

---

Başvuru Numarası	: 2020 / 531
Toplantı Tarihi / Sayısı	: 29.12.2020 / 144
Karar Numarası	: 2020 / 269
Başvuran	: N.M.Y. (T.C: ...)
Adres	: ...
Muhatap 1	: ... Valiliği Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü
Adres	: ...
Muhatap 2	: N.D
Adres	: ...

### I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. ... Valiliği Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne bağlı Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi Müdürlüğü'nde Yurt Yönetim Memuru olarak görev yapmakta olan başvuran; kurumunda mevzuatlara uygun hareket ettiği, yaşına rağmen bekâr ve çocuk sahibi olmadığı, memleketi, gelir durumu, felsefi ve siyasi görüşleri kurumda görev yapan yöneticilerinden farklı olduğu, konuşma sırasında telaffuz hataları olduğu, yaşadığı sağlık sorunları ve benzeri nedenlerden ötürü işyerinde yıldırma ugradığını iddia etmektedir.

### II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, Kurumumuza ilk başvurusunu 06.03.2020 tarihinde yapmıştır. İşyerinde yıldırma iddialarını içeren ve 894 sayı ile kayıt altına alınan bu başvuru, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda yer alan ayrımcılık temelleri ile ilişkilendirilemediği gerekçesi ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun 28.04.2020 tarih ve 2020/122 sayılı kararıyla incelenemez bulunmuştur. Bu kararda başvuruna; başvuruya ilişkin bilgi ve belge eksikliklerini giderip tekrar başvuru yapabileceği ve bu durumda Kurum tarafından başvurunun incelenmesi ile araştırılmasının mümkün olacağı bildirilmiştir.

3. Bunun üzerine başvuran, 04.06.2020 tarihinde bizzat kendisi dilekçe vermek suretiyle Kurumumuza yeniden başvuru yapmış ve bu başvuru 531 sayı ile kayda alınmıştır.

4. Başvuru dilekçesi ve eklerinin yapılan ön incelemesinde başvurunun ön inceleme şartlarını taşıdığı tespit edilmiş ve başvuru esas incelemesi için Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimine gönderilmiştir.

5. Başvuru dilekçesi ve ekinde başvuran;

a. Yazmış olduğu dilekçelerine kanuni sürelerle uygun ve dilekçe içeriğine yönelik cevaplar alamadığını,

b. Nöbet çizelgelerinin hakkaniyetli bir şekilde hazırlanmadığını, sadece kendisini etkileyecek şekilde değişikliklerin yapıldığını, eksik mesai yaptırılarak gelir kaybına uğratıldığını, mesai gününün kendisinin talebi alınmaksızın başka bir personel ile değiştirildiğini, nöbet çizelgesinde sadece kendisi hakkında not tutulduğunu,

c. Hastalığı yüzünden aldığı 2 günlük sağlık raporu nedeniyle hakem hastanesine sevk edildiğini, aldığı raporlar nedeniyle maaşından yapılması gereken kesintilerin kanuni usullere aykırı şekilde yapıldığını,

d. Görev yaptığı süre boyunca yemek veya yemek yardımı ücreti verilmediğini, bu hakkının kendisine sunulması için dilekçe verdiğini fakat yanıt alamadığını,

e. Yazmış olduğu dilekçelerine kanuni sürelerle uygun ve dilekçe içeriğine yönelik cevaplar alamadığını,

f. Kendisi aleyhinde 5 ayrı soruşturma açıldığını ve bu soruşturmaların işyerinde yıldırma maksatlı olduğunu, soruşturmaların usule aykırılıklar barındırdığını,

g. Kuruluş bahçesinde bulunan rögar kapakları ve su tahliye kanallarının kapatıldığını, yağın yağmur sonrasında çeşitli kamu mallarının depolandığı yerlerin su altında kaldığını ve bu malların zarar gördüğünü, bu yüzden ortaya çıkan bir kamu zararının söz konusu olduğunu ve bu durumun sorumlusunun muhatap N.D. olduğunu,

h. Resmi tatillere denk gelen mesailerde fazla nöbet ücreti ödenmesi nedeniyle kendisinin resmi tatillere denk gelen nöbetlerinin değiştirildiğini, nöbet çizelgesindeki yanlış ve kasıtlı ayarlamalar nedeniyle eksik mesai yaptırıldığını ve gelir kaybına uğratıldığını, fazla mesai için ücret ödenmesini talep ettiği dilekçesinde bu talebin doğrudan göz ardı edilerek sadece izin verilmesi hususuna değinildiğini,

i. Kuruluş Müdüresi N.D. tarafından acil durumlar için kullanılan 183 hattına bakmadığı ve görevini ihmal ettiği iddiası ile kendisine uyarıda bulunulduğunu ve odanın kapısını içeriden kilitleyerek kuruluştaki meydana gelen olaylara karşı ilgisiz ve ihmalkâr kaldığı yönünde asılsız iddiaların kendisine yöneltildiğini,

j. Kuruluştaki çalışan bir diğer kamu personeli N.D.'nin, N.D. tarafından telefonla aratarak tehdit edildiğini ve bu olayın adli makamlara intikal ettiğini,

k. Kendisine M.G. isimli personelin hakaret ettiğini ve elindeki cam bardakla üzerine yürüdüğünü ve araya giren kuruluş personellerinin saldırıyı zor engellediğini, M.G.'nin N.D.'nin hemşehrisi olduğunu ve çalıştığı yerlerde kendisi ile birlikte hareket ettiğini,

l. N.D.'nin kendi konuşma tarzını hoş karşılamadığını ve komik bulduğunu bildiğini,

