

---

Başvuru Numarası	: 2020 / 588
Toplantı Tarihi / Sayısı	: 20.10.2020 / 138
Karar Numarası	: 2020 / 220
Başvuran	: N. M. B.
Adres	: ...
Başvuran Vekili	: Av. G. B.
Adres	: ...
Muhatap	: ... T Tipi Kapalı ve Açık Ceza İnfaz Kurumu
Adres	: ...

## I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuran vekili başvuruda özetle; müvekkilinin ... Açık Ceza İnfaz Kurumu'nda infaz koruma memuru olarak görev yaptığını, müvekkili hakkında Kurum disiplin amiri tarafından müvekkili aleyhine gönderilen icra dairesi haciz ihbarnamesine dayanılarak "Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak" disiplin suçundan disiplin cezaları verildiğini, icra takiplerinde usulüne uygun tebligat yapılmaması sebebiyle müvekkilinin icra takibine konu borcun varlığından haberi olmadığını, takiplerin iptalinin sağlanması için dava açıldığını ve mahkemece takiplerin tedbiren durdurulduğunu, disiplin soruşturmalarında savunma istenirken müvekkilinin borçlu olduğu varsayılarak servet temelli ayrımcılık yapıldığını, Kurum müdürünün borçlarını ödeyip ödemediğini başkalarının yanında sorarak müvekkilinin onur ve saygınlığını zedelediğini, müvekkilinin işyerinde manevi üzüntü içerisine girdiğini iddia ederek başvurunun kabulünü, disiplin cezalarının kaldırılmasını, Kurum müdürlerinin servet temelli ayrımcılığa dayalı olarak iş yerinde yıldırma teşkil eden davranışlarının önlenmesini talep etmektedir.

## II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuru 29.06.2020 tarihinde yapılmıştır.
3. Başvuru formu ve ekleri üzerinde yapılan ön incelemede, başvurunun esas incelemesinin Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi tarafından yapılmasına karar verilmiştir.
4. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi tarafından incelenen başvuruda başvuran vekili;
  - a. Müvekkili hakkında Kurum disiplin amiri tarafından, müvekkili aleyhine gönderilen icra dairesi haciz ihbarnamesine dayanılarak "Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak" disiplin suçundan disiplin cezaları verildiğini,
  - b. İcra takiplerinde usulüne uygun tebligatlar yapılmadığını; ayrıca müvekkilinin icra dosyasının durumundan habersiz olduğunu ve kasten ödeme yapmamak gibi bir durumunun olmadığını, bir haciz ihbarnamesine dayanılarak kişinin borcunu kasten ödemediği sonucuna varılarak açılan disiplin soruşturmalarının hukuka aykırı olduğunu,
  - c. Müvekkili hakkında "nasıl olsa borçludur" denilerek servet temelli ayrımcılık oluşturacak bir tutumla eksik araştırma ve inceleme ile hukuka aykırı disiplin cezası verildiğini,

d. İdare tarafından müvekkiline savunma yapmak için verilen yedi günlük sürenin soruşturma dosyasının teknik bir konu içerdiği düşünüldüğünde hayatın olağan akışında yetersiz bir süre olduğunu, bu nedenle müvekkilinin savunma hakkının da ihlal edildiğini, idareye yaptıkları başvuruda idare tarafından; “kişiye savunma yapması için yedi günlük süre verilmiştir ve kişi bu sürede savunma yapmamıştır” şeklinde yapılan açıklamanın kabul edilemez olduğunu,

e. Verilen cezalar üzerine disiplin amiri olan Kurum müdürünün müvekkiline iş yerinde hor gören yaklaşım ve ifadelerde bulunduğunu, ayrımcı tutum ve davranışlar sergilediğini, bir defasında müvekkilinin iş arkadaşlarının yanında “Ne yaptın? Ödedin mi borçlarını?” diyerek müvekkilinin özel nitelikte olan kişisel verilerini başkaları yanında açıklayarak onun iş yerinde saygınlığını ve onurunu zedelediğini,

