



Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Dergisi  
Erzincan Law Review

Cilt/Vol: 28 Sayı/No: 2 Aralık/December 2024

**6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu  
Kanunu Kapsamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**

The Principle of Equality and the Prohibition of Discrimination  
Under the Turkish Human Rights and Equality Institution  
Law No. 6701

  Dr. Öğr. Üyesi Gözde ÜLKER\*

 10.60002/ebyuhfd.1530279

**ÖZ**

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı hem hukukun genel ilkesi hem de bir hak olarak pozitif kuralları etkileyen önemli bir ilkedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesinde “ayrımcılık yasağı”, 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde “kanun önünde eşitlik” başlığıyla düzenlenmiştir. Ayrıca, eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması ve ayrımcılıkla etkin bir şekilde mücadele edilmesi amacının da olduğu 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 20 Nisan 2016 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa'da farklı başlıklar altında düzenlenmiş olsa da eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağının birbirini tamamlayan iki kavram olduğu, ayrımcılık yasağının ihlal edildiği durumlarda aslında

\* Pamukkale Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku Anabilim Dalı.

**Makale Bilgisi/Article Info: Araştırma Makalesi/Research Article**

**Geliş/Received: 08.08.2024 | Kabul/Accepted: 06.10.2024.**

Bu makale, intihal programında taranmış ve iki (kör) hakem incelemesinden geçmiştir. This article was submitted in a plagiarism program and reviewed by two (blind) referees.

**Atıf/Cite as:** Gözde Ülker, “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Kapsamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, EBÜ-HFD, C. 28, S. 2, Aralık 2024, (515-565).



Bu makale **Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası** lisansı ile lisanslanmıştır.

eşitlik ilkesinin de ihlal edildiği söylenebilir. Mezkûr ilke, esasında 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda, üst normlardan daha dar çerçevede düzenlemiştir. Bu çalışmada, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve 1982 Anayasası kapsamında değindikten sonra ilkenin tanımı ve kapsamı çerçevesinde 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun hangi konularda üst normları referans aldığı, hangi konularda ise bu normlardan farklı hükümler getirdiğine ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Eşitlik İlkesi, Ayrımcılık Yasağı, TİHEK, 6701 sayılı Kanun, Farklı Muamele.

### ABSTRACT

The principle of equality and the prohibition of discrimination is an important principle that affects positive rules, both as a general principle of law and as a right. It is regulated under the title “prohibition of discrimination” in Article 14 of the European Convention on Human Rights and under the title “equality before the law” in Article 10 of the 1982 Constitution. In addition, the Turkish Human Rights and Equality Institution of Law No. 6701, which aims to ensure the right to equal treatment and to effectively struggle discrimination, came into force after being published in the Official Gazette on 20 April 2016. Although they are regulated under different headings in the European Convention on Human Rights and the Constitution, it can be said that the principle of equality and the prohibition of discrimination are two concepts that complement each other, and that in cases where the prohibition of discrimination is violated, the principle of equality is also violated. The aforementioned principle is actually regulated in the Turkish Human Rights and Equality Institution Law No. 6701, within a narrower framework than the upper norms. In this study, after touching upon the principle of equality and prohibition of discrimination within the scope of the European Convention on Human Rights and the 1982 Constitution, evaluations were made regarding the issues on which the Law No. 6701 on the Human Rights and Equality Institution of Turkey takes the upper norms as reference and on which issues it introduces provisions different from these norms within the framework of the definition and scope of the principle.

**Keywords:** Principle of Equality, Prohibition of Discrimination, TİHEK, Law No. 6701, Differential Treatment.

### GİRİŞ

Hukukun tüm alanlarında önemli bir yere sahip olan ve o alana ilişkin ilkeleri, kurumları, hükümleri etkileyerek değişip gelişmesini sağlayan eşitlik ilkesi, genel olarak benzer koşullara sahip kişilere aynı hukuki muamele yapılmasını ifade etmektedir. Ancak, bazen kanun koyucu ya da idare bireyler arasında farklı muamele yapmak zorunda kalabilmektedir.

Nitekim idari yargıda da sıklıkla görüldüğü gibi yargı yerleri benzer uyuşmazlıklarda “somut olayın özellikleri” ne göre farklı kararlar verebilmektedir. Bu nedenle, durumları farklı olan kişilerin olması ya da benzer kişiler olsa da uygulamanın haklı/makul ve nesnel bir gerekçesinin olması hallerinde farklı muamele hukuka uygun kabul edilebilmektedir. Bu haller olmadan yapılan farklı muamele ise eşitlik ilkesini ihlal etmektedir. Eşitlik ilkesinin ihlali niteliğindeki farklı muameleler ayrımcılık yasağı adı altında yasaklanmıştır. Bir başka ifadeyle ayrımcılık yasağı, eşitlik ilkesinin ihlal edilmesini yasaklamaktadır. Ancak, pozitif düzenlemelere bakıldığında eşitlik ilkesi ihlal edilse dahi, ayrımcılık yasağının ihlali olarak kabul edilmeyen düzenlemeler bulunmaktadır. 1982 Anayasası (Anayasa) ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (Sözleşme) düzenlemeleri birbiriyle benzer olup, eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağının tanımı ve kapsamı bakımından önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Buna karşılık, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda (6701 sayılı Kanun) eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağının tanımının ve kapsamının farklı olduğu düşünülmektedir. Zira bu Kanun’a göre her eşitlik ilkesi ihlali ayrımcılık yasağının ihlali anlamına gelmemektedir. Ayrıca, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediği değerlendirilmesinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) başta olmak üzere yargı mercilerin kıstasları yol gösterici olmakla beraber, 6701 sayılı Kanun’da yer alan düzenlemeden kaynaklı olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun (TİHEK) farklı kararları ortaya çıkabilmektedir.

Bu kapsamda üç ana başlıktan oluşan çalışmamızda öncelikle Anayasa ve Sözleşme kapsamında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının tanımı ve kapsamı açıklanmaktadır. İkinci ana başlıkta, 6701 sayılı Kanun’da eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının Sözleşme ve Anayasa’dan farklı olarak nasıl düzenlendiği değerlendirilmekte ve son olarak üçüncü başlıkta eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ihlaline ilişkin değerlendirme yapılırken yararlanılan kıstaslar incelenmektedir.

## **I. EŞİTLİK İLKESİ VE AYRIMCILIK YASAĞININ 1982 ANAYASASI VE AVRUPA İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ ÇERÇEVESİNDE TANIMI VE KAPSAMI**

Eşitlik ilkesi, Anayasa’nın 10. maddesinde<sup>1</sup> yer almaktadır. Kanun

1 1982 Anayasası md. 10: “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. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak

önünde eşitlik ilkesinin düzenlendiği bu maddede herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu, çocuklar, yaşlılar, özür-lüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri, malul ve gaziler ile cin-siyet eşitliği bakımından alınacak tedbirlerin eşitliğe aykırı olmayacağı ifade edilmektedir. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak önemli diğer düzenleme Sözleşme'nin 14. maddesinde yer almaktadır. Sözleşme'de ayrımcılık yasağı başlığı kullanılmış ve bu kural “*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.*” şeklinde düzenlenmiştir<sup>2</sup>.

Anayasa’da ayrımcılık yasağına ilişkin açık bir ifade kullanılmaksızın eşitlik ilkesi düzenlenmişken<sup>3</sup> Sözleşme’de 14. madde doğrudan ayrımcılık yasağı başlığı şeklinde düzenlenmiştir. İki hükmün amacı ve koruduğu yarar birbirinden farklı olmadığından eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı biri pozitif yönü biri de negatif yönü olmak üzere birbirini tamamlayan kavramlardır. Çalışmanın alt başlığında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı-nın tanımına ilişkin genel bilgilerden sonra kapsamı Sözleşme ve Anayasa çerçevesinde değerlendirilecektir.

---

*yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özür-lüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”*

- 2 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesi, Sözleşmede yer alan hak ve hürriyetler bakımından koruma sağlamaktadır. Bir başka ifadeyle, Sözleşme’de tanınmayan bir hakkın ihlali nedeniyle 14. madde kapsamında ayrımcılık iddiasında bulunulamamaktadır. Bununla birlikte, 1 Nisan 2015 tarihinde 12. Protokol yürürlüğe girmiş ve 1. maddesinde yer alan “hukuk tarafından tanınmış herhangi bir haktan yararlanma” ifadesiyle ayrımcılık yasağının kapsamını genişletmiştir. Ancak, 12. Protokol, imzalandığı halde onaylanmadığı için Türkiye bakımından henüz yürürlüğe girmemiştir. Bkz. Osman **Doğru/Atilla Nalbant**, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (Açıklama ve Önemli Kararlar) – C. II, Pozitif Matbaa, Ankara 2013, s. 603.
- 3 Anayasa Mahkemesi, Anayasa’nın 10. maddesinde ayrımcılık yasağı açıkça yer almasa da eşitlik ilkesinin somut bir ölçü normu olarak ayrımcılık yasağını da içerdiğini ifade etmektedir. AYM, Reis Otomotiv Ticaret ve Sanayi A.Ş. Başvurusu, 2015/6728, 01.02.2018, paragraf 73, (R.G. 07.03.2018-30353).

### A. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının Tanımı

Eşitlik ilkesi hem bir temel hak hem de herkesin uymakla yükümlü olduğu hukukun genel ilkesidir<sup>4</sup>. Temel bir hak olduğu için hakların sınırlandırılması hukuki rejimine uygun olarak sınırlandırılabilir. Aynı zamanda, bu hakkın karşısında devletin derhal yerine getirmesi gereken negatif ve pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır<sup>5</sup>. Engelli öğrencilere uygun sınav önlemleri, maddi durumu düşük öğrencilere yönelik hazırlık kursları ya da dezavantajlı durumdaki kadınlara yönelik çalışma imkanları gibi bireylerin eşit kabul edilmesi için devletin birtakım fiili engelleri ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaları pozitif yükümlülüklerine örnek olarak gösterilebilir. Eşitlik ilkesi hukukun genel bir ilkesi olarak pozitif düzenlemelerde yer alması dahi idarenin, yasamanın, yargının ve tüm özel hukuk kişilerinin faaliyetlerinde uyması gereken bir ilkedir. Eşitlik ilkesinin anlamı, gelişen ve değişen toplum koşulları neticesinde evrilmektedir. Örneğin, eşitliğin efendiler arasında geçerli olduğu, kölelerin ise sadece kendi aralarında eşit olduğu anlayışının zamanla değişmesinin ve köleliğin yasaklanmasının, eşitlik ilkesinin bir değer yargısının yansıması olduğunu gösterdiği ifade edilmektedir<sup>6</sup>.

Ayrımcılık ise bir kişinin ya da grubun doğuştan sahip olduğu ya da sonradan edindiği birtakım özellikleri nedeniyle diğerlerinden farklı ve olumsuz uygulamalara ya da işlemlere maruz kalması olarak tanımlanabilir<sup>7</sup>. Eşitlik ilkesinin, ayrımcılıkla birlikte ilki pozitif ikincisi negatif yükümlülük olmak üzere iki temel bileşen olduğu ifade edilmektedir<sup>8</sup>. Bu

4 Cansu **Koç Başar**, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesinin Etkin Korunması Üzerine Bir Değerlendirme”, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII, S. 2, 2023, s. 754; AYM, Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. Başvurusu, 2019/40991, 23.03.2023, paragraf 129, (R.G. 20.06.2023/32227).

5 Abdurrahman **Eren**, Anayasa Hukuku Dersleri, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s. 442.

6 Ulaş **Karan**, Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 36; Şennur **Ağırbaşı**, Sınırlı Ayrımcılık Yasağından Genel Eşitlik İlkesine, Seçkin Yayınları, Ankara 2009, s. 36. Kapani ise kölelerin sadece kendi aralarında eşit olmasının, eşitlik kavramının anlamından ziyade hürriyet fikrinin benimsenmemiş olmasından kaynakladığını ifade etmektedir. Münci **Kapani**, Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 11.

7 Ayrımcılık ile ilgili diğer tanımlar için bkz. Buket **Deniz**, Ayrımcılık, Engellilik ve Engelli Hakları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 17.

8 **Eren**, s. 444; Samantha **Besson**, “The Principle of Non-Discrimination in the Convention on the Rights of the Child”, The International Journal of Children’s Rights, C. XIII, S. 4, 2005, s. 434, 435; **Ağırbaşı**, s. 34; Emine **Cin Karagöz**, “Kadın-

çerçevede eşitlik ilkesi, aynı hukuki statüde olanlara aynı şekilde davranma pozitif yükümlülüğü getirirken, ayrımcılık, haklı bir neden olmaksızın farklı davranma yasağıyla negatif yükümlülük getirmektedir<sup>9</sup>. Eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmekte ve ayrımcılık yasağının eşitlik ilkesine uyulmasını sağlayan bir hukuki araç olduğu kabul edilmektedir<sup>10</sup>.

Eşitlik, şekli ve maddi olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Şekli anlamda eşitlik, aynı durumda olanlara aynı, farklı durumda olanlara farklı muameleyi öngören hukuk önünde eşitliği ifade etmektedir<sup>11</sup>. Şekli anlayış bakımından ayrımcılık yasağı da aynı anlama gelmekte; hukuken tanımlanmış temel hak ve hürriyetlerden yararlanmayı aynı durumda olanlardan bazılarını engelleyen ya da kısıtlayan her türlü muameleyi içermektedir<sup>12</sup>. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında bu durum doğrudan ayrımcılık olarak ifade edilmekte ve bir bireye sahip olduğu herhangi bir özellik nedeniyle ve haklı bir gerekçe olmaksızın diğerlerinden daha az lehe olan bir biçimde davranma olarak tanımlanmaktadır<sup>13</sup>. Doğrudan ayrımcılık, bazı grupların kapsama dahil edilmeyerek eksik düzenlenmesi halinde ya da kapsayıcı bir şekilde ihdas edilen düzenlenmenin bazı gruplara uygulanmaması ya da farklı uygulanması halinde ortaya çıkabilir<sup>14</sup>. Bazı mühendislik fakültelerinde sadece erkek öğrencilerin eğitim alabileceğine dair bir düzenleme ile gebe olduğu için iş sözleşmesi

---

Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri", Yasama Dergisi, S. 32, 2016, s. 24; Nisan **Kuyumcu**, AİHM İçtihadında Ayrımcılık Yasağı Çerçevesinde Kadına Yönelik Şiddet, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 28.

- 9 **Eren**, s. 444; Turan **Yıldırım**/Muhammed **Göçgün**, "İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 2, 2016, s. 42.
- 10 **Eren**, s. 450. Nitekim Kapani, eşitlik ve hürriyet kavramlarını açıklarken "eşitliğe doğru bir yöneliş, insanlar arasında ayrıcalıkların, adaletsiz farklılıkların ve sun'î bölünmelerin ortadan kaldırılması ölçüsünde aynı zamanda hürriyete doğru bir yöneliştir" diyerek eşitlik ilkesinin uygulanmasının ayrımcı uygulamaları da ortadan kaldıracığını ifade etmektedir. **Kapani**, s. 8.
- 11 **Eren**, s. 446; **Başar**, s. 755; Seyithan **Kaya**, "Eşitlik, Pozitif Ayrımcılık ve Dağıtıcı Adalet İlkeleri Çerçevesinde İdarenin Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi", İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, S. 21, 2022, s. 6-7.
- 12 **Eren**, s. 446.
- 13 **Doğru/Nalbant**, s. 605; Ulaş **Karan**, "Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi", Anayasa Yargısı, C. XXXI, S. 1, 2015, s. 240; Evren **Elverdi**, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Avrupa Birliği Ayrımcılık Yasağı Direktifleri Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Bir Değerlendirmesi", Yasama Dergisi, S. 45, 2022, s. 101.
- 14 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 241.

feshedilen ya da erkek olduğu için kadın doktor tarafından tedavi edilme-  
yen kişinin durumu buna örnek gösterilebilir. Anayasa'nın 10. maddesinin  
1. fıkrasındaki hüküm şekli anlamda eşitlik ilkesini ifade etmektedir. Ni-  
tekim, Anayasa Mahkemesi de bir kararında eşitlik ilkesinin hukuksal eşit-  
liği öngördüğünü, aynı durumda olanların kanun önünde aynı işleme tabi  
tutulması ve ayırım yapılmaması gerektiğini ifade etmiştir<sup>15</sup>.

Maddi eşitlik ise şekli bakımından eşit olsa da aralarında fiili eşitsizlik  
olanlardan dezavantajlılara yönelik gerekli, makul ve orantılı tedbirler  
alınmasını ifade etmektedir<sup>16</sup>. Maddi eşitlik kavramı, fiili eşitlikle ilgilen-  
mekte, kişiler arasındaki fiili eşitsizliklerin giderilmesini önemsemekte-  
dir. Maddi eşitlik, farklı durumda olanlara ancak mevcut eşitsizlikleri iyi  
yönde giderme amacıyla farklı muamele yapılması fikri üzerine kurgulan-  
mıştır<sup>17</sup>. Başka bir deyişle, maddi eşitlik ile iki grup arasında olan fiili eşit-  
sizliğin, dezavantajlı durumda olan grubun desteklenmesi suretiyle gide-  
rilmesini amaçlamaktadır<sup>18</sup>. Dolayısıyla, avantajlı olan grubun da deza-  
vantajlı grup düzeyine çekilmesi eşitlik ilkesinin sağlandığı anlamına gel-  
meyecektir. Maddi eşitlik kavramının hukuk kurallarına etkilerinden biri  
dolaylı ayrımcılığın farkına varılması ve önlenmeye çalışılması olmuş-  
tur<sup>19</sup>. Bu durumda, bir uygulama ya da kural şekli eşitliği ihlal etmese de  
bir grubun üyelerini olumsuz yönde etkileyip onları dezavantajlı duruma  
düşürüyorsa dolaylı ayrımcılık söz konusudur<sup>20</sup>. Dolaylı ayrımcılıkta, dü-  
zenlemenin ya da uygulamanın kendisini değil, olası etki ve sonuçlarını

15 “Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.” AYM, E. 2009/47, K. 2011/54, 17.03.2011, (R.G. 12.07.2011-27992).

16 Eren, s. 447.

17 Karan, Ayrımcılık Yasağı, s. 45.

18 Karan, Ayrımcılık Yasağı, s. 60; Başar, s. 755.

19 Eren, s. 447; Ulaş Karan, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Editör, Sibel İnceoğlu, Şen Matbaa, Ankara 2013, s. 474.