m. Kuruluştaki çalışan E.Ş. isimli personelin kuruluşa misafirini getirttiği ve misafiri ile ilgilendiği sırada mesaisini savsakladığı, istirahakı olmamasına rağmen misafirine yemek yedirttiğini fark ettiği için olay hakkında tutanak tutup kuruluş yönetimine teslim ettiği halde gereğinin yapılmadığını ve kendisinin işini düzgün bir şekilde yapabilmesi için gereksinim duyduğu otoritesinin sarsıldığını,

n. Görev yaptığı kuruluşa ve İl Müdürlüğü'ne anayasal bir hak olan bilgi edinme hakkı kapsamında başvuruda bulunduğunu fakat 60 günlük yasal cevap verme süresinde herhangi bir yanıt alamadığını,

o. Görev tanımına girmemesine ve kendisine gerekli eğitimler verilmemesine rağmen Belgenet sistemini kullanmasının talep edildiğini ve bu konuda uyarıldığını,

p. Tebellüğden imtina ettiği için iki kere disiplin soruşturması açıldığını ve açılan soruşturmalar sonucunda uyarı cezası aldığını ve bu durumun Tebligat Kanunu hükümlerine aykırı olduğunu,

q. Kurulda kalan bir yaşlının, nöbetçi amirin odasındaki panoda asılı duran anahtarlardan kendi kaldığı odanın anahtarını izinsiz bir şekilde aldığını tespit ettiğini, bu yüzden yaşlıyı uyardığını fakat yaşlı tarafından sert tepki gördüğünü ve olaya şahit olan diğer kurum personeli ile birlikte yaşlı hakkında tutanak tuttuklarını buna rağmen tutanağın gereğinin yapılmadığını,

r. İşyerinde yıldırma sonucu psikolojik rahatsızlıklar yaşadığını ve bu durumun sağlık raporlarında belirtildiğini,

s. Birçok kez nöbetçi memur odasına yazıcı ve fotokopi makinesi talep ettiğini ve bu talebini muhataba bildirdiğini ve nöbetinde muhataptan icapçı numarasını istediğini fakat muhatapın gerekli bilgiyi vermeyi reddettiğini,

iddia etmektedir.

6. 6701 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ayrımcılık iddiasına muhatap olarak gösterilen kişilerin de yazılı görüşlerinin ilave edilerek Kurumumuza gönderilmesi amacıyla başvuru dilekçesi ve ekleri 11.06.2020 tarihinde ... Valiliği Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne (İl Müdürlüğü olarak anılacaktır) gönderilmiştir. İl Müdürlüğü tarafından 29.06.2020 tarihinde başvuranın iddialarına cevap verilmiştir. Muhatap İl Müdürlüğü yazılı görüşünde;

a. Başvuranın Yurt Yönetim Memuru olarak tatil günlerinde ve mesai bitiminden mesai başlangıcına kadar görev yaptığını ve başvuranın Yurt Yönetim Memuru olarak çeşitli görev, yetki ve sorumlulukları bulunduğunu,

b. Yurt Yönetim Memurlarının amirleri tarafından verilen diğer görevleri yapmakla mükellef olduğunu ve başvuranın bu yüzden muhatap N.D.'nin verdiği görevleri yerine getirmekle mükellef olduğunu,

c. Başvuranın yapmış olduğu fazla mesailere ücret ödeme zorunluluğu olmadığı ve buradan kaynaklanan izinlerin idarenin faaliyetlerini aksatmayacak şekilde kullandırma hakkına sahip olduğunu,

d. Yemek yardımı yapılmasının yataklı tedavi kurumlarında ve yataklı sosyal hizmet kuruluşlarında geçerli olduğunu ve Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM olarak anılacaktır) Müdürlüğü'nün bu kapsama girmediğini,

e. Bilgi edinme hakkı kapsamında yapılan başvurulara iddiaların aksine süresinde yanıt verildiğini ve bu durumun eklerden anlaşılacağını,

f. Başvuranın iddia ettiği savların ayrımcılık kapsamına girmediğini ve başvuranın ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine yönelik kuvvetli emareler ve karine oluşturacak olgular sunmadığını,

g. 6701 sayılı TIHEK Kanunu'nun 7. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde belirtildiği gibi zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı farklı muamelelerin ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ve başvuranın iddialarının bu kapsama girdiğini,

h. Başvuranın iddialarının TIHEK'in görev alanı olan ayrımcılık yasağı ve insan hakları kapsamına girmediğini,

i. İhlal iddiasına muhatap tarafların yazılı görüşlerinin ekte yer aldığını, ifade etmiştir.

7. Başvuranın iddialarına cevap olarak muhatap N.D. yazılı görüşünde;

a. Dilekçelerde bir süre geçiminin söz konusu olmadığını ve bu durumu kanıtlar nitelikteki evrakların ekte yer aldığını,

b. Başvuranın fazla mesaisi ile alakalı nöbet çizelgesinde düzenleme yapıldığını, başvuranın fazla mesaisi için herhangi bir talebinin mevcut olmadığını, kurumdaki diğer personellere yapıldığı gibi resmi tatiller çıkarıldıktan sonra kalan mesai kadar nöbet yazıldığını, başvuranın eksik mesaisi hakkında herhangi bir talebi olmadığını ve bu konu hakkında başvuranın İl Müdürlüğü'ne şikâyette bulunduğunu, bu şikâyete istinaden yapılan araştırma sonucunda delil yetersizliği nedeni ile disiplin soruşturması açılmasının gerekli görülmediğini,

