

Başvuru Numarası : 2024/2835
Toplantı Tarihi/Sayısı : 18.09.2025/248
Karar Numarası : 2025/615
Başvuran : K.İ.
Başvuran Vekili/ Vasisi :
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Özel Eskişehir OSB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Muhatap Vekili : -
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın temizlik personeli olarak çalıştığı Özel Eskişehir OSB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde din ve cinsiyet temellerine dayalı olarak ayrımcı uygulamalara maruz kaldığı ve bu ayrımcı uygulamaların zaman içinde işyerinde yıldırma teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 19/12/2023 tarihinde Özel Eskişehir OSB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde temizlik personeli olarak çalışmaya başladığını, erkek temizlik personeli için kapısında “Erkek personel dinlenme odası” yazan ve içerisinde sandalye, su, masa ve her personele iş kıyafetlerini değiştirmesi için bir soyunma dolabı bulunan bir oda tahsis edildiğini, bununla birlikte kadın temizlik personeli için ayrı bir dinlenme odası tahsis edilmediğini,

b. Kadın personel için tahsis edilen yerin esasında depo olarak kullanıldığını, bu alanda sandalye, temel ihtiyaç malzemesi olan su ve masa bulunmadığını, hijyen ve mahremiyet kurallarına aykırı olarak iki kişinin ortak kullanımına uygun bir soyunma dolabı verildiğini, su ihtiyacı için mutfak bölümüne gitmesi gerektiğini, mutfak anahtarının ya da giriş şifrelerinin, depo ve soyunma dolabının anahtarının kendisine verilmediğini, ancak bu yerlerin anahtarlarının birlikte çalıştığı A.O.'ya verildiğini, bunların 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen işverenin çalışanlarına eşit davranma yükümlülüğüne aykırı uygulamalar olduğunu,

c. Depo ve mutfak anahtarı kendisine verilen çalışan A. O.'nun anahtarları üzerinde taşıdığını, sık sık mola yaptığını ve yasak olmasına rağmen güvenlik kulübesinde zaman geçirdiğini, bu sebeple kendisinin

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA
Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899
e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr
İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

kişisel eşyalarına, iş kıyafetlerine, su ihtiyacına ve tansiyon rahatsızlığı için reçete edilen ilaçlarına zamanında ulaşmasının aylarca sistematik olarak engellendiğini, müdür yardımcısına birçok kez bu konudaki şikâyetini ve ücretini kendi cebinden karşılayarak soyunma dolabı alabileceğini bildirdiğini, iki aylık çalışma süresi sonunda şikâyeti üzerine mutfak kapı anahtarı ve şifre kartının tarafına verildiğini, üçüncü ayın sonunda ise konunun müdüre iletilmesi üzerine deponun ve ortak kullandığı soyunma dolabının anahtarlarının verildiğini, ancak soyunma dolabını iki kişinin kullanmaya devam ettiğini,

ç. İmam Hatip Lisesi mezunu olduğunu, halen açık öğrenim İmam Hatip Bölümünde öğrenim gördüğünü, okul çalışanları tarafından mütevazı, işini yapmaya çalışan, dini gereklerini de gözetken biri olarak tanındığını, 2024 yılı Mart ayında yapılan yerel seçimlerde Büyükşehir Belediye Başkan Adayı M.A.'nın kardeşi de olan Okul Koordinatörü'nün 14/3/2024 tarihinde saat 15:05'de mola/dinlenme saatinde rahatsızlığı sebebiyle kendisini uyurken gördüğünü, bunun üzerine dini vecibelerine müdahale ederek "*Oruç dokunuyorsa oruç tutmayacaksınız*" ve "*yaptığınız işleri kameralardan takip edeceğim*" şeklinde azarlandığını, Ramazan ayı olması nedeniyle oruç tutmasının da etkisi ile içinin geçtiğini, Koordinatör'ün bu durumu fırsat olarak gördüğünü, Koordinatör'ün imam hatipte eğitim gören her tesettürlü kadını siyasi rakibi olarak gördüğünü, dini inancı nedeniyle dışlandığını,