f. İlerleyen süreçte, Kurum müdürünün iş yerinde yıldırma ve ayrımcılık yapmaya yönelik eylemlerine devam ettiğini, cezalandırıcı denetimler yaptığını, bunun neticesinde müvekkilinin üzüntü ve çöküntü içerisine girdiğini,

g. Müvekkiline aylıktan kesme cezası verildiği için tayin isteminde bulunamadığını,

h. Bu süreçte sağlık sorunları artan müvekkilinin dizlerindeki ağrılar sebebiyle ayakta durmakta zorlandığı için Kurumda bulunan iş yurtlarında çalışmak istediğini; ancak bu istediğinin de ayrımcı ve cezalandırıcı bir takdir yetkisi kullanımıyla engellendiğini,

i. Müvekkilinin meslek, kıdem ve tecrübesine objektif olarak uygun düşmeyecek şekilde çalıştırıldığını, iddia etmektedir.

5. 6701 sayılı Kanununun 18’inci maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca 08.07.2020 tarihli yazı ile başvuranın iddialarıyla ilgili olarak muhatap ... T Tipi Kapalı ve Açık Ceza İnfaz Kurumu’ndan yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap görüşünü 22.07.2020 tarihinde Kurumumuza iletmiştir. Muhatap yazılı görüşünde;

a. Kuruma 27.05.2019 tarihinde ... İcra Müdürlüğünden N. M. B. ile ilgili bir yazı geldiğini, kurumun ilk olarak söz konusu dosya ile ilgili N. M. B.’nin ilk çalıştığı Kuruma işlem yapılıp yapılmadığı ile ilgili soru sorulduğunu, işlem yapılmadığı yönünde cevap gelmesi üzerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinin B fıkrasının k bendinde geçen “Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak” hükmü gereğince disiplin amirliğince idari soruşturma başlatıldığını, N. M. B. hakkında borcunu ödemediğinden bahisle icra dairesince başlatılan yasal işlemlerin gereğini Kurumun yerine getirmek zorunda olduğunu, resmi kurumlarca Kuruma gönderilen tebligatlara işlem yapılmamasının mümkün olmadığını,

b. Başvurana sözü edilen soruşturma için 28.06.2019 tarihinde savunma isteminin tebliğ edildiğini, yedi gün içinde yazılı savunma vermesi gerektiği aksi taktirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı belirtiltiğini, aynı savunma tebliğinde icra dairesinden gelen yazı ve dosya hakkında da bilgi verildiğini; ancak kişinin savunmasını vermediğini, yapılan soruşturma neticesinde kişiye kınama cezası verildiğini,

c. Kuruma başvuran ile ilgili farklı bir icra dairesi kararıyla ikinci bir yazı geldiğini, bu konu hakkında da kişinin çalıştığı ilk yere işlem yapılıp yapılmadığına ilişkin soru sorulduğunu, işlem yapılmadı yönünde cevap alındığı için gerekli işlemlerin yapıldığını ve disiplin soruşturması açıldığını, bu soruşturma için de kişiye yedi günlük savunma süresi

verildiğini ancak kişinin savunma yapmadığını, soruşturma sonunda kişinin kınama cezası aldığını ancak daha önce almış olduğu kınama cezası nedeniyle bunun aylıktan kesme cezasına çevrildiğini,

d. Başvuranın her iki icra dairesinden gelen yazı sonucu açılan soruşturmalarda, borcunun gerçekten var olup olmadığına, borcu var ise neden ödemediğine ilişkin herhangi bir açıklama yapmadığını ve savunma hakkından feragat ettiğini, bu nedenle Kurum tarafından hakkında açılan icra işlemlerini kabullendiği şeklinde değerlendirme yapıldığını,

e. Başvuran vekili ne kadar adil yargılanma ve savunma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiş olsa da savunma tebligatının usulüne uygun yapıldığını; ancak personelin konuya ilişkin herhangi bir açıklama yapmadığını,

