilişkin olarak, Mahkeme birçok davada, devlet memurluğu görevinden çıkarılmanın özel hayat hakkına müdahale teşkil ettiğine hükmetmiştir (bkz., *Özpınar/Türkiye*, no. 20999/04, §§ 43-48, 19 Ekim 2010; ve *Oleksandr Volkov/Ukrayna*, no. 21722/11, §§ 165-167, 9 Ocak 2013).
44. Mevcut davanın koşulları göz önüne alındığında, Mahkeme idari makamların başvurunu cinsiyeti nedeniyle 2004 yılında görevinden çıkartmalarını hatırlatmaktadır. Mahkeme'ye göre, "özel hayat" kavramı kişisel kimlikle ilgilidir ve kişinin cinsiyeti kimliğinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle, sadece cinsiyete dayanarak işten çıkartma kadar zorlayıcı bir tedbir, kişinin kimliği, öz algılama, öz saygı ve sonuç olarak özel hayatında olumsuz etkilere sahiptir. Mahkeme, bu nedenle, başvuranın sadece cinsiyetine dayanılarak işten çıkarılmasının özel hayata saygı hak-

kına müdahale teşkil ettiği görüşündedir (bkz., *mutatis mutandis*, *Smith ve Grady/Birleşik Krallık*, no. 33985/96 ve 33986/96, § 71, AİHM 1999-VI). Bunun yanında, başvuranın işini kaybetmesinin kendisinin ve aile hayatının maddi refahında hissedilir sonuçlara yol açmış olabileceğinden dolayı başvuranın işten çıkartılması, “yakın çervesini” etkilemiştir (bkz., yukarıda anılan, *Oleksandr Volkov*, § 166). Başvuran, ayrıca, işini kaybetmesi neticesinde sıkıntı ve kaygı duymuştur. Ayrıca, başvuranın işten çıkartılması, profesyonel düzeydekiler de dahil olmak üzere diğer insanlarla olan ilişkilerini ve niteliklerinin cevap verdiği işi yapma yetisini etkilemiştir (bkz., yukarıda anılan *Sidabras ve Dziutas*, § 48; yukarıda anılan, *Oleksandr Volkov*, § 166; ve yukarıda anılan *İhsan Ay*, § 31). Bu nedenle, Mahkeme, 8. maddenin başvuranın şikâyetine uygulanabilir olduğu görüşündedir.

45. Son olarak, başvuran, hakkındaki idari ve yargı kararları nedeniyle kamu sektöründe başka bir işe girme ve benzer bir sınava girme fırsatını kaçırdığını iddia etmiştir. Ancak, Hükümet, bu iddianın gerçekliğini reddetmiştir. İki taraf da iddialarını kanıtlamamıştır. Mahkeme, söz konusu iddia hakkında karar vermenin gerekli olmadığı görüşündedir. Mahkeme’ye göre, Hükümet’in iddia ettiği gibi başvuranın kamu sektöründe başka bir işe girebileceği farzedilse bile, bu durum başvuranın cinsiyeti nedeniyle işten çıkartılmasının ve devam eden yargılamaların özel hayatı üzerindeki meydana geldiği iddia edilen yıkıcı etkiyi silmeye yeterli olmayacaktır (bkz., *mutatis mutandis*, *I.B./Yunanistan*, no. 552/10, § 72, AİHM 2013).
46. Yukarıdaki açıklamalar ışığında, Mahkeme, Sözleşme’nin 14. maddesinin, Sözleşme’nin 8. maddesi ile birlikte ele alındığında, bu davanın koşullarında uygulanabilir olduğu görüşündedir ve Hükümetin itirazını reddetmektedir.

3. Sonuç

47. Mahkeme, başvurunun bu kısmının Sözleşme’nin 35 § 3 (a) maddesi hükmü gereğince açıkça dayanaktan yoksun olmadığını ve ayrıca başka hiçbir gerekçeyle kabul edilemez olarak nitelendirilemeyeceğini belirt-

mektedir. Bu nedenle, başvuru kabul edilebilir olarak nitelendirilmelidir.