d. Okulda olmadığı dönemlerde bile kasıtlı olarak kaybolan anahtarlardan sorumlu tutulduğunu, sistematik olarak psikolojik şiddete maruz bırakıldığını, konu hakkında yönetime ve amirlerine yaptığı şikâyetlerinin cevapsız kaldığını, A.O. tarafından sürekli takip edildiğini, izinsiz fotoğrafının çekildiğini, duruma tepki gösterdiğini ve daha önce böyle bir durumla karşılaşmadığı için tedirginlik içerisinde amirlerine şikâyetinde bulunduğunu, şikâyetinin değerlendirmeye alınmadığını,

e. Bahse konu olayı Yönetim Kurulu Başkanına taşıdığını, Başkanın şikâyetinin ilgililere iletildiği ve gereğinin yapılacağı konusunda kendisine bilgi verdiğini, şikâyeti nedeniyle psikolojik problemleri olduğu yönünde suçlamalara maruz kaldığını, işten çıkarılmakla tehdit edildiğini, şikâyetlerine rağmen A.O. hakkında herhangi bir işlemin başlatılmadığını, aksine kendisine şikâyetlerini geri çekmesi yönünde baskı yapıldığını, zamanın geçmesi, suç delillerinin karartılması ve suçluyu kayırmaya yönelik hareketler sergilemeleri neticesinde, konu hakkında Cumhuriyet Başsavcılığına özel hayatın gizliliğinin ihlal edildiği gerekçesi ile suç duyurusunda bulunduğunu,

f. İş yükünün artırıldığını, psikolojik şiddete maruz kaldığını, söz konusu davranışlar ve uygulamalar nedeniyle işten çıkarılma korkusu ve stresli çalışma ortamında bulunmanın da etkisiyle psikolojik rahatsızlık yaşadığını, 10 günlük istirahat raporu aldığını ve ilaç kullandığını, kendisine strese bağlı guatr hastalığı teşhisi konulduğunu ve ilaç tedavisine başladığını, son olarak graves hastalığı teşhisi konulduğunu, neticeten 30/4/2024 tarihinde noter yoluyla şikâyetlerini de belirtmek suretiyle haklı nedenle istifa ihtarnamesi gönderdiğini, işverenin işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodunu belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa) olarak bildirdiğini, bu yüzden işsizlik maaşı alamadığını,

iddia etmekte;

g. Bu uygulamalar nedeniyle muhatap okul yönetimi ve adı geçen okul çalışanı hakkında gereğinin yapılmasını ve mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

3. Muhatap Özel Eskişehir OSB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi Özel Eskişehir OSB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi olarak çalışanlara insan hakları ve temel özgürlükler çerçevesinde saygılı ve hakkaniyetli bir çalışma ortamı sunulduğu, kadın erkek ayrımı yapmaksızın herkese eşit fırsatlar sağlandığı, çalışanlar din, inanç, mezhep veya herhangi bir kişisel özellik üzerinden ayrımcılık yapılmadığı, iddiaların aksine, İmam Hatip Lisesi ile İlahiyat Fakültelerinden mezun ve başörtülü birçok personelin istihdam edildiği ve personele dini vecibelerini yerine getirebilmeleri için gerekli olanakların sunulduğu, bu hususta, müfettişler aracılığı ile yerinde inceleme yapılması talebinde bulunulduğu,