c. Nöbetlerin personel taleplerine göre düzenlenmediğini ve bunun mümkün de olmadığını, başvuranın kendisine nöbet günü talebinde bulunmadığını, Şube Müdürü olmasının nöbet çizelgesine müdahale edebileceği anlamına gelmeyeceğini, başvuranın her olayı kafasında kurarak kendisine pay biçtiğini,

d. Başvuranın hangi gün gerçekleşen nöbeti kastettiğini anlamadığını fakat söz konusu değişim talebinin başvuranın talebi üzerine olduğunu ve verdiği dilekçenin ekte yer aldığını, Huzurevi Müdürlüğü'ne müracaat etmesi halinde gerekli düzeltmenin yapılacağını ancak başvuranın bu durumu düzeltmek yerine kendisini şikâyet edebilmek için sürekli kullandığını,

e. 7 günü aşan raporlar için kesinti yapılmasının zorunlu olduğunu fakat başvuranın hangi maaşı kastettiğini tam hatırlamadığını, hata olduğunu düşündüğü maaşı aylarca bekletmek yerine kuruma başvuru yapabileceğini ve personel maaşlarını kendisinin değil maaş mutemedinin yaptığını,

f. Başvuranın sürekli nöbetinden bir gün önce veya gece saat 1 civarında rapor aldığı için raporların incelenmesini İl Müdürlüğü'nden talep ettiğini ve İl Sağlık Müdürlüğü'nün de incelemeyi uygun görmesi sonucu raporların incelendiğini, başvurunu hakem hastanesine sevk edenin kendisinin değil yetkili sağlık kuruluşu olduğunu ve bu durumun hukuka aykırı olmadığını,

g. Yaşlının başvurandan şikâyetçi olduğunu, her ne sebeple olursa olsun 80 yaşında devlete sığınmış bir yaşlı ile münakaşa yaşamanın tasvip edilemez olduğunu, yaşlının anahtarı gizli saklı olmadığını, kuruluşta görevli bakım personeli K.B.'den aldığını ve sabah kendi anahtarını bulunca da teslim ettiğini,

h. Başvurayı, kuruluş kapısının zarar gördüğü kaza ve yaşlı ile kavga edilmesi meseleleri ile alakalı konuşmak üzerine odasına çağırdığını, başvuranın, odasında kendisini konuşturmadan bağırarak konuştuğunu, cinsiyetçi ifadelerde bulunduğunu ve odadan çıktıktan sonra sinkaflı küfür ettiğini ve bu küfre kuruluşta görevli memurlardan A.Ç. ile

M.G.'nin tanık olduklarını ve kendisinin yine de başvuranın yanına giderek neden küfür ettiğini, bunun normal bir davranış olmadığı hususunda başvuranı uyardığını ve başvuranın kuruluşa M.G. hakkında herhangi şikâyetle bulunmadığını,

i. Huzurevi'nde yağın yağmur nedeniyle iki kere su basması olayının yaşandığını, kurumda zarar gören hiçbir kamu malı olmadığını ve hiçbir çalışanın kasıt veya kusurunun bulunmadığını ve idarece mazgallar yaptırıldığını ve rögarların belediyeye temizletirildiğini,

j. Kurulda görev yapmakta olan nöbetçi amirin odasının kapısını kapatarak oturmasını uygun bulmadığı için denetim defterine kaydettiğini ve bunun işinin bir parçası olduğunu,

k. N.D. isimli personelin dilekçesinin ekte yer aldığını ve telefonla aratılarak tehdit edilme olayının arkadaşlar arası şakalaşmadan ibaret olduğunu,

l. Araçlara bakan icapçı numarasını daha önceden başvurana attığını ama başvuranın kendisinin numarayı vermediği yönünde İl Müdürü'ne kendisini şikâyet ettiğini ve bu konuşmalara ait ekran görüntüsünün ekte yer aldığını,

m. Başvuranın Belgenet sistemini kullanmak konusunda direndiğini, kendisi için planlanan eğitimlere katılım sağlamadığını, konu hakkında Bakanlık görüşü alındığını ve gelen cevapta sistemi kullanması gerektiğinin başvuranı ile edildiğini,

n. Nöbet defterinin kadın kabulünün yapıldığı odada bulunduğunu ve bu durumun diğer tüm nöbetçi memurlarca bilinmesine rağmen başvuranın bilmediğini söylemesinin sorgulanması gereken bir husus olduğunu,

ifade etmiştir.

8. 6701 sayılı Kanununun 18. maddesinin 2. fıkrası uyarınca muhataptan alınan cevap, başvuranın görüşünü almak üzere 03.07.2020 tarihinde başvurana iletilmiş ve başvuranın yazılı görüşü talep edilmiştir. Başvuranın yazılı görüşü 22.07.2020 tarihinde Kuruma ulaşıp ve 968 sayı ile kayıt altına alınmıştır. Başvuran yazılı görüşünde ilk dilekçesinden farklı/ilave olarak:

a. COVID-19 salgını nedeni ile yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile tüm kamu kurum ve kuruluşlarında esnek çalışma sistemine geçildiğini fakat buna rağmen kendisinin normal mesaisi olan 40 saat mesaisini yaptığını,

b. Muhatabın kendisinin kadın olduğu için aşağılayıcı tavırlar sergilediği iddiasına ilişkin olarak; memuriyete ilk başladığı zaman da amirinin kadın olduğunu, hala iletişim halinde olduğu kadın amirlerinin bulunduğunu, N.D.'nin iddia ettiği aşağılayıcı tavırların asla söz konusu olamayacağını,

c. Son 2 yılda hak ettiği 2 kademe ilerlemesinin yapılmadığını yeni fark ettiğini, 5/3 olması gereken derece ve kıdeminin 5/1 olduğunu, 2019 ve 2020 yılları haziran ve temmuz aylarında kurulda müdür olarak görev yapan kişinin N.D. olduğunu, söz konusu derece ve kıdem ilerlemesi verilmediği için gelir kaybına uğradığını ve bu durumun ayrımcılığın başka bir boyutu olduğunu,

iddia etmiştir.