B. Davanın esası

48. Hükümet, yerel makamların başvuruları güvenlik görevliliği işine atamayı reddetmelerinin tarafsız ve makul bir gerekçesi olduğunu ileri sürmüştür. Hükümet, söz konusu görevin, mahiyeti ve erkek personele olan ihtiyaç göz önüne alındığında erkek adaylara ayrıldığını belirtmiştir. TEDAŞ insan kaynakları biriminin görüşlerine atıfta bulunarak (bkz., yukarıda 7. paragraf), Hükümet, bütün kadın adayların söz konusu göreve atanmalarının reddedildiğini ileri sürmüştür.
49. Başvuran, cevap olarak, Ankara İdare Mahkemesi kararından sonra TEDAŞ Batman ve Elazığ Şubeleri'nde güvenlik görevlisi olarak çalıştığını belirtmiştir. Bunun yanında, idare mahkemeleri, TEDAŞ Gaziantep ve Batman Şubelerine güvenlik görevlisi olarak çalışmalarını daha önce reddedilen Y.P ve R.B. isimlerinde diğer iki kadının lehine karar vermişlerdir. Başvuran, Hükümet'in görüşlerinin davanın koşullarına uygulanabilir olmadığını görüşündedir.
50. Mahkeme, 14. maddeye ilişkin olarak bir meselenin ortaya çıkması için, karşılaştırılabilir durumlarda kişilere farklı muamelede bulunmuş olması gerektiğini hatırlatmaktadır. Farklı muamele, tarafsız ve makul bir gerekçesi olduğunda, diğer bir deyişle, meşru bir amaç gütmeyişinde veya izlenilen yol ile varılmaya çalışılan hedef arasında makul bir orantılılık ilişkisi kurulmadığında, ayrımcılık teşkil etmektedir. 14. maddenin anlamı çerçevesinde ayrımcılık kavramı, ayrıca, Sözleşme uyarınca daha iyi bir muamele öngörülmemesine rağmen, bir kişinin veya grubun, uygun bir gerekçe olmaksızın, diğerinden daha az iyi davranışa maruz kaldığı durumları kapsamaktadır (bkz., *Abdulaziz, Cabales ve Balkandali / Birleşik Krallık*, 28 Mayıs 1985, § 82, A Serisi no. 94 ve *Vallianatos ve Diğerleri/Yunanistan* [BD], no. 29381/09 ve 32684/09, § 76, AİHM 2013).
51. Sözleşmeciler Devlet, benzer durumlarda farklı bir muamelenin gerekip gerekmediği ve ölçüsü konusunda takdir yetkisine sahiptir (bkz., *Ünal Tekeli/Türkiye*, no. 29865/96, § 52, AİHM 2004-X (alıntılar), ve yukarıda

anılan *Vallianatos ve Diğerleri/Yunanistan* [BD], § 76, AİHM 2013, ve orada anılan davalar). Takdir yetkisinin kapsamı, davanın koşullarına, konusuna ve arka planına göre çeşitlilik göstermektedir (bkz., yukarıda anılan, *Ünal Tekeli*, § 52), ancak Sözleşme'nin gerektirdiklerinin gözlemlenmesine ilişkin nihai kararları vermek Mahkeme'nin görevidir (bkz., *Kafkaris /Kıbrıs* [BD], no. 21906/04, § 161, AİHM 2008). Muamele farklılığının cinsiyete dayandığı yerlerde, Devlete tanınan takdir payı dardır ve böyle durumlarda, orantılılık ilkesi, güdülen amaca varılması için, sadece, söz konusu tedbirin genel olarak uygulanmasını gerektirmemektedir; ancak, davanın koşullara uygun olduğu da gösterilmelidir. Mahkeme, ayrıca, cinsiyet eşitliğindeki ilerlemenin bugün Avrupa Konseyi'ne üye Devletlerin temel hedefi olduğunu ve böyle bir muamele farklılığının Sözleşme'ye uygun olarak değerlendirilebilmesi için çok ağır nedenlerin ileri sürülmesinin gerektiğini hatırlatmaktadır (bkz., *Konstantin Markin/Rusya* [BD], no. 30078/06, § 127, AİHM 2012 (alıntılar)).

52. Mevcut davada, Mahkeme ilk olarak, hem idari makamların hem de Danıştay 12. Dairesi'nin TEDAŞ Batman Şubesi'nde güvenlik görevliliği işinin erkekler için ayrıldığı ve bu nedenle bir kadın olan başvuranın bu görev için uygun olmadığı görüşünde olduğunu gözlemlemektedir. Mahkeme'ye göre, benzer durumlarda kişiler arasında cinsiyete dayalı "farklı bir muamele" gösterildiği açıktır.
53. Erkek ve kadınlar arasındaki muamele farklılığının 14. madde uyarınca tarafsız ve makul olarak gerekçelendirilip gerekçelendirilmediği sorusuna ilişkin olarak, Mahkeme, Hükümet'in TEDAŞ'ın Batman Şubesi'ndeki güvenlik görevlileri tarafından yerine getirilen söz konusu görevin mahiyetine ve oradaki çalışma koşullarına ilişkin görüşlerine dikkat çekmektedir (bkz., yukarıda 48. paragraf). Bu açıklamalar, ayrıca, aynı şubenin insan kaynakları birimi tarafından Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na sunulmuştur (bkz., yukarıda 7. paragraf). Mahkeme, bu bağlamda, söz konusu açıklamalardaki temel görüşün, güvenlik görevlilerinin kırlık kesimlerde geceleri çalışmak zorunda olduklarından ve korudukları bölgeye saldırı olması halinde ateşli silah kullanmak zorunda olduklarından

dolayı belirli risk ve sorumluluk gerektiren faaliyetler gerçekleştirdiklerine ilişkin olduğunu gözlemlemektedir. İdari makamlarını kadınların söz konusu risklerle yüzleşemeyecekleri ve böyle sorumluluklar üstlenemeyecekleri görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Ancak, idari makamlar veya Hükümet, kadınlara isnat ettikleri bu yetersizliğe ilişkin olarak bir açıklamada bulunmamışlardır. Ayrıca, Danıştay 12. Dairesi kararları, idare açısından söz konusu görüşlere ilişkin hiçbir değerlendirme içermektedir. 12. Daire de söz konusu görev için neden sadece erkeklerin uygun olduğuna ilişkin herhangi bir başka gerekçe göstermemektedir.