20 David Harris ve diğerleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku, Çev. Mehveş Bingöllü Kılıcı/Ulaş Karan, Güncelleştirilmiş 4. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2021, s. 768; Doğru/Nalbant, s. 607; Karan, Bireysel Başvuru, s. 241.

incelemek gerekmektedir<sup>21</sup>. Bu nedenle, maddi eşitliği sağlamaya yönelik tedbirlerin dolaylı ayrımcılık oluşturmayacak şekilde gerekli, makul ve orantılı olması gerekmektedir<sup>22</sup>. Örneğin, Anayasa'nın 10. maddesinin 2. ve 3. fıkrasında da ifade edilen kadınlar, malul ve gaziler ya da engelliler için alınacak özel tedbirler bu kapsamdadır. Mezkûr hükme göre çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler "dezavantajlı grup" olarak kabul edilmektedir<sup>23</sup>. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de D.H ve Diğerleri – Çek Cumhuriyeti davasında, Çek Cumhuriyeti'nin eğitim sisteminde yer alan çocukların genel eğitimden, zihinsel engelli ya da öğrenme zorlukları olan çocukların eğitim gördüğü özel okullara geçmesine ilişkin sınavın, Çek nüfusunun düzeyine göre oluşturulduğundan, roman öğrencilerin düşük not alması ve %50'si ile %90'nının özel okullarda eğitim görmek zorunda kalmasını dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirmiştir<sup>24</sup>. Söz konusu kural, aynı hukuki durumda olan tüm öğrencilere uygulanıyor olsa da sınavın düzeyi ve kapsamı Roman öğrencileri diğerleriyle olan fiili eşitsizlikleri nedeniyle dezavantajlı duruma soktuğu için dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir. AİHM, burada düzenlemenin lafzını değil, etki ve sonuçlarını değerlendirerek bir karara varmıştır.

## **B. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının Kapsamı**

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının kapsamı 6701 sayılı Kanun'da yer alan düzenleme ile karşılaştırma yapabilmek için üç açıdan incelenecektir. Bu çerçevede eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının Sözleşme'de ve Anayasa'da kimler bakımından yükümlülük getirdiği, hangi haklarla bağlantılı ileri sürülebildiği ve hangi temellerin ihlale neden olduğu konularının açıklanması gerekmektedir.

### **1. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağına Kimler Uymakla Yükümlüdür?**

Eşitlik ilkesinin evrensel bir hukuk ilkesi olmasına istinaden bu ilkeye kimlerin uymakla yükümlü olduğu konusu önem taşımaktadır. Bu çerçevede devletlerin, yasamanın, yürütmenin ve yargının, özel hukuk gerçek ve tüzel kişilerin eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına uyma zorunluluğu bulunmaktadır. Anayasa'nın 10. maddesinin ilk fıkrasında kanun önünde

---

21 **Karan**, Eşitlik, s. 474.

22 **Eren**, s. 449.

23 **Eren**, s. 449.

24 **Doğru/Nalbant**, s. 607.



eşitlik kuralı “herkes” ifadesiyle başlamaktadır. Anayasa’nın 10. maddesinin son fıkrasında ise devlet organlarının ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda olduğu hükmü bulunmaktadır. Burada, devlet organlarına ve idare makamlarına yüklenen yükümlülük iki açıdan ele alınabilir. İlk olarak, devlet organları ve idare makamları bireylerle olan ilişkilerini eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına uygun bir şekilde gerçekleştirmelidir. Örneğin, idari makamların bireyler hakkında tesis ettikleri işlemlerin ya da yasama organının çıkardığı kanunların eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına uygun olması bu kapsamda değerlendirilebilir. İkincisi ise eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının, Anayasa’nın 11. maddesiyle bağlantılı olarak özel hukuk kişilerinin birbirleriyle olan ilişkilerinde de uyulması gereken bir yükümlülük olduğudur. Zira Anayasa’nın 11. maddesinde Anayasa’nın hükümlerinin devletin organları, idare makamları, diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda, özel hukuk kişileri birbirleriyle olan özel hukuk işlemlerinde de eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorunluluğundadır<sup>25</sup>. Dolayısıyla, Anayasa’nın 10. maddesinde yasama, yürütme, yargı ve idareye yüklenen yükümlülüğünün diğer boyutu özel hukuk kişilerinin bu yükümlülüğüne uyup uymadığının denetlenmesi ve uyulmadığı takdirde gerekli önlemlerin alınması, telafilerin yapılması hususudur. Örneğin, işveren ile işçi arasındaki hukuki ilişkide eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ihlal edilmiş ise, yargı organları ya da idare olarak TİHEK, bu ihlalin giderilmesi yükümlülüğü altındadır. Aksi durumda, devletin yetkili organları tarafından yine eşitlik ilkesinin ihlal edileceği ifade edilebilir.

## 2. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı Hangi Haklarla Birlikte Denetlenebilir?

Ayrımcılık yasağı ihlalinin Anayasa Mahkemesi’nde ya da AİHM’de denetlenebilmesi için Sözleşme’de ve Anayasa’da korunan bir başka hakla birlikte bu yasağın ihlal edildiğinin ileri sürülmesi gerekmektedir. Bu çerçevede Sözleşme’nin 14. maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağı tüm haklar bakımından değil, sadece Sözleşme’de korunan temel hak ve hürriyetlerin ihlali bakımından uygulanmaktadır<sup>26</sup>. Nitekim Sözleşme’nin 14.

---

25 Karan, Anayasa’nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesinin bireylerin özel hukuk ilişkilerinde de uyulması gereken bir kural olduğunu ayrımcılık yasağının yatay etkisi olarak değerlendirmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 250-256.

26 **Harris ve diğerleri**, s. 739; **Doğru/Nalbant**, s. 603; **Ağırbaşı**, s. 41, 42; **Kuyucu**, s. 30.

maddesinde bu durum “*bu Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma*” şeklinde ifade edilmektedir. Buna karşılık, Sözleşmeye ek 12 Protokolün 1. maddesi, “*Hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma*” şeklinde başladığından genel bir ayrımcılık yasağı öngörmüştür<sup>27</sup>. Ek 12. Protokol, Türkiye’de yürürlüğe girmediği için, Türkiye’nin yükümlülüğü Sözleşme’nin 14. maddesi kapsamındadır. Sözleşmenin 14. maddesi kapsamında ayrımcılık yasağının ihlal edilmiş sayılması için bağlantılı olarak ileri sürülen hak bakımından ihlal kararı verilmesine gerek bulunmamaktadır<sup>28</sup>. Sözleşmede yer alan ve ihlal edildiği ileri sürülen hakkın incelenmesi sonucunda ihlal kararı verilmesi dahi, bu hakla bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verilebilir<sup>29</sup>. Aynı şekilde, Anayasa Mahkemesi de Anayasa’nın 10. maddesinin ihlali iddialarının Anayasa ve Sözleşme kapsamındaki hak ve hürriyetlerle bağlantılı olarak incelenmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>30</sup>.

---

27 12. Protokolü, 18.04.2001 tarihinde imzalayan ancak henüz onaylamayan Türkiye’nin, Sözleşmenin 14. maddesi kapsamındaki ayrımcılık yasağına ilişkin yükümlülüğü bulunmaktadır. 12. Protokolün imza ve onay durumlarını gösteren Avrupa Konseyi’nin resmi sayfası için bkz. Chart of signatures and ratifications of Treaty 177, (<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatyid=177>), E.T. 08.08.2024.

28 **Doğru/Nalbant**, s. 604.

29 **Doğru/Nalbant**, s. 604.

30 “*Başvurucunun, Anayasa’nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi ve Sözleşme’nin 14. maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağı ile Anayasa’nın 40. ve Sözleşme’nin 13. maddelerinde düzenlenen etkili başvuru hakkının ihlal edildiğine yönelik iddialarının, bahsi geçen maddelerdeki ifadeler dikkate alındığında, soyut olarak değerlendirilmesi mümkün olmayıp, mutlaka Anayasa ve Sözleşme kapsamında yer alan diğer temel hak ve özgürlüklerle bağlantılı olarak ele alınması gerekir. Bir başka ifadeyle ayrımcılık yasağı ve etkili başvuru hakkının ihlal edilip edilmediğinin tartışılabilmesi için, ihlal iddiasının, kişinin hangi temel hak ve özgürlüğü konusunda ayrımcılığa maruz kaldığı ve hangi temel hak ve özgürlüğü konusunda etkili başvuru hakkının kısıtlandığı sorularına cevap verebilmesi gerekmektedir.*” AYM, Onurhan Solmaz Başvurusu, 2012/1049, 26.03.2013, paragraf 33, (R.G. 06/04/2013-28610). Aynı yönde bkz. AYM, Hasan Kara Başvurusu, 2013/3170, 18.09.2014, paragraf 34, (R.G. 04.12.2014-29195); AYM, Sadıka Şeker Kararı, 2013/1948, 23.01.2014, paragraf 57, (R.G. 25/2/2014-28924). Anayasa’da güvence altına alınan hak ve hürriyetler, Sözleşme’ye göre daha fazla olduğu için Anayasa md. 10 kapsamında korunan hakların Sözleşme’nin 14. maddesine göre korunandan daha geniş olacağı ifade edilmektedir. Bu durumda Anayasa Mahkemesi’nin bireysel başvurularda Anayasa kapsamında değerlendirme yapmasının bireysel başvurunun amacına ve insan haklarına saygılı hukuk devleti ilkesine uygun olacağı düşünülmektedir. **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 245.

### 3. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının İhlaline Neden Olan Temeller

Ayrımcılığa neden olan temeller<sup>31</sup> bakımından farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bazı düzenlemelerde örnekleme yoluyla sayılan ayrımcılık temelleri ucu açık bırakılmasına karşılık, bazılarında sınırlı olarak sayılmıştır<sup>32</sup>. Buna karşılık, Sözleşme'nin 14. maddesinde yer alan “*herhangi bir başka duruma*” ifadesi, ayrımcılık sebeplerinin tahdidi olarak sayılmadığını göstermektedir<sup>33</sup>. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de “*başka durumların*” içine engellilik, yaş, cinsel yönelim, babalık, medeni durum, bir kuruluşa üyelik, askeri rütbe, evlilik dışı doğmuş bir çocuğun annesi veya babası olmak, ikamet yeri gibi statüleri de dahil etmektedir<sup>34</sup>. Dolayısıyla, madde metninde yer almasa dahi herhangi bir temelde yapılan farklı muamele, Sözleşme kapsamında ayrımcılık yasağının ihlali çerçevesinde incelenebilecektir<sup>35</sup>. Keza, Anayasa'nın 10. maddesinde de “*ve benzeri sebeplerle*” ifadesi yer almakta ve ayrımcılık temellerinin sınırlı olmadığı öngörülmektedir. Doktrinde “*ve benzeri sebeplerle*” ifadesinin Anayasa'nın 10. maddesinde sayılan temellerle bağlantılı olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşü bulunmaktadır<sup>36</sup>. Bu görüşe göre, Anayasa'nın 10. maddesinde sayılan temellerin kapsamına girmeyen başka nedenlerle yapılan ayırım, eşitlik ilkesinin korumasına giremeyecektir. Anayasa Mahkemesi ise Anayasa'nın 10. maddesinde sayılan ayrımcılık temellerinin örnekseme yoluyla sayıldığını ve benzeri sebeplerle de eşitlik ilkesinin ihlal edilebileceğini kararlarında ifade etmektedir. Örneğin, norm denetimi yaptığı bir kararında, ayırım yapılamayacak hususların madde metninde sınırlı olarak sayılmadığını şu cümlelerle belirtmiştir:

“Özgürlüklerle ilgili olarak Anayasada yer alan en önemli kavramlardan birini de yasa önünde eşitlik ilkesi oluşturmaktadır. Bu kural 1982

31 Belirli temeller çerçevesinde uygulanan farklı muamelenin ayrımcılık yasağını ihlal etme olasılığının yüksek olmasına dair duyulan şüphe nedeniyle “şüpheli temeller” ifadesi de kullanılmaktadır. Bkz. **Karan**, Eşitlik, s. 467.

32 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 266-268.

33 **Doğru/Nalbant**, s. 603; **Besson**, s. 443.

34 **Doğru/Nalbant**, s. 616.

35 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 247; **Kuyucu**, s. 29.

36 Merih **Öden**, Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2003, s. 321, Aktaran: **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 248. Buna karşılık Göztepe, 1982 Anayasası'nda ayırım yasaklarının yorum yoluyla genişletmeye uygun şekilde düzenlendiğini ifade etmiştir. Ece **Göztepe**, “Anayasal Eşitlik İlkesi Açısından Evlilikte Kadınların Soyadı”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. LIV, S. 2, 1999, s. 105.

*Anayasasında 1961 Anayasasına nazaran daha ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Şöyle ki; eşitlik açısından ayırım yapılmayacak hususlar madde metninde sayılanlarla sınırlı değildir. “Benzeri sebeplerle” de ayırım yapılamayacağı esası getirilmek suretiyle ayırım yapılamayacak konular genişletilmiş ve böylece kurala uygulama açısından da açıklık kazandırılmıştır”<sup>37</sup>.*

Anayasa Mahkemesi, bireysel başvuru kararlarında da Anayasa'nın 10. maddesindeki ayrımcılık temellerini dar yorumlamamaktadır. Örneğin, bir kararında, Anayasa'nın 10. maddesinde sayılmasa da cinsel yönetime ilişkin değerlendirme yaparak bunun da ayrımcılık yasağı kapsamında incelenebileceğini kabul etmektedir:

*“Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğinin tartışılabilmesi için, ihlal iddiasının, kişinin hangi temel hak ve özgürlüğü konusunda hangi temele dayalı olarak ayrımcılığa maruz kaldığının gösterilmesi gerekir. Başvurucu, maktulün cinsel yönelimi nedeniyle öldürüldüğünü, eşcinselleri bu saldırılara karşı koruyacak cezai indirim engelleyecek bir yasal düzenlemenin olmadığını, eşcinsellere yönelik suç işleyenlere indirimli ceza verilerek farklı bir muamele ile ayrımcılık yapıldığını dile getirmiştir. Ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvurunun kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir temeli olmaksızın sırf ırk, renk, cinsiyet, din, dil, cinsel yönelim vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir”<sup>38</sup>.*

Anayasa ve Sözleşme, ayrımcılık temellerinin değişen ve gelişen toplum şartlarına göre güncellenmesine uygun olduğundan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi, bu doğrultuda yorum yapabilmekte ve hükümlerin kapsamını zamanla genişletebilmektedir.

---

37 AYM, E. 1986/11, K. 1986/26, 04.11.1986, (R.G. 22.02.1987-19380).

38 AYM, Sadıka Şeker Kararı, 2013/1948, 23.01.2014, paragraf 59, (R.G. 25/2/2014-28924). Benzer yönde bkz. AYM, İslam Şahin Başvurusu, 2014/7280, 21.01.2016, paragraf 22, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/7280>); AYM, Ahmet Saygılı ve Şefika Saygılı Başvurusu, 2013/135, 21.01.2015, paragraf 19, (R.G. 03.06.2015/29375); AYM, Ahmet Şancı Başvurusu, 2012/29, 05.11.2014, paragraf 54, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2012/29>); AYM, Şahin Karaman Başvurusu, 2012/1205, 08.05.2014, paragraf 41, (R.G. 08.07.2014-29064); AYM, Tuğba Arslan Başvurusu, 2014/256, 25.06.2014, (R.G. 05.07.2014-29051); AYM, İhsan Asutay Başvurusu, 2012/606, 20.02.2014, (R.G. 19.3.2014-28946); AYM, Tevfik İlker Akçam Başvurusu, 2018/9074, 03.07.2019, paragraf 42, (R.G. 02.08.2019/30850); AYM, Reis Otomotiv Ticaret ve Sanayi A.Ş. Başvurusu, 2015/6728, 01.02.2018, paragraf 79, (R.G. 08.03.2018-30353).

## II. EŞİTLİK İLKESİ VE AYRIMCILIK YASAĞININ 6701 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE TANIMI VE KAPSAMI

6701 sayılı Kanun, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin genel bir tanımdan ziyade ayrımcılığın türlerine ilişkin tanımlara yer vermiştir. 6701 sayılı Kanun, şekli eşitlik yanında maddi eşitliği de benimsediğinden, makul düzenleme, dolaylı ayrımcılık gibi ayrımcılık türlerine ilişkin düzenlemeler getirmiş<sup>39</sup> ve çoklu ayrımcılık, ayrımcılık talimatı, taciz gibi ayrımcılık türleri Türk mevzuatına 6701 sayılı Kanun’la girmiştir. Anayasa ve Sözleşme çerçevesinde eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına ilişkin yaptığımız temel açıklamalar burada da geçerli olmakla birlikte, bunlardan ayrılan hususlara dikkat çekilmektedir. Dolayısıyla, önce 6701 sayılı Kanun’da öngörülen ayrımcılık türlerine ilişkin tanımların incelenmesini ve ardından 6701 sayılı Kanun kapsamında ayrımcılık yasağının kişi, konu ve ayrımcılık temelleri bakımından kapsamının değerlendirilmesini faydalı bulmaktayız.

### A. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının Tanımı

6701 sayılı Kanun’un eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı başlıklı 3. maddesinin ilk fıkrasında eşitlik ilkesine ilişkin “*herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir*” şeklinde bir kural getirildikten sonra, ikinci fıkrasında “*cinsiyet, ırk, renk, dil, din inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır*” diyerek ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Kanun koyucu, eşitlik ilkesini bir sınırlama koymadan kabul etse de ayrımcılık yasağının ihlalini ancak belirli temellerin varlığına dayandırdığından, Sözleşmeden ve Anayasadan ayrılarak birbirinden farklı iki ilke olduğu izlenimi vermiştir.

6701 sayılı Kanun’da ayrımcılığa ilişkin genel bir tanım yapılmakla birlikte, ayrımcılık yasağı çeşitli türlere ayrılarak tanımlanmıştır. Ayrımcılık türleri, Kanun’un 4. maddesinde “ayrı tutma”, “ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama”, “çoklu ayrımcılık”, “doğrudan ayrımcılık”, “dolaylı ayrımcılık”, “işyerinde yıldırma”, “makul düzenleme yapmama”, “taciz”, “varsayılan temele dayalı ayrımcılık” olarak sayılmıştır. Ayrımcılık türlerinin tanımları Kanun’un 2. maddesinde yapılmıştır.

