

09.09.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/664
Toplantı Tarihi/Sayısı : 9.8.2022/182
Karar Numarası : 2022/496
Başvuran : R.C
Başvuran Vekili : --
Adres : ---
Muhatap Kurum/Kişi : Kartal Kaymakamlığı (İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)
Muhatap Adres : --

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde şef pozisyonunda çalışan başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırıma uğradığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda özetle;

a. Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde şef olarak görev yaptığını, idari izin hakkı olmasına rağmen izin kullanılmadığını, kapasitesinin çok üstünde iş verildiği ancak emsal şeflere göre kendisine yeterli sayıda iş bilen personel verilmediğini, kuruma atandığı günden bu yana ast ve üstleri tarafından sürekli olarak mobbinge maruz bırakıldığını,

b. Aynı birimde çalışan memuru G.G hakkında amiri olmasına rağmen bilgisi dışında izin alması, kendisini yetersiz görmesi ve şef olarak tanımadığını belirten hakaret ve tehdit içerikli söylemlerde bulunması üzerine 16.06.2020 tarihinde söz konusu olay hakkında tutanak tuttuğunu ancak tutanağının işleme alınmadığını,

c. 17.06.2020 tarihinde G.G'nin tutanağı öğrenmesi ve kendisine tekrar hakaret ve tehdit içerikli söylemlerde bulunması üzerine bu durumu amirleri olan İlçe Müdürü, Personel Şube Müdürü ve Bölüm Müdürüne bildirdiğini ancak üstlerinin kendisini azarlayıp dinlemediklerini, olaya ilişkin hazırlanmış olduğu tutanağın işleme alınmadığını ve kendisini G.G ile aynı odada tutmaya devam ettiklerini,

d. 25.09.2020 tarihinde G.G hakkında mesai saatleri içinde kendisine ve diğer personele saygısız davranışlarda bulunması nedeniyle memur olarak görev yapan F.O ve Şef K.Ö'nün şahitliğinde tutanak hazırladığını ancak tutanağın işleme konulmadığını,

e. 27.07.2020 tarihinde G.G'nin eşi olduğunu sonradan öğrendiği bir şahıs tarafından işyerinde tehdit ve hakarete uğraması üzerine tutanak tuttuğunu, tutanağının işleme konulduğunu, ayrıca Kartal Şehit Selahattin Aslantepeler Polis Merkezi'ne giderek söz konusu olay hakkında şikâyetçi olduğunu ve olaya ilişkin, İstanbul Anadolu Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından soruşturma başlatıldığını,

f. 28.07.2020 tarihinde Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne dilekçe yazarak G.G ile aynı odada kalmak istemediğini ve yer değişikliği talebinde bulunduğunu,

g. 28.08.2020 tarihinde İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüne yaşadığı yıldırımların araştırılmasına ilişkin dilekçe yazdığını, yazdığı dilekçede; Özlük Şefi A.A'nın kendi yönetimindeki bölümü almak için diğer memurları kendisine karşı kışkırttığını, O.K, N.S ve A.Y tarafından geçimsiz, dedikoducu olarak lanse edildiğini, Şube Müdürü tarafından rencide edildiğini, bu durumu Personel Müdürüne bildirdiğini ancak kendisinin iddialarını ciddiye almadığını,

h. 28.04.2021 tarihinde başvuran, 2021/8 sayılı Cumhurbaşkanlığı genelgesi ve Milli Eğitim

Bakanlığı'nın Covid-19 Kapsamında Esnek Çalışmaya İlişkin Usul ve Esasları uyarınca küçük çocuğu bulunması ve uzaktan eğitim alması nedeniyle idari izin hakkı bulunmasına rağmen idari izin hakkının kullandırılmaması nedeniyle Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü İnsan Kaynakları Personel Atama Şubesine dilekçe yazdığım,

i. Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 17.05.2021 tarih ve ... sayılı cevabi yazısı ile talebinin reddedildiğini,

j. 07.05.2021 tarihinde Disiplin Şefi'nin başvuranın altında veri hazırlama ve kontrol işletmeni pozisyonunda çalışan F.O'ya kendisi hakkında hakaret içerikli söylemlerde bulunulması üzerine F.O tarafından kendisine bilgi verildiğini ve olaya ilişkin Şube Müdürün e haber verildiğini ve olaya ilişkin tutanak tutulduğunu,