54. Mahkeme, göreve ilişkin bazı faaliyetlerin mahiyetlerine veya yerine getirildikleri bağlama göre meşru gerekçeler olabileceğinin farkındadır. Ancak, mevcut davada, ne idari makamlar ne de Danıştay 12. Dairesi, TEDAŞ Batman Şubesi'nde güvenlik görevliliği işine sadece erkeklerin atanmasına ilişkin gerekliliğin gerekçesini kanıtlamıştır. 12. Daire'nin kararında böyle bir gerekçenin olmayışı, söz konusu karardan yalnızca üç ay önce Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun R.B.'nin açtığı davada, TEDAŞ Batman Şubesi'nde güvenlik görevliliği işine bir kadının atanmasına hiçbir engel olmadığına hükmettiği düşünüldüğünde özellikle dikkate değerdir. Mahkeme, ayrıca, sadece Batman'daki güvenlik görevlilerinin kırk kesimlerde gece nöbetlerinde çalışmak zorunda olmaları ve belirli koşullar altında ateşli silah ve fiziksel güç kullanmaları gerekebileceği gerekçesiyle kadın ve erkek arasında farklı muamele yapılmasını kendi içinde gerekçelendirilemeyeceği görüşünü desteklemektedir.
55. Ayrıca, başvuran güvenlik görevlisi olarak 11 Temmuz 2001 ve 17 Mart 2004 tarihleri arasında TEDAŞ Batman ve Elazığ Şubelerinde çalışmıştır. Mahkeme, başvuranın daha sonra güvenlik görevliliği işinden çıkarılmasının nedeninin görevinin gerektirdiği riskleri veya sorumlulukları üstlenememesi değil, yargı kararları olduğunu belirtmektedir. Dava dosyasında başvuranın TEDAŞ'ta güvenlik görevlisi olarak görevlerini cinsiyeti yüzünden yerine getiremediğine işaret eden hiçbir şey yoktur.
56. Özet olarak, söz konusu farklı muamelenin meşru bir hedef güttüğü ka-

nıtlanmamıştır. Mahkeme, başvuranın mağduru olduğu söz konusu muamele farklılığının, cinsiyet ayrımcılığı teşkil ettiğine hükmetmiştir.

Buna göre, 8. madde ile birlikte Sözleşme'nin 14. maddesi ihlal edilmiştir.

II. SÖZLEŞMENİN 6 Ş 1 MADDESİNİN İHLALİNE İLİŞKİN İDDİA HAKKINDA

57. Başvuran, Sözleşme'nin 6. maddesi uyarınca idari mahkemeler önünde açtığı davaların makul bir süre içinde sonuçlandırılmadığından şikâyetçi olmuştur. Başvuran, ayrıca, aynı başlık altında, yerel mahkemelerin benzer davalarda çelişen kararlar verdiklerini, Danıştay 12. Dairesinin, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun R.B. ile ilgili verdiği kararı dikkate almayarak bu konuda ileri sürdüğü savlarını göz önünde bulundurmadığını belirtmektedir.

58. Hükümet, söz konusu iddiaları reddetmiştir.

59. Mahkeme, bu şikâyetlerin Sözleşme'nin aşağıda belirtilen 6 Ş 1 maddesi kapsamında incelenmesi gerektiği görüşündedir:

“Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili ... karar verecek olan ... bir mahkeme tarafından, ... makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir.”

A. Kabul edilebilirlik

1. Sözleşme'nin 6. maddesinin uygulanabilirliği

60. Hükümet, başvuran hakkında verilen idari kararların kamu hukuku kapsamına girdiği için 6. maddenin, mevcut davaya uygulanamayacağını belirtmiştir.

61. Başvuran, bu konuda herhangi bir beyanda bulunmamıştır.

62. Mahkeme, ilk olarak, bu başlık altında Hükümet'in itirazını, *Vilho Eskelinen ve Diğerleri/Finlandiya* [BD] (no. 63235/00, §§ 40-64, AİHM 2007-II) davasında belirtilen ilkeler ışığında inceleyeceğini belirtmektedir. Bu kapsamda, Mahkeme, başvuranın iç hukuk uyarınca güvenlik görevliliği işine başvuru hakkına sahip olduğunun tartışılmadığını ve 6 Ş 1 maddesinin anlamı çerçevesinde gerçek ve ciddi bir “tartışma” (Fransızca

metinde “contestation”) olduğunu gözlemlemektedir. Mahkeme, ayrıca, başvuranın güvenlik görevliliği işinden çıkartılmasının hukukiliğine itiraz etmek için açıkça mahkemeye erişim hakkının olduğunu gözlemlemektedir. Sonuç olarak, başvuranın yerel mahkemeler önünde idari kararlara itiraz etme hakkı bulunmaktaydı. Yerel mahkemeler, başvuranın itirazlarını esası yönünden incelemişler ve bu yolla başvuranın haklarına ilişkin tartışmayı karara bağlamışlardır. Mahkeme, bu nedenle, Sözleşme’nin 6. maddesinin mevcut davada uygulanabilir olduğuna hükmeder ve Hükümet’in itirazını reddeder (bkz., *mutatis mutandis*, yukarıda anılan, *Vilho Eskelinen ve Diğerleri*, §§ 61-62; *Lombardi Vallauri/İtalya*, no. 39128/05, § 62, 20 Ekim 2009; *Eero Penttinen/Finlandiya* (k.k.), no. 9125/07, 5 Ocak 2010; ve *Juricic /Hırvatistan*, no. 58222/09, §§ 53-56, 26 Temmuz 2011).