f. Başvuranın maaşında birçok icra takibi olduğunu, kişinin bunu alışkanlık haline getirdiğini, başvuru dilekçesinde iddia edilen “personelin icra dosyalarından herhangi bir tebligat almadığı için haberinin bulunmadığı” hususunun asılsız olduğunu,

g. Başvuru dilekçesinde yer alan başvuranın varis rahatsızlığı ve sağlık sorunları nedeniyle İşyurtlarında çalışmak istemesi ile ilgili Kuruma verilmiş olan herhangi bir dilekçesinin bulunmadığını, İşyurtlarında çalışmak için İşyurdu Yönetim Kurulu Kararı alınması gerektiğini, İşyurtlarında görevli personelin uzun süre ayakta kalma ve yük taşıma gibi fiziksel aktiviteleri olan birimlerden oluştuğu ve varis rahatsızlığı olan birisinin burada çalışmasının sağlığı açısından olumsuz sonuçlar doğuracağını, ifade etmektedir.

6. 6701 sayılı Kanun’un 18’inci maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş 05.08.2020 tarihli yazı ile başvuran vekiline iletilmiş ve yazılı görüş talep edilmiştir. Başvuran vekili 25.08.2020 tarihinde Kurumumuza göndermiş olduğu yazılı görüşünde özetle;

a. Muhatap’ın yazılı görüşünde belirtildiği üzere iki farklı icra dairesinden gelen belgeler neticesinde iki farklı disiplin soruşturması açılmasının hukuka aykırı olduğunu, bahsi geçen Kanunda “borçlarını kasten ödememekten” bahsedildiğini, müvekkilinin borcunun var olduğunu bile bilmediği için kasıtlı hareket edemeyeceğini, müvekkilinin kastı olsa bile Kanunun lafzı gereği iki değil tek soruşturma açılmasının gerektiğini, dolayısıyla soruşturmaların hukuka aykırı olduğunu,

b. Muhatap’ın yazılı görüşünde belirtmiş olduğu, kişiye savunma yapması için tebliğ yapıldığı, yedi günlük süre verildiği ve icra dosyalarından kişinin haberdar edildiği ifadelerine ilişkin olarak, teknik bir konu için yedi günlük sürenin yetersiz olduğunu, icra dosyalarının içeriği hakkında kişiye bilgi değil sadece dosya sayıları verildiğini, kesinleşmemiş dosyalar bakımından soruşturma yapıldığını ve soruşturma için eksik araştırma yapıldığını, disiplin amirinin kişi nasıl olsa borçlu diye hareket ettiğini iddia ederek bu iddialarına ilişkin iki kişinin tanıklık yapabileceğini belirtmiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

7. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10'uncu maddesine göre; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...)

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

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

8. 20/4/2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" kenar başlıklı 3'üncü maddesine göre;

*"(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.*

*(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.*

*(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."*

9. Kanunun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; "işyerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade eder.

10. Kanunun "ayrımcılık türleri" kenar başlıklı 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında, ayrımcılık türleri "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." olarak sıralanmıştır.

11. Kanunun 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasına göre "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." Aynı maddenin 6'ncı fıkrasına göre "Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir."

12. Kanunun 9'uncu maddesinin 1'inci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, "ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu" düzenlenmiştir.

13. 6701 sayılı Kanunun "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesine göre "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."

14. 6701 sayılı Kanunun 25'inci maddesine göre "(1) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu

*kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.”*

15. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesine göre “Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: ...B-Kınama: Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir. Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: ... k) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak, ... Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekrarründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.”