k. Bunun üzerine 20.05.2021 tarihinde İl Milli Eğitim Müdürlüğüne dilekçe sunarak; daha önce birçok kez işyerinde yıldırıma maruz kalması nedeniyle hem İl Milli Eğitim Müdürlüğü hem de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından soruşturmalar açıldığını ancak bu soruşturmaların kapanmasından cesaret alan B.K tarafından sistematik bir şekilde işyerinde yıldırıma marul bırakıldığını, yalnızlaştırıldığını ve tedavi gördüğünü, bu nedenle gerekli soruşturmanın yapılmasını talep ettiğini,

l. 07.05.2021 tarihinde gerçekleşen olaya ilişkin kendisinin esnek çalışma kapsamında işyerinde olmadığını ancak F.O'nun huzurunda B.K tarafından kendisine hakaret içerikli söylemlerde bulunulduğundan bahisle İstanbul Anadolu Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunduğunu,

m. 09.06.2021 tarihinde başvuranın İnsan Kaynakları Personel Şubesine yazmış olduğu dilekçede; kendisine bağlı olarak çalışan ve aday memurluk sürecinde eğitim verdiği F.O'nun zorunlu olarak başka bir yere görevlendirilmesi üzerine biriminde çalışmaya başlayan iki personelden birinin aday memur olması diğerinin de süt izni nedeniyle günde 2 saat çalışması ve tecrübesiz olmaları nedeniyle iş ve işlemlerde meydana gelecek aksamalardan ve sıkıntılardan sorumluluk kabul etmediğini belirttiğini,

n. Anılan olaylar neticesinde ruh ve beden sağlığını etkileyen H.T, D.T, A.D, M.Y, A.A, G.G, B.K, O.K, N.S ve Y.G adlı kişilerden şikâyetçi olduğunu belirterek cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradığını iddia etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde;

a. Başvuranın, 16/06/2020- 25/09/2020 tarihleri arasında kendisine hakaret ettiğini iddia ettiği memurlar hakkında tutulan tutanakların ve dilekçelerinin işleme alınmadığı, kendisinin geçimsiz ve problemlili biri olarak gösterilmesine üstleri tarafından sessiz kaldığı iddialarının gerçeği yansıtmadığını, nitekim Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu tarafından iddialara ilişkin inceleme başlatıldığını,

b. Başvuran da dâhil olmak üzere Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde çalışan herhangi bir memura şube müdürü odasında ya da Milli Eğitim Müdürlüğü makam odasında hakaret edilmediğini,

c. Annelik izninin kullandırılmadığı iddiaları ile ilgili olarak; 17/05/2021 tarihli ve ... sayılı yazıda belirtildiği üzere dönüşümlü-uzaktan çalışma sisteminin uygulandığını ve eş değer Şef K.Ö'nün 60 yaş üstü olması nedeniyle başvuranın izin hakkını gün aşırı izin şeklinde kullanabileceğinin kendisine bildirildiğini,

d. Başvuranın tüm iddialarının haksız ve gerçek dışı olduğunu belirterek soruşturma raporu ile birlikte iddialarına ilişkin belgeleri göndermiştir.

4. Muhatapın yazılı görüşüne karşı başvuran yazılı görüşünde;

a. Muhatap yazılı görüşünde ifade edilenin aksine hakaret iddialarına ilişkin etkili incelemelerin yapılmadığını objektif ve tarafsız bir inceleme için CİMER üzerinden yeniden talepte bulunduğunu,

b. Özlük bölümünde çalışan dört personelin diğer Şef K.Ö ile çalıştığını, iki

personelin arşivde çalıştığını, F.O'nun kendisini yalnız bırakmak amacıyla başka bir okula tayin edildiğini, kendisine bilinçli olarak aday memur ve süt izni bulunan personel görevlendirilmesi nedeniyle yoğun bir şekilde çalışmak zorunda kaldığını, yeni bir ile taşındığını ancak burada da sürülmüş gibi bir izlenim oluşturulduğunu,

c. Şube Müdürü Y.D'nin bir haberine yorum yapması nedeniyle İlçe Milli Eğitim Müdürünün Sendika İl Başkanının üzerine kendisine soruşturma açıldığını beyan etmiş, iddialarına delil olarak Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan Ç.K ve V.D isimli kişilerle ... uygulaması üzerinden yapmış olduğu konuşmalara ilişkin ekran görüntülerini sunmuştur.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdürler. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...)"

6. Anayasa'nın "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17'nci maddesi şöyledir:

"Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. (...) Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. (...)"

7. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

8. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder."

9. Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır."

10. Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

"(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık."

11. Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:

"(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (...) (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir."

12. Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

13. Kanun'un “İspat yükü” başlıklı 21'inci maddesi şöyledir: “Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Kanun'un “Başvurular” başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvuru, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilmiştir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet temeli ile bağlantı olarak işyerinde yıldırma uğradığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

15. Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti sebebiyle farklı muamelede bulunulması cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, Avrupa Konseyi bünyesinde de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) ile yasaklanmıştır. AİHS'nin 14'üncü maddesine göre, “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.” GGASS'de kadın ve erkeklerin eşit muamele görme ve çalıştırmada fırsat eşitliği hakkı, çalışan kadınların analığının korunması hakkı ile aile sorumlulukları üzerine kurulu ayrımcılığın yasaklanması ayrıca düzenlenmiştir.

16. Anayasa'nın 17'nci maddesinde düzenlenen bireyin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı kapsamında devletin, pozitif bir yükümlülük olarak yetki alanında bulunan tüm bireylerin maddi ve manevi varlığını koruma hakkını gerek kamusal makamların, gerek diğer bireylerin, gerekse kişinin kendisinin eylemlerinden kaynaklanabilecek risklere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığını her türlü tehlikeden, tehditten ve şiddetten korumakla yükümlüdür. (Anayasa Mahkemesi (AYM), Serpil Kerimoğlu ve diğerleri, B. No: 2012/752, para. 51)

17. Anayasa'nın 49'uncu maddesinde yer verilen “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, ... ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” şeklindeki düzenleme maddi ve manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi hakkı ile birlikte değerlendirildiğinde bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak zarar görmeyecekleri ve asgari koşulları sağlanmış sağlıklı bir çalışma ortamı içinde bulunabilmelerinin güvence altına alındığı görülmektedir. (AYM, Aynur Özdemir ve diğerleri, para 76; Hacer Kahraman, para 66) Bu doğrultuda kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. (İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi, 2011)

18. İşyerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde yıldırma yeni bir olgu olmayıp toplumumuzda pek çok kişinin bu sorunu yaşadığı bilinmektedir. Mobbing kelimesini kavramsallaştıran endüstri psikoloğu Heinz Leymann mobbingi; “bir veya birden fazla kişi

tarafından, sistematik olarak genellikle bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten, düşmanca, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi” olarak tanımlanmıştır. (TIHEK, 16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar, para. 45)

19. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Mayıs 2014 tarihinde hazırlanan "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)" isimli bilgilendirme rehberinde psikolojik taciz “İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü” olarak tanımlanmıştır.

20. Anayasa Mahkemesi'ne göre psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi, bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerekmektedir. Mahkemeye göre söz konusu muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için;

a. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması,

b. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması,

c. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekmektedir. (AYM, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69) Muamelelerin neden olduğu sonuçların boyutu ise mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyetine, yaşına ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilmektedir. (A.g.k. para. 70)

21. 6701 sayılı Kanun'un “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin (g) bendine göre; “İşyerinde yıldırma bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmekte olup, ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir. Kanun'un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş” olarak sıralanmıştır. Buna göre; 6701 sayılı Kanun’a göre bir olayın iş yerinde yıldırma olarak tanımlanabilmesi için şu unsurları taşıması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacını taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır.

22. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) bu açıdan “makul şüphe bırakmayacak” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkeme’ye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir. (AİHM, Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan (Büyük Daire), B.No: 43577/98, 06/07/2005, para.147)

23. AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvuranın kendisine farklı muamelede bulunduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın Mahkeme önünde ispat edilmiş sayılması için başvuran tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin muamelede farklılığın olduğuna ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturması gerekir. Mahkeme’ye göre Sözleşme’nin gerektirdiği ispat standardı, makul şüphenin ötesindeki ispattır. (AİHM, Velikova/Bulgaristan, B.No:

41488/98, 18/05/1999, para. 92)

24. 6701 sayılı Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesinde de "*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*" hükmüyle "ispat yükünün paylaşılması" müessesesi düzenlenmiş, ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından ayrımcılık iddiasının delillendirilmesinde başvuran lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

25. İşyerinde yıldırma kastıyla bireylerin üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından iletişim, kişisel itibarını sürdürme olanaklarına etki etme, pasifize etme ve iş ortamından dışlama, itibar kaybı için yetkinliğin üstünde iş verme, sürekli olarak yeni iş verme yoluna gidilebilmektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, etkili soruşturma yapılıp yapılmadığı, kişinin ağır iş yükü altında bırakılma, izin verilmeme nedenleri gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın iş yerinde yıldırma kastıyla yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılacaktır.