2. Sözleşme ‘nin 35 § 1 maddesine uygunluk

63. Mahkeme, *Ümmühan Kaplan/Türkiye* (no. 24240/07, 20 Mart 2012) davasında pilot karar usulünün uygulanmasından sonra yeni bir iç hukuk yolu sağlandığı gözlemlemektedir. Mahkeme, *Turgut ve Diğerleri/Türkiye* kararında (no. 4860/09, 26 Mart 2013) yeni bir iç hukuk yolu öngördüğünden dolayı, başvuranların iç hukuk yollarını tüketmedikleri gerekçesiyle yeni bir başvuruyu kabul edilemez olarak nitelendirdiğini hatırlatmaktadır. Böylece, Mahkeme, özellikle, bu yeni iç hukuk yolunun ilk bakışta (*a priori*) erişilebilir olduğu ve yargılamaların uzunluğuna ilişkin şikâyetler açısından makul tazminat imkânı sağladığı görüşündedir.
64. Mahkeme, ayrıca, *Ümmühan Kaplan/Türkiye* davasındaki kararında (yukarıda anılan, § 77) davalı hükümete daha önce gönderilen bu tür başvuruların incelenmesine devam edebileceğine vurguda bulunduğu işaret etmiştir. Mahkeme, mevcut davada, Hükümet’in yeni iç hukuk yoluna ilişkin itirazda bulunmadığını belirtmektedir. Yukarıdaki bilgiler ışığında, Mahkeme mevcut başvuruyu incelemeye devam etmeye hükmetmektedir (bkz., *Rıfat Demir/Türkiye*, no. 24267/07, §§ 34-36, 4 Haziran 2013).

3. Sonuç

65. Mahkeme, başvurunun bu kısmının Sözleşme'nin 35 § 3 (a) maddesinin anlamı çerçevesinde açıkça dayanaktan yoksun olmadığını ve hiçbir başka gerekçeyle kabul edilemez olmadığını belirtmektedir. Bu nedenle başvuru kabul edilebilir olarak nitelendirilmelidir.

B. Davanın esası

1. Yargılama işlemlerinin uzunluğu hakkında

66. Hükümet, yargılama işlemlerinin uzunluğunun, davanın karmaşıklığı ve tarafların tutumu göz önüne alındığında makul olmadığını düşünülme-yeceğini ileri sürmüştür.

67. Başvuran iddiasını tekrar etmiştir.

68. Mahkeme, 18 Eylül 2000 tarihinde başlayan ve 17 Eylül 2008 tarihinde sona eren dönemin dikkate alınması gerektiği görüşündedir. Bu nedenle, iki dereceli yargı aşaması sekiz yıl sürmüş, dava bu sürenin dışında Danıştay önünde yaklaşık olarak yedi yıl üç ayda görülmüştür.

69. Mahkeme, mevcut davadaki duruma benzer durumların dile getirildiği davalarda birçok kez Sözleşme'nin 6 § 1 maddesinin ihlal edildiğine hükmetmiştir (bkz., emsal davalar arasında, *Frydender /Fransa* [BD], no. 30979/96, § 43, AİHM 2000-VII, ve yukarıda anılan *İhsan Ay*, § 48). Kendisine sunulan bütün bilgi ve belgeleri inceleyen Mahkeme, Hükümet'in mevcut koşullarda farklı bir sonuca varmayı gerektirecek hiçbir gerçek veya ikna edici kanıt ortaya koymadığı görüşündedir. Bu konudaki içti-hadını göz önüne alarak, Mahkeme, yargılama işlemlerinin uzunluğunun aşırı olduğu ve "makul süre" şartına uyulmadığı görüşündedir.

Bu nedenle, Sözleşme'nin 6 § 1 maddesi ihlal edilmiştir.

2. Yargılama işlemlerinin adilliği hakkında

70. Hükümet, başvuranın iddialarını yerel mahkemelere sunduğunu ve yargılama işlemleri sırasında alınan bütün kararların kapsamlı gerekçeler

içerdiğini ileri sürmüştür. Hükümet, dava dosyasında başvuran taraftan açılan davaların adil olmadığına işaret eden hiçbir göstergenin olmadığını iddia etmiştir.