#### IV. DEĞERLENDİRME

##### a. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

16. 20/04/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Başvurular” başlıklı 17'nci maddesinin 1'inci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, müvekkilinin ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan Av.G.B. tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

##### b. Esas Yönünden Değerlendirme

17. İş yerinde 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 değildir ve toplumumuzda birçok kişi bu sorunu yaşamaktadır. 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 tanımlamıştır. (16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar § 45)

18. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda ise öğretilerde mobbing olarak kullanılan bu kavram “iş yerinde yıldırma” olarak tanımlanmıştır. Buna göre; “işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak ifade edilmiştir. Kanuna göre eylemlerin iş yerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkur Kanunda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. Aynı zamanda Kanunun lafzından anlaşıldığı üzere yıldırma için birden fazla eylem olması yani “eylemlerin” bulunması gerekmektedir.

19. Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler,

yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. (16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar § 48)

20. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. Bu nedenle ayrımcılık yasağı söz konusu olduğunda ilke olarak ispat yükünün yer değiştirdiği kabul edilir. AİHM bu açıdan “makul şüphe bırakmayacak” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkemeye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilir (Nachova vd, para. 147). AİHM’e yapılan başvuruların muhatabının Taraf Devletler olması ispat yükünün yer değiştirmesi ilkesini çoğu durumda gerekli kılmakta iken bazı durumlarda olayların tamamı ya da bir kısmı yalnızca yetkili makamlar tarafından bilindiği halde dahi AİHM, başvuranın farklı bir muameleye maruz kaldığını en azından “kanıt başlangıcı” olarak adlandırılacak bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumda, farklı bir muamele olup olmadığının ya da haklı bir gerekçeye dayanıp dayanmadığının ispat yükünün karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir (Chassagnou vd, para. 91-92). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasıyla gerçek kişiler aleyhine de başvuru yapılabildiği için ispat yükünün yer değiştirmesi ile ilgili değerlendirmelerde bu hususun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. (24/01/2020 tarihli ve 2019/3147 sayılı karar §25) 6701 sayılı Kanunun “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesine göre “*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.*”

21. İş yerinde yıldırma kastıyla kişiler hakkında sık sık disiplin soruşturmaları açılabilir ve disiplin cezaları verilebilir. Böylesi durumlarda kişiler hakkında açılan soruşturmalar, usul bakımından gerekli güvencelerin sağlanıp sağlanmadığı da özellikle göz önünde bulundurulduğunda, iş yerinde yıldırma iddialarının doğrulunun tespitinde karine olarak kabul edilecek bir seviyeye ulaşabilir. Ancak yaptırım gerektiren durumların ortaya çıkması durumunda idari soruşturmaların açılması da olağandır. Kamu görevlileri bakımından bu doğrultuda tesis edilen idari işlemler de karine olarak kamu yararı amacı taşımaktadır. Bununla beraber bu tür idari tasarruflarda tarafsızlık ilkesinden ödün verilmemesi ve keyfi tutumlardan kaçınılması gerekir. Bununla beraber kamu görevlileri hakkında yürütülen disiplin soruşturmaları sonucu verilen disiplin cezalarının iptal edilmesi yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemlerden olup Kurumumuzun yetkisinin dışındadır. (06/08/2020 tarihli ve 2019/4662 tarihli karar § 38)

22. Başvuran vekili başvuru dilekçesinde müvekkilinin servet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını, iki farklı icra dosyası nedeniyle hukuka aykırı bir şekilde disiplin soruşturması geçirdiğini ve biri kınama diğeri aylıktan kesme olmak üzere iki disiplin cezası aldığını, müvekkilinin zaten borçlarını ödemeyeceği ön yargısından hareket edilerek eksik ve hatalı soruşturma yapıldığını iddia etmektedir. Muhatap cevabı da dikkate alındığında söz konusu disiplin soruşturmalarının icra müdürlüklerinden kesinleşmiş icra dosyaları neticesinde

açıldığı, açılan disiplin soruşturmalarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinde yer alan "Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak" hükmü gereğince açıldığı ve Kanunda yazan disiplin cezasının verildiği görülmektedir.