Ayrı tutma, kişilerin 6701 sayılı Kanun’da sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir başka

39 **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 59.

deyişle ayrı tutma, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlaline ilişkin unsurlar arasında yer alan ve alt başlıklarda açıklanan “farklı muamele” yi ifade etmektedir.

Ayrımcılık talimatı, bir kişinin kendi nam ve hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı ifade etmektedir. Bu durumda hem talimatı veren hem de talimatı yerine getiren ayrımcılık yasağını ihlal etmiş olacaktır. Tanıma göre, talimatı veren ile uygulayan arasında idare hukuku bağı olabileceği gibi özel hukuka ilişkin bir bağ da olabilir. Farklı bir ifadeyle, talimatı veren ve uygulayan arasında amir-memur, işveren-işçi ilişkisi<sup>40</sup>, simsarlık sözleşmesi<sup>41</sup> ya da vekalet sözleşmesi olabilir. İdare hukukunda talimat verme hiyerarşik amirin sahip olduğu bir yetkidir. Hiyerarşik amirin astına ayrımcılık talimatı vermesi halinde kimlerin sorumlu olacağı iki ihtimal üzerinden değerlendirilebilir. Anayasa'nın 137. maddesine göre, emrin hukuka aykırı olması halinde, emir yerine getirilmeyerek verene bildirilir. Emir, yazılı olarak yinelenirse yerine getirilir, ancak astın sorumluluğu bulunmaz. Buna karşılık, konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilmez; aksi halde hem emri veren hem de emri yerine getiren sorumluluktan kurtulamaz. Hiyerarşik

40 **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 316.

41 “Emlakçı, simsarlık sözleşmelerine göre faaliyet yürüten ve yaptıkları faaliyetler sonucunda sözleşme kurulduğu takdirde ücrete hak kazanan araçtır. Başvuruda, değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, emlakçı B O. ve İ.Ş.'nin ayrımcılık iddiasına konu olaylara iştirakidir. 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (b) bendinde ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır. Mezkûr Kanununun 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre ise ayrımcılık talimatı “Bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı” ifade etmektedir. Somut olayda emlakçı B.O., kendisine verilen talimatı yerine getirdiğini ifade etse de 6701 sayılı Kanun kapsamında ayrımcılık talimatını uygulamak da yasaklanmıştır. Bu çerçevede emlak yetkilisinin kendisine verilen talimatı uyguladığı gerekçesini öne sürmesi ayrımcılık talimatının uygulandığı tespitini değiştirmemekle birlikte muhatap 1 B.O.'nun 01.10.2021 tarih ve 3553 sayı ile kayda alınan dilekçesinde de ifade edildiği üzere öğrenciye ya da bekara uygun bir daire olduğunda ilanın üzerine yazılarak belirtilmesi, söz konusu ilanda da “bekara ya da öğrenciye uygundur” ibaresinin mevcut olmaması ve bu sebeple evin başvuru için uygun olmadığı değerlendirilmesi, objektif bir temele dayanmamaktadır. Emlakçı, geçmişte de kendisi tarafından verilen kiralık daire ilanlarında öğrenciye ya da bekara ev kiralınmasına aracılık edildiğini ve ayrımcılık yapma amacı gümediğini öne sürerek “bekara uygun”, “öğrenciye uygun” ibarelerinin yer aldığı daha önceki ilanlarının çıktılarını paylaşırsa da somut olayda başvurana yönelik muamele, farklı bir muamele olma özelliğini yitirmemektedir.” TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2021/935, Karar Numarası: 2022/142, 01.03.2022, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/73717B.pdf>).

amirin astına ayrımcılık talimatı içeren bir emir vermesi, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında “görevi kötüye kullanma suçu” olabileceği için, emri yerine getirenin de sorumluluktan kurtulması mümkün gözükmemektedir.

6701 sayılı Kanunda ayrımcılık talimatı kamu görevlisi bakımından “bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimat” olarak tanımlanmıştır. Düzenlemeye göre, ayrımcılık talimatı sadece hiyerarşik ilişkiye hasredilmemiştir. Bir başka ifadeyle, her ne kadar “talimat” yetkisi hiyerarşi ilişkisi içinde olsa da bu düzenleme de kamu görevlisinin hiyerarşik amir konumunda olmasına gerek bulunmadığı gibi, ayrımcılık içeren “talimatı” uygulayan kişinin hiyerarşik ast olmasına gerek bulunmamaktadır. Hatta, “diğer kişilere” ifadesinin idari teşkilat içinde görev yapanlar kadar özel hukuk kişilerini de kapsadığını düşünmekteyiz. Zira, bu tanımda yer alan “talimat” ifadesinin hiyerarşi yetkisi kapsamında sınırlanması, ayrımcılıkla kamu-özel ayrımı yapmaksızın her alanda mücadeleyi amaçlayan 6701 sayılı Kanun’a uygun olmayacaktır. Bu nedenle, düzenlemede yer alan “talimat” ifadesinin hiyerarşi ilişkisinden bahsetmeden kamu görevlisinin diğer kişilere olarak tanımlanmasından, bir kamu görevlisinin herhangi bir kişiye yönelik ayrımcılık içeren bir telkinde bulunması olarak anlaşılması gerektiği kanaatindeyiz. Örneğin, valinin bir özel okul müdürüne, farklı etnik kökenden öğrencilerin alınmaması yönünde telkinde bulunması ve müdürün de buna uyması ihtimalinde, ayrımcılık talimatını hiyerarşik ilişki kapsamında sınırlandırsak sadece müdür sorumlu olacaktır. Buna karşılık, aslında ayırım yapma fikrinde/niyetinde olan ve belki de beyanı ile ayrımcı muamelenin güçlenmesine, genişlemesine neden olan vali olduğu için, aralarında hiyerarşi ilişkisi olmasa dahi, korunan hukuki yararı göz önüne alınarak, bu düzenlemede geçen talimat ifadesinin geniş yorumlanması ve somut örnekte valinin de sorumlu olması gerektiği kanaatindeyiz<sup>42</sup>.

---

42 Karan, benzer yorumu düzenleme de geçen “bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere” ifadesi bakımından yapmıştır. Bu tür yetkilendirmenin olmadığı durumlarda ayrımcılık talimatının ayrımcılık oluşturmayacak olmasının önemli bir eksiklik olduğunu ifade etmiştir. Örnek olarak, çocuklarının Roman/Çingene çocuklarla aynı okulda eğitim görmelerini istemeyen velilerin, okul yönetimine gerekli önlemlerin alınmadığı takdirde okula başış yapılmayacağı ya da kayıtların sildirileceği baskısı yapmalarını vermiştir. Bu durumda da söz konusu baskının ayrımcılık yasağı olarak değerlendirilmemesi büyük bir eksiklik olacaktır. Ayrıca Karan, 6701 sayılı Kanun’un ayrımcılık talimatının tanımladığı metne “tehdit”, “teşvik”, “yönlendirme”, “sebebiyet verme”, “tahrik” ifadelerinin eklenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 278, 316, 317.

Çoklu ayrımcılık, ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeliyle ilişkili olmasıdır. Burada ayrımcılık, birden fazla temel üzerinden aynı anda gerçekleşebileceği gibi, farklı zamanlarda da gerçekleşebilir. Örneğin, gebe ve etnik kökeni farklı olan bir kadının boş kadroya ataması yapılmadığı gibi aynı kadının gebe olması nedeniyle kadroya atanmaması ve sonrasında da etnik kökeni nedeniyle kiralık ev verilmemesi hallerinde çoklu ayrımcılık yapılmaktadır<sup>43</sup>.

Doğrudan ayrımcılık, bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ifade etmektedir. 6701 sayılı Kanun'un 2. maddesinde tanımlanan doğrudan ayrımcılık kavramı şekli eşitlik kavramıyla özdeştir<sup>44</sup>. Doğrudan ayrımcılık, diğer ayrımcılık türlerine göre daha genel ve görünür durumdadır. Bu ayrımcılık türünde, kişi bir özelliği nedeniyle doğrudan farklı ve haksız bir muameleye maruz kalmaktadır. Örneğin, etnik kökeni nedeniyle dış hastanesinde tedavi talebi karşılanmayan hasta ya da otuz beş yaşın üstünde olduğu için muhasebeci olarak işe alınmayan kişi doğrudan ayrımcılığa maruz kalmıştır. "Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı" başlığı altındaki açıklamalarımıza atıf yapmanın yanında, bireylerin doğuştan getirdiği ya da sonradan tercih ettiği özelliklerine yönelik önyargıların doğrudan ayrımcılığa sebebiyet verdiğini söyleyebiliriz<sup>45</sup>.

Dolaylı ayrımcılık, bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması olarak tanımlanmaktadır. Dolaylı ayrımcılıkta, görünürde herkese eşit bir şekilde uygulanan ya da herkesi eşit şekilde kapsayan bir kural olduğu için ayrımcılık açık bir şekilde görünür olmayabilir. Aslında ayrımcılığa eşit muamele neden olmaktadır. Bu eşit muamele, bir grubu haklı bir gerekçe olmaksızın dezavantajlı duruma düşürebilir. Bu nedenle, dolaylı ayrımcılıkta uygulamanın ya da kuralın içe-

---

43 Karan çoklu ayrımcılığın türlerini katma ayrımcılık, bileşik ayrımcılık ve kesişen ayrımcılık şeklinde tasnif ederek açıklamıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karan**, *Ayrımcılık Yasağı*, s. 233, 234.

44 **Eren**, s. 446.

45 **Karan**, *Ayrımcılık Yasağı*, s. 204.



riği önem taşımakta ve bunların sonuçlarının değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>46</sup>. Örneğin, fakülte ara ve final sınavlarının hafta sonu tüm gün yapılmasına ve araştırma görevlilerinin hepsine eşit şekilde görev verilmesine dair karar<sup>47</sup>, çocuğuna bakmak zorunda olan anneler açısından dolaylı ayrımcılık teşkil edebilir<sup>48</sup>.

Taciz, psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere 6701 sayılı Kanun'da sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı ifade etmektedir. Taciz, Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleriyle ilişkili olarak kişiyi aşağılama, utandırma gibi onuru kıracak her türlü davranışın kişiye istemediği halde uygulanmasıdır<sup>49</sup>. Bu tür davranışların kasıtlı yapılması taciz olabileceği gibi, kasıtlı yapılmaya dahi sonuçları bakımından da taciz kabul edilmesi mümkündür<sup>50</sup>. 6701 sayılı Kanun'da tacizden ayrı olarak işyerinde yıldırma da ayrımcılık türü olarak tanımlanmıştır. İşyerinde yıldırma, 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade etmektedir<sup>51</sup>. Taciz ile işyerinde yıldırma benzer özellikler taşısa da kanun koyucu bazı hususlar bakımından iki ayrımcılık türünü birbirinden ayırmak istemiştir. İhmali bir davranışla da tacize sebebiyet verilebilirken, işyerinde yıldırma için kasıtlı eylemlerin olması gerekmektedir. Kanun koyucu tacizi, davranışın aşağılayıcı, onur kırıcı, yıldırıcı veya benzer duygular hissetmesine neden olması şeklinde tanımlamıştır. Tek bir davranış dahi kişinin bu duygular içinde yer almasına sebep

46 **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 210.

47 Bu kararda sınav sayısının herkese eşit verilmesi de dolaylı ayrımcılık açısından tartışılabilir. Zira, doktora yeterlilik aşamasında, doktora/yüksek lisans tez aşamasında ya da bu sınavlara birkaç gün kalmış adayların hafta sonu sınav nöbeti tutması onları dezavantajlı duruma düşürebilir. Ancak, daha sonra da ifade edileceği gibi 6701 sayılı Kanun'da ayrımcılık temelleri sınırlı sayıda sayıldığından ve eğitim düzeyine ilişkin bu durum kapsamda yer almadığından, TİHEK'e göre eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ihlal edilmemiştir.

48 **Karan**, 180 cm'nin altında boy uzunluğuna sahip olmayanların polislik mesleğine alınmamasını veya bir meslekle ilgili eğitimlerin günün geç saatlerinde ya da hafta sonları düzenlenmesini, ilk örnekte kadınlar, bazı ve etnik gruplar, ikinci örnekte ise çocuklarına bakmak zorunda kalan anneler açısından dolaylı ayrımcılık olarak göstermiştir. **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 211.

49 **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 270.

50 **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 313.

51 İşyerinde yıldırmaya ilişkin tanımlar için bkz. Ayşe Almıla **Tanrıverdi**, Kamu Görevlisine Uygulanan Psikolojik Şiddet (Mobbing), Gazi Kitabevi, Ankara 2023, s. 1-20.

olabilir. Buna karşılık, işyerinde yıldırma tanımlarken kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak şeklinde ifadeler kullanarak, mağduriyete yol açan eylemin ya da eylemlerin zamana yayıldığını ve birden fazla olduğunu zimni olarak kabul ettiğini söyleyebiliriz. Zira, “bıkmak, soğutmak, dışlamak” fiilleri tek bir davranış değil, birden fazla davranış sonucu ve bir zaman dilimi sonrasında ortaya çıkabilecek duygular niteliğindedir. Diğer bir fark olarak da taciz hayatın her alanında gerçekleşebilirken, iş yerinde yıldırma sadece işyerinde ortaya çıkan davranışlar bakımından söz konusudur. Dolayısıyla münferit olarak gerçekleşen bir davranış, iş ilişkisi içinde ya da dışında taciz olarak değerlendirilebilir. Buna karşılık, iş ilişkisi içinde olmak kaydıyla, kişiyi işinden soğutmak, bıktırmak, dışlamak amacıyla süregelen davranışlar mevcut ise işyerinde yıldırmanın söz konusu olduğunu söyleyebiliriz.

Makul düzenleme, engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkanlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri ifade etmektedir. Bu doğrultuda, gerekli makul düzenlemelerin yapılmaması ayrımcılık yasağının ihlali olarak kabul edilmektedir. Makul düzenlemeye örnek olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. maddesi gösterilebilir. Maddeye göre, kurum ve kuruluşların 657 sayılı Kanun’a göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmaları zorunludur. Ayrıca, engellilerin çalışma ortamlarının kendileri bakımından uygun hale getirilmesi, engellilik durumuna uygun görevler verilmesi, işe giriş çıkışların kolay olması için tedbirlerin alınması gibi engellilik durumunun iş hayatında ortaya çıkarabileceği zorlukların hafifletilmesi adına alınacak tüm önlemler, makul düzenleme kapsamındadır. Anayasa Mahkemesi’ne bireysel başvuru konusu yapılan bir olayda, görme engelli bir kişi, kredi kullanmak için bankaya gittiğinde “bir nüshasını elden aldım” cümlesini yazarak sözleşmeyi imzalamadığı için iki saat şubede bekletilmiş ve kredi kullanmadan şubeden ayrılmıştır. Maddi ve manevi varlığının korunması ve geliştirilmesi hakkıyla bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasıyla bu kişinin yaptığı bireysel başvuruda Anayasa Mahkemesi, görme engelli bireyin özel ihtiyaçlarının banka tarafından dikkate alınmaması, bireyin durumuna uygun alternatif bir tedbirin uygulanmaması nedeniyle ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vermiştir<sup>52</sup>.

Makul düzenleme, maddi eşitlik anlayışının bir görünümü olarak 6701 sayılı Kanun kapsamında sadece engelliler bakımından kabul edilmiştir.

---

52 AYM, Sevda Yılmaz Başvurusu, 2017/37627, 02.03.2023, (R.G. 19.07.2023-32253).

Makul düzenleme kavramı 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3.maddesinde de yer almakla birlikte, burada makul düzenlemelerin yapılmaması ayrımcılık yasağının ihlali olarak kabul edilmemiştir<sup>53</sup>. Ancak Karan'ın da ifade ettiği gibi 6701 sayılı Kanun'da, sadece engelliler bakımından değil, diğer temeller bakımından da makul düzenleme yükümlülüğünün getirilmesinin isabetli olacağı söylenebilir<sup>54</sup>.

Varsayılan temele dayalı ayrımcılık, bir gerçek veya tüzel kişinin, 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleyle maruz kalmasını ifade etmektedir. Ayrımcılık yasağının özünde toplumda belli temeller çerçevesinde oluşan önyargının davranışlara yansımalarının engellenmesi olduğu için mağdur söz konusu temellere sahip olmasa da ayrımcı saikle hareket eden birinin davranışının yaptırma bağlanmasının isabetli bir düzenleme olduğunu ifade edebiliriz.

## B. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının Kapsamı

### 1. 6701 sayılı Kanun'a Göre Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağına Uymakla Yükümlü Olanlar

Anayasa'nın 10. maddesinde olduğu gibi 6701 sayılı Kanun'un 3. maddesinde de kişi bakımından bir ayırım yapılmadan "herkes" ifadesi kullanıldığı için hem özel hukuk gerçek ve tüzel kişileri hem de kamu tüzel kişileri eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına uymak zorundadır. Bununla birlikte, Kanun'un 17. maddesinin 4. fıkrasında "*yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz*" şeklinde bir kural bulunmaktadır. Söz konusu kuralda, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ihlali neticesinde TİHEK'e başvuru yapılamayacak haller yer almaktadır. Dolayısıyla maddede sayılanlar eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına uymakla yükümlü olmakla birlikte, bu ilkeyi ihlal ettiklerinde ilgililerin yargı mercilerine başvurma hakkı devam etmektedir. Ancak, özellikle Hakimler Savcılar Kurulu kararları ve Anayasa'nın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler bakımından ilgililerin ücretsiz olan TİHEK'e başvuru yolunun kapatılarak hukuki başvuru yollarının daraltılmasının eleştiriye açık olduğu ifade edilebilir.

53 **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 310.

54 **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 312; Enes **Ersöz**, "Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Makul Uyumlaştırma Kavramı", Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 2, 2020, s. 158.