71. Başvuran, cevap olarak, Danıştay 12. Dairesi'nin Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun R.B. lehine verdiği kararı dikkate almadığını ve sonuç olarak en üst mahkemenin aynı durumdaki iki kişi hakkında çelişkili kararlar verdiğini öne sürmüştür.
72. Mahkeme, ilk olarak, konuyu inceleyen son derece mahkemesi olan aynı mahkemenin gördüğü benzer davalarda verilen çelişkili kararların, tutarlılık sağlayan bir mekanizmanın yokluğunda, adil yargılanma hakkını ihlal edebileceğini ve dolayısıyla hukukun üstünlüğü ilkesine dayanan bir Devletin temel parçalarından biri olan yargıya olan güven unsurunun zedelenmiş olacağını hatırlatmaktadır (bkz., *Balazoski/Makedonya Eski Yugoslavya Cumhuriyeti*, no. 45117/08, § 30, 25 Nisan 2013, ve orada anılan davalar). *Jordan Jordanov ve Diğerleri* davasında, Mahkeme, aynı mahkemece benzer davalarda verilen çelişkili kararlar Sözleşme'nin 6. maddesi uyarınca yasal belirlilik ilkesini ihlal ettiği durumlarda incelenmesi gereken meseleleri tespit etmiştir: (1) yerel mahkemelerin içtihadında "derin ve devamlı farklılıkların" bulunup bulunmadığı; (2) iç hukukun bu tutarsızlıkları ortadan kaldırmaya yönelik mekanizmalar öngörüp görmediği; (3) bu mekanizmaların uygulamaya konulup konulmadığının ve gerekirse, bu mekanizmaların uygulamaya konulmuş olmasının etkileri (bkz., *Jordan Jordanov ve Diğerleri/Bulgaristan*, no. 23530/02, § 49, 2 Temmuz 2009). Sonuç olarak, Sözleşmeciler Devletler, hukuk sistemlerini, farklılık gösteren kararların alınmasından kaçınacak ve ciddi çelişkileri yeterli usuli araçlarla ortadan kaldıracak şekilde düzenleme yükümlülüğüne sahiptir (bkz., *Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye [BD]*, no. 13279/05, § 55, 20 Ekim 2011).
73. Mevcut davada, Mahkeme, başvuran tarafından bu başlık altındaki iddialarını desteklemek için TEDAŞ Batman Şubesi'nde güvenlik görevlisi işine atanması cinsiyeti gerekçesiyle reddedilen R.B. lehine Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu tarafından verilen bir kararın sunul-

duğunu belirtmiştir. Danıştay 12. Dairesi'nin ve İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun, benzer olduğu görülen davalarda farklı sonuçlara vardıkları doğru olmasına rağmen, Danıştay içtihadında “derin ve devamlı farklılıkların” olduğu söylenemez. Mahkeme, ayrıca, 2575 sayılı Danıştay Kanunu'na göre, davacının doğrudan erişimi olmamasına rağmen, Danıştay'ın bir dairesinin ve İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun bir karar konusunda tutarsızlığa düştüğü durumlarda, İçtihatları Birleştirme Kurulu'nun içtihatları çelişkiyi gideren ve hukuki bağlayıcılığı olan bir karar verdiğini belirtmektedir. Bu unsurları dikkate alan Mahkeme, yargısal tutarsızlıkların giderilmesine ilişkin olarak yukarıda anılan hükmün mevcut davaya uygulanıp uygulanmadığını ve etkisinin ne olduğunu daha fazla incelemek için hiçbir neden olmadığına hükmetmektedir (bkz., *mutatis mutandis*, *Arişanu/Romanya* (k.k.), no. 17436/09, 28 Ocak 2014). Bu koşullar altında ve Mahkeme'nin benzer davalarda bile olsa ulusal mahkemelerin farklı kararlarını karşılaştırma yükümlülüğü olmadığını göz önünde bulundurarak, Mahkeme, 12. Daire ve İdari Dava Daireleri Genel Kurulu arasındaki yorum farklılığının kendi içinde Sözleşme'nin 6. maddesini ihlal etmediği görüşündedir.

74. Ancak, Mahkeme, adaletin tecelli ettirilmesine ilişkin ilkesini yansıtan yerleşik içtihadına göre, mahkeme kararlarının dayandırıldıkları gerekçelerin yeterince açıklanması gerektiğini hatırlatmaktadır. Gerekçe gösterme yükümlülüğünün kapsamı kararların mahiyetine göre değişiklik göstermektedir ve davanın koşulları ışığında belirlenmelidir. 6 § 1 maddesi, mahkemeleri verdikleri kararlarına ilişkin gerekçeleri göstermekle yükümlü tutmasına rağmen, bu durum her konuda ayrıntılı cevap verilmesi şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle, bir itirazı reddeden temyiz mahkemesi, ilke olarak alt mahkeme kararının gerekçelerini doğrulamalıdır (bkz., *Garcia Ruiz/İspanya* [BD], no. 30544/96, § 26, AİHM 1999-1; *Hirvisaari/Finlandiya*, no. 49684/99, § 30, 27 Eylül 2001; ve *Stepanyan/Ermenistan*, no. 45081/04, § 35, 27 Ekim 2009).
75. Mahkeme, başvuranın itirazında, Danıştay 12. Dairesi'nin dikkatinin R.B. tarafından açılan davaya çekmesinin taraflar arasında tartışma