b. Başvuranın cinsiyet ayrımcılığı iddialarının gerçeği yansıtmadığı, bu kapsamda soyunma odaları tahsis edilmesi durumuna ilişkin olarak, erkek temizlik personelinin kurumun tuvalet temizliğinden sorumlu olması nedeniyle kıyafetlerini değiştirip uygun hijyen koşullarını sağlayabilmeleri için bir soyunma odasına ihtiyaç bulunduğunu, ancak başvuranın temizlik personeli olarak görev yapmakla birlikte ağırlıklı olarak idari birimde içecek servisi hizmetinde bulunduğu, iş tanımı gereği herhangi bir özel kıyafet değişimi yapmasını gerektiren bir durum olmadığı, bu nedenle kendisine özel bir soyunma odası tahsis edilmesinin gerekmediği, bunun yanı sıra işyerinde kendisinin de kullanabileceği soyunma dolaplarının yer aldığı,

c. Başvuranın Ramazan ayında mesai saatleri içinde mescitte uyuduğu için uyarılmasının dini inançlarına yönelik bir müdahale olarak değerlendirilmemesi gerektiği, iş yerindeki düzenin sağlanması ve mesai saatlerinde işin aksatılmaması için yapılan bu uyarının, işin gerekliliğinden doğan bir uygulama olduğu, iş disipliniyle ilgili uyarıların din ya da inanç temelli ayrımcılıkla ilişkilendirilmesinin hakkaniyete aykırı olduğu, tüm bu iddiaların aksine, Ramazan aylarında personelin çalışma saatlerinin ezan saatlerine göre düzenlendiği ve yine tüm personele Ramazan ayında erzak yardımı yapıldığı,

belirtilmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte başvuran özetle:

a. Okullarında kadın dinlenme odasının bulunmamasının cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını gösterdiğini, Okulda yeterli sayıda soyunma odası olmasına ve diğer personele kişi nezdinde tahsis edilmesine rağmen kendisinin iki kişinin kullanımında olan dolabı kullandığını ve bu dolabın anahtarının dahi kendisinde olmadığını,

b. Mesai saatlerinde uyuduğundan dolayı uyarılmasının doğru olmadığını, mola saatinde uyurken; “*oruç dokunuyorsa tutmayacaksınız*” diye ikaz edildiğini ve azarlandığını, bu sebeplerle dini vecibelerine karışıldığını, bu olaydan bir gün sonra danışma alanı içerisinde bulunan Z. isimli personelin yanında dururken çay kahve servis elemanı A. isimli personelin de kendisinin fotoğrafını izinsiz bir şekilde çektiğini, bu sebeple ilgili kişiler hakkında birim sorumlularına ve Cumhuriyet Başsavcılığına başvuruda bulunduğunu,

c. Muhatap Kurum bünyesinde iç yazışmaların yapıldığı bir mekanizma olmaması sebebiyle şikayetlerini Okul Yönetimine sözlü olarak bildirdiğini ancak cevap alamayınca N. K.’ye WhatsApp isimli uygulama üzerinden yazdığını, bu sebeple Teknik Okul Müdürünün şikayetlerini OSB Müdürlüğüne iletmemesi için tarafına baskı yaptığını, kendisini işten atmakla tehdit ettiğini, paranoyak olmakla suçladığını ve bu sebeple işverene şikayeti ile ilgili bilgilendirme yapmasının imkansız hale geldiğini,

belirtmiş olup önceki iddialarını yinelemiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10'uncu maddesinde; “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.” hükmü yer almaktadır.

6. Anayasa'nın “Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı” başlıklı 17'nci maddesinde; “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. (...)” hükmü yer almaktadır.

7. Anayasa'nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49'uncu maddesinde “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.” hükmü yer almaktadır.

8. 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3'üncü maddesinde; “(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.” hükmü yer almaktadır.

9. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci 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 sayılmıştır.

10. Kanun'un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6'ncı maddesinde: “(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. (2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (...) (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.” hükmü yer almaktadır.

11. Mezkûr 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” ile görevli olduğu düzenlenmiştir.

12. Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesinde “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.” hükmü yer almaktadır.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

13. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası, “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden din ve cinsiyet temelleri ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

14. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin beşinci fıkrasına göre “4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.” hükmü yer almaktadır. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5’inci maddesinin ilgili fıkralarına göre ise “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. ...İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. (...)” hükmü düzenlenmektedir.