9. Kurumumuz, 31.08.2020 tarihli ve 16949670-1414 sayılı yazı ile İl Müdürlüğü'nden başvuranın bilgi edinme hakkı kapsamında yapmış olduğu başvurular ile alakalı ilave evrak ve görüş istemiş olup İl Müdürlüğü 03.09.2020 tarihli ve E-96689973-640-2003192 sayılı yazısı ile cevap vermiştir. İl Müdürlüğü söz konusu yazısında:

a. Başvuranın 29.01.2020 tarihinde yazmış olduğu dilekçesinde Huzurevi Müdürlüğü'nde görev yaptığı süre zarfında vermiş olduğu tüm dilekçe ve cevaplarını, şahsı ile alakalı tüm soruşturma evraklarını, tüm nöbet listelerinin aslı gibidir onaylı suretlerinin tarafına verilmesini istediğini ve her ne kadar tarafına cevap verilmediğini ileri sürse de kendi dilekçesinde belirttiği gibi Huzurevi Müdürlüğü'nce özlük dosyasının İl Müdürlüğüne gönderildiği şeklinde cevap yazısı yazıldığını,

b. Başvuranın kendisine usulüne uygun bir şekilde tebligat yapılmadığı yönündeki iddialarını asılsız olduğunu,

c. Başvuranın bilgi edinme hakkını kullanmak üzere 14.01.2020 tarihinde yazmış olduğu dilekçesinde İl Müdürlüğü ve ... Valiliği arasında adının geçtiği, suçlandığı ve hakkında ithamlarda bulunulan tüm yazışmalar ile yer değişikliğine dair yazışmaların birer nüshalarını talep ettiğini, bu talebin Bilgi Edinme Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca reddedilerek başvuranın hakkını arayabileceği mercilerin kendisine iletildiğini,

d. Başvuranın Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu'na itirazda bulunduğunu,

e. Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu'nun 15.04.2020 tarih ve 2020/481 sayılı kararla başvuranın itirazının "Kısmen Kabulü ve Kısmen Reddine" karar verdiğini, verilen kararın gereği gibi yerine getirilerek başvurana bildirildiğini ve verilmesi uygun görülen evrakların başvurana iletildiğini belirtmiştir.

10. Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu başvuran hakkında vermiş olduğu 15.04.2020 tarih ve 2020/481 sayılı kararında özetle; başvuranın iki talebi olduğunu, bunlardan ilkinin sadece Huzurevi Müdürlüğü, İl Müdürlüğü ve Valilik Makamı arasında kendisi hakkında açılan soruşturmalar, tutanaklar ve suçlayıcı nitelikteki vb. her türlü belgenin aslı gibidir onaylı birer nüshasının kendisine verilmesi olduğunu; ikinci talebinin ise; hakkında açılan her türlü soruşturma, suçlayıcı nitelikteki her türlü belge, hakkında tutulan tutanaklar ve benzeri evrakların aslı gibidir onaylı birer nüshasını elde etmek olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle Kurul; ilk talebinin başvuranı etkilemeyen kurum içi düzenlemeler olarak nitelendirilmesinden ötürü reddine; ikinci talebin ise başvuranın talebine konu soruşturmaların devam etmesi halinde özel hayatın gizliliğine riayet edilecek şekilde ve üçüncü kişiler hakkında her türlü bilginin karartılarak başvurana verilmesi gerektiğinin İl Müdürlüğü'ne bildirilmesine karar vermiştir.

11. Kurumumuz tarafından yürütülen inceleme kapsamında; başvuranın, N.D.'nin tehdit edildiği ve bu durumun adli makamlara intikal ettiği yönündeki iddiaları 26.08.2020 tarihinde ... Cumhuriyet Başsavcılığı'ndan sorulmuştur. ... Cumhuriyet Başsavcılığı'ndan 26.10.2020 tarihinde gelen cevabi yazıda; başvuranın savcılığa kendi yaptığı şikâyetlerle ilgili belgelere yer verilmiş, N.D.'nin savcılığa şikayeti olduğuna yönelik bir belgeye yer verilmemiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

12. Anayasa'nın “*Kanun önünde eşitlik*” kenar başlıklı 10. maddesi şu şekildedir;

*“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Çocuklar, yaşlılar, özürllüleri, 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.”*

13. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin “*Ayrımcılık yasağı*” başlıklı 14. maddesi şu hükümleri içermektedir;

*“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”*

14. Anayasanın “*Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği*” kenar başlıklı 12. maddesine göre;

*“Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.”*

15. Anayasanın “*Çalışma Hakkı ve Ödevi*” kenar başlıklı 49. 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.”*

16. Anayasa'nın “*Hak Arama Hürriyeti*” başlıklı 36. maddesi;

*“Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.” hükmünü ihtiva etmektedir.*

17. Kanunun “*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*” kenar başlıklı 3. 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. (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.”*

18. Kanunun “*ayrımcılık türleri*” kenar başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasında ayrımcılık türleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

“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 “

19. 20/04/2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin (g) bendine göre: “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.

20. Kanununun 9. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendine göre, Kurum “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.” ile görevli ve yetkilidir.