23. Başvuran vekili söz konusu icra dosyalarında davaların sonuçlanmadığını ve kesin olmayan borçlar üzerine, kişinin zaten borçlu olduğu, borcunu ödemediği varsayımına dayanarak soruşturmaların açıldığını belirtmektedir. İcranın kesinleşmesi ile icra mahkemesindeki süreçler birbirinden farklı işlemektedir. İdarenin kendisine icra dairesi müdürlüğünden gelen kesinleşmiş icra dosyaları üzerine işlem yapması mevzuata uygundur. Sonrasında mahkeme sürecinin devam etmesi ve kişinin borcunun olmadığı sabit olması üzerine söz konusu disiplin cezalarının geri alınması veya iptali istenebilir. Yukarıda bahsedildiği üzere disiplin soruşturmaları sistematik bir şekilde iş yerinde yıldırma amaçlı kullanıldığında ayrımcılık yasağı ihlali için önem kazanmaktadır, bunun dışında hukuka aykırı işlemlerin iptalinde görevli organ yargı organıdır.

24. Başvuran vekili başvuru dilekçesinde söz konusu disiplin soruşturmalarında müvekkilinin savunma hakkının ihlal edildiğini ve teknik konular için verilen sürenin yeterli olmadığını iddia etmiştir. Muhatap'ın yazılı görüşünde yer alan belgeler incelendiğinde her iki disiplin soruşturması için de kişiye savunma için tebligat yapıldığı, kişinin tebligatları almasına rağmen savunma yapmadığı görülmektedir. Yedi günlük sürenin kısa olduğu iddiası ise disiplin soruşturmalarında yedi günlük savunma süresinin yasal süre olması ve idarenin bu konuda takdir yetkisinin olmaması nedeniyle değerlendirilmemiştir.

25. Başvuran vekili başvuru dilekçesinde iş yerinde müvekkiline yıldırma yönelik eylem ve söylemlerde bulunduğu iddia etmiştir; ancak söz konusu eylem ve söylemlere örnek olarak sadece "Kurum müdürünün bir defasında müvekkilinin iş arkadaşlarının yanında 'Ne yaptın? Ödedin mi borçlarını?' diyerek müvekkilinin onurunu zedelendiği" olayını somut olarak dile getirmiştir. Bahsedildiği üzere iş yerinde yıldırmanın gerçekleşebilmesi için sistematik bir şekilde aynı veya farklı eylem ve söylemlerde bulunulması gerekmektedir. Somut olayda bir kez Kurum müdürünün kişiye özel nitelikli soru sorması iş yerinde yıldırmanın gerçekleşmesi açısından yeterli olarak değerlendirilememektedir.

26. Başvuran vekili başvuru dilekçesinde, müvekkilinin sağlık sorunları yaşadığı gerekçesiyle işyurtlarında çalışmak istediğini; ancak iş yerinde yıldırmanın devamı niteliğinde bunun İdarece kabul edilmediğini, müvekkilinin meslek, kıdemin ve tecrübesine objektif olarak uygun düşmeyecek şekilde çalıştırıldığını iddia etmiştir. Muhatap yazılı görüşünde; kişinin varis rahatsızlığını gerekçe göstererek işyurtlarında çalışması yönünde hem sağlık yönünde bir raporu hem de işyurtlarında çalışmak istediğine dair bir dilekçesinin olmadığı; işyurtlarına bağlı birimlerde çalışmak için İşyurdu Yönetim Kurulu Kararı alınması gerektiği; işyurtlarında görevli personelin uzun süre ayakta kalma, yük taşıma gibi fiziksel aktiviteleri olan birimler olması sebebiyle varis rahatsızlığı olan biri için sağlığını olumsuz etkileyebileceğinin düşünüldüğü ifade edilmiştir. Başvuranın hem bu yönde talebinin olmadığı hem de sağlık açısından çalışmasının uygun olmayacağı değerlendirilmesi oldukça makul görüldüğünden başvuran vekilinin başvuranın uygun olmayan işte çalıştırıldığı iddiası yerinde

bulunmamaktadır. Başvuran vekili de yazılı görüşünde de söz konusu açıklamalara ilişkin bir itiraz yer almamaktadır.