15. Dosyaya sunulan belgelerden başvuranın 14/11/2024 tarihli ve ... sayılı CİMER başvurusu vasıtasıyla öngörülen şikâyet usullerini izlediği, şikâyetine ilişkin olarak 22/11/2024 tarihinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Eskişehir İl Müdürlüğü, 14/12/2024 tarihinde ise Odunpazarı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından başvurusuna cevap verildiği anlaşılmıştır. Bu çerçevede başvuranın 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinde aranan şartları yerine getirdiği, dolayısıyla, din ve cinsiyet temellerinde işyerinde yıldırıma uğradığı iddiasının esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

16. Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti ya da dini sebebiyle farklı muamelede bulunulması yine cinsiyete ya da dine

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

dayalı ayrımcılık oluşturmaktadır. Somut olayda, başvuran; iş yerinde erkek personele içerisinde masa, sandalye ve soyunma dolapları bulunan bir dinlenme odası tahsis edilirken, kadın personel için böyle bir odanın bulunmadığını; bunun yerine bir deponun içerisinde, iki kişinin ortak kullandığı bir soyunma dolabının tahsis edildiğini belirtmiştir. Bu dolabın anahtarının kendisine verilmemesi ve anahtarın temizlik personeli A.O'da bulunması nedeniyle kişisel eşyalarına, iş kıyafetlerine, ilaç ve suya erişiminin sistematik olarak engellendiğini ifade etmiştir. Ayrıca, okul çalışanları ve yöneticileri olan B.S., Ö.A., M.B.A. ve temizlik personeli A.O. tarafından psikolojik tacize uğradığını; yalnızlaştırıldığını; yaptığı işin değersizleştirildiğini ve görünmez kılındığını; iş dağılımında adaletsizlik yapıldığını; temel insani ihtiyaçlara erişiminin engellendiğini; hijyen ve mahremiyet ilkelerinin gözetilmediğini; şikayetleri üzerine sözünün kesildiğini ve azarlandığını; başarılarının görmezden gelinip, hatalarının abartıldığını; ya iş verilmediğini ya da zorlayıcı ve istenmeyen işler verildiğini; yapılan işin ardından işin gereksiz olduğu belirtilerek çabasının küçümsendiğini; itibarsızlaştırıcı uygulamalara maruz kaldığını; keyfi biçimde çalışma koşullarının zorlaştırıldığını ve motivasyonunun düşürüldüğünü beyan etmiştir. Tüm bu sebeplerle işten çıkarılma korkusu yaşadığını ve stresli ortam nedeniyle psikolojik rahatsızlık geçirdiğini, bu sebeple ilaç kullandığını; bu korkuyla OSB yönetimine şikayette bulunamadığını; ayrıca sürekli kameralarla izlendiğini belirtmiştir. İş görüşmesi sırasında İmam Hatip Lisesi mezunu olduğunu ve halen açık öğretim İmam Hatip programında eğitim gördüğünü ifade etmesine rağmen, Okul Müdürü B.S.'nin bu durumu sorguladığını, Koordinatör Ö.A.'nın ise dinlenme saatinde uyuduğunu görmesi üzerine "*Oruç dokunuyorsa oruç tutmayacaksınız*" diyerek kendisini azarladığını, ayrıca "*Yaptığınız işleri kameralardan takip edeceğim*" şeklinde tehditvari bir ifade kullandığını ileri sürmüştür. Odalarını temizlediği bazı personelin "*Personelin odamıza girmesini istemiyorum*" diyerek onu yalnızlaştırdığını; okulda olmadığı zamanlarda kaybolan anahtarlardan sorumlu tutulduğunu; bir çalışma arkadaşı tarafından izinsiz fotoğrafının çekildiğini ve bu durumu amirlerine iletmesine rağmen herhangi bir işlem yapılmadığını, aksine olayın üzerinin kapatılması için tehdit edildiğini iddia etmiştir. Bu bakımdan başvurana yönelik cinsiyet ya da din temelinde işyerinde yıldırmanın yapıp yapılmadığına karar verebilmek için öncelikle işyerinde yıldırma (mobbing) kavramının tanımlanması ve unsurlarının ortaya koyulması gerekmektedir.