21. Kanunun “ispat yükü” kenar başlıklı 21. 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.”

22. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun “Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti” 101 inci maddesi şu hükümleri içermektedir: “Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve herhâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.”

23. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 178. maddesi hükmü şu şekildedir: “A) 99 ve 100'üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

a) Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),

b) Fabrika, atölye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanunu'na tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması, hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılanır.

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Cumhurbaşkanlığı kararı ile belirlenir.

B) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir. Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir. Millî İstihbarat Teşkilâtı mensuplarına ödenecek fazla çalışma



ücretleri ve diğer hususlar Cumhurbaşkanı tarafından onaylanacak bir talimatla tespit edilir."

24. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun "İdarî Soruşturmaya İlişkin Bilgi veya Belgeler" başlıklı 19. maddesi şöyledir: *Kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince yürütülen idarî soruşturmalarla ilgili olup, açıklanması veya zamanından önce açıklanması hâlinde;*

a) *Kişilerin özel hayatına açıkça haksız müdahale sonucunu doğuracak,*

b) *Kişilerin veya soruşturmayı yürüten görevlilerin hayatını ya da güvenliğini tehlikeye sokacak,*

c) *Soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürecek,*

d) *Gizli kalması gereken bilgi kaynağının açığa çıkmasına neden olacak veya soruşturma ile ilgili benzeri bilgi ve bilgi kaynaklarının temin edilmesini güçleştirecek,*

*Bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır.*

25. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun "Kurum içi düzenlemeler" başlıklı 25. maddesi şöyledir: *"Kurum ve kuruluşların, kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kendi personeli ile kurum içi uygulamalarına ilişkin düzenlemeler hakkındaki bilgi veya belgeler, bilgi edinme hakkının kapsamı dışındadır. Ancak, söz konusu düzenlemeden etkilenen kurum çalışanlarının bilgi edinme hakları saklıdır."*

26. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun "İtiraz usulü" başlıklı 13. maddesi şöyledir:

*Bilgi edinme istemi reddedilen başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce kararın tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kurula itiraz edebilir. Kurul, bu konudaki kararını otuz iş günü içinde verir. Kurum ve kuruluşlar, Kurulun istediği her türlü bilgi veya belgeyi on beş iş günü içinde vermekle yükümlüdürler. Kurula itiraz, başvuru sahibinin idari yargıya başvurma süresini durdurur.*

#### IV. DEĞERLENDİRME

##### a. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

27. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu literatürde mobbing olarak geçen kavramı "işyerinde yıldırma" olarak tanımlamıştır. 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 işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanununda sayılan temellerden en az birisine dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

28. Başvuran, Kurumumuza verdiği dilekçelerde maruz kaldığını belirttiği işyerinde yıldırmanın "medeni hal, sağlık durumu, cinsiyet, dil, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, servet ve doğum" temelleri olmak üzere toplam 9 ayrımcılık temeli üzerinden yapıldığını iddia etmektedir. Bu yüzden, başvurunun kabul edilebilirlik incelemesi ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

**b. Esas Yönünden Değerlendirme**

29. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. AİHS'nin 14. maddesine göre; *"Bu Sözleşme 'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır."* Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır. (Willis, para. 48, Okpiz, para. 33). Farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayanması hususu ise AİHM tarafından belirli kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu durumda, söz konusu meşruluğun varlığı ilk olarak, demokratik bir toplumda geçerli olan ilkeler göz önünde bulundurularak söz konusu tedbirin amacı ile etkileri arasındaki ilişki bağlamında değerlendirilmelidir. Sözleşme' de belirtilen bir hakkın kullanılmasının ardındaki muamele farklılığının sadece meşru bir amaca yönelik olması tek başına yeterli değildir. 14. madde gerçekleştirilmek istenen amaç ile kullanılan araçlar arasında makul bir ölçülülük ilişkisi bulunmadığı takdirde de aynı şekilde ihlal edilmektedir. (Belçika'da Eğitim Dili Davası, para. 10)

30. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık 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 oluşabilecektir (Nachova ve Diğerleri, para. 147.). AİHM, bir başvuranın farklı bir muameleyle maruz kaldığını en azından "kanıt başlangıcı" olarak adlandırılabilir bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumda bu farklı muamelenin yapıp yapılmadığının ya da haklı olup olmadığının ispatlanmasının karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir. (Chassagnou ve Diğerleri, para. 91-92).

31. Anayasa Mahkemesine 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.(Devrim Evin, para. 34)

32. AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvurunun kendisine farklı muamelede bulunduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın Mahkeme önünde ispat edilmiş sayılması için başvuru 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. (Velikova v. Bulgaristan, para. 92)

33. İspat yüküyle ilgili olarak, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 21'inci maddesinde ise "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.

34. İşyerinde yıldırma literatürde "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 tanımlanmış, mobbingin unsurları olarak; işyerinde gerçekleşmesi, sistemli bir şekilde yapılması, süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanması, kasıtlı yapılması, yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olması, mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkması hususları sayılmıştır.

35. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; biktırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabilmekte oldukları, bir olguya işyerinde psikolojik taciz diye bakabilmek 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 belirtilmiş, mobbinge neden olabilecek idari işlemler ise; geçici görevlendirme (görev yeri değişikliği), mesleğin (unvanın) gerektirdiği görevleri vermeme, atama (atamama) özlük haklarının yerine getirilmemesi, disiplin soruşturması açılması olarak sayılmıştır.

36. Yargıtay 22’nci Hukuk Dairesinin 16/09/2014 tarihli ve E:2014/18743, K:2014/24185 sayılı kararına göre; “Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.” Aynı Kararda “(...) Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.” hükmü yer almaktadır.