### a. Yasama Yetkisinin Kullanılmasına İlişkin İşlemler

Yasama yetkisi, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından kanun yapmak için kullanılan bir yetkidir. O halde, bir kanunun eşitlik ilkesini ve ayrımcılık yasağını ihlal ettiği iddiasıyla TBMM aleyhine TİHEK'e başvurulması söz konusu değildir<sup>55</sup>. Bu durumda söz konusu kanun için ancak anayasa yargısı denetimi işletilebilir. TBMM'nin yasama yetkisi dışında idari fonksiyona dahil olan işlemleri de bulunmaktadır. Örneğin, TBMM Genel Sekreterliğinde çalışanların emekliye sevk edilmesi, disiplin soruşturmasına tabi tutulması gibi özlük haklarıyla ilgili işlemlerde ya da başkanlığın idari fonksiyona ilişkin işlemlerinde yasama yetkisi kullanılmamaktadır<sup>56</sup>. Dolayısıyla, TBMM'nin idari fonksiyon dahilinde tesis ettiği işlemlere karşı eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını ihlal ettiği iddiasıyla TİHEK'e başvurulması mümkün gözükmemektedir.

### b. Yargı Yetkisinin Kullanılmasına İlişkin İşlemler

Yargı yetkisi, tarafsız ve bağımsız mahkemelerin uyuşmazlıkları kesin olarak karara bağlaması olarak tanımlanabilir. Yargı yerinin yargılama fonksiyonu çerçevesinde verdiği bir karara karşı TİHEK'e başvuru yolu kapatılmıştır. Bu durumda TİHEK, başvuruların kabul edilemez olduğuna karar vermektedir<sup>57</sup>. Ancak, yargı yerlerinin de yargı yetkisi dışında idari fonksiyona ilişkin işlemleri olduğu için söz konusu işlemler bakımından

---

55 TİHEK, kanun değişikliği talebini içeren başvuruları, inceleme şartlarını taşımadığı için kabul edilemez bulmaktadır. Bkz. TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/244, Karar Numarası: 2024/536, 11.06.2024, (<https://www.tihekgovtr/public/images/kararlar/mhz96d.pdf>); TİHEK 1. Daire, Başvuru Numarası: 2024/278, Karar Numarası: 2024/473, 08.05.2024, (<https://www.tihekgovtr/public/images/kararlar/8psgpu.pdf>).

56 “*Dosyanın incelenmesinden, Türkiye Kalkınma Bankasının ilan panosuna davacı hakkında hakaretler içeren 13.1.1993 tarihli bir basın bülteni asıldığı, TBMM Başkanlığı'na Ankara Milletvekili ... tarafından söz konusu basın bülteninin ilan sebebini ihtiva eden yazılı soru önergesinin verildiği, bu soru önergesinin Kalkınma Bankasından sorumlu Devlet Bakanı ... tarafından cevaplandırıldığı ve Meclis tutanaklarına geçirildiği gibi TBMM Başkanlığı'nın internet sitesinde de yayımlandığı, davacı tarafından söz konusu hakaret içeren ifadelerin yer aldığı tutanağın, internet sayfasından kaldırılması istemiyle yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır. Dava konusu TBMM Başkanlığı'nın 'idare' işlevine ilişkin işlemi davacının hukukunu etkileyen bir hukuki tasarruf olup, bu haliyle de iptal davasına konu olabilecek işlemlerdendir.*” Dan. 10. D., E. 2007/7981, K. 2010/6186, 20.07.2010, (Legalbank). Aynı yönde bkz. Dan. 5. D., E. 2005/5627, K. 2007/72, 24.01.2007, (Lexpera).

57 TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/393, Karar Numarası: 2023/430, 24.05.2023, <https://www.tihekgovtr/public/images/kararlar/9pbwcj.pdf>.

TİHEK'e başvuru yapılmasına bir engel bulunmamaktadır. Örneğin, mahkemelerin yazı işleri müdürlüklerinde çalışan personel hakkında tesis edilen naklen atama, disiplin cezası gibi özlük haklarıyla ilgili işlemler idari fonksiyon kapsamındadır<sup>58</sup> ve bu işlemlere karşı eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını ihlal ettiği iddiasıyla TİHEK'e başvurulabilir.

### c. Hakimler ve Savcılar Kurulu Kararları

Hakimler ve Savcılar Kurulu (HSK) kararlarına karşı TİHEK'e başvuru yolu kapatılmıştır. 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Kurulu Kanunu'nun 4. maddesinde Kurul'un görevleri sayılmıştır. Bu kapsamda, bakanlığın bir mahkemenin kaldırılması veya yargı çevresinin değiştirilmesi konusundaki teklifleri karara bağlaması ile asli ve idari yargı hâkim ve savcılarının mesleğe kabul edilmesi, atanması, nakledilmesi, geçici yetkilendirilmesi, yükselmesi, kadro dağıtılması, disiplin işleri gibi özlük haklarıyla ilgili işlemlerin tesis edilmesi, Yargıtay ve Danıştay'a üye seçmek Kurul'un görevleri olarak belirlenmiştir. Yine, 4. maddenin son fıkrasında Kanunlarda açıkça Bakanlığa verilenler dışında kalan hâkim ve savcılarının tüm özlük işlerinin Kurul tarafından yerine getirileceği öngörülmüştür. Anayasal idari bir organ olan HSK, çoğunlukla hâkim ve savcılarının özlük işlemleriyle ilgili görevleri yerine getirmekte ve idari işlemler tesis etmektedir<sup>59</sup>.

HSK'nın kararları Anayasa'da da yargı denetimi dışında bırakılmıştır. Anayasa'nın 159. maddesinde "*Kurulun meslekten çıkarma cezasına ilişkin olanlar dışındaki kararlarına karşı yargı mercilerine başvurulamaz.*" kuralı bulunmaktadır. 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Kurulu Kanunu'nun 33. maddesinde Genel Kurulun veya dairelerin kararlarının yargı denetimi dışında olduğu öngörülmüştür. Dolayısıyla, Genel Sekreterliğin, Teftiş Kurulunun ya da Başkanlığın işlemlerine karşı yargı yolu açıktır<sup>60</sup>. Anayasa'nın yargı denetimi dışında bıraktığı söz konusu kararlar

58 İl Han **Özay**, *Günüşiğında Yönetim*, Filiz Kitapevi, İstanbul 2017, s. 417; Ramazan **Çağlayan**, *İdare Hukuku Dersleri*, 11. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023, s. 70; Bahtiyar **Akyılmaz**/Murat **Sezginer**/Cemil **Kaya**, *Türk İdare Hukuku*, 14. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara 2021, s. 75; Dan. 5. D., E. 1995/4416, K. 1996/1911, 17.05.1996, DD., S. 92, 1997, s. 451; Dan. 10. D., E. 2006/6131, K. 2008/4559, 18.06.2008, DD., S. 120, s. 306.

59 Ali **Ulusoy**, *Yeni Türk İdare Hukuku*, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s. 200.

60 Nitekim Anayasa Mahkemesi bireysel başvuruya konu olan bir uyuşmazlıkta, Genel Sekreterliğin kararının incelenmeksizin reddedilmesini mahkemeye erişim hakkının ihlali olarak değerlendirmiştir: "*Kurul kararlarına karşı yargı yolunun (meslekten çıkarma kararları dışında) kapalı olduğunu belirleyen Anayasa'nın 159. madde*

bakımından TİHEK'e başvuru yapılamayacağı düzenlemesi bir yana, yargı denetimine tabi olan kararlarına karşı dahi TİHEK'e başvuru yolunun kapatılması eleştiriyeye açıktır.

İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulan, düzenleyici ve denetleyici bir idari organ olan TİHEK'in, yasama yetkisininin ya da yargı yetkisininin kullanıldığı işlemleri veya kararları denetlemesi mümkün değildir. Ancak, bir idari organ olarak HSK kararlarına karşı başvuru yolunun kapatılması isabetli olmamıştır. Hakimler ve Savcılar Kurulunun yargı denetimine kapalı olanlar da dahil tüm kararlarının eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına uygunluğu bakımından incelenmesinin isabetli olacağı düşünülmektedir. Zira, TİHEK, tesis edilen işlemi idari yargı yeri gibi tüm unsurları bakımından incelememekte, yalnızca başvurana hakkında ayrımcılık yapıp yapılmadığını denetlemektedir. Ayrımcı bir muamelenin varlığına kanaat getirirse ihlal kararıyla birlikte idari yaptırım uygulayabilir ya da tarafların uzlaşmasını sağlayabilir. İdari yaptırım kararı verilmesi ihtimalinde bu kararın iptali için dava açılması halinde de yargı yeri,

---

*hükümünü yasal düzeyde somutlaştıran 6087 sayılı Kanun'un 33. maddesinde, meslekten çıkarma dışında kararlarına karşı yargı yolunun kapalı olduğu belirtilen birimler Genel Kurul ve daireler olarak ifade edilmiştir. Kurul kararlarına karşı yargı yolunun bir istisna dışında kapalı olduğunu belirleyen bu hükümde Genel Sekreterlik zikredilmemiştir. Bu bağlamda gerek Kurula ilişkin görev, yetki ve teşkilatı düzenleyen hükümler gerekse Kurul kararlarına dair yargı yoluna ilişkin istisnayı belirleyen kurallar dikkate alındığında kategorik olarak Genel Sekreterlik tarafından tesis edilen her türlü işleme karşı yargı yolunun kapatılmadığı Genel Kurul veya dairelerin kararına dayalı olarak tesis edilen işlemler ile Genel Kurul veya dairelerin kararlarına hazırlık mahiyetinde olan işlemlerin yargı denetimine kapalı olduğu anlaşılmaktadır.*

*Başvuru konusu olayda dava konusu işlem, evraktan örnek verilmesi talebinin Genel Sekreterlik tarafından reddine ilişkin bir tasarruftur. Genel Sekreterlik makamı tarafından talebin reddine dair işlem başvurucaya bildirilirken, işleme karşı idari yargı yoluna başvurabileceği dahi ifade edilmiştir. Bu süreçte başvurucaunun evrak talebine dair karar organları olan Genel Kurul veya daireler tarafından bir karar alınmadığı görülmektedir. Ancak Mahkeme, ortada Kurul (Genel Kurul veya daireler) tarafından alınmış bir karar bulunmamasına ve salt Genel Sekreterlik tarafından tesis edilen idari işlemlerin yargı denetimine kapalı olduğunu belirleyen açık bir kanun hükmü bulunmamasına karşın davayı incelenmeksizin reddetmiştir. Bu bağlamda; Mahkemenin verdiği incelenmeksizin ret kararı ile mahkemeye erişim hakkına yaptığı müdahalenin kanunilik unsurunu taşımadığı sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan gerekçelerle başvurucaunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir." AYM, Seyfullah Çakmak Başvurusu, 2018/14529, 15.12.2020, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/14529>).*

idari yaptırım kararının hukuka uygunluğu beş unsur bakımından incelenecektir. Bir başka deyişle, yargı yeri doğrudan verilen disiplin cezasının hukuka uygunluğunu değil, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlali olan idari yaptırımın hukuka uygunluğunu denetleyecektir. Her disiplin cezasının sebebi ayrımcı bir muamele olmadığı için, Anayasa'nın 159. maddesine göre yine HSK'nın kararları yargı denetim dışında kalacaktır.

İdarenin her türlü işlem ve eyleminin insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde hukuka uygunluğunun denetimini yapan bir diğer düzenleyici ve denetleyici kurum Kamu Denetçiliği Kurumu'dur. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun 5. maddesinde Kurum'un görev alanına dahil edilmeyenler, yargı ve yasama yetkilerinin kullanılması ile Türk Silahlı Kuvvetlerinin sırf askeri nitelikteki faaliyetleri olarak sıralanmıştır. Dolayısıyla HSK'nın kararlarının hukuka uygunluğunun Kamu Denetçiliği Kurumu bakımından incelenmesi mümkündür. Bu farklılığın, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun yalnızca tavsiye niteliğinde kararlar alabilmesine karşılık, TİHEK'in idari yaptırım kararı verebilmesinden kaynaklandığı düşünülebilse de doğrudan insan haklarına ilişkin bir hassas alanı düzenleyen ve denetleyen TİHEK'in, HSK'nın hakimler ve savcılar hakkında tesis ettiği işlemleri eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlali kapsamında denetlemesinin hukuk devleti ilkesine uygun olacağı kanaatindeyiz. Aksi durumda, tüm meslek gruplarının eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında ihlal iddiasıyla TİHEK'e başvuru yapabilmemesi mümkünken, hâkim ve savcılar bakımından her ne kadar 6701 sayılı Kanun'da sayılmasa da “meslek” temelinde bir ayrımcılık yapılmış olacaktır.

#### **d. Anayasa'nın Yargı Denetimi Dışında Bıraktığı İşlemler**

Hukuk devletinde yargı denetimi dışında bırakılan işlem olmaması gerekirken, Anayasa'da bazı işlemlere karşı yargı denetiminin yolu kapatılmıştır. 6701 sayılı Kanun'un 17. maddesinde de yargı denetimi dışında bırakılan işlemlerin eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında TİHEK denetimine tabi olamayacağı belirtilmiştir. Anayasa'da yargı denetimi dışında bırakılan konular Anayasa'nın 59., 125. ve 159. maddelerde düzenlenmiştir.

Anayasa'nın 59. maddesinin 3. fıkrasında “*Spor federasyonlarının spor faaliyetlerinin yönetimine ve disiplinine ilişkin kararlarına karşı ancak zorunlu tahkim yoluna başvurulabilir. Tahkim kurulu kararları kesin olup bu kararlara karşı hiçbir yargı merciine başvurulamaz.*” kuralı, 125. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “*Yüksek Askeri Şuranın terfi işlemleri ile kadrosuzluk nedeniyle emekliye ayırma hariç her türlü ilişik kesme ka-*

rarlarına karşı yargı yolu açıktır” kuralı ve 159. maddesinin 10. fıkrasında “Kurulun meslekten çıkarma cezasına ilişkin olanlar dışındaki kararlarına karşı yargı mercilerine başvurulamaz.” kuralı bulunmaktadır.

Anayasa’nın mezkûr maddelerinde yer alan konulara ilişkin yargı mercilerine başvurulamayacağı öngörülmüştür. Bunun haricinde idarelerin bu kararlara karşı başvuru yapılabilecek bir denetim mekanizmasını kendi içinde kurması mümkündür. Nitekim, 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Kurulu Kanunu’nun 33. maddesinde yargı denetimine kapalı olan dairelerin kararlarına karşı önce ilgili daireden yeniden inceleme talep edilebileceği, sonra ise genel kuruldan yeniden inceleme talep edilebileceği belirtilmiştir. Aynı şekilde, yargı merci niteliğinde olmayan başka bir idari kurum tarafından bu kararların incelenmesinde hukuki bir engel olmadığı düşünülmektedir. Zira eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, insan haklarının vazgeçilemez ilkelerinden biridir. Hukuk devletinde insan hakları, pozitif hukuk normlarında yazılı metinlerden ibaret olmayıp, önemli ilkelerle desteklenmiş ve tüm kurum ve kuruluşlar tarafından saygı gösterilen değerler olmalıdır. Bu nedenle de kendisine önemli bir görev verilen TİHEK’in görev alanının olabildiğinde geniş olması ve yargı denetimi dışında bırakılan işlemlerin dahi eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı çerçevesinde incelenmesi gerektiği, kanunda yapılacak bu yönde bir değişikliğin isabetli olabileceği kanaatindeyiz.

## 2. 6701 Sayılı Kanun’un Ayrımcılık Temelleri Bakımından Kapsamı

6701 sayılı Kanun’da yer alan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, Anayasa’nın ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin ilgili hükümlerinde yer alan temeller konusunda farklılık taşımaktadır. 6701 sayılı Kanun’un 3. maddesinin 2. fıkrasında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu hükümde sayılan ayrımcılık temellerinin farklı muamele açısından haklı ve objektif bir gerekçe olmadığı sürece eşitlik ilkesini ihlal edeceği öngörülmüştür. Nitekim ayrımcılık türlerine ilişkin Kanun’un 2. maddesinde bulunan tanımların hepsinde bu Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine atıf yapılmaktadır<sup>61</sup>. Dolayısıyla, bu temeller dışında herhangi bir başka saikle yapılan farklı uygulamalar ise 6701 sayılı

---

61 Örneğin, “Ayrı tutma: Kişilerin bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumunu;



Kanun kapsamında ayrımcılık yasağının ihlali olarak görülmemekte ve bu temellerden birine dayanmayan başvurular hakkında kabul edilmezlik kararı verilmektedir<sup>62</sup>. Örneğin, mobbing olarak da adlandırılan işyerinde yıldırma, “*Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ... ifade eder*” şeklinde tanımlanmıştır. Oysa bir idarede çalışan personel, sanata düşkün olduğu için, sosyal olduğu için ya da diğerlerinden daha başarılı olduğu için de yıldırılmaya maruz kalabilir. Nitekim yargı yerleri, herhangi bir temel aramadan kişinin maruz kaldığı yıldırılmaya yönelik uygulamalarda tazminat ödenmesine karar vermektedir<sup>63</sup>. Sözleşme

*Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi,*” ifade eder.

- 62 “6701 sayılı Kanun’da, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Anılan temeller dışında bir temele dayanılarak veya herhangi bir temele dayanılmaksızın ayrımcılık iddiasında bulunulan haller, Kanun kapsamı dışında kalmaktadır. Bu doğrultuda başvuru dilekçesi ve ekleri incelendiğinde, başvuranın homoseksüel çift oldukları gerekçesiyle eğlence mekanına kabul edilmemelerinin ayrımcılık olduğu iddiasının Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerinden herhangi birine dayanmadığı tespit edilmiştir. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuranın dilekçesinin Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerine dayandırılmaması ve yapılan inceleme ve araştırmada Kanun’da belirtilen herhangi bir ayrımcılık temeli ile ilişkisinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.” TİHEK, 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/255, Karar Numarası: 2023/418, 24.05.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/gmyj6u.%20y>). Aynı şekilde 6701 sayılı Kanun’da yer alan temellerden birine atf yapmadan yapılan başvurularda kabul edilmezlik kararı verilmiştir. TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/352, Karar Numarası: 2023/364, 02.05.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/lpwo67.%20s>); TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/317, Karar Numarası: 2023/366, 02.06.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/8dck7v.%20c>); TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/721, Karar Numarası:2023/507, 13.06.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/qxtexd.%20b>); TİHEK 1. Daire, Başvuru Numarası: 2023/151, Karar Numarası: 2024/468, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/iy18k9.pdf>); TİHEK 1. Daire, Başvuru Numarası: 2024/94, Karar Numarası: 2024/465, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/09i0ix.pdf>); TİHEK 1. Daire, Başvuru Numarası: 2023/10, Karar Numarası: 2024/474, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/6316sg.pdf>); TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası:2023/152, Karar Numarası: 2024/432, 07.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/f17mop.pdf>).
- 63 Dan. 8. D., E. 2015/10587, K. 2018/351, 05.01.2018, (Legalbank); Dan. 8. D., E. 2008/10606, K. 20120/1736, 16.04.2012, (Legalbank); Dan. 2. D., E. 2020/516, K. 2020/3123, 22.10.2010, (Legalbank).