27. Başvuran vekili yazılı görüşünde tanık dinlenmesi talebinde bulunmuştur; ancak yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, tanık beyanları karara esas teşkil edecek nitelikte bulunmadığından tanık dinlemeye gerek görülmemiştir.

28. Açıklanan nedenlerle başvuranın servet temelinde iş yerinde yıldırımaya uğradığı iddiasına ilişkin olarak ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

#### V. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde güvence altına alınan "AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

2. Kararın taraflara TEBLİĞİNE,

3. Kararın KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

4. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yoluna başvurulabileceğine,

20.10.2020 tarihinde, Harun MERTOĞLU'nun karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

Süleyman ARSLAN  
Başkan

Mesut KINALI  
İkinci Başkan

Can ESEN  
Üye

Cemil KILIÇ  
Üye

Dilek ERTÜRK  
Üye

Halil KALABALIK  
Üye

Harun MERTOĞLU  
Üye

Mehmet ALTUNTAŞ  
Üye

Mehmet Emin GENÇ  
Üye

Saffet BALIN  
Üye

#### KARŞI OY GEREKÇESİ

Kuruma yapılacak başvurular ile inceleme usulleri de Kanunda ayrıntılı düzenlenmiştir. İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir.

Kanunda ayrımcılığın konusu, "hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma" olarak belirlenmiştir. Bu sebeple Anayasada belirtilen hak veya hürriyetlerden hangisinin veya hangilerinin yararlanılmasına engel olunduğu öncelikle ortaya konmalıdır.



Hak ve hürriyetlerden yararlanmada mağdura yapılan ayrımcılık cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerinden en az birine dayanmalıdır.

Başvuru Konusu:

"Başvuran vekili başvuruda özetle; müvekkilinin ... Açık Ceza İnfaz Kurumu'nda infaz koruma memuru olarak görev yaptığını, müvekkili hakkında Kurum disiplin amiri tarafından müvekkili aleyhine gönderilen icra dairesi haciz ihbarnamesine dayanılarak "Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak" disiplin suçundan disiplin cezaları verildiğini, icra takiplerinde usulüne uygun tebligat yapılmaması sebebiyle müvekkilinin icra takibine konu borcun varlığından haberi olmadığını, takiplerin iptalinin sağlanması için dava açıldığını ve mahkemece takiplerin tedbiren durdurulduğunu, disiplin soruşturmalarında savunma istenirken müvekkilinin borçlu olduğu varsayılarak servet temelli ayrımcılık yapıldığını, Kurum müdürünün borçlarını ödeyip ödemediğini başkalarının yanında sorarak müvekkilinin onur ve saygınlığını zedelediğini, müvekkilinin işyerinde manevi üzüntü içerisine girdiğini iddia ederek başvurunun kabulünü, disiplin cezalarının kaldırılmasını, Kurum müdürlerinin servet temelli ayrımcılığa dayalı olarak iş yerinde yıldırma teşkil eden davranışlarının önlenmesini talep etmektedir.

Müzekkere başvuranın servet temelinde iş yerinde yıldırmaya uğradığı iddiasına ilişkin olarak ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği yönündedir.

Çoğunluk bu görüşe katılmıştır.

Esas Yönünden;

Her ne kadar servet temelinde ayrımcılık yasağı ihlal edilmediği sonucuna ulaşıldı ise de hangi hakkın ihlal edilmediği, servet temelli ayrımcılığın ne olduğu anlaşılamamıştır.

Usul Yönünden ise başvuru şartlarının hiçbiri mevcut olmamasına rağmen inceleme yapılmıştır.

Gerçekte işleme konmaması gereken bir başvurudur. Bu sebeplerle ayrımcılık yasağı yapılmadığına dair çoğunluk görüşüne katılıyorum.

Av. Harun MERTOĞLU  
Kurul Üyesi