37. Yargıtay 22’nci Hukuk Dairesinin 22/05/2014 tarihli E:2013/11788, K:2014/14008 sayılı kararında; “Mobbingin varlığı ve kabulü için mağdurda psikolojik rahatsızlığın

meydana gelmesi zorunlu olmadığı gibi, her psikolojik rahatsızlığın nedeni de mobbing değildir. Birçok olguda işyeri stresinin çalışanların sağlığı üzerinde mobbinge benzer etkiler oluşturduğu bilinen bir husustur. Çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaparak, onların davranışlarını, verimliliklerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen olgu, stres olarak tanımlanır ve rahatsızlık belirtileri birçok yerde mobbinge benzerdir. Mobbing oluşturan eylemler, mağdur üzerinde psikolojik baskı oluştursa ve bunun sonucunda bir kısım sağlık sorunlarına neden olsa da, her psikolojik baskıyı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir. Bu bağlamda, bir işyerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışlar, çalışanları mutsuz yapsa, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır. Örneğin, nezaket ve saygının yokluğu olan işyeri kabalığı, doğal olarak kişiye bağlı, beğenilmeyen, çirkin görülen, rahatsız edici ve hoş karşılanmayan söz, tutum ve davranışlardan oluşmaktadır. ... Mobbing kavramının etimolojik anlamına ve tarihsel gelişimine bakıldığında; aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yığınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir. 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.” ifadelerine yer verilmiştir.

38. Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesinin 12/02/2013 tarihli ve E:2010/38293, K:2013/5360 sayılı kararında; “Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir. Ayrıca, bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur.” denilmektedir.

39. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; "işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade eder. TİHEK Kanununun 3’üncü maddesinin 2'nci 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 eylem veya eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin TİHEK Kanununda sayılan temellere dayalı olarak

kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

40. Başvuruyla alakalı olarak öncelikle değerlendirilmesi gereken husus, başvuranın işyerinde yıldırma iddialarının 6701 sayılı Kanundaki hangi ayrımcılık temelinde dayandığı veya başvuran tarafından hangi temele dayandırıldığıdır.

41. Somut olayda başvuran, S.'lı olduğunu, muhatap N.D.'nin ise M. doğumlu olduğunu, bu yüzden adı geçenin kendisi hakkında sinkafli laflar etti diyerek yalan beyana dayalı olarak soruşturma açtığını, kendisi gibi M.'lı olan M.G. ile birlikte olarak kendisine "doğum" temelinde ayrımcı davranıldığını öne sürmektedir. Doğum temelinde ayrımcılığın hâlihazırda genel kabul görmüş tanımı, "*kişinin evlatlık olması, evlilik dışı olması, vatansız kişiden doğması ve benzeri sebeplerle ayrımcılığa maruz kalması*" şeklindedir. Kurumumuzun daha önce "doğum" temelinde ayrımcılık kapsamında incelediği başvurularda da ulusal ve uluslararası litreatür göz önünde bulundurularak "doğum" temelinde ayrımcılık iddiaları bu tanım çerçevesinde incelenmiştir. Somut başvuruda, mevcut içtihattan ayrılmayı gerektirecek esaslı bir neden bulunmadığından, "doğum" temelinde ayrımcılık iddialarının "kabul edilemez" olduğu değerlendirilmiştir.

42. Başvuran, kendisinin S.'ın D. ilçesinde büyüdüğünü, yetiştiği çevresinden ötürü bazı harfleri konuşurken kaba söyleyebildiğini, örneğin "k" harfi yerine "g" harfinin ağzından çıkabildiğini, konuşma tarzı ve üslubunun heyecanlı ve hızlı olduğunu, muhatap N.D.'nin konuşma tarzını hoş karşılamadığını ve komik bulduğunu öne sürerek adı geçen muhatabın bu yüzden kendisinin söz hakkına saygı göstermediğini ve kendisine "dil" temelinde iş yerinde yıldırma uyguladığını iddia etmiştir. Başvuranın, iddialarının 6701 sayılı TIHEK Kanunu bağlamında "dil" temelinde ayrımcılık kapsamına girmediği değerlendirildiğinden başvuranın bu temelde öne sürdüğü iddiaların "kabul edilemez" olduğuna kanaat getirilmiştir.

43. Başvuran; din ve mezhebi gereği kurallara sadakati bulunduğunu, hukuksuzluklara amirlik vazifesi gereği göz yummayıp, gördüğü aksaklıkları bakanlığın yazılı emri uyarınca nöbet defterine yazdığını, tespit ettiği ve nöbet defterine işlediği aksaklıkların idare tarafından her zaman tepkiyle karşılandığını öne sürerek "din" ve "mezhep" temelinde işyerinde yıldırma uğradığını iddia etmiştir. Başvuran "inanç" temelinde ise; anayasaya, kanunlara, genelgelere, tüzüklere, örfi adet, gelenek ve göreneklere olan inancı ve bağlılığından ötürü onur kırıcı muamelelere maruz kaldığını, muhatap N.D.'nin kendi bakış açısından başka bir bakış açısını tanımadığını ileri sürmüştür. Fakat başvuran "din", "mezhep" ve "inanç" temelinde kendisine yapılan işyerinde yıldırma dair hiçbir somut eylemden bahsetmemiştir. Dolayısıyla başvuranın "din", "mezhep" ve "inanç" temeliyle ilgili dayanağı bulunmayan iddialarının kabul edilebilir bulunmasının mümkün olmadığı sonucuna varılmıştır.