öğretim öğrencilerin final sınavı sonuçlarına haklı bir neden olmaksızın 20 puan eklemesi eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının ihlali niteliğinde değil midir? Ya da trafik polisinin park yasağı olan yere park eden araçlardan sadece yabancı plakalara trafik cezası kesmesi, diğerlerine kesmemesi doğrudan ayrımcılık değil midir? İdarenin haklı bir nedeni olmaksızın herhangi bir temelle iki benzer kategori arasında farklı uygulama yapması, o temel Kanun'da sayılmamış olsa dahi ayrımcılık yasağının ihlali-dir. Yukarıdaki örnekten devam edecek olursak, öğretim üyesi haklı bir nedeni olmaksızın kız öğrencilerin final sınavı sonuçlarına 20 puan eklerse, erkek öğrenciler sınav sonuçlarına karşı isterlerse doğrudan dava açabilip iptal ettirebilirler, isterlerse de önce TİHEK'e başvuru yaparak söz konusu idare hakkında idari para cezası uygulanmasını talep edebilirler ve sonrasında yine dava açabilirler. Ancak, öğretim üyesi ikinci öğretmenlerin final sınavlarına 20 puan eklediğinde, ikinci öğretim ve örgün öğretim ayırımına ilişkin bir temel 6701 sayılı Kanun'da sayılmadığı için, örgün öğretimlerin sınav sonuçları bakımından ücretsiz olan TİHEK'e başvurulduğu takdirde kabul edilmezlik kararı verilmektedir. Örneğin, avukat olduğu için ve sözleşmenin koşullarına müdahale edebilme ihtimali gerekçe gösterilerek, kendisine kiralık ev gösterilmeyen bir avukatın TİHEK'e yaptığı başvurunun ayrımcılık temellerinden birine dayanmadığı için kabul edilmezlik kararı verilmiştir<sup>66</sup>. “Meslek” temelinde ayrımcılık, Avrupa Güvenlik ve İş birliği Teşkilatı'nın ayrımcılık temellerine ilişkin rehberinde kişisel ya da sosyal statü içinde değerlendirilmektedir<sup>67</sup>. Kişisel ya da sosyal statü, kişinin sahip olduğu ya da sahip olduğu varsayılan karakteri, fiziksel özellikleri, kökeni, mesleği veya toplumdaki konumu olarak korunan bir zemindir<sup>68</sup>. 6701 sayılı Kanun'da kişisel ya da sosyal statü temeline yer verilmediği için, TİHEK meslekle ilgili yapılan başvurular hakkında kabul edilemez kararı vermektedir. TİHEK, yine bir kararında, meslek temelinde ayrımcılığın “servet” temeli kapsamına girip girmediğini değerlendirmiş, ancak somut olayda servet temelinde bir ayrımcılık olmadığı ve başvurunun kabul edilemez olduğu sonucuna ulaşmıştır. Somut olayda, ev sahibinin evini memura kiraya vereceğine ilişkin

66 TİHEK 2. Daire Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1498, Karar Numarası: 2022/784, (<https://www.tihék.gov.tr/public/images/kararlar/w3farl.pdf>).

67 Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), Guide on Discrimination Grounds, E. <https://www.osce.org/skopje/116789>, E.T. 14.09.2023, s. 48.

68 Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), Guide on Discrimination Grounds, E. <https://www.osce.org/skopje/116789>, E.T. 14.09.2023, s. 48.

beyanı, sosyo-ekonomik kıstas olarak değil, kira gelirinin memurluk güvencesinden faydalanarak daha kolay elde edebilme düşüncesiyle sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirilmiştir<sup>69</sup>. Aynı şekilde, bir öğrenciye kiralık ev verilmemesine ilişkin başvuruda da benzer gerekçelerle, başvurunun kabul edilemez olduğuna karar vermiştir<sup>70</sup>. Her iki olayda da memur olmadığı için ya da öğrenci olduğu için başvuranların farklı muameleyle maruz kaldığı açıktır. Gerekçede memurun ya da öğrencinin ekonomik durumundan ziyade kira gelirinin ödenmemesi halinde bunun tahsil edilebilme kolaylığının kıstas olarak kullanıldığını, işçinin ya da öğrencinin yüksek gelirli olabilme ihtimali de olduğundan servet temeli kapsamına girmediği ifade edilmiştir. Zaten bu gibi durumlarda servet temelinden ziyade kişisel ya da sosyal statü temelinde bir ayrımcılık söz konusu olmakta ama 6701 sayılı Kanun'da yer almadığı için ihlal kararı verilmemektedir. Kira bedelinin memurdan tahsil kabiliyetinin kolay olarak değerlendirilmesinin nedeni olarak az da olsa sürekli bir gelirin varlığına işaret edilmiştir. O halde, kira sözleşmesi yapmak isteyen bir öğrenci emekli bir yakını kefil olarak göstermek istediği halde statüden dolayı bir me-

---

69 “Somut olayda başvurana yönelik gerçekleştirilen farklı muamele başvuranın sosyo-ekonomik durumundan ziyade memur sıfatını haiz olmamasından kaynaklanmaktadır. Nitekim söz konusu taşınmazın kiralanmasına ilişkin süreçte kiraya verilecek kişilerin belirli bir gelir durumuna sahip olması gibi bir şart öngörülmemektedir. Zira kira sözleşmelerinde kiralayan tarafın memur veya kamu çalışanı olması talebi, bu statüyü haiz olan kişinin belirli bir yüksek geliri bulunmasından ziyade az da olsa süreklilik arz eden bir geliri olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Bu durumun servet temelinde ayrımcılık olarak değerlendirilebilmesi için kişinin memur statüsü kapsamındaki maddi durumunun, somut olarak veya en azından belirli bir sınır içinde belirlenebiliyor olması gerekmektedir. Ancak herhangi bir parametre belirlenmeden salt memurluk statüsünden kaynaklanan farklı muamelelerin ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilebilmesi, en düşük ücret alan memur/kamu çalışanı ile en yüksek ücret alan memur/kamu çalışanı arasında ciddi ücret farkı olması nedeniyle imkansızdır. Bu sebeple belki yüzlerce farklı kadro ve unvan durumundaki memurların maaşları arasındaki fark göz önüne alındığında; burada aranan memur statüsünü haiz olma şartının belirli bir ekonomik değeri taşımadığı, sadece kiracı tarafından kira sözleşmesinin aslı unsuru olan kira bedelinin ödenmemesi ihtimalinde memur statüsünün sağlanmış olduğu alacağı tahsil edilebilme kabiliyetinin gözetildiği anlaşılmaktadır. Bu sebeplerle somut olayda başvuranın mesleğine yönelik ayırım başvuranın servetine yahut ekonomik statüsüne dayalı olarak bir kısıtlama meydana getirmediğinden başvuruda yer alan iddiaların 6701 sayılı Kanun kapsamında servet temelinde bir ayrımcılık iddiası olarak değerlendirilemeyeceği sonucuna varılmıştır.” TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/480, Karar Numarası: 2022/926 15.12.2022, (<https://www.tihек.gov.tr/public/images/kararlar/wk626d.pdf>).

70 TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1027, Karar Numarası: 2023/273, 23.03.2023, (<https://www.tihек.gov.tr/public/images/kararlar/daex7k.pdf>).

murun tercih edildiği ifade edilse, yine ayrımcılık yapılmadığı ileri sürülemez ancak bu da servet temelinde olmayacağı için 6701 sayılı Kanun kapsamında bir koruma olmayacaktır. Nitekim, kamuda memur değil de işçi statüsünde çalıştığı için taşınmazın kiraya verilmemesine<sup>71</sup> ilişkin başvuru, 6701 sayılı Kanun'da yer alan temeller kapsamında olmadığı için kabul edilemez bulunmuştur.

Uygulamada da kiralık taşınmazın gösterilmesinden önce dahi meslek sorulması ya da çocuk sorulması oldukça sıklaşmıştır. Memurdan alacağı daha kolay tahsil edilebileceği düşüncesi, işçiler, esnafı ya da diğer tüm meslek grupları hakkında kira borcunun ödenmesi ve bunun tahsiline ilişkin ön yargının güçlenmesine sebebiyet vermektedir. Bu anlayış, zamanla ev sahiplerinin sadece memura ya da kamuda çalışana kiralık ev verme ya da bazı bölgelerde sadece kamuda çalışana kiralık ev verme fikrinin yaygınlaşmasına neden olabileceğinden, toplumsal ayrışmanın önünü açabilir.

Anayasa'da örneksene yoluyla sayılmış olan söz konusu temellerin kapsamının Kanun'la daraltılmasının Anayasa'ya aykırılık teşkil ettiği düşünülmektedir. Örneğin, bir kişi, giyim tarzı nedeniyle işyerinde yıldırma maruz kaldığında, TİHEK, Kanun'da sayılan temellerden olmadığı için kabul edilmezlik kararı verdiğinden ücretsiz olan bu denetimden faydalanamamaktadır. Mahkeme nezdinde uğradığı haksızlığı ileri sürebilmesi mümkün olsa da ayrımcılıkla mücadele amacıyla kurulmuş, mahkemelere göre daha kolay erişimi olan bu denetimden kişinin faydalandırılmaması eşitlik hakkının ihlali niteliğindedir. Bir başka ifadeyle, eşitlik ilkesi bir hak olduğu için bu durumlarda kişiler arasında haklı bir gerekçe olmaksızın denetim yollarına ulaşma bakımından ayırım yapıldığı ifade edilebilir. Bu nedenle, 6701 sayılı Kanun'un 3. maddesinde yer alan ayrımcılık temellerinin Anayasa'nın 10. maddesinde ya da Sözleşme'nin 14.

---

71 “Bununla birlikte başvuru, Belediye çalışanı olan başvurana memur olmadığı gerekçesiyle ev kiralanmaması nedeniyle ayrımcılığa maruz kalındığı iddiasına ilişkindir. ... 6701 sayılı Kanun'da, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Anılan temeller dışında bir temele dayanılarak veya herhangi bir temele dayanılmaksızın ayrımcılık iddiasında bulunulan haller, Kanun kapsamı dışında kalmaktadır. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuru konusunun Kanun hükümlerinde yer alan ayrımcılık temellerine dayandırılmaması ve yapılan inceleme ve araştırmada herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.” TİHEK 1. Daire Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1469, Karar Numarası: 2023/105, 24.01.2023, (<https://www.tih.gov.tr/public/images/kararlar/zo2h0u.pdf>).

maddesinde olduğu gibi örnekleyici biçimde sayılmasının hukuka uygun olacağı açıktır. Zira, eşit davranmamanın Kanunda sayılan bu nedenleri, zaman içinde değişime uğrayabileceği için ucunun açık bırakılmasının, ayrımcılıkla mücadele açısından daha isabetli olacağı kanaatindeyiz<sup>72,73</sup>.

### 3. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının Konu Bakımından Kapsamı

6701 sayılı Kanun'un 3. maddesinde yer alan "*herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir*" düzenlemesine göre, hukuken tanınan tüm haklar bakımından genel bir ayrımcılık yasağı öngörülmüştür. Bu hakların hangi konular kapsamında korunacağı da Kanun'un 5. ve 6. maddeleri kapsamında somutlaştırılmaya çalışılmıştır.

6701 sayılı Kanun'un 5. ve 6. maddelerinde ayrımcılık yasağının geçerli olduğu alanlar sayılmıştır. Kanun'un 5. maddesinin birinci fıkrasında "*Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.*" kuralı bulunmaktadır. Düzenlemeye göre, idarenin ya da denetimi altındaki özel hukuk kişisinin sunduğu kamu hizmetlerinden yararlanmada, yararlanmak için başvurmada ya da hizmetler hakkında bilgi almak istemede ayrımcılık yasağına uyulmalıdır. Ayrıca, teknik olarak kamu hizmeti sunmasalar da

72 Mark **Bell**, "The Right to Equality and Non-Discrimination", Edited by Tamarak Herve and Jeff Kenner, Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights- A Legal Perspective, Hart Publishing, Oxford-Portland Oregon 2003, s. 93; **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 250.

73 6701 sayılı Kanun'da ayrımcılık temellerinin ucunun açık bırakılmamasının nedeni olarak "cinsel yönelim" ya da "cinsiyet kimliği" gibi toplumun değerlerinde kabul görmemiş temellerin varlığı olabilir. Oysa, 6701 sayılı Kanun'da ayrımcılık temelleri sınırlı olarak sayılmasaydı dahi makul ve nesnel gerekçe/haklı gerekçe bulunduğu için tereddütlü temeller bakımından da eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği sonucuna varılabilirdi. Nitekim Kanun'un TBMM'nin ilgili komisyon görüşmelerinde de söz konusu temellerin olmamasına ilişkin itirazlar yapılmıştır. Bkz. **Elverdi**, s. 110; Zehra **Odyakmaz**/Bayram **Keskin**/Yusuf **Deniz**, "6701 Sayılı TİHEK Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 7, 2016, s. 744-746.

kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ya da düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile toplumun bir ihtiyacını karşılamaya yönelik faaliyette bulunan gerçek ve tüzel özel hukuk kişileri de yaptıkları faaliyetler bakımından ayrımcılık yasağına uymak zorundadır. Bu kapsamda, etnik kökeni farklı olan bir öğrencinin sadece bu nedenle okula kabul edilmemesi gibi bir şarküterinin de sırf etnik köken nedeniyle ürününü satmaması eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına aykırı olacaktır. Bunun haricinde, herhangi bir temel olmadığı ve olağanüstü şartlar oluşmadığı sürece sözleşme özgürlüğü çerçevesinde satıcı bir ürününü satmaya zorlanamaz. Ancak, ayrımcılık yapılması bazı temeller çerçevesinde insan onurunu zedeleyen bir uygulama olduğu için değerler terazisinde insan onurunun sözleşme özgürlüğünden ağır geldiğini ifade edebiliriz.

5. maddenin ikinci fıkrasında hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesi aşamalarında makul düzenlemelerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir. 5. maddenin üçüncü fıkrası, idareler ile gerçek ve tüzel özel hukuk kişilerinin taşınır ve taşınmazlarıyla ilgili kira ve satış işlemlerinin eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına uygun olması gerektiği belirtilmiştir. Bu çerçevede belediyeye ait bir dükkânın kiralınmasında ayrımcılık yasağı ihlali yapılamayacağı gibi özel hukuk kişisi de kendine ait bir konutu kiraya verirken ayrımcılık yapamayacaktır. Yine dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üyelikle ya da bunların faaliyetleriyle ilgili işlemlerinde ayrımcılık yapılamayacağı 5. maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir.

6701 sayılı Kanun'un 6. maddesinde ise hem kamu tüzel kişisi hem de özel hukuk kişisi bakımından iş ilişkisinin başlamadan önceki bilgi edinme, başvuru gibi aşamalar da dahil olmak üzere iş ilişkisinin her aşamasında ayrımcılık yasağına uyulacağı öngörülmüştür.

### III. EŞİTLİK İLKESİNİN VE AYRIMCILIK YASAĞININ İHLALİNE İLİŞKİN UNSURLAR

AİHM başta olmak üzere yargı yerleri ve TİHEK, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediği değerlendirilirken söz konusu ihlal iddiasını birtakım testlerden geçirmektedir. Bu kapsamda, benzer durumdaki kişiler arasında nesnel ve makul bir neden olmadan farklı muamele yapılıp yapılmadığı incelenmektedir. Dolayısıyla öncelikle başvuran ile mukayese edilebilir koşullara sahip başkalarının olup olmadığı, daha sonra farklı bir muamelenin yapılıp yapılmadığı, yapıldıysa bunun nesnel ve makul nedeninin bulunup bulunmadığı irdelenmektedir.

### A. Kişilerin Mukayese Edilebilir Koşullarının Olması (Durumlarda Benzerlik)

Ayrımcılık yasağının ihlal edilebilmesi için birbirleriyle mukayese edilebilir koşullara sahip iki ya da daha fazla taraf olması gerekmektedir<sup>74</sup>. AİHM, başvuru konusu edilen durum ile kıyaslanan durumun farklı veya eşit olup olmadığını test etmektedir. Ancak, tarafların koşullarının tam anlamıyla aynı olması aranmamaktadır. İki tarafın hangi özelliklerinin karşılaştırılabilir olacağına ilişkin AİHM'nin tek bir standart ortaya koyamadığı ve bazen durumlarda benzerlik testini atlayarak haklı bir neden olup olmadığını incelediği ileri sürülmektedir<sup>75</sup>. Tacizde olduğu gibi ayrımcılık türlerinden bazılarında karşılaştırma yapılabilecek bir durum olmadığı için de bu koşulun aranmadığı ya da aranmasına gerek olmadığı ifade edilebilir<sup>76</sup>. Kişilerin mukayese edilebilir koşullarının olması daha çok doğrudan ve dolaylı ayrımcılık türlerinde incelenen bir koşuldur.