26. Somut olayda başvuran, "şef" kadrosunda görev yaptığı Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde astları ve mesai arkadaşlarının; kendisini önceden hizmetli olarak çalıştığı için yönetici olarak kabullenemediklerini, mesai arkadaşları tarafından; aşağılanma, hakaret ve tehditlere maruz bırakıldığını, kendisinin sürekli problemlili ve geçimsiz biri olarak göstermeye çalıştıklarını, üstleri tarafından; söz konusu olaylara ilişkin düzenlemiş olduğu tutanakların işleme alınmadığını, mesai arkadaşlarının kendisi ile konuşmalarının yasaklandığını, görev yaptığı özlük bölümünde kapasitesinin üstünde ağır iş yükü olmasına rağmen emsal şeflere nazaran yeteri kadar nitelikli personel verilmediğini, 13.04.2021 tarih ve 2021/8 sayılı Cumhurbaşkanlığı genelgesi ve Milli Eğitim Bakanlığının 2021/Covid-19 Kapsamında Esnek Çalışmaya İlişkin Usul ve Esasları uyarınca hakkı olan annelik izninin kullandırılmadığı, iddialarına yönelik etkili ve objektif bir soruşturma gerçekleştirilmediğini, cinsiyeti nedeniyle uğramış olduğu işyerinde yıldırma sonucu olarak sağlığının bozulduğunu belirtmiştir.

27. Başvuran, kendisine yönelik mobbing iddiaları ile ilgili olarak düzenlemiş olduğu tutanak ve dilekçeleri, 2020 yılında G. ve Ş.G'ye, 2021 yılında B.K'ye yönelik yapmış olduğu suç duyuruları kapsamında gerçekleştirilen soruşturmalara ilişkin evrakları, iş göremezlik belgelerini ve Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan çalışma arkadaşları ile olan ... yazışma içeriklerini başvuru dilekçesi ekinde sunmuştur.

28. Öncelikle, başvuran tarafından sunulan belgelerde G. ve Ş.G hakkında İstanbul Anadolu Cumhuriyet Başsavcılığı'nca yürütülen soruşturmada başvuranın iddialarının soyut olması ve delil yetersizliği nedeniyle kovuşturmaya yer olmadığına karar verildiği görülmüştür.

29. Başvuranın tutanaklarının işleme alınmadığı, etkili ve objektif bir soruşturma yürütülmediği iddialarına ilişkin olarak belirtmek gerekir ki Anayasa'nın 17 ve 49'uncu maddeleri kapsamında çalışanların yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşarak onların manevi bütünlüklerini tehdit eden ve psikolojik taciz olarak nitelendirilen eylem, işlem ya da ihmaller konusunda, kamu makamlarınca çalışanlara yönelen psikolojik taciz mahiyetindeki davranışların oluşmaması için önlemler alınması ve şikâyetleri etkili şekilde inceleyecek denetim mekanizmalarının oluşturulması kamu makamlarının üstlenmesi gereken pozitif yükümlülükler arasında yer almaktadır.

30. Muhatap tarafından sunulan bilgi ve belgelerde; 16/06/2020 – 25/09/2020 tarihleri aralığında Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü yetkililerinin başvurana mobbing uyguladığı, başvurana hakaret eden memur hakkında hazırladığı tutanak ve dilekçelerin işleme alınmadığı iddialarına ilişkin soruşturma yürütüldüğü görülmüştür. 30/01/2020 tarihli soruşturma raporunda görüldüğü üzere başvuranın, başvuru dilekçesinde kendisine mobbing uyguladığını iddia ettiği kişiler ile aralarında delil olarak ... konuşma içeriklerini sunduğu kişiler de dâhil olmak üzere toplamda 33 kişinin ifadesine başvurulmuştur.

Başvuran tarafından sunulan yazışma içerikleri ile soruşturma raporunda yer alan ifadeler karşılaştırıldığında başvuranın iddia ettiği gibi sistematik bir yıldırma, yalnızlaştırma, dışlama ya da biktirmeye maruz kalmadığı, iş yerindeki kişilerle arasında karşılıklı olarak kişisel husumet bulunduğu, mevcut durumun örgütsel çatışma hali, günlük iletişim sorunlarının bir yansıması olduğu değerlendirilmektedir.