17. Anayasa'nın 5'inci maddesinde, bireylerin maddi ve manevi varlıklarının gelişmesi için gerekli şartların hazırlanması devletin temel amaç ve görevlerinden biri olarak sayılırken, Anayasa'nın 12'nci maddesine göre herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Bu genel nitelikteki anayasal düzenlemeler ile bireylerin kişilik değerlerine yönelen ve zarar veren olumsuz tutum ve davranışlar dışlanmaktadır. Bireylerin fiziksel ve ruhsal bütünlüğü, "*maddi ve manevi varlık*" kapsamında ele alınıp Anayasa'nın 17'nci maddesinde düzenlenmiştir. Böylece bireylerin sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri açısından kendi varlıklarını koruma ve geliştirme hakkına sahip olmaları sıkı bir şekilde anayasal güvence altına alınmıştır (AYM, *Mehmet Bayrakçı*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 62-63)

18. Anayasanın 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

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

türlü tehlikeden, tehditten ve şiddetten korumakla yükümlüdür (AYM, *Serpil Kerimoğlu* ve diğeri, B. No: 2012/752, 17/9/2013, para. 51).

19. 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 diğeri*, B. No:2013/2453, 24/3/2016, para. 76; *Hacer Kahraman*, B. No: 2013/7935, 20/4/2016, para. 66). Bu doğrultuda kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye 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, 2025).

20. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden yararlanılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabildikleri belirtilmiş, bir olguyu işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği ifade edilmiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara, 2010).

21. AYM, psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterler şunlardır: i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/ya diğeri çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, *Mehmet Bayrakcı*, para. 69).

22. Mobbing "*işyerinde psikolojik taciz*" olarak da adlandırılmakta olup bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekmektedir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırma. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/1/2017). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H.D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020). Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlınsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumları, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

23. Mobbing mahiyetindeki bu tür davranışların önlenmesi için tedbirler alınması ve gerçekleştirildiğine yönelik şikâyetlerin etkili şekilde incelenmesi anayasal bir gereklilik olmanın yanı sıra 6701 sayılı Kanun kapsamında, kişilerin cinsiyeti ya da engel durumuna dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler “*işyerinde yıldırma*” olarak tanımlanmış ve bir ayrımcılık türü düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun’a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir:

i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır.

ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacı taşımaktadır.

iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır (TİHEK, K. No: 2023/913, 5/1/2024, para. 25).

24. Somut olayda başvuran ilk olarak, başörtülü olması ve oruç tutması nedeniyle iş yerinde yıldırma maruz kaldığını iddia etmektedir. Ayrıca iş görüşmesi sırasında İmam Hatip Lisesi mezunu olduğunu ve halen açık öğretim İmam Hatip programında öğrenim gördüğünü ifade etmesi üzerine Okul Müdürü B.S. tarafından “*Bu bölümü neden tercih ettiniz?*” şeklinde bir soru yöneltildiği, ayrıca Okul Koordinatörü Ö.A. tarafından mola saatinde uyurken görüldüğü esnada “*Oruç dokunuyorsa oruç tutmayacaksınız*” ve “*Yaptığınız işleri kameralardan takip edeceğim*” şeklinde ifadeler kullanılarak uyarıldığı ve bu nedenle din ve inanca dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını ileri sürdüğü anlaşılmaktadır. Birleşmiş Milletler Din veya İnanca Dayalı Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge’nin 2’nci maddesine göre “*Hiç kimse, din veya inanç nedeniyle herhangi bir devlet, kurum, kişi topluluğu veya kişi tarafından ayrımcılığa tabi tutulamaz.*” Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme’nin 18’inci maddesine göre ise “*Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahip olacaktır. Bu hak, herkesin istediği dine ya da inanca sahip olması ya da bunları benimsemesi özgürlüğünü ve herkesin aleni veya özel olarak bireysel ya da başkaları ile birlikte toplu olarak, kendi din ya da inancını ibadet, icra, bunun icaplarını yerine getirme ya da öğretme bakımından ortaya koyma özgürlüğünü de içerir. Hiç kimse, kendi seçtiği bir din ya da inanca sahip olma ya da bunu benimseme özgürlüğünü zedeleyecek bir baskıya maruz bırakılamaz. Bir kimsenin kendi dinini veya inançlarını ortaya koyma özgürlüğüne ancak yasalarla belirlenen ve kamu güvenliğini, düzenini, sağlığını, ahlakını ya da başkalarının temel hak ve özgürlüklerini korumak için gerekli kısıtlamalar getirilebilir.*”