Başvuru sahibiyle kıyaslanan kişi arasında test edilecek benzerliğin onların doğrudan maddi alandaki özellikleri olmadığı açıktır. Bir başka deyişle, kişinin mesleği, geliri, sosyal yaşantısı her durumda bu testin doğrudan kriteri değildir. Örneğin, bir taşınmazın sadece memurlara kiralanabileceğine ilişkin ilana karşı başvuru yapan bir işçinin başvurusu sırf, meslek, gelir ya da sosyal yaşantı gibi kriterler üzerinden değerlendirilemez. Bu nedenle, iki taraf arasındaki mukayese edilebilir koşullar o kişilerin ya da grupların kişisel ya da sosyal statülerinde aranmamalıdır. Kıyaslama yapılması gerekenin, kişinin talep ettiği ya da yükümlü kılındığı uyumsuzluk konusunun koşullarını karşılayabilme durumu olduğunu ileri sürebiliriz. Daha açık bir ifadeyle, uyumsuzluk konusunun koşulları karşısında tarafların “hukuki durumu” benzer ise mukayese edilebilir olduğunu kabul edebiliriz. Statüler, tek başına doğrudan bir kriter olmasa da karşılaştırılabilirlik testi yapılırken yardımcı kriter olarak başvurulabilir. Örneğin, memur ve öğrenci farklı statülerde

---

74 **Eren**, s. 451. Şekli eşitlik ilkesinin eleştirilen yönü olan aynı durumda olan iki tarafın bulunmasına odaklanılmasının, eşitlik ilkesinin eşitsiz sonuçlara yol açtığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Çoğu zaman da aynı durumda başka birinin olmayışının karşılaştırma yapılabilmesini olanaksız kıldığı için aynı durumdakilere aynı muameleyi tespit etmekten ziyade, farklılık ya da dezavantajlılık taşıyan sonuçlara odaklanmanın daha isabetli olacağı ileri sürülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 38-43. AİHM belki de bu nedenle “durumlarda benzerlik” kistasının üzerine eğilmek yerine muamelenin dezavantajlı bir sonuca neden olup olmadığını araştırmayı tercih etmektedir.

75 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 278; **Harris ve diğerleri**, s. 743.

76 **Karan**, Ayrımcılık Yasağı, s. 270.



olmasına rağmen, her ikisi de konutu kiralamak için gerekli olan depozito, peşinat gibi sözleşmenin koşullarını karşılayabilecek durumda ise iki tarafın da kira sözleşmesinin tesisi bakımından mukayese edilebilir durumları olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, kira sözleşmesinin tesisi bakımından hem memurun hem de öğrencinin hukuki durumu benzerdir. Diğer bir örnek, iş ilanında sadece erkeklerin başvuru yapılabileceği açıklaması yapılması varsayımında, başvuru yapacak olan kadının erkekten farklı bir sosyal statüsü ya da hukuki statüsü olabilir. Ancak bu karşılaştırılabilir durumlarının olmadığı anlamına gelmez. Zira, söz konusu iş pozisyonunun şartlarını her ikisi de sağlıyor ise durumlarının benzer olduğu sonucuna varabiliriz. Nitekim TİHEK, koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonuna sadece erkek adayların başvurabileceğine dair ilana karşı yapılan başvuruda, işe alınması için sayılması gereken niteliklere, kadın adayın da sahip olduğunu ve pozisyon kadın adaylara da açılsaydı başvurabileceğini ifade etmiştir<sup>77</sup>. Burada TİHEK, başvuranın iş pozisyonundaki niteliklere sahip olduğunu belgelendirmesine rağmen tercih edilmemesini 6701 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre ayrımcılık yapıldığına dair kuvvetli emarelerin ortaya çıkması olarak kabul etse de açıkça ifade etmemekle birlikte erkek aday ile kadın adayın mukayese edilebilir koşullarının olduğu sonucuna da ulaştığını düşünüyoruz. Danıştay da KPSS-204/2 ve Ek Yerleştirme Tercih Kılavuzunun 252 kodunda yer alan ve Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatına mühendis kadrosuna yapılacak atamalar için “cinsiyeti erkek olmak” ibaresini içeren düzenlemeyi mesleğin icrası için gerekli olan diplomanın hem erkeğe hem de kadına aynı yetkiyi verdiği gerekçesiyle cinsiyet ayrımcılığının eşitlik ilkesini ihlal ettiği kararını vermiştir<sup>78</sup>.

77 TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/874, Karar Numarası: 2022/941, 29.12.2022 (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/e3btaf.pdf>). “Bu bağlamda, herhangi bir kurumda koruma ve güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için birtakım şartların sağlanması ve bunun sonucunda verilecek olan özel güvenlik görevlisi kimlik kartına sahip olunması gerektiği görülmektedir. Başvuran, dosyaya bu gereklilikleri yerine getirdiğini, koruma ve güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için aranan niteliklere sahip olduğunu ve başvuruya konu pozisyon kadın adayların istihdamına da açılmış olsaydı bu ilana başvuru yapma hakkı olacağını gösteren belgeleri sunmuştur.”

78 “Anayasanın yukarıda yer verilen hükümlerinden de anlaşılacağı üzere, herkes cinsiyet yönünden kanun önünde eşittir. Aynı hukuksal durumda bulunan kişiler arasında cinsiyet farklılığının hukuksal eşitsizliğe gerekçe olabileceği kabul edilemez. Bir yüksek öğretim lisans programına devam edilerek alınan mezuniyet diploması; diplomaya hak kazanan kişinin mesleği her koşulda yerine getirmeye hak kazandığını göstermektedir. Kamu hizmetine girilmedi cinsiyet ayrımcılığına dayalı engelleyici yönde getirilen koşullar eşitlik ilkesine aykırı olacağı gibi, işlevselliği kalmayan

Danıştay, bu kararında mühendis kadrosuna atanmak için gerekli olan koşulun (diploma ve puan) erkeklerin yanında kadınlar tarafından da karşılandığını belirterek aslında hukuki durumlarının benzer olduğunu kabul etmiştir. Aynı şekilde, bir gebe kadın ile gebe olmayan kadının iş başvurusu yapması halinde fiziki olarak sahip oldukları farklılıklardan ziyade, işin koşullarını sağlama bakımından durumlarının benzer olduğu söylenebilir.

Bir yükümlülüğe tabi olmak bakımından durumlardaki benzerlik testini yine yükümlülüğün koşulları çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir. Örneğin, vergi yükümlülüğü açısından düşük geliri ile yüksek gelirden aynı verginin alınması eşitlik ilkesine aykırılık olacağından, gelir oranında vergi alınması gerekir. Burada kişinin maddi durumunun kıstas olarak alınmasının nedeni de yükümlülüğünün konusu gelir olduğu içindir<sup>79</sup>.

Danıştay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta açık öğretim adalet ön lisans mezunları ile örgün öğretim adalet ön lisans mezunlarının dikey geçiş sınavında farklı kontenjanlara sahip olmasının aynı hukuki durumdakilere farklı muamele edilmesi niteliğinden olduğundan eşitlik ilkesine aykırı olduğuna karar vermiştir<sup>80</sup>. İdarenin, adalet meslek

---

*meslek ünvanlarının dolaylı olarak kişilerin elinden alınması suretiyle hak kaybına yol açacaktır.*" Dan. 12. D., E. 2004/4382, K. 2006/539, 22.02.2006, (Legalbank).

79 Nitekim Anayasa Mahkemesi de otomobil ve oto yedek parça ticaretiyle uğraşan bir şirkete, gerçeğe aykırı satış yaparak özel tüketim vergisi kaybına neden olduğu gerekçesiyle yapılan üç kat vergi zıyaı cezalı ÖTV tarhiyatına karşı yapılan başvuru da mükellefi olunan verginin koşullarını sağlama bakımından benzer bir değerlendirme yapmaktadır: *"Buna göre aynı sektörde faaliyet gösteren ve ÖTV mükellefi olan, itiraz konusu yapılan vergi incelemesine tabi tutulan, bir kat vergi zıyaı cezası kesilen şirketler ile üç kat vergi zıyaı cezası kesilen başvuru Şirketin karşılaştırma yapmaya müsait olacak şekilde 'benzer durumda' olduğu açıktır. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden benzer durum tespit edilebildiğinden aynı vergi incelemesine tabi tutulan mükellefler somut olay bağlamında 'kıyaslanabilir' durumdadır."* AYM, Reis Otomotiv Ticaret ve Sanayi A.Ş. Başvurusu, 2015/6728, 01.02.2018, paragraf 87, (R.G. 07.03.2018-30353).

80 *"Danıştay Sekizinci Dairesinin 4.2.2015 günlü, E:2014/6621, K:2015/450 Sayılı kararıyla; Anayasa'nın 10. maddesi, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 7. maddesinin ( e ) ve ( ı ) bentleri ile 45. maddesi, 6114 Sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 7. maddesinin 1. fıkrası, Meslek Yüksekokulları ve Açıköğretim Ön Lisans Programları Mezunlarının Lisans Öğrenimine Devamları Hakkında Yönetmelik'in 5. maddesi ve Açık Yükseköğretim Yönetmeliği'nin 13. maddesi hükümlerinde, açıköğretim önlisans mezunlarının lisans programlarına dikey geçiş başvuruları sırasında örgün meslek yüksekokulları mezunlarından farklı bir değerlendirmeye tabi tutulacağına dair olarak, açıköğretim önlisans mezunlarının aleyhine herhangi bir kısıtlayıcı*

yüksekokulu mezunları ile açık öğretim adalet ön lisans mezunlarının aldıkları eğitimin farklı olması nedeniyle aynı durumda olmadıklarını ileri sürmesine rağmen, Danıştay, idarenin sorumluluğundan olan fiiliyattaki durum yerine, hukuki duruma göre hareket etmiş ve aynı hukuki durumda olanlara yapılan farklı muameleyi eşitlik ilkesinin ihlali olarak görmüştür. Adalet meslek yüksekokul mezunları ile açık öğretim adalet ön lisans mezunların mukayese edilebilir koşulları olup olmadığını uyuşmazlık konusunun özellikleri ya da şartları bakımından değerlendirmek gerekmektedir. Aksi halde idarenin de ileri sürdüğü gibi bu iki grubun koşullarının aynı olmadığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Ancak, olayda uyuşmazlığın konusu dikey giriş sınavında açık öğretim adalet ön lisans mezunları aleyhine daha az ayrılan kontenjanlara ilişkindir. Genel bir sınav olan dikey geçiş sınavında aynı soruları cevaplayıp, aynı puanları alarak öğrencilerin yeterlilikleri tespit edilebildiğinden, bu sınavı kazanmak bakımından iki tarafın da durumlarında benzerlik olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim Danıştay'ın fiiliyattaki duruma değil de hukuki duruma göre hareket etmesinin nedeni budur.

Anayasa Mahkemesi, üniversite hastanesinde uzman doktor olarak görev yapan ve nöbet tuttuğu halde nöbet ücreti alamayan doktorun başvurusunu incelerken, nöbet hizmetini yerine getirip ücretini de alan personelleri tespit etmiş ve bunların kıyaslanabilecek şekilde benzer

---

*düzenlemeye yer verilmediği gibi, aksine, Açık Yükseköğretim Yönetmeliği'nin 13. maddesinde, bunların eşit hak ve yetkilere sahip oldukları belirtilmiş olduğundan, açıköğretim adalet önlisans mezunlarının hukuk fakültelerine dikey geçiş sırasında tercih edebilecekleri kontenjan sayısında kısıtlama getirilmesine dair davaya konu Kılavuz düzenlemelerinin, üst hukuk normlarına aykırı olduğu; öte yandan, adalet meslek yüksekokulu mezunları ile açıköğretim adalet önlisans mezunlarının başvurabilecekleri hukuk fakültesi kontenjanları arasında ayırım yapılarak, açıköğretim adalet önlisans mezunlarının daha az sayıda kontenjan için başvuru yapabileceğine dair düzenlemenin, 2547 Sayılı Kanun'un 7. maddesinin (1) bendi ile 6114 Sayılı Kanun'un 7. maddesinin 1. fıkrasında da belirtilen fırsat eşitliği ilkesine de aykırı olduğu; bununla birlikte, her ne kadar davalı idarece, adalet meslek yüksekokulu mezunları ile açıköğretim adalet önlisans mezunlarının aldıkları eğitimin aynı olmaması sebebiyle eşit durumda bulunmadıkları belirtilmekte ise de, idarenin sorumluluğunda olan fiiliyattaki uygulamalara dair bu durumun düzeltilmesi adına, hukuksal olarak eşit durumda bulunan kişiler arasında eşitlik ilkesine aykırı düzenleme yapılması hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğundan, bu iddiaya itibar edilmediği; bu durumda, aynı hukuksal durumda bulunmalarına ve aynı sınava girmelerine rağmen, dikey geçiş sınavında açıköğretim adalet önlisans mezunları ile örgün öğretim adalet önlisans mezunları için ayrı kontenjanlar belirlenmesine dair davaya konu düzenlemede hukuka, kamu yararına ve eşitlik ilkesine uyarlık bulunmadığı gerekçesiyle, dava konusu işlemin iptaline karar verilmiştir." DİDDGK, E. 2015/2967, K. 2015/3161, 30.09.2015, (Legalbank).*

durumda oldukları sonucuna varmıştır<sup>81</sup>. Kararda açıkça ifade edilmese de buradaki ölçüt, talep edilen ücretin koşullarını uzman doktorun da diğerlerinin de yerine getirmesi, dolayısıyla hukuki durumlarında benzerlik bulunmasıdır. Yine Anayasa Mahkemesi, görme engelli bir bireyin, yazılması gereken bir ifadeyi yazamaması ve banka personelinin de çözüm üretmemesi sonucunda krediyi kullanamadığı olayda, kredi sözleşmesi yapabilme koşullarını sağlama bakımından görme engelli bireyin ve kredi kullanmak isteyen diğer kişilerin durumlarının aynı olduğunu ifade etmiştir<sup>82</sup>.

Sonuç olarak, mukayese edilebilir koşulların olup olmadığını tespit edebilmek için, başvuran tarafından talep edilen ya da başvuranın yükümlüsü olduğu konunun özelliklerini ya da koşullarını sağlayabilmelerini kıyaslamak gerektiğini ifade edebiliriz. Her iki taraf da o uyumsuzluk konusu olan şeyin koşullarını ya da özelliklerini karşılayabilecek/sağlayabilecek durumdaysa, mukayese edilebilir özellikleri olduğunu söyleyebiliriz. Bu aşamadan sonra farklı muamele ile nesnel ve makul bir gerekçenin olup olmadığı incelenmelidir.

## B. Farklı bir Muamelenin Olması

Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğine ilişkin değerlendirmede karşılaştırılabilir iki taraf olduğu tespit edildikten sonra farklı muamele olup olmadığı incelenmektedir. Farklı muamele, 6701 sayılı Kanun'un 2. maddesinde ayrı tutma adı altında "*kişilerin bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumu*" olarak tanımlanmıştır. Kanun'da yer alan eylem ya da eylemsizlik ifadesi, kamu tüzel kişilerinin ya da özel hukuk kişilerinin bir davranışı, hareketi ya da tam tersi olarak hareketsizliği anlamına gelmektedir. Ancak, farklı muamele, işlemler yoluyla da yapılabildiğinden Kanun metninde işlem ifadesinin de yer alması gerektiğini ifade edebiliriz. Nitekim, idareler

---

81 AYM, Tevfik İlker Akçam Başvurusu, 2018/9074, 03.07.2019, paragraf 49, (R.G. 02.09.2019-30850).

82 "*Somut olay bağlamında ilk tespit edilmesi gereken husus, başvurusunun kredi kullanmak isteyen diğer kişilerle kıyaslanabilir ve benzer durumda olup olmadığıdır. Başvurusunun belirli oranda bir kredi limitine sahip olduğu banka tarafından kabul edilmiş ve kredi işlemleri başlatılmıştır. Başvurusunun kredi kullanamamasının sebebi, kredi sözleşmesine yazılması gereken bir ifadeyi görme engelli olması nedeniyle yazamaması ve banka personeli tarafından bu hususta bir çözüm üretilmemesidir. Bu itibarla başvurusunun görme engelli olması dışında kredi kullanmak isteyen diğer bireylerle benzer durumda olduğu açıktır.*" AYM, Sevda Yılmaz Başvurusu, 2017/37627,02.03.2023, paragraf 62, (R.G. 19.07.2023-32253).

düzenleme yaparken benzer durumdaki grupları ya da kişileri kapsam dışı bırakıp eksik düzenleme; kapsama farklı durumu olanları da alarak aşkın düzenleme yapabilmektedir.<sup>83</sup> Örneğin, TİHEK'in eksik düzenleme bulunduğu sonucuna ulaştığı bir uyuşmazlığa<sup>84</sup> göre, Ücretsiz ve İndirimli Seyahat Kartları Yönetmeliği'nin 3. maddesinde şehir içi toplu taşıma hizmetleri tanımlanırken, taksi, taksi dolmuş, rekreatif, turistik ve servis amaçlı kullanılan araçlar bu tanıma dahil edilmemiştir. Nitekim mezkûr Yönetmeliğin 4. maddesinde ücretsiz seyahat hakkından yararlanacak kişilerin, demiryolları ve denizyollarının şehir içi ve şehirlerarası hatlarından, belediyelere, belediyeler tarafından kurulan şirketlere, birlik, müessese ve işletmelere veya belediyeler tarafından yetki verilen özel şahıs ya da şirketlere ait şehir içi toplu taşıma hizmetlerinden ücretsiz yararlanabileceği ifade edilmiş, yine taksi, taksi dolmuş, rekreatif, turistik ve servis amaçlı araçlar bu kapsamda sayılmamıştır. Dolayısıyla, Yönetmeliğin 4. maddesine göre harp ve vazife malulü birinin şehir içinde otobüsten ücretsiz yararlanırken, dolmuştan ücretsiz yararlanamaması ya da sadece dolmuşların hizmet verdiği bir yerleşim biriminde oturan bir malulün toplu taşımayı ücretsiz olarak kullanamaması eşitlik ilkesini zedelemektedir.

### C. Nesnel ve Makul Gerekçelerin Bulunmaması

İki taraftan birine yapılan farklı muamelenin eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını ihlal etmesi için, bu farklı muamelenin nesnel ve makul bir gerekçesinin bulunmaması gerekmektedir. AİHS'nin 14. maddesinde nelerin nesnel ve makul gerekçe olacağına ilişkin bir düzenleme olmadığı için, AİHM önüne gelen uyuşmazlıkların

83 Eren, bu durumu kanunlar üzerinden örneklendirmiş ve kanunların eksik ve aşkın düzenleme yapabildiğini ifade etmiştir. **Eren**, s. 453.