konusu olmadığını belirtmektedir (bkz., yukarıda 21. paragraf). Ayrıca, 12. Daire, 12 Şubat 2008 tarihli kararında, İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 6 Aralık 2007 tarihinde R.B. hakkında verdiği karar metninden alıntı yapmıştır (bkz., yukarıda 23. madde). Ancak, Danıştay 12. Dairesi başvuranın beyanlarını veya 6 Aralık 2007 tarihli kararı göz önüne almayarak Ankara İdare Mahkemesi kararını onamıştır. İtirazları inceleyen bir mahkeme tarafından böyle bir karara bağlama yöntemi, mevcut davanın koşullarında kabul edilebilir olmasına rağmen, adil yargılanma gereklilikleri yerine getirilmemiştir. İdare mahkemesi kararının ardından ve başvuranın temyiz başvurusunu sonuçlandırmadan önce, İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, idare mahkemesi kararıyla çelişen bir karar vermiştir. Mahkeme'ye göre, bu koşullar altında, başvuranın R.B. davasına ilişkin beyanları 12. Daire'nin yeterli bir gerekçe ortaya koymasını gerektirmiştir. Ek olarak, başvuranın 6 Aralık 2007 tarihli karara açıkça atıfta bulunan kararın düzeltilmesine ilişkin talebi de hiçbir gerekçe gösterilmeksizin 12. Daire tarafından reddedilmiştir (bkz., yukarıda 25. madde). Mahkeme, bu nedenle, Danıştay 12. Dairesi'nin kararlarında yeterli gerekçe gösterme görevini yerine getirmediği görüşündedir.

Bu nedenle, Sözleşme'nin 6 § 1 maddesi ihlal edilmiştir.

III. SÖZLEŞMENİN 41. MADDESİNİN UYGULANMASI

76. Sözleşme'nin 41. maddesi aşağıdaki gibidir:

“Eğer Mahkeme bu Sözleşme ve Protokollerinin ihlal edildiğine karar verirse ve ilgili Yüksek Sözleşmeciler Taraf'ın iç hukuku bu ihlalin sonuçlarını ancak kısmen ortadan kaldırılabiliyorsa, Mahkeme, gerektiği takdirde, zarar gören taraf lehine adil bir tazmin verilmesine hükmeder.”

A. Tazminat

77. Başvuran maddi ve manevi tazminat olarak sırasıyla 200.000 avro ve 50.000 avro ödenmesini talep etmiştir.

78. Hükümet, talep edilen miktarların dayanaksız ve aşırı olduğunu belirte-

rek söz konusu taleplere itiraz etmiştir.

79. Mahkeme, başvuranın maddi tazminat talebine dayanak oluşturacak hiçbir belge sunmadığını gözlemlemektedir. Bu nedenle, mahkeme bu talebi reddetmektedir. Ancak, Mahkeme, başvuranın sadece Mahkeme'nin ihlal kararıyla telafi edilemeyecek kadar sıkıntı çekmiş olduğuna hükmetmektedir. Bulunan ihlalin mahiyetine ve hakkaniyet temeline dayanarak bir karar verilmesi gerektiği göz önüne alındığında, Mahkeme manevi tazminat olarak başvurana 10.000 avro ödenmesine karar vermektedir.

B. Masraf ve Giderler

80. Başvuran, ayrıca, iddialarını kanıtlamak için herhangi bir belge ibraz etmeksizin yerel mahkemeler önünde yapılan masraf ve giderler için 5.000 avro ve Mahkeme önünde yapılan masraf ve giderler için 7.500 avro talep etmiştir.
81. Hükümet söz konusu talebe itiraz etmiştir.
82. Mahkeme'nin içtihadına göre, bir başvurana, masraf ve giderlerin ödenmesine karar verilebilmesi için, bu masraf ve giderlerin gerçek, zorunlu ve miktar bakımından makul olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Mevcut davada başvuran, talep edilen masrafları gerçekten yaptığını göstermemiştir. Bilhassa, sözleşme, ücret anlaşması veya avukatının dava üzerinde harcadığı saatlerin bir dökümünü gösteren yazılı delil sunulmamıştır. Dolayısıyla Mahkeme, bu başlık altında hiçbir tutara hükmetmemektedir.

C. Gecikme Faizi

83. Mahkeme, gecikme faizi olarak Avrupa Merkez Bankası'nın kısa vadeli kredilere uyguladığı marjinal faiz oranına üç puan eklemek suretiyle elde edilecek oranın uygun olduğuna karar vermiştir.