25. Başvuranın din temelinde yıldırma uğradığı iddialarına yönelik olarak muhatap; iş yerinde başvuranla birlikte çok sayıda başörtülü çalışanın bulunduğu, çalışanlarının inancı nedeniyle bir ayrımcılığa maruz kalmadığı, çalışanların ibadetlerine karışılması gibi bir durumun söz konusu olmadığı, nitekim çalışanların ibadetlerini yerine

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

getirebilmesi amacıyla büyük bir mescit bulunduğu, başvuranın mesai saatlerinde mescitte uyuması nedeniyle iş düzeninin sağlanması adına ikaz edildiği hususları belirtilerek mescide ilişkin fotoğraflar sunulmuştur.

26. Başvuranın bahse konu iddiaları, Ramazan ayında oruç tuttuğu gerekçesiyle iş yerinde uyarılması, ibadet saatlerinde dinlenmesi nedeniyle hedef alınması ve inançlarıyla bağdaştırdığı davranışların işveren tarafından hoş karşılanmaması şeklinde somutlaşmaktadır. Başvuran; “*Oruç tutuyorsan uyuyamazsın, dokunuyorsa oruç tutmayacaksın*” şeklinde uyarıldığını, ayrıca “*yaptığın işleri kameralardan takip edeceğim*” şeklindeki sözlerle baskıya uğradığını belirtmiştir. Bu beyanlar, doğrudan dini inancın sorgulanması ve inanç nedeniyle davranışlara müdahale anlamı taşıyabileceğinden, dini inanç temelinde ayrımcılık iddialarının dikkate alınmasını gerektirir.

27. Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme’nin 18’nci maddesi ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 24’üncü maddesi, kişilerin inançlarını açıklama ve yaşama özgürlüğünü güvence altına almaktadır.

28. Somut olayda, muhatap kurum, söz konusu uyarının çalışma disiplinin sağlanması için yapılan bir uyarı olduğunu savunmuş, kurumda tüm personelin kullanımına açık mescit bulunduğunu ve ibadet özgürlüğüne saygı gösterildiğini belirtmiştir. Muhatap kurumun sunduğu mescit fotoğrafları incelendiğinde, mescidin kullanıma açık ve yeterli büyüklükte olduğu, başvuranın dini vecibelerini yerine getirmesine engel bir fiziki koşul bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ancak, mescitte dinlenme anında yapılan uyarının içeriği ve şeklinin, işyeri disiplini sınırını aşarak inanca müdahale boyutuna taşınması durumunda ayrımcılık yasağının ihlaline vücut vereceği değerlendirilmelidir. Bu bağlamda yapılan incelemede başvuranın 23/12/2024 tarihli şikâyet dilekçesinde belirttiği üzere, 14/03/2024 tarihinde saat 15.05’te uyuduğunu beyan ettiği, beyan edilen 15.05 saatinin kurumun resmi dinlenme saatleri dışında kaldığı, bu durumun okul koordinatörünün başvuranın görev sırasında uyuduğu yönündeki beyanını doğrular nitelikte olduğu ve söz konusu müdahalenin inanca müdahale amacını taşımadığı değerlendirilmiştir.