84 “Başvuruya konu olayda, Ücretsiz veya İndirimli Seyahat Kartları Yönetmeliği ile Ücretsiz Seyahat Kapsamında Yapılacak Gelir Desteği Ödemesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 3'üncü maddelerinde şehir içi toplu taşıma hizmetleri tanımlanırken dolmuş hariç tutulduğundan dolmuş şoförlerinin yönetmeliklere uygun davrandığı görülmektedir. Ancak Polatlı'da olduğu gibi ülkemizin bazı yerleşim yerlerinde toplu taşıma hizmetinin yalnızca dolmuşla verildiği göz önünde bulundurulduğunda, Yönetmelik hükümleri engelli vatandaşlarımızın ücretsiz ulaşım hizmetinden yararlanamaması sonucunu doğuracaktır. Bu bağlamda, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan ilgili yönetmelik hükümlerinde, toplu taşıma hizmetinin dolmuşları da kapsayacak şekilde genişletilmesine yönelik değişiklik yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir”. TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1190, Karar Numarası: 2023/307, 13.04.2023, (<https://www.tih.gov.tr/public/images/kararlar/i3dd6c.pdf>).

özelliklerine göre değerlendirme yapmaktadır<sup>85</sup>. Bir başka ifadeyle, somut olaya ve temellere göre nesnel ve makul gerekçe kavramını yorumlamaktadır. Bu kapsamda bazı temellere ilişkin öne sürülen geniş kapsamlı nedenleri nesnel ve makul gerekçe olarak kabul ederken, cinsiyet, ırk, etnik köken gibi bazı temellerde ise daha güçlü nedenler aramaktadır<sup>86</sup>. Aynı şekilde, Anayasa'nın 10. maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3. maddesinde de açıkça nesnel ve makul nedenler gösterilmemiştir. Dolayısıyla, AİHM'nin nesnel ve makul gerekçeye ilişkin değerlendirmelerinin Anayasa Mahkemesi ve TİHEK bakımından yol gösterici olduğunu söyleyebiliriz.

AİHM, nesnel ve makul gerekçeyi iki açıdan incelemektedir<sup>87</sup>. Önce, farklı muamelenin meşru bir amacı olup olmadığı, sonra bu amaca ulaşmak için başvurulmuş aracın orantılı olup olmadığı değerlendirilmektedir<sup>88</sup>. Anayasa Mahkemesi de meşru amaç yerine haklı gerekçe ifadesini kullanmakta<sup>89</sup> ve kararlarında AİHM'nin meşru amaç ve orantılılık ölçütlerine atıf yapmaktadır<sup>90</sup>. O halde, farklı muamelenin eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını ihlal etmemesi için meşru bir amacının olması ve bu amacın ölçülü olması gerekmektedir. 6701 sayılı Kanun bakımından da Kanun'un 3. maddesinde sayılan ayrımcılığın yasaklanan nedenleri kapsamında yapılan farklı muamelenin nesnel ve makul gerekçesinin olmaması halinde ayrımcılık yasağını ihlal edildiği kabul edilmektedir.

Meşru amaç, her somut olayın özellikleri çerçevesinde değerlendirilebilecek bir ölçüttür. Özellikle idarenin takdir yetkisini kullandığı durumlarda, işlemin hizmet gereklerine ve kamu yararına uygun olması aslında meşru bir amacı olduğuna da karine teşkil etmektedir. Örneğin, Iğdır ilindeki ihtiyaç nedeniyle, idare takdir yetkisi

---

85 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 281.

86 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 282.

87 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 280.

88 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 280. AİHM'nin orantılılık incelemesinin dar anlamda mı, yoksa elverişlilik, gereklilik ve orantılılık alt unsurlarıyla ölçülülük ilkesi olarak geniş anlamda mı olduğuna ilişkin belirsizlik bulunduğu ifade edilmektedir. **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 283.

89 **Karan**, Bireysel Başvuru, s. 284.

90 *"AİHM'e göre farklı muamele nesnel ve makul bir gerekçeye sahip olmaması hâlinde ayrımcı olarak niyelendirilir. Diğer bir deyişle meşru bir amaç taşımadığı veya kullanılan araçlarla gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmadığı tespit edilen farklı muamele, ayrımcılık oluşturur."* AYM, Tevfik İlker Akçam Başvurusu, 2018/9074, 03.07.2019, paragraf 25, (R.G. 02.09.2019-30850).

çerçevesinde bir memuru İzmir ilinden Iğdır İline naklen atadığında, atama işlemi hizmet gereklerine ve kamu kararına uygunsu hukuka uygun kabul edilir. Meşru amacının da bu çerçevede bulunduğu ifade edilebilir. Söz konusu atamaya uygun bir kadın ve bir erkek olduğu halde kadının tercih edildiği ve cinsiyet temelinde ayrımcılık yapıldığı iddia edilirse, idarenin takdir yetkisini kadın memur yönünden kullanması tek başına ayrımcılık yasağını ihlal ettiği anlamına gelmemektedir. Cinsiyet temelinde ayrımcılık yapıldığı sonucuna varmak için, bu iddianın başka verilerle de desteklenmesi gerekmektedir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi bir kararında, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin özlük haklarıyla idarenin takdir yetkisinin sınırları içinde farklı düzenlemelerinin olabileceği, ancak nesnel ve makul bir gerekçenin olmamasının ayrımcılık yasağını ihlal edeceği sonuca ulaşmıştır<sup>91</sup>.

Nesnel ve makul bir gerekçenin bulunması için meşru amaca ulaşmak için başvuru aracın, yani tesis edilen işlemin, eylemin ya da düzenlemenin ölçülük ilkesine uygun olması gerekmektedir. Ölçülülük ilkesinin “elverişlilik”, “gereklilik” ve “orantılılık” olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır<sup>92</sup>. Meşru amaca ulaşmak için başvuru aracın bu amaca ulaşmaya elverişli olması elverişliliği, meşru amacın gerçekleşmesi için en uygun ve en yumuşak aracın seçilmesi de gerekliliği ifade etmektedir<sup>93</sup>. Orantılılık ise bireyin menfaati ile kamunun menfaati arasında denge kurmaya çalışan bir unsurdur. Meşru amaca ulaşmak için başvuru aracın birey için katlanılmaz sonuçlara yol açması orantılılığın ihlal edildiği anlamına gelir<sup>94</sup>. Bir başka deyişle, bireyin menfaati ile kamunun menfaati arasındaki denge bozulmuş ise eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiği ifade edilebilir<sup>95</sup>. Anayasa Mahkemesi de bir kararında farklı muamelenin başvurucuya aşırı bir külfet yüklediğini ifade ederek ölçülülük ilkesine ilişkin değerlendirme yapmış ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiği sonucuna varmıştır<sup>96</sup>.

---

91 AYM, Tevfik İlker Akçam Başvurusu, 2018/9074, 03.07.2019, paragraf 57, (R.G. 02.09.2019-30850).

92 Yücel **Oğurlu**, Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002, s. 36.

93 **Oğurlu**, s. 37.

94 **Oğurlu**, s. 38.

95 **Karan**, Eşitlik, s. 491.

96 “Buna göre olayda objektif ve makul bir gerekçe gösterilmeden mülkiyet hakkına yapılan ayrımcı müdahale nedeniyle başvurucuya aşırı bir külfet yüklenmesine yol açılmıştır. Dolayısıyla başvuru konusu olayda mülkiyet hakkı bağlamında ayrımcılık yasağının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.” AYM, Tevfik İlker Akçam Başvurusu,

TİHEK de meşru amaç ve ölçülük ilkesi kıstaslarını kullanmaktadır. Örneğin, E nabız sisteminde, diğer hastalıklardan farklı olarak ruhsal ve davranış bozukluğu hastalıklarının tanısında sadece kod kullanıldığı, hastalığın ismine yer verilmediği gerekçesiyle yapılan sağlık temelinde ayrımcılık yasağı ihlaline ilişkin başvuruda TİHEK, hastalık grupları arasındaki farklı muamelenin nesnel ve makul bir gerekçesi olup olmadığını araştırmıştır. Bu kapsamda, Sağlık Bakanlığınca, ruhsal hastalıkların kod olarak e nabızda görülmesinin sebebinin doktorlar da dahil olmak üzere 3. kişilerin kişisel bir veri olan tanının isminin kişinin sosyal hayatını ve ruh sağlığını olumsuz etkilememesi amacıyla gözükmemesi gerektiği, ancak hastanın kendisinin bilgi edinme hakkı çerçevesinde başvurması halinde hastalığıyla ilgili detaylı bilgi alabileceği ifade edilmiştir. TİHEK, kişisel verilerinin korunmasının meşru bir amaç olduğunu ve bilgi edinme hakkı çerçevesinde hastalığıyla ilgili detaylı bilgi sahibi olabilecek olmasını orantılı bularak, farklı muamelenin nesnel ve makul bir gerekçesi olduğu sonucuna ulaşmıştır<sup>97</sup>.

Ölçülülük ilkesine atıf yapılan bir uyuşmazlıkta %46 oranında engelli olan başvuranın T.C. Devlet Demiryolları Taşımacılık A.Ş. tarafından sunulan yüksek hızlı tren ulaşım hizmetinden ücretsiz yararlanmaktayken bir ay içinde iki defa ücretsiz bilet alıp seyahat etmediği gerekçesiyle ücretsiz seyahat hakkı 180 gün askıya alınmıştır. TİHEK, ücretsiz bilet hakkının kötüye kullanılmasının önlenmesi amacıyla bu kuralın olduğunu ancak alternatif çözüm yolu öngörülmeden bu hakkın uzun bir süre askıya alınmasını orantısız bularak ayrımcılık yasağının ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır<sup>98</sup>.

---

Başvuru No: 2018/9074, 03/07/2019, paragraf 57, (R.G. 02.09.2019-30850). Aynı yönde bkz. AYM, İbrahim Halil Altıparmak Başvurusu, 2019/1849, 10.05.2023, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/1849>).

97 “Ayrıca başvuranın, muhatap Bakanlıktan başta F kodlu ruhsal ve davranış bozukluğu hastalıkları olmak üzere kişisel sağlık verileri hakkında detaylı bilgi talep etmesi halinde bu bilgilere yapılan açıklamalar ve düzenlemeler kapsamında ulaşılacağı görülmektedir. Bu kapsamda e-Nabız sisteminde ruh ve davranış sağlığı bozukluğunu ifade eden F kodlu tanılar hakkında detay verilmemesinde, başvuranın kişisel sağlık verilerinin korunması amacı taşıdığı, dolayısıyla başvuranın sağlık verilerinin korunmasında objektif ve makul gerekçenin yer aldığı, gerçekleştirilmesi istenen amaç ile kullanılan yöntemin orantılı olduğu değerlendirilmektedir” TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1083, Karar Numarası; 2023/299, 30.03.2023, (<https://www.tihkek.gov.tr/public/images/kararlar/etum11.03>).

98 “Ayrıca 180 günlük sürenin uzunluğunun hangi kritere göre belirlendiğinin ortaya koyulmaması ile birlikte muhatabın kamu zararının önlenmesi için alternatif bir



Yine, Türk Standartları Enstitüsü Başkanlığı'nın bilgisayar mühendisi alım ilanında 35 yaşından büyük olmama şartı getirmesine karşı yapılan başvuruda TİHEK, yaş temelinde yapılan farklı muamelenin haklı bir gerekçesi olup olmadığını ve bunun ölçülü olup olmadığını incelemiştir. Neticede, TSE Başkanlığının, Türkiye'nin her yerinde, her koşulda çalışabilecek personel aradığı için 35 yaş şartı öngörmesinin haklı bir gerekçesi olmadığını, zira 35 yaşından büyük personelinde bilgisayar mühendisliği görevini layıkıyla yerine getirebilecek zihinsel yetkinliğe sahip olabileceği gerekçesiyle yaş temelinde ayrımcılık yapıldığına karar vermiştir<sup>99</sup>.

TİHEK'e yapılan bir başka başvurunun konusu ise cinsiyet temelinde ayrımcılığa yöneliktir. Aynı ceza infaz kurumunda tutuklu bulunan anne ve babanın biri on bir aylık diğeri dört yaşında olan müşterek çocuklarının anneleriyle görüşme saatinin babalarıyla görüşme saatinin iki katı olmasıdır. Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmeliğin 74. maddesinde yer alan “Çocuk hükümlüler ile sıfır-altı yaş grubunda çocuğu bulunan kadın hükümlüler hakkında bu bentte düzenlenen telefonla görüşme süresi iki kat olarak uygulanır. Hükümlülere mensubu buldukları dinin bayramlarında kullanılmak üzere otuz dakika ilave görüşme hakkı verilir” hükmüne istinaden anneliğin himayesi ve çocuğun üstün yararının korunmasının haklı gerekçe olduğundan bahisle cinsiyet temelinde

---

*çözüm yolu da sunmadığı anlaşılmaktadır. Engelli bireyler tarafından ücretsiz bilet hakkının kötüye kullanılmasının engellenmesi için kullanılmayan bilet ücretinin ödenmesi veya kullanılmayan bilet ücretinin bir ceza ile birlikte ödenmesi, kişilerin duruma ilişkin önceden yazılı bir şekilde uyarılması gibi alternatif çözüm yolları öngörülmezsizin kişilerin ücretsiz bilet hakkının 180 gün boyunca askıya alınması karşısında kullanılan araç ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir orantılılık olmadığı değerlendirilmektedir. 36. Yukarıda bahsi geçen tüm hususlar dikkate alındığında TCDD tarafından sunulan ulaşım hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkı olan engelli bireylerin bir ay içinde 2 adet bilet aldıkları halde trene binmediklerinin tespiti halinde 180 gün boyunca ücretsiz bilet hakkından yararlanamaması, kamu zararının ve hakkın kötüye kullanılmasının önlenmesi şeklinde meşru bir amaç taşısa da, kamu zararının önlenmesi için alternatif bir yol öngörülmemesi ve ücretsiz bilet imkanının 180 gün süreyle askıya alınmasının ölçülü olmadığı, uygulamada makul bir dengenin gözetilmediği, bu sebeple engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.” TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2023/1546, Karar Numarası: 2024/480, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/3bzhh2.pdf>).*

99 TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1472, Karar Numarası: 2023/499, 13.06.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/exvsvs.pdf>).

ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır<sup>100</sup>. TİHEK, kararında “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”nin 4. maddesine<sup>101</sup> ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’nin<sup>102</sup> 3. maddesinin birinci fıkrasına atıf yapmıştır. Söz konusu hükümlerde kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak amacıyla ve anneliğin himayesi amacıyla alınacak önlemlerin ayrımcılık oluşturmayacağı ve çocuğu ilgilendiren bütün faaliyetlerde çocuğun yararının temel düşünce olduğu ifade edilmiştir. Somut olayda, anne ve babası ceza infaz kurumunda olan biri on bir aylık, diğeri de dört yaşında iki çocuk bulunmaktadır. Annenin çocuklarıyla telefonda görüşme süresinin babanın süresinden iki kat fazla olması, anneliğin himayesi ve çocuğun yararı gerekçeleriyle ayrımcılık yasağının ihlali olarak kabul edilmemiştir. Kanaatimizce, anneliğin himayesi aslında anne ile çocuk arasındaki özel ilişkinin korunmasını ifade etmektedir. Bir başka deyişle, çocuğun sadece annesiyle olan ilişkisi neticesinde birtakım duygulara sahip olabileceği ne babanın ne de başka birinin bu duyguları çocukta uyandıramayacağı durumlar anneliğin himayesi kapsamında korunmalıdır. Örneğin, annenin her gün çocuğunu emzirmesine izin verilmesi bu kapsamda değerlendirilebilir. Somut olayda, iki küçük çocuğun anne ve babasıyla telefonla iletişim kurma süreleri tartışma konusu olmuştur. Çocukların doğumdan itibaren, anneleriyle olduğu kadar babalarıyla da iletişim halinde olmalarının gelişimlerini olumlu yönde etkilediğine dair bilimsel çalışmalar

---

100 “İlgili sözleşme hükümleri ve AİHM kararları bir arada değerlendirildiğinde ve yaşı küçük çocuğun anneye olan ihtiyacı göz önünde bulundurulduğunda, devletlerin pozitif yükümlülükleri olduğu ve bu yükümlülükleri yerine getirmek için devletin bazı önlemler alması gerektiği, ceza infaz kurumlarında küçük çocuğun anne ile gerçekleşen telefon görüşmelerinde farklı süre uygulaması ile anneliğin himayesi ve çocuğun üstün yararının korunmasının hedeflendiği, başvuruya konu farklılığın meşru amaç kapsamında kaldığı ve dolayısıyla farklı muamelelerin ayrımcılık oluşturmayacağı değerlendirilmektedir.” TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1707, Karar Numarası: 2023/502, 13.06.2023, (<https://www.tihe.gov.tr/public/images/kararlar/wu9b8c.%20k>).

101 “1. Kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için taraf devletlerce alınacak geçici ve özel önlemler, iş bu sözleşmede belirtilen cinsten bir ayırım olarak mütalâa edilmeyecek ve hiçbir şekilde eşitsizlik veya farklı standartların muhafazası sonucunu doğurmayacaktır. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman bu tedbirlere son verilecektir. 2. Anneliğin himayesi maksadıyla işbu Sözleşmede belirtilenler dahil, Taraf Devletlerce alınacak özel önlemler, ayrımcı olarak nitelendirilmeyecektir.”

102 “Kamusal ya da özel sosyal yardım kuruluşları, mahkemeler, idari makamlar veya yasama organları tarafından yapılan ve çocukları ilgilendiren bütün faaliyetlerde, çocuğun yararı temel düşüncedir.”

bulunmaktadır<sup>103</sup>. Dolayısıyla telefonla iletişim kurma noktasında çocukların anne ve babaya aynı derecede ihtiyacı olduğu söylenebilir. Nitekim, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 18. maddesinde<sup>104</sup> de çocuğun yetiştirilmesinde ve gelişiminin sağlanmasında ana-babanın birlikte sorumluluk taşıdıkları ilkesi vurgulanmış, ilgili devletin çocuğun yetiştirilmesi konusundaki sorumluluklarını kullanmada ana-baba ve yasal vasilerin durumlarına uygun yardımı yapacağı ifade edilmiştir. Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, çocuğun gelişimde babanın rolü önemli olduğu için, ona anneye birlikte sorumluluk yüklenmiştir. Bir çocuk hem annesiyle hem de babasıyla aynı derecede iletişim kurmaya muhtaçtır ve bu husus sosyal, fiziksel, bilişsel, ruhsal gelişimi bakımından son derece önemlidir. Somut olayda aslında anneliğin himayesine ilişkin bir uyuşmazlık yoktur. Uyuşmazlık, “iletişim kurma” özelinde anne ve baba arasındaki farktır. Bu farkın gerekçesi olarak anneliğin himayesinin ve çocuğun yararının ileri sürülmesinin haklı bir tarafı yoktur. Zira, bilimsel araştırmaların da işaret ettiği gibi çocuğun iletişim kurma noktasında anne ve babaya aynı derecede ihtiyacını bulunmakta ve babayla ilişkinin çocuğun gelişiminde önemli olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle, olayda çocukların üstün yararı çerçevesinde yönetmelikte baba için yer alan süresi annenin süresi kadar artırılarak düzenlenmesinin ve bu haliyle ayrımcılık yasağı ihlaline karar verilmesinin isabetli olacağı kanaatindeyiz.