44. Başvuran, kendisinin bekâr ve erkek olduğunu, buna karşılık muhatabın kadın ve evli olduğunu bu yüzden ötekileştirildiğini ve dışlandığını, N.D.'nin aynı zamanda kuruluştaki başka bir erkek ve bekâr olan N.D.'ye aşağılayıcı bir muameleyi organize ettiği için savcılık makamına şikâyet edildiğini, savcılık kayıtlarında da bu durumun belgeli olduğunu, muhatabın kendisinden farklı cinsiyette olan kişilere tahrik, taciz ve art niyetli davranışlarını sistematik hale getirdiğini, bu gerekçelere binaen kendisine "medeni hal" ve "cinsiyet" temelinde işyerinde yıldırma yapıldığını öne sürmüştür. Başvuru inceleme sürecinde;

başvuranın kendisi ile benzer durumda olan personelin tehdit edildiği ve bu olayın adli makamlara intikal ettiği iddiası, başvurunun selameti de gözetilerek ... Cumhuriyet Başsavcılığı'ndan sorulmuştur. Gelen belgeden, savcılık makamına intikal eden şikâyetin, başvuranın kendi şikâyeti olduğu bilgisi edinilmiştir. Dolayısıyla, dayanaktan yoksun olduğu tespit edilen bu iddiaların “medeni hal” ve “cinsiyet” temelinde ayrımcılık bağlamında kabul edilemez olduğu anlaşılmıştır.

45. Başvuran, muhatabın maaşının kendi maaşının 2 katı olduğunu, kendisine yemek yardımı ücreti verilmediğini, resmi tatillere denk gelen mesailerde fazla nöbet ücreti ödenmesi nedeniyle kendisinin resmi tatillere denk gelen nöbetlerinin değiştirildiğini, nöbet çizelgesindeki kasıtlı ayarlamalar nedeniyle eksik mesai yaptırıldığını ve gelir kaybına uğratıldığını, tüm bunların “servet” temelinde ayrımcılık olduğunu iddia etmiştir. Başvuranın bu iddiaları “servet” temeliyle bağdaştırılmamasına rağmen dosya üzerinden yapılan inceleme esnasında, başvuranın fazla mesai ücretlerinin ödenmediği iddiasına ilişkin olarak muhatap tarafın da belirttiği gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 178. maddesinde fazla mesai yapan personel hakkında ya her 8 saatlik kısım için 1 gün dinlenme verilmesi gerektiği ya da fazla mesai ücreti ödenmesi gerektiği, eğer izin kullanılacaksa bu izin hizmetlerin aksatılmasına yol açmaksızın kullanılması gerektiği ve bu konuda idarenin takdir yetkisi olduğu anlaşılmıştır. Başvuranın, servet temelinde ayrımcılık kapsamında öne sürdüğü yemek yardımı yapılmadığı iddiası hakkında ise; başvurana emsal kişi grubunun ŞÖNİM’de görevli nöbet tutmakla yükümlü diğer memurlar olduğu tespit edilmiş ve bu kişilere de yemek yardımı yapılmadığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu iddiaların da “servet” temelinde ayrımcılık kapsamında kabul edilebilir olmadığı kanaatine varılmıştır.

46. Başvuran, aldığı sağlık raporu nedeniyle hakem hastanesine sevk edildiğini, ... Valiliğinin gizli olması gereken başvurusunu şikâyetçi olduğu kişilerin eline teslim etmesi neticesinde, psikiyatrik ilaç tedavisi ve psikolojik terapi gördüğünün herkes tarafından bilinir hale geldiğini, kendisine yaşatılan sağlık sorununun herkesin diline dolandığını ve insanların küçük düşürücü ve alaycı bakışlarına maruz kaldığını, ayrıca mobbingden dolayı bozulan ruh sağlığının muhatap N.D. tarafından bilindiğini ve bu yüzden sağlığının daha çok bozulması için üzerindeki baskısını arttırdığını öne sürmüştür. Yaşadıklarından sonra ilaçlarının dozunun 2 katına çıkartıldığını belirten başvuran söz konusu iddialarını “sağlık durumu” temeli ile bağdaştırmıştır. Başvuranın bu iddialarının “sağlık durumu” temelinde ayrımcılık kapsamında kabul edilebilir bulunarak incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

47. Başvuranın hakem hastanesine sevk edildiği iddiası incelendiğinde; başvuranın görece kısa bir zaman dilimi içerisinde birden fazla rapor aldığı ve raporların genellikle hafta sonu 24 saatlik nöbete denk geldiği, raporların nöbetten çok kısa bir süre önce alındığı görülmektedir. Bu durumun, kuruluştaki hizmetlerin aksamadan yürütülmesi konusunda görev ve yetkisi bulunan amirin bu görevini gerçekleştirilmesini zorlaştırdığı, 7 gün 24 saat esas ile çalışan kurum ve kuruluşlarda herhangi bir personelin nöbetine katılmaması halinde o nöbet için acilen başka bir personel ayarlanması gerektiği ve bunun amir konumunda bulunan kişileri zor duruma düşürebileceği, bu manada muhatabın açıklamalarının tutarlı olduğu düşünülmektedir. Muhatabın söz konusu raporların belirli bir zamanda sıklaşması nedeni ile makul bir şüphe içerisine düşerek olayın tıbben incelenmesini uygun görmesi de hukuki dayanağı olan bir davranıştır. Öte yandan somut olayda, başvuranın hakem hastanesine sevk

edilmesi akabinde raporlarının fenne uygun bulunması başvuranın hastalığının gerçekliğini de ortaya koymuştur. Somut olay bütünüyle değerlendirildiğinde; başvuranın kanuni hakkı kapsamında rapor aldığı, muhatapın da hizmetlerin aksamaması amacı ile makul şüpheye sürüklenerek kanuni hakkını kullandığı, eldeki bu verilerden hareketle idare tarafından "sağlık" temelinde makul şüphe altında yapılan hakem hastanesine sevk işleminin tek başına işyerinde yıldırma oluşturmayacağı kanaatine ulaşılmıştır.