29. Başvuran cinsiyet temelinde yıldırmaya maruz kaldığı iddiaları kapsamında; erkek personele masa, sandalye ve soyunma dolaplarının bulunduğu bir dinlenme odası tahsis edilmesine rağmen, kadın personel için böyle bir dinlenme odasının bulunmadığını, kendisine yalnızca depo içerisinde, iki kişinin ortak kullanımına sunulan bir soyunma dolabının tahsis edildiğini ileri sürmektedir. Ayrıca, söz konusu dolabın anahtarının kendisine teslim edilmediğini, anahtarın A.O. isimli personele verildiğini, ancak bu kişiye ulaşmakta yaşanan güçlükler nedeniyle kişisel eşyalarına, iş kıyafetlerine, su ve ilaçlarına erişiminin sistematik biçimde engellendiğini ve bu nedenle yıldırmaya maruz kaldığını iddia etmektedir.

30. Muhatap tarafından, başvuranın cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğradığı yönündeki iddialara ilişkin olarak; tuvalet temizliğinin erkek personel tarafından gerçekleştirildiği, bu nedenle erkek personelin kıyafet değişimi yapabileceği bir alana ihtiyaç duyulduğu, başvuranın ise ağırlıklı olarak servis işlerinde görev aldığı, her çalışan için birer soyunma dolabı tahsis edildiği ve personelin dinlenmesi amacıyla ortak kullanım alanlarının bulunduğu belirtilerek kadın personelin kullanımına tahsis edilen soyunma alanlarının fotoğrafı sunulmuştur. Başvuranın işbu iddiaları, işyerinde kadın ve erkek personele tahsis edilen dinlenme ve soyunma alanlarının farklı nitelikte olduğu, kadın personele sağlanan olanakların yetersiz olduğu ve eşit muamele ilkesine aykırı şekilde muamele gördüğü yönündedir. Dosya kapsamında yer alan görseller incelendiğinde, erkek personele ait dinlenme alanının içerisinde masa, sandalye, su ve kişisel soyunma dolapları bulunduğu; alanın işlevselliği ve mahremiyet

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

açısından daha elverişli olduğu anlaşılrsa da kadın ve erkek personel açısından yapılan iş bölümü dikkate alındığında söz konusu fiziksel farkın personel tarafından yerine getirilen işin mahiyetinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

31. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde düzenlenen "eşit davranma ilkesi" uyarınca işverenin, cinsiyet temelli farklı muamelede bulunması ancak objektif ve meşru bir nedene dayanması halinde hukuka uygun sayılabilir. Somut olayda muhatap Kurum bünyesinde tuvalet temizliği görevinin erkek personel tarafından yerine getirilmesi nedeniyle kıyafet değişimine elverişli bir alana daha fazla ihtiyaç duyduğu, bu nedenle kadın ve erkek personel arasında yapılan bu farklı muamelenin görev ayırımından kaynaklı objektif bir gerekçeye dayandığı sonucuna varılmıştır.

32. Başvuranın, depo ve soyunma dolabı anahtarlarının kendisine geç teslim edilmesi nedeniyle cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradığı iddiası bağlamında yapılan incelemede, anahtarların başvurulan aynı birimde görev yapan A.O. isimli kadın personele teslim edildiği, dolayısıyla söz konusu tasarrufun cinsiyet temelinde ayrımcı saik taşımadığı, yönetim yetkisi kapsamında gerçekleştirilen görev dağılımı ve iş organizasyonundan kaynaklandığı anlaşılmıştır.

