

Başvuru Numarası : 2020 / 419
Toplantı Tarihi / Sayısı : 03.11.2020 / 139
Karar Numarası : 2020 / 225
Başvuran : F. D. (T.C.:)
Adres : ...
Muhatap : A. Z. Y.
Adres : ...

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuruya konu olaylar, ... Genel Müdürlüğünde engelli memur statüsünde çalışmakta olan başvuranın periyodik sağlık muayenesine gitmekten imtina etmesi üzerine tarafına uygulanan işyerinde yıldırma ve ayrımcılık iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME

2. Başvuru; 2004 yılından beri ... bünyesinde engelli memur olarak görev yapan F.D. tarafından 02.04.2020 tarihinde yapılmış ve 1203 sayılı ile kayda alınmıştır.

3. 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.

4. Başvuru dilekçesi ve ekinde aktarılan iddialar şu şekildedir:

a. Başvuran 2009 yılından beri ... Genel Müdürlüğünde engelli personel olarak görev yapmaktadır. Başvuranın, şikâyetçi olduğu olaylar yaşanmadan önce çalıştığı işyerlerinde hiçbir disiplin cezası bulunmamaktadır. Başvurana, 2004-2011 yılları arasında 9 adet takdir belgesi verilmiş ve bu belgelere istinaden başvuran 27 Ocak 2017 tarihinde üst dereceye terfi ettirilmiştir.

b. ... Sağlık Yeteneği Yönetmeliği'ne dayanılarak çıkartılan 09.12.2016 tarihli "... Personelinin Sağlık Muayene Yönergesi" ile personelin azami üç yılda bir periyodik muayeneye gönderilmesi düzenlenmiş, Yönerge'ye atfen 2018 yılında yayımlanan emirle sivil memurların da periyodik muayeneye gönderileceği bildirilmiştir. Bunun üzerine başvuran, eski amiri Müh. A.Y.Ü. tarafından periyodik muayeneye gönderilmek istenmiştir. Başvuranın anlatımına göre; uygulama kapsamının engelliler için açık olmaması ve hukuki çelişki doğurması gibi sebeplerle başvuran ilk başta periyodik muayeneye gitme konusunda tereddüt yaşayarak muayeneye gitme konusunda isteksiz davranmıştır. Daha sonra ...'nın 16.01.2019 tarihli yazısıyla memurların periyodik muayenelerine devam edileceği fakat bazı güncellemeler yapılan kadar isteyen personelin muayeneye gönderileceği bildirilmiştir. Başvuranın anlatımına göre; o tarihte isteğe bağlı bırakılsa da zorunluluğu devam edeceği yazılı emirle bildirilen periyodik muayeneye, tacizlerden bir an önce kurtulabilmek amacıyla iş ve zaman planını ayarlayarak gitmek istemiştir. Başvuran eski amiri A.Y.Ü.'ye, hastaneye gitmek için 05.07.2019 tarihinde sevk evraklarını sunmuş ancak daha önce muayeneye gitmesini talep eden amiri bu sefer de sevk evraklarını imzalamamış ve başvurana karşı fiziksel müdahalede bulunmuştur. Başvuranın iddiasına göre; eski amiri A.Y.Ü., darp olayının

yaşandığı gün yerine vekâlet etmeye başlayan A.Z.Y.'ye yazılı emre aykırı bir şekilde şifahi olarak hastane sevkini imzalamamasını söylemiştir.

c. Başvuru dosyasındaki belgelere göre; başvuran eski amiri A.Y.Ü tarafından darp edilmesi üzerine dilekçe vermiş, bu dilekçeye istinaden bir heyet oluşturularak tahkikat başlatılmış, tahkikatın devam ettiği 16.09.2019 tarihinde başvuranın eski amiri emekli olmuş ve yerine A.Z.Y. görevlendirilmiştir. Başvuran, kendisini darp eden kişinin emekli olması ve mahkemelerde yıpranmamak adına adli şikâyet hakkından vazgeçmek zorunda kaldığını belirtmiştir.

d. Başvuran, olay yaşandığı sırada orada bulunan ve darp olayını gerçekleştiren amirin arkadaşı olan A.Z.Y.'nin yalancı şahitlik yaptığını, darp olayı yaşandığı süreçte hastane sevkini imzalamadığını, kendisine tahkikatın peşini bırakmasını söylediğini ve sonrasında mobbing, çeşitli taciz, ayrımcılık, baskı ve iftiralara başladığını iddia etmiştir.