BU NEDENLERLE, MAHKEME,

1. Başvuruyu kabul edilebilir olarak *nitelendirir*;
2. Bir oya karşı altı oyla Sözleşme'nin 8. maddesi ile birlikte 14. maddesinin ihlal edildiğine *hükmeder*;

3. Oybirliğiyle Sözleşme'nin 6 § 1 maddesinin yargılama işlemlerinin aşırı uzun sürdüğü gerekçesiyle ihlal edildiğine *hükmeder*;
4. Oybirliğiyle Sözleşme'nin 6 § 1 maddesinin Danıştay'ın çelişen kararlar verilmesi nedeniyle ihlal edilmediğine *hükmeder*;
5. Oybirliğiyle Sözleşme'nin 6 § 1 maddesinin Danıştay kararlarında yeterli gerekçe olmadığı gerekçesiyle ihlal edildiğine *hükmeder*;
6. *Oy birliğiyle,*

(a) Davalı Hükümet tarafından başvurana, Sözleşme'nin 44 § 2 maddesi doğrultusunda, üç ay içerisinde, ödeme tarihinde geçerli olan döviz kuru üzerinden Türk lirasına çevrilmek üzere manevi tazminata ilişkin olarak 10.000 avronun (on bin avro) vergi olarak ödenmesi gereken miktar hariç olmak üzere ödenmesine;

(b) Yukarıda belirtilen üç aylık sürenin sona erdiği tarihten itibaren ödemenin yapılmasına kadar, Avrupa Merkez Bankası'nın o dönem için geçerli olan marjinal kredi kolaylığı oranının üç puan fazlasına eşit oranda basit faiz uygulanmasına *karar verir*.

7. Oybirliğiyle başvuranın adil tazmine ilişkin taleplerinin geri kalanını *reddeder*.

İşbu karar, İngilizce olarak hazırlanmış ve Mahkeme İçtüzüğü'nün 77 §§ 2. ve 3. maddeleri uyarınca, 2 Aralık 2014 tarihinde yazılı olarak tebliğ edilmiştir.

Abel Campos
Bölüm Yazı İşleri Müdür Yardımcısı

Guido Raimondi
Başkan

İşbu kararın ekinde, Sözleşme'nin 45 § 2 maddesi ve Mahkeme İçtüzüğü'nün 74 § 2 maddesi uyarınca Yargıç Spano'nun ayrık görüşü yer almaktadır.

G.R.A.
A.C.

YARGIÇ SPANO'NUN KISMI MUHALİF GÖRÜŞÜ

I.

1. Başvuranın sadece cinsiyetine dayanarak işinden çıkartılması açıkça yanlış bir davranıştır. Ancak, Türkiye Sözleşme'ye Ek 12. Protokol'ü onaylamadığından dolayı, başvuran, mevcut davadaki olayların Sözleşme'nin 8. maddesinin kapsamına girdiğini ileri sürmediği için Mahkeme önünde tazmin talebinde bulunamamıştır. Bu nedenle, yukarıda daha detaylı bir şekilde açıklandığı gibi, mevcut davada 8. madde ile birlikte ele alındığında 14. maddenin ihlal edildiğine dair çoğunluk görüşünden farklı düşündüğümü belirtmek istiyorum.
2. *Fernandez Martinez/İspanya* ([BD], no. 56030/07, 12 Haziran 2014) davasında anılan Büyük Daire kararında, Mahkeme, 8. maddenin çalışmaya veya sabit süreli bir sözleşmenin yenilenmesine ilişkin genel bir hakkı kapsamamasına rağmen, “özel hayat” kavramının ayrıntılı bir tanıma sahip geniş bir terim olduğuna işaret eden önceki içtihadını bu kapsamda hatırlatmaktadır. Mahkeme, aksi halde, bu kavramın kişinin özel hayatını istediği gibi yaşayabildiği “yakın çevresine” sınırlandırılmayacak kadar ve söz konusu çevreye dâhil olmayan dış dünyadan tamamen çıkartılacak kadar dar olacağına hükmetmiştir (aynı kararda, § 109). Büyük Daire, bu nedenle, “özel hayat” kavramının işe ilişkin faaliyetlerin dışında olmasının hiçbir gerekçesi olmadığını belirtmiştir. Bu bağlamda, Mahkeme, başvuranın durumunun somut incelemesi sonucunda, (1) işten çıkarılmanın “başkalarıyla ilişkisine bağlı olarak gelişen sosyal kimliğinin oluşmasına etkide bulunduğu” veya (2) “özel hayatla ilgili unsurlar katı manada söz konusu iş için niteleyici bir kriter olarak görüldüğü tespit edildiğinde”, bir devlet memurunun işten çıkartıldığı bir durumda 8. maddenin uygulanabileceğine karar vermiştir (aynı kararda, § 110).
3. *Volkov/Ukrayna* (no. 21722/11, § 166, AİHM 2013) davasında, Mahkeme, daha önce, bir devlet memurunun işten çıkartılmasına ilişkin inceleme yaparken diğer iki unsura dayanmıştır: (3) “işten çıkarılmasının başvuranın ve ailesinin maddi refahında yol açtığı somut sonuçlara yol

açacağından dolayı kişinin yakın çevresini etkileyip etkilemediği” ve (4) “başvuranın işten çıkarılmasının nedeninin iş hayatındaki ününe zarar verip vermediği”.