33. Bu çerçevede, anahtarların başvurulan geç teslim edilmesi iddiası kapsamında başvuranın iddialarını destekleyecek nitelikte kuvvetli bir emare veya somut delil bulunmadığı, olayın objektif ve makul gerekçelerle açıklanabildiği, dolayısıyla cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte somut olayda başvuranın iddiaları cinsiyeti nedeniyle sistematik bir yıldırıma maruz kaldığı yönündedir. Ancak dosyaya sunulan belgeler incelendiğinde başvuranın bu iddiasını ortaya koyacak yeterli emarenin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

34. Belirtmek gerekir ki ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık 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. Mahkemeye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbirleriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir (AİHM, *Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan* [BD], B. No: 43577/98, 6/7/2005, para. 147). Anayasa Mahkemesine (AYM) göre 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 amaç olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir (AYM, *Devrim Evin*, B. No: 2013/2069, 20/2/2014, para. 34). İspat yüküyle ilgili olarak 6701 sayılı Kanunu'nun 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.*" hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddianın gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir.

35. İspat yükü açısından değerlendirildiğinde, 6701 sayılı Kanun uyarınca ayrımcılık iddiasında bulunan tarafın, ayrımcılığın varlığına dair ilk karineyi ortaya koyması beklenmektedir. Somut olayda başvuranın başörtülü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

olması ve erkek personele soyunma odası tahsis edilirken kadın personele böyle bir alanın tahsis edilmemesi nedenleriyle ayrımcılığa maruz kaldığı yönündeki iddialarına karşılık muhatap Kurum özetle, başvuranın başörtülü olması ve oruç tutması nedeniyle değil mesai saatlerinde uyumasına bağlı olarak çalışma disiplinin sağlanması amacıyla uyarıldığını; başvuranın iş kolu gereği ağırlıklı olarak idari birimde içecek servisi hizmetinde bulunduğu için özel kıyafet değişimi yapmasını gerektiren bir durum oluşmaması nedeniyle özel soyunma odası tahsis edilmediğini, işin niteliğine ve iş düzenine uygun hareket edildiğini belirtmiş ve söz konusu ifadelerini doğrulayacak görseller sunmuştur. Muhatabın cevaplarına karşılık başvuranın, muhatabın yazılı görüşünün aksini gösteren somut delil, tanık beyanı veya belge sunmadığı görülmüştür.

36. Bu kapsamda, dosyadaki tüm bilgi ve belgeler, yazılı beyanlar ile tutanaklar birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın din ve cinsiyet temelinde yıldırma ve ayrımcılığa maruz kaldığı iddialarını destekleyecek yeterli veri bulunmadığı; dolayısıyla iddiaların, somut delillerle yeterince güçlendirilmediği ve ispatlanmadığı hususu, 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi uyarınca ispat yükünün ayrımcılık iddiasının ilk karinelerini ortaya koyan başvurana ait olduğu olgusuyla birlikte değerlendirildiğinde; olayda başvuranın muhatap kurumun uygulamalarının ayrımcılık teşkil ettiğine dair somut, doğrudan ve çelişkisiz deliller ortaya koyamadığı; buna karşılık muhatap tarafından sunulan mescit ve soyunma alanı görselleri ile yapılan açıklamaların birbirini destekleyici mahiyette ve tutarlı olduğu, dolayısıyla iddiaları makul ölçüde zayıflatığı kanaatine varılmıştır. Bu çerçevede; başvuranın maruz kaldığını iddia ettiği ayrımcılığın objektif ve somut verilerle doğrulanamadığı, dolayısıyla Anayasa'nın 10'uncu maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü ve 4'üncü maddeleri kapsamında korunan eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkeleri yönünden bir ihlalin oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

C. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

18/9/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
II. Başkan

Prof. Dr. Fahrettin ALTUN
Kurul Başkanı
(Görevli)

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Erol GÖKDÖL
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Av. Fatma ÇINAR
Kurul Üyesi
(Görevli)

e-imzalıdır

Av. Selami AÇAN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Melahat DEMİR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Selma ÖZTÜRK PINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dr. Ömer ÇELEN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Tayyip UÇAR
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>