---

103 Ayrıntılı bilgi için bkz. Nilay Pekel **Uludağlı**, “Baba Katılımında Etkili Faktörler ve Baba Katılımının Baba, Anne ve Çocuk Açısından Yararları”, Türk Psikoloji Yazıları, C. XX, S. 39, Haziran 2017, s. 70-88; Yaşar **Kuzucu**, “Değişen Babalık Rolü ve Çocuk Gelişimine Etkisi”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, C. IV, s. 35, 2011, s. 79-91; Mustafa **Belli/Nurdan Akçay Didişen/Hatice Bal Yılmaz**, “Geçmişten Günümüze Değişen Babalık Rolü ve Çocuk Gelişimine Katkıları”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, C. VIII, S. 2, 2021, s. 366-371; Şakire **Anlıak**, “Okul Öncesi Dönemde Çocuğun Yaşamında Baba ve Erkek Öğretmenin Rolü ve Önemi”, Ege Eğitim Dergisi, C. V, S. 1, 2004, s. 25-33.

104 “1. Taraf Devletler, çocuğun yetiştirilmesinde ve gelişmesinin sağlanmasında ana-babanın birlikte sorumluluk taşıdıkları ilkesinin tanınması için her türlü çabayı gösterirler. Çocuğun yetiştirilmesi ve geliştirilmesi sorumluluğu ilk önce ana-babaya ya da durum gerektiriyorsa yasal vasilere düşer. Bu kişiler her şeyden önce çocuğun yüksek yararını göz önünde tutarak hareket ederler. 2. Bu Sözleşme’de belirtilen hakların güvence altına alınması ve geliştirilmesi için Taraf Devletler, çocuğun yetiştirilmesi konusundaki sorumluluklarını kullanmada ana-baba ve yasal vasilerin durumlarına uygun yardım yapar ve çocukların bakımı ile görevli kuruluşların, faaliyetlerin ve hizmetlerin gelişmesini sağlarlar. 3. Taraf Devletler, çalışan ana-babanın, çocuk bakım hizmet ve tesislerinden, çocuklarının da bu hizmet ve tesislerden yararlanma hakkını sağlamak için uygun olan her türlü önlemi alırlar.”

Bu başlık altında son olarak değerlendirilmesi gereken konu da toplumumuz açısından en çok çekince konulan “cinsel yönelim” temelini Kanun kapsamında yer alması halidir. Esasında sorun, Kanun’da ayrımcılık temellerinin ucunun açık bırakılması halinde bu gibi tepki toplayan temellerin kapsama dahil edilmesi değildir. Bir başka ifadeyle, 6701 sayılı Kanun’da ayrımcılık temelleri tahdidi olarak sayılmasaydı dahi her somut olayın özelliğine göre cinsel yönelim söz konusu olduğunda nesnel ve makul gerekçelerin ileri sürülmesi koşuluyla farklı muamele ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirilmeyebilirdi. Örneğin, eşcinsel ya da trans bir kişinin online müşteri temsilcisi pozisyonuna ilişkin iş başvurusu makul bir gerekçe olmaksızın sırf bu nedenle reddedildiğinde ayrımcılık yapıldığına ulaşılabılır, ancak aynı kişinin bir kreşte yardımcı personel olarak yaptığı başvurunun reddi halinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini söyleyemeyiz. Zira, çocukların üstün yararı, toplumdaki aile yapısı ile kadimden beri gelen örf ve adetlerimizin korunması amacı makul ve nesnel bir neden olarak kabul edilebilir.

## SONUÇ

Sözleşme ve Anayasa’da genel esasları ile düzenlenen eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin detaylı hükümlere 6701 sayılı Kanun’da yer verilmiştir. Esasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının tanımının ve kapsamının kaynağı Sözleşmenin yorumlanmasında önemli bir rolü olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesidir. Aynı şekilde Anayasa Mahkemesi de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarına benzer şekilde bu ilkenin yorumlanmasına katkı sunmakta, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının içeriği söz konusu yargı mercilerinin içtihatları doğrultusunda şekillenmektedir. Bu çerçevede 6701 sayılı Kanun’la kurulan TİHEK de bir idari organ olarak hukukla bağlı idare ilkesi gereğince benzer mahkeme kararlarından faydalanmalıdır. Zaten, TİHEK, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini değerlendirirken Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin ve Anayasa Mahkemesi’nin uyguladığı “mukayese edilebilir kişiler”, “farklı muamele” ve “nesnel ve makul neden” kıstaslarını uygulamaktadır. Aynı ilkeyi düzenleyen farklı normların uygulanmasında birlik olması hakların korunması açısından önemli olduğu gibi bu ilkenin güçlü bir şekilde benimsenmiş olması açısından da önemlidir.

Sözleşme ve Anayasa’da eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ancak bu normlarda yer alan haklarla birlikte ileri sürülebilmektedir. Sözleşmeye ek 12. Protokol genel bir ayrımcılık yasağı getirmiş olsa da Türkiye bu

protokolü onaylamadığı için sadece Anayasa’da ve Sözleşme’de korunan haklar bakımından eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlali ileri sürülebilecektir. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı Sözleşme’de ve Anayasa’da benzer şekilde tanımlanırken, 6701 sayılı Kanunda ise genel bir tanım yapmak yerine ayrımcılık halleri çeşitlendirilerek açıklanmıştır. Buna karşılık, Kanun’da HSK kararları gibi bazı iş ve işlemlere karşı TİHEK’e başvuru yolunun kapatılmasının isabetli olmadığı görüşüdeyiz. Yine aynı şekilde, belki de en önemli eksiklik olarak ayrımcılık temellerinin Sözleşme ve Anayasa’dan farklı olarak tahdidi şekilde sayılmasını söyleyebiliriz. Gelişen ve değişen koşullar nedeniyle ayrımcılık temellerinin ucunun açık bırakılmasının isabetli olacağı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi tarafından ifade edilmektedir. Ancak, 6701 sayılı Kanun’da tahdidi olarak sayıldığından, aslında ayrımcılık yasağının ihlali niteliğinde olan uygulamalar ya da işlemler hakkında Kanun’da sayılan temeller arasında yer almadığından kabul edilemezlik kararı verilmektedir. Kanun koyucunun tercihinin “cinsel yönelim” ya da “cinsiyet kimliği” gibi tartışmalı temeller nedeniyle bu şekilde olduğu ileri sürülürse de esasında söz konusu temeller açısından toplumumuzun özelliği, aile yapısı ve çocukların üstü yararı gibi haklı gerekçelerin somut olaya göre uygulanması mümkün gözükmemektedir. Bu nedenle, Anayasa’da sınırlanmadığı halde 6701 sayılı Kanun’la bu temellerin sınırlanmasının anayasaya aykırılık teşkil ettiği ve en kısa zamanda gözden geçirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

**KAYNAKÇA**

**Ağırbaşı**, Şennur, Sınırlı Ayrımcılık Yasağından Genel Eşitlik İlkesine, Seçkin Yayınları, Ankara 2009.

**Akılmaz**, Bahtiyar/**Sezginer**, Murat/**Kaya**, Cemil, Türk İdare Hukuku, 14. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara 2021.

**Anlıak**, Şakire, “Okul Öncesi Dönemde Çocuğun Yaşamında Baba ve Erkek Öğretmenin Rolü ve Önemi”, Ege Eğitim Dergisi, C. V, S. 1, 2004, s. 25-33.

**Bell**, Mark, “The Right to Equality and Non-Discrimination”, Edited by Tamarak Hervey and Jeff Kenner, Economic and Social Rights under the EU Charter of Fundamental Rights- A Legal Perspective, Hart Publishing, Oxford-Portland Oregon 2003.

**Belli**, Mustafa/**Akçay Didişen**, Nurdan/**Bal Yılmaz**, Hatice, “Geçmişten Günümüze Değişen Babalık Rolü ve Çocuk Gelişimine Katkıları”, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, C. VIII, S. 2, 2021, s. 366-371.

**Besson**, Samantha, “The Principle of Non-Discrimination in the Convention on the Rights of the Child”, The International Journal of Children’s Rights, C. XIII, S. 4, 2005, s. 433-461.

Chart of signatures and ratifications of Treaty 177, (<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&tratynum=177>), E.T. 08.08.2024.

**Cin Karagöz**, Emine, “Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu’nun Yetkileri”, Yasama Dergisi, S. 32, 2016, s. 21-40.

**Çağlayan**, Ramazan, İdare Hukuku Dersleri, 11. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2023.

**Deniz**, Buket, Ayrımcılık, Engellilik ve Engelli Hakları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

**Doğru**, Osman/**Nalbant**, Atilla, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (Açıklama ve Önemli Kararlar) – C. II, Pozitif Matbaa, Ankara 2013.

**Elverdi**, Evren, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Avrupa Birliği Ayrımcılık Yasağı Direktifleri Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun Bir Değerlendirmesi”, Yasama Dergisi, S. 45, 2022, s. 95-119.

**Eren**, Abdurrahman, Anayasa Hukuku Dersleri, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

**Ersöz**, Enes, “Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Makul Uyumlaştırma Kavramı”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 2, 2020, s. 149-163.

**Göztepe**, Ece, “Anayasal Eşitlik İlkesi Açısından Evlilikte Kadınların Soyadı”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. LIV, S. 2, 1999.

**Harris, David/O’Boyle, Michael/Bates, Ed/Buckley, Carla M.**, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku, Çev. Mehveş Bingöllü Kılıcı/Ulaş Karan, Güncelleştirilmiş 4. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2021.

**Kapani**, Münci, Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.

**Karan**, Ulaş, “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, Anayasa Yargısı, C. XXXI, S. 1, 2015, s. 235-306. (Bireysel Başvuru)

**Karan**, Ulaş, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Editör, Sibel İnceoğlu, Şen Matbaa, Ankara 2013. (Eşitlik)

**Karan**, Ulaş, Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022. (Ayrımcılık Yasağı)

**Kaya**, Seyithan, “Eşitlik, Pozitif Ayrımcılık ve Dağıtıcı Adalet İlkeleri Çerçevesinde İdarenin Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi”, İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, S. 21, 2022, s. 85-119.

**Koç Başar**, Cansu, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesinin Etkin Korunması Üzerine Bir Değerlendirme”, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIII, S. 2, 2023, s. 751-785.

**Kuyumcu**, Nisan, AİHM İçtihadında Ayrımcılık Yasağı Çerçevesinde Kadına Yönelik Şiddet, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.

**Kuzucu**, Yaşar, “Değişen Babalık Rolü ve Çocuk Gelişimine Etkisi”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, C. IV, 2011, s. 79-91.

**Odyakmaz**, Zehra/**Keskin**, Bayram/**Deniz**, Yusuf, “6701 Sayılı TİHEK Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.7, 2016, s. 721-761.

**Oğurlu**, Yücel, Karşılaştırmalı İdare Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002.

Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), Guide on Discrimination Grounds, E. <https://www.osce.org/skopje/116789>, E.T. 14.09.2023.

**Öden**, Merih, Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2003.

**Özay**, İl Han, Günışığında Yönetim, Filiz Kitapevi, İstanbul 2017.

**Pekel Uludağlı**, Nilay, “Baba Katılımında Etkili Faktörler ve Baba Katılımının Baba, Anne ve Çocuk Açısından Yararları”, Türk Psikoloji Yazıları, C. XX, S. 39, Haziran 2017, s. 70-88.

**Tanrıverdi**, Ayşe Almıla, Kamu Görevlisine Uygulanan Psikolojik Şiddet (Mobbing), Gazi Kitabevi, Ankara 2023.

**Ulusoy**, Ali, Yeni Türk İdare Hukuku, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.

**Yıldırım**, Turan/**Göçgün**, Muhammed, “İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. III, S. 2, 2016, s. 39-60.

### **KARARLAR**

AİHM, D. H. ve Diğerleri/Çek Cumhuriyeti, Başvuru No: 57325/00, 13.11.2007, (<https://hudoc.echr.coe.int/tur#%7B%22fulltext%22:%5B%22D.H.%20ve%20di%20C4%9Ferleri%22,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%5B%2201-116469%22%5D%7D%7D>).

AYM Tuğba Arslan Başvurusu, 2014/256, 25.06.2014, (R.G. 05.07.2014-29051).

AYM, Ahmet Saygılı ve Şefika Saygılı Başvurusu, 2013/135, 21.01.2015, (R.G. 03.06.2015 / 29375).

AYM, Ahmet Şancı Başvurusu, 2012/29, 05.11.2014, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2012/29>).

AYM, E. 1986/11, K. 1986/26, 04.11.1986, (R.G. 22.02.1987-19380).

AYM, E. 2009/47, K. 2011/54, 17.03.2011, (R.G. 12.07.2011-27992).

AYM, Ford Otomotiv Sanayi A. Ş. Başvurusu, 2019/40991, 23/03/2023, (R.G. 20.06.2023/32227).

AYM, Hasan Kara Başvurusu, 2013/3170, 18.09.2014, (R.G. 04.12.2014-29195).

AYM, Hasan Kara Başvurusu, 2013/3170, 18.09.2014, (R.G. 04.12.2014-29195).

AYM, İbrahim Halil Altıparmak Başvurusu, 2019/1849, 10.05.2023, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/1849>).

AYM, İhsan Asutay Başvurusu, 2012/606, 20.02.2014, (R.G. 19/3/2014-28946).

AYM, İslam Şahin Başvurusu, 2014/7280, 21/01/2016, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/7280>).

AYM, Onurhan Solmaz Başvurusu, 2012/1049, 26.03.2013, (R.G. 06.04.2013-28610).

AYM, Reis Otomotiv Ticaret ve Sanayi A.Ş. Başvurusu, 2015/6728, 01.02.2018, (R.G. 07.03.2018-30353).

AYM, Sadıka Şeker Kararı, 2013/1948, 23.01.2014, (R.G. 25.02.2014-28924).

AYM, Sevda Yılmaz Başvurusu, 2017/37627, 02.03.2023, (R.G. 19.07.2023-32253).



AYM, Seyfullah Çakmak Başvurusu, 2018/14529, 15.12.2020, (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/14529>).

AYM, Şahin Karaman Başvurusu, 2012/1205, 08.05.2014, (R.G. 08.07.2014-29064).

AYM, Tevfik İlker Akçam Başvurusu, 2018/9074, 03.07.2019, paragraf 49, (R.G. 02.09.2019-30850).

Danıştay 10. Dairesi, E. 2006/6131, K. 2008/4559, 18.06.2008, DD., S. 120.

Danıştay 10. Dairesi, E. 2007/7981, K. 2010/6186, 20.07.2010, (Legalbank).

Danıştay 12. Dairesi, E. 2004/4382, K. 2006/539, 22.02.2006, (Legalbank).

Danıştay 2. Daire, E. 2020/516, K. 2020/3123, 22.10.2010, (Legalbank).

Danıştay 5. Dairesi, E. 1995/4416, K. 1996/1911, 17.05.1996, DD., S. 92, 1997.

Danıştay 5. Dairesi, E. 2005/5627, K. 2007/72, 24.01.2007, (Lexpera).

Danıştay 8. Daire, E. 2008/10606, K. 20120/1736, 16.04.2012, (Legalbank).

Danıştay 8. Daire, E. 2015/10587, K. 2018/351, 05.01.2018, (Legalbank).

DİDDGK, E. 2015/2967, K. 2015/3161, 30.09.2015, (Legalbank).

TİHEK 1. Daire Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1469, Karar Numarası: 2023/105, 24.01.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/zo2h0u.pdf>).

TİHEK 1. Daire, Başvuru Numarası: 2023/10, Karar Numarası: 2024/474, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/6316sg.Pdf>).

TİHEK 1. Daire, Başvuru Numarası: 2023/151, Karar Numarası: 2024/468, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/iyl8k9.pdf>).

TİHEK 1. Daire, Başvuru Numarası: 2024/278, Karar Numarası: 2024/473, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/8psgpu.pdf>).

TİHEK 1. Daire, Başvuru Numarası: 2024/94, Karar Numarası: 2024/465, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/09i0ix.pdf>).

TİHEK 2. Daire Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1498, Karar Numarası: 2022/784, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/w3farl.pdf>).

TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/244, Karar Numarası: 2024/536, 11.06.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/mhz96d.pdf>).

TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/317, Karar Numarası: 2023/366, 02.06.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/8dck7v.%20c>).

TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/393, Karar Numarası: 2023/430, 24.05.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/9pbwcj.pdf>).

TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/721, Karar Numarası: 2023/507, 13.06.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/qxtexd.%20b>).

TİHEK 2. Daire, Başvuru Numarası:2023/152, Karar Numarası: 2024/432, 07.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/f17mop.pdf>).

TİHEK, 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/255, Karar Numarası: 2023/418, 24.05.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/gmyj6u.%20y>).

TİHEK, 2. Daire, Başvuru Numarası: 2023/352, Karar Numarası: 2023/364, 02.05.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/lpwo67.%20s>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2021/935, Karar Numarası: 2022/142, 01.03.2022, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/73717B.pdf>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1027, Karar Numarası: 2023/273, 23.03.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/daex7k.pdf>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1083, Karar Numarası: 2023/299, 30.03.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/etum11.03>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1190, K. 2023/307, 13.04.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/i3dd6c.pdf>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1472, Karar Numarası: 2023/499, 13.06.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/exvwsy.pdf>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/1707, Karar Numarası: 2023/502, 13.06.2023, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/wu9b8c.%20k>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/480, Karar Numarası: 2022/926, 15.12.2022, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/wk626d.pdf>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2022/874, Karar Numarası: 2022/941, 29.12.2022 (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/e3btaf.pdf>).

TİHEK Kurul Kararı, Başvuru Numarası: 2023/1546, Karar Numarası: 2024/480, 08.05.2024, (<https://www.tihek.gov.tr/public/images/kararlar/3bzhb2.pdf>).