4. Mahkeme içtihadında devlet memurunun işine son vermeye ilişkin davalarda 8. maddenin uygulanmasını gerektiren bireysel unsurlar incelendiğinde, ilgili her bir birey için bu unsurların *mahiyetleri gereği gerçeğe dayalı ve kişisel* oldukları açıkça görülmektedir. Bu nedenle, devlet memurluğu görevinden çıkartılan bir başvuranın açıkça veya zımnen, hem yerel mahkeme önünde hem de gerekiyorsa Mahkeme önünde Mahkemece belirtilen gerekli unsurlara uygun olarak işten çıkarılmasının özel hayatını etkilediğini ileri sürmesi gerektiği açıktır. Belirli bir davada söz konusu unsurların varlığını re’sen, diğer bir deyişle, başvuranın ulusal düzeyde veya Mahkeme önünde işten çıkartılmasının özel hayatını etkilediğini ileri sürmediği durumlarda, bu durumu tespit etmek Mahkeme’nin görevi değildir. Ancak, mevcut davada çoğunluk tam olarak bu şekilde hareket etmiştir.

III.

5. Hem yerel mahkemeler önünde hem de Mahkeme önünde, başvuran güvenlik görevliliği işinden çıkarılmasının cinsiyet ayrımcılığı teşkil ettiğini iddia ederek, sadece Sözleşme’nin 14. maddesine dayanmıştır. Mahkeme içtihadı uyarınca gerekli dört unsurun birinin veya birkaçının (bkz., yukarıda 3. ve 4. paragraflar) davasında var olduğuna ilişkin veya işten çıkartılmasının özel hayatını Sözleşme’nin 8. maddesinin anlamı çerçevesinde etkilediğine ilişkin herhangi bir iddiada bulunmamıştır.
6. Başvuran tarafından 8. maddenin davasına uygulanabilirliğine ilişkin olarak herhangi bir beyanda bulunulmamasına rağmen, çoğunluk, başvuranın işten çıkartılmasının söz konusu hükmün kapsamına girip girmediğini re’sen inceleme yetkileri olduğuna karar vermiştir. Kararın 44. paragrafında, bu nedenle ilk olarak, çoğunluk “sadece cinsiyete dayanarak işten çıkartma kadar zorlayıcı bir tedbirin kişinin kimliği, öz algılama, öz saygı ve sonuç olarak özel hayatında olumsuz etkilere sahip olduğu” ve

- “başvuranın işten çıkartılmasının sadece cinsiyetine dayanmasının [bu nedenle] başvuranın özel hayata saygı hakkına müdahale teşkil ettiği” sonucuna varmıştır.
7. Çoğunluğun yukarıda anılan gerekçeleri şu soruların ortaya çıkmasına neden olmuştur: 8. maddenin bu şekilde yorumlanması doğru ise, işe almada cinsiyet ayrımcılığına ilişkin davalarda, söz konusu hükmün bir yandan 14. madde ile ve diğer yandan 12 No’lu Protokol’ün 1. maddesi ile birlikte ele alındığında arasındaki fark nedir? Eğer sadece cinsiyet ayrımcılığına dayanarak işten çıkartma kendi içinde devlet memurunun özel hayatına müdahale teşkil edecek bir tedbirin alınması için yeterliyse, bu yorum esas olarak 12 No’lu Protokol’ün 1. maddesini bu kapsamda gereksiz kılmamakta mıdır? Farkı göremediğimi belirtmek istiyorum.
 8. İkinci olarak, kararın 44. paragrafında, çoğunluk, “başvuranın işten çıkartılmasının, kendisinin ve aile hayatının maddi refahında hissedilir sonuçlara yol açmış olabileceğinden dolayı başvuranın ‘yakın çevresini’ etkilediği” sonucuna varmıştır. Son olarak, aynı paragrafta 8. maddenin uygulanabilirliğine ilişkin bulgularında, çoğunluk, başvuranın “işini kaybetmesinin neticesinde sıkıntı ve kaygı duyduğunu; başvuranın işten çıkartılmasının, profesyonel düzeydekiler de dâhil olmak üzere diğer insanlarla olan ilişkilerini ve niteliklerinin cevap verdiği işi yapma yetisini etkilediğini” belirtmişlerdir.
 9. Ancak mevcut davada başvuran bu doğrultuda hiçbir iddiada bulunmamıştır. Bu çıkarımlar, devlet memuru işinden çıkarılmasının ilgili kişinin özel hayatını kaçınılmaz bir şekilde etkileyeceğine ilişkin olarak herhangi bir kanıtla desteklenmeksizin Mahkeme’nin soyut varsayımlarına dayanmaktadır.
 10. Bir devlet memurunun ayrımcılık temelinde işten çıkartılmasıyla ilgili 14. madde kapsamına giren davalarda bir yandan 8. madde ile diğer yandan 12 No’lu Protokol’ün 1. maddesinin uygulanabilirliği arasındaki sınırları gereğince belirlemek için, başvuran, yukarıda Mahkeme içtihadında belirtildiği bahsedilen unsurların bir veya birden fazlasının varolduğunu işten çıkartılmasının özel hayatını etkilediği çıkarımını desteklemek

için ikna edici bir şekilde göstermeliydi (bkz., yukarıda 2-3 paragraflar). Mevcut davada başvuran sadece 14. maddeye dayandığından ve davasının koşullarının 8. maddenin kapsamına girdiğini iddia etmediğinden dolayı, Mahkeme önündeki olayların ve kanıtların 44-46. paragraflarda yargıçlar tarafından belirtilen sonucu gerekçelendirdiği görüşüne katılmıyorum.