48. Başvuranın sağlık durumu temelinde öne sürdüğü diğer iddiaları incelendiğinde ise; işyerinde yıldırma kanıt oluşturabilecek tek somut belgenin başvuranın Kurumumuza sunduğu sağlık raporundaki "tanı" kısmında yer alan "*Düşünce içeriği iş ile ilgili problemler üzerine yoğunlaşmış*" ifadesi olduğu anlaşılmaktadır. Raporun tanı kısmında yer alan söz konusu ifadede; kişinin iş üzerine problemler edindiği fakat bu durumun dışsal nedenler kadar içsel nedenlerden de kaynaklanabileceği ve somut olayda bu tanının kişinin işyerinde yıldırma nedeniyle psikolojisinin bozulduğuna tek başına kanıt olamayacağı değerlendirilmiştir. Dolayısıyla; "sağlık durumu" temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği sonucuna varılmıştır.

49. Başvuran, kendisinin muhafazakâr, ümmetçi ve Türkçülük esaslarına bağlı ülkücü bir kişiliğe sahip olduğunu, vatanını en çok seven, işini en iyi yapandır felsefesini benimsediğini, muhatap N.D. ile arasında görüş farklılıkları bulunduğunu, bu yüzden kendisinin "felsefi ve siyasi görüş" temelinde yıldırılmaya çalışıldığını öne sürmüştür. Ancak başvuran kendisine N.D. tarafından felsefi ve siyasi görüş temelinde uygulanan eylemlerin neler olduğuna dair hiçbir somut iddiada bulunmamış, N.D.'nin felsefi ve siyasi görüşünün ne olduğunu belirtmemiş, iddialarını destekleyecek bir bulguya da yer vermemiştir. Dolayısıyla, başvuranın "felsefi ve siyasi görüş" temelinde yıldırılmaya çalışıldığı iddialarının kabul edilemez olduğu sonucuna varılmıştır.

50. Başvuran yukarıda değerlendirilmesi yapılan iddialar haricinde dilekçesinde; 10 yıldır kamu personeli olduğu, ilk kez bir nöbet listesine bir personel hakkında not düşüldüğünü gördüğü, yazmış olduğu dilekçelerine ve bilgi edinme taleplerine kanuni sürelerle uygun ve dilekçe içeriğine yönelik cevaplar alamadığı, kendisi aleyhinde usule aykırı olarak 5 ayrı soruşturma açıldığı, N.D.'nin çeşitli nedenlerle kamu zararına yol açtığı gibi muhtelif iddialarda da bulunmuştur. Çoğunluğu başka kurum ve kuruluşların görev alanında bulunan bu iddiaların; 6701 sayılı Kanundaki ayrımcılık temellerinden biriyle bağdaştırılamaması nedeniyle ayrıca incelenmesine gerek olmadığına kanaat getirilmiştir.

51. Eldeki başvuru genel olarak değerlendirildiğinde; başvuranın işyerinde yıldırma maruz kaldığı yönündeki iddialarını kanıtlar nitelikte yeterli belge sunamadığı anlaşılmıştır. 6701 sayılı TIHEK Kanunu'nun 21'inci maddesinde düzenlenen ispat yükünün yer değiştirmesi için; başvuranın iddialarının belirli bir olgunluk seviyesine ulaşmış olması ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin kanıt başlangıcı olarak değerlendirilecek olgular sunulması gerekmektedir. Ancak başvuranın iddialarının çoğu; karine niteliği taşımamakta olduğu için ispat yükünün yer değiştirmesi gerekli görülmemektedir.

52. Yukarıdaki gerekçelere binaen; başvuranın "medeni hal", "cinsiyet", "dil", "inanç", "mezhep", "servet", "doğum", "felsefi ve siyasi görüş" temelinde iş yerinde yıldırma

iddialarının kabul edilemez olduğu, başvurana “sağlık durumu” temelinde işyerinde yıldırma uygulanmadığı görüş ve kanaati hâsıl olmuştur.

**V. KARAR**

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvuranın “*medeni hal*”, “*cinsiyet*”, “*dil*”, “*inanç*”, “*mezhep*”, “*servet*”, “*doğum*”, “*felsefi ve siyasi görüş*” temelinde iş yerinde yıldırmaya maruz kaldığı iddialarının açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

2. Başvuranın “*sağlık durumu*” temelinde ayrımcılık bağlamında iş yerinde yıldırmaya maruz kaldığı iddiasının KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

3. Başvuru konusu olayda, başvuranın “*sağlık durumu*” temelinde ayrımcılığa uğradığı iddiası bakımından, AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

4. Kararın KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

5. Kararın taraflara TEBLİĞİNE,

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

29.12.2020 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

Süleyman ARSLAN  
Başkan

Mesut KINALI  
İkinci Başkan

Can ESEN  
Üye

Cemil KILIÇ  
Üye

Dilek ERTÜRK  
Üye

Halil KALABALIK  
Üye

Harun MERTOĞLU  
Üye

Hıdır YILDIRIM  
Üye

Mehmet ALTUNTAŞ  
Üye

Mehmet Emin GENÇ  
Üye

Saffet BALIN  
Üye