31. Ayrıca raporda, soruşturmanın ilk aşamasında Kartal Kaymakamlığı'nın oluru ile Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nde Şube Müdürü olarak görev yapan M.H ve M.Y'nin muhakkik olarak görevlendirilmesine karşın bağımsız olamayacakları gerekçesiyle başvuranın reddi muhakkik talebinin kabul edilerek iki maarif müfettişinin görevlendirildiği görülmüştür.

32. Muhatap tarafından gönderilen ekli belgelerde, İlçe Milli Eğitim Müdürü H.T'nin başvuranın B.K ile 2021 yılında yaşadığını iddia ettiği olaylara ilişkin sunduğu tutanaklar ve B.K tarafından sunulan dilekçe neticesinde mobbing iddialarına yönelik soruşturma yapılması amacıyla muhakkik görevlendirmesi yaptığı görülmüştür. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde muhatap kurumun işyerinde yıldırma iddiaları karşısında eylemsiz kalmadığı, mevcut usul kurallarının uygulandığı görülmüş, başvuranın çalışma ortamında maruz kaldığını ileri sürdüğü eylem ya da işlemlerin etkili ve objektif bir şekilde incelenmediği iddialarının yerinde olmadığı değerlendirilmiştir.

33. İncelemeye konu başvuruda değerlendirilmesi gereken bir diğer husus başvuranın görev yaptığı özlük bölümünde kapasitesinin üstünde ağır iş yükü olmasına rağmen emsal şeflere nazaran yeteri kadar nitelikli personel verilmediği ve annelik izninin kullanılmadığı iddialarıdır.

34. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere göre herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma; ayrımcılığın her türüne, şiddet, taciz ve zararlı gelenek uygulamalarına karşı korunma hakkına sahiptir. Bu bağlamda kadınların çalışma hakları olduğu gibi cinsiyet özellikleri gereği anne olma hakları da bulunmaktadır. Kadınlar çalışma haklarını ve sosyal bir önemi de bulunan anne olma haklarını birlikte kullanmak istediklerinde bu nedenle herhangi bir ayrımcılığa uğramamalıdır. Devlet ve toplumu oluşturan tüm kişi, kurum ve kuruluşların anneliğin sosyal önemini de dikkate alarak imkânları nispetinde anneliği ve anneleri koruma, destek olma ve kolaylık sağlama sorumluluğu bulunmaktadır. (TIHEK, 2020/176 sayılı Karar, B.No:2019/3031, 11/08/2020, para.33)

35. Devlet Memurları Kanunu'nun "Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları" başlıklı 10'uncu maddesi, "*Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır. (...)*" şeklinde düzenlenmiştir. Amir durumunda olan birim sorumlusunun, maiyetindeki memurların hal ve hareketlerini takip etmekten ve bu konuda adil bir görev dağılımı yapmaktan sorumlu olduğu açıktır.

36. Somut olayda, taraflarca sunulan bilgi ve belgeler incelendiğinde başvuranın görev yaptığı özlük biriminde öğretmenlerin emeklilik işlemlerinden dolayı yaz aylarında yoğun iş yükü bulunduğu, bu durumun dönemsel olduğu, muhatap tarafından başvuranın dilekçesine karşı sunulan cevabi yazıda ihtiyaç duyulması halinde yeni görevlendirmelerin yapılabileceğinin bildirildiği görülmüştür. Yine, Covid-19 Kapsamında Esnek Çalışmaya İlişkin Usul ve Esasların 7'nci maddesinde tanınmış olan idari izinden yöneticilerin muaf tutulduğu yer almaktadır. Bu nedenle başvuranın 10 yaş altı çocuğu olmasına rağmen "şef" pozisyonunda çalışması nedeniyle idari izin kullanma talebinin reddedilmesinin makul bir sebebe dayandığı görülmüştür. Bununla birlikte başvuran ile aynı birimde çalışan eşdeğer şefin 60 yaş üstü olması nedeniyle işlerin aksamaması adına kendilerinden alınan talepler doğrultusunda esnek çalışma düzeni öngörülmesi şeklindeki uygulamaların keyfilik içerdiği ve başvuranın cinsiyetine dayalı olarak bir yıldırma

amacı taşıdığı söylenemeyecektir.

37. 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre; ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatabın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlaması gerekecektir. Dosya içeriğine göre; başvuranın cinsiyeti nedeniyle kendisine yöneltilen eylem ve işlemlere ilişkin işyerinde yıldırmaı destekleyebilecek kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamamıştır. Sonuç olarak somut olayda cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma kapsamında eşit muamele ilkesi ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

09.08.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Aışan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi