

## Kamu Personel Rejiminde Eşitlik İlkesine İlişkin Bazı Hukuki Sorunların Değerlendirilmesi

Ahmet Eğilmez

İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı Arş. Gör.,  
e-posta: ahmet.egilmez@gedik.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6356-2121

Hukukun genel ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesi, anayasal metinlerde de hüküm altına alınmıştır. 1982 Anayasası'nın "Kanun Önünde Eşitlik" kenar başlıklı 10. maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar" hükmüne yer vermektedir. Bu anayasal düzenleme doğrultusunda birçok kanun hükmünde de eşitlik ilkesine yer verilmiştir. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 6112 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun bunlardan bazılarıdır<sup>1</sup>.

Anayasal ve kanuni düzenlenmelerde hüküm altına alınan eşitlik ilkesinin anlam, kapsam ve işlevi yargı içtihatlarıyla açıklığa kavuşturulmaktadır. Bu doğrultuda bu ilkenin nasıl yorumlanması gerektiğine ilişkin birçok Anayasa Mahkemesi kararı bulunmaktadır. Mahkemeye göre, "Anayasa'da belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, kişilere ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun 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 ku-

1. Turan Yıldırım; Muhammed Göçgün, "İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, 2016, ss. 39-60, s. 44.

rallara bağlı tutulursa Anayasa’da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez”<sup>2</sup>. AYM’ye göre, “Eşitlik ilkesi yönünden yapılacak anayasallık denetiminde öncelikle Anayasa’nın 10. maddesi çerçevesinde aynı ya da benzer durumda bulunan kişilere farklı muamelenin mevcut olup olmadığı tespit edilmeli, bu bağlamda aynı ya da benzer durumdaki kişiler arasında farklılık gözetilip gözetilmediği belirlenmelidir. Bundan sonra farklı muamelenin nesnel ve makul bir temele dayanıp dayanmadığı, nihayetinde nesnel ve makul bir temele dayanıyorsa söz konusu farklı muamelenin orantılı olup olmadığı hususları irdelenmelidir. Orantılılık ilkesi, amaç ve araç arasında hakkaniyete uygun bir dengenin bulunması gereğini ifade eder. Diğer bir ifadeyle bu ilke, farklı muamelenin öngörülen nesnel amaç ile orantılı olmasını gerektirmektedir<sup>3</sup>.

Bu itibarla eşitlik ilkesine ilişkin hukuka aykırılıkların tespit edilmesinde, aynı veya benzer durumda bulunan kişilerin tespiti, bu kişilere farklı bir muamelenin yapıp yapılmadığı, farklı bir muamele varsa bunun haklı, nesnel ve makul bir temele dayanıp dayanmadığı, farklı muamele nesnel ve makul bir temele dayanıyorsa farklı muamelenin ölçülü olup olmadığı konuları yönünden bir değerlendirme yapılmalıdır. Bu testlerden geçemeyen hukuk kuralları veya uygulamaları Anayasa’ya aykırılık teşkil etmektedir. Dolayısıyla, haklı ve makul bir temele dayanmayan, objektif ve nesnel bir gerekçelenme içermeyen, orantılı olmayan ayrımcı uygulamalar eşitlik ilkesini zedeler nitelikte muameleler olarak kabul edilmektedir<sup>4</sup>.

Bu teorik açıklamalar ışığında, Türk kamu personel rejiminin birçok açıdan eşitlik ilkesi yönünden tartışmaya açık uygulamalar içerdiği ifade edilmelidir. Anayasa’nın 70. maddesinde düzenlenen kamu hizmetine girme hakkı, “hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez” kuralına rağmen partizanca uygulamalarla bu hak ihlal edilmektedir. Bu bağlamda, kamuoyunda tartışma konusu olan “sözlü mülakat” uygulamasıyla kamuya tartışmalı alımlar yapılmaktadır. Ayrıca, “arşiv araştırması” uygulamasıyla kişilerin dahi bilgi sahibi olmadıkları bilgilerle kişilerin kamu hizmetine girme hakları zedelenmektedir. Bunun dışında, öteden beri tartışma konusu olan kamuda sözleşmeli personel istihdamı ve uygulaması eşitlik ilkesi yönünden birçok sorunu gündemde tutmaya devam etmektedir. Dolayısıyla, bu bildiri-  
de, “sözlü mülakat”, “arşiv araştırması” ve “kamuda sözleşmeli personel istihdamına” ilişkin konular özel olarak belirlenmiş ve ele alınmıştır.

---

2. AYM, E. 2017/47, K. 2017/84, K.T. K.T. 29/3/2017, § 18, AYM, E. 2020/95, K. 2022/3, K.T. 26/1/2022, § 25.

3. AYM, E.2021/1, K.2021/32, 29/4/2021, § 32; E.2022/65, K.2022/102, 8/9/2022, § 12.

4. Avrupa Konseyi, **İdare ve Siz: El Kitabı (Bireyler ve idari makamlar arasındaki ilişkilerle ilgili idare hukuku ilkeleri)**, 2018, s. 17-21.

## 10 ARALIK İNSAN HAKLARI GÜNÜ ULUSAL SEMPOZYUMU

10 Aralık 2024 | İstanbul Gedik Üniversitesi | İstanbul, TÜRKİYE

---

**Anahtar Kelimeler:** kamu personel rejimi, eşitlik ilkesi, sözlü sınav, sözleşmeli personel, güvenlik soruşturması.