e. Başvuranın yapmış olduğu açıklamalara göre; konu başvuran tarafından üst amirlere şifahen bildirilmiş ancak çözümsüzlük üzerine başvuran 15.08.2019 tarihinde darp ve bazı diğer konuları kapsayan bir dilekçe vermiştir. Başvurana göre; dilekçesi yüzünden usulsüz bir tahkikat heyeti kurulmuş, başvuran 11.09.2019 tarihinde tahkikat odasına çağırılmış ve sabah 10.00'dan ertesi gece 02.00'a kadar 16 saat iş yerinde zorla alıkonulmuş, ifadesinin sonuna zorla "heyetten şikâyetinin olmadığı" yazısı yazdırıldıktan sonra tahkikat sonlandırılmış ve sabaha karşı saat 03.00 sularında evine gidebilmiştir. %98 engelli olduğunu belirten başvuran, 16 saat iş yerinde tutulduktan birkaç saat sonra tekrar mesaiye gidemeyeceğini söyleyerek ertesi gün için idari izin talep ettiğini ancak özlük hakkından düşecek şekilde günlük izin verildiğini ileri sürmüştür.

f. Başvuran, 12.11.2019 tarihinde Genel Müdürlük Makamına yazmış olduğu "İdari Tahkikat Çelişkileri" konulu dilekçesi ile kendisini 16 saat kadar alıkoyduğunu iddia ettiği heyetten şikâyetçi olmuştur. Bu dilekçede, işyerinde rütbeli personelin 30-35 yıl birlik dışı tayin görmeden bilfiil çalıştığı bir yer olduğu hususlarına değinerek olayın gizlenmesi ihtimali nedeniyle kurum dışından tarafsız bir heyet kurularak darp olayı hakkında gerekli işlemlerin yapılmasını talep etmiştir. Başvuranın, iddiasına göre heyetle ilgili yaptığı şikâyet yine aynı heyet üyeleri tarafından incelenmiş, konu örtbas edilmeye çalışılmıştır. Başvuran ayrıca üst amire durumu bildirdiğinde internetinin kapatıldığına da iddia etmiştir. Başvurana göre; 12.11.2019 tarihli dilekçesini akşam 17:58'de sistem üzerinden gönderdikten hemen sonraki sabah 09:05'te amiri A.Z.Y tarafından evrak yetkileri de kısıtlanmıştır.

g. Başvuran, amirinin kasıtlı olarak geciktirdiğini söylediği periyodik muayeneye 23 Eylül 2019 tarihinde sevk edilmiştir. Başvuranın aktardıklarına göre; periyodik muayeneye gittiği ve hastanede olduğu bilindiği halde mazeretsiz 8 gün mesaiye gelmediği iddiasıyla hakkında disiplin soruşturması başlatılmış ve 28.11.2019 tarihinde savunması istenmiştir. Başvuran savunma istemine karşı 09.12.2019 tarihinde verdiği dilekçede; savunma hakkının kısıtlandığını, kendisinden saklanan bilgi ve belgelerin verilmesini, mazeretsiz işe gelmediği iddiasının periyodik muayene süreciyle birlikte başlayan kötü niyetli eylem ve işlemlerin devamı niteliğinde olduğu, sağlık hakkının baskı ve yıldırma altında olduğu gibi konuları dile getirmiştir. Soruşturma sürecinin akıbeti hakkında başvuran, zaten hastanede olduğu bilindiği ve belgeleriyle kanıtlı olduğu için yazılı savunmadan sonra tarafına herhangi bir tebligat yapılmadan konunun kapatıldığını bildirmiştir.

h. Başvuran ilk soruşturmasından tam 17 gün sonra 26.12.2019 tarihinde, bir gün öncesinden amirine söyleyerek hastaneye gittiği halde mazeretsiz mesaiye gelmediği iddiasıyla gıyabında iftira amaçlı tutanak tutulduğunu ve hastane dönüşünde onaylı belgeleri görüldüğü halde mobbingin devamı olarak soruşturma başlatıldığını öne sürmüştür. Soruşturma kapsamında 17.01.2020 tarihinde başvuranın ön bilgisine başvurulmuş, başvuran burada amirinin iftira ve mobbing uyguladığından bahsettiği halde üzerinde durulmadığını söylemiştir. Başvuran aynı konu hakkında 05.02.2020 tarihinde ifadesine ek olarak bir dilekçe daha vermiştir. Bu dilekçesinde; iddia edildiği gibi disiplinsizliğinin olmadığını, soruşturmayı açtıran A.Z.Y.'nin daha önceki gibi mobbing amaçlı iftirada bulunduğunu, amirinin eylemleriyle ilgili şikâyetini Genel Müdürlük Makamına bildirdiğini belirtmiştir. Başvurana göre; amiri tarafından da bilinen hastane belgeleri, soruşturma kapsamında ifade alan heyet tarafından da görülmesine rağmen hemen aynı gün apar topar savunması istenerek mobbing ve hukuksuzluklar silsilesine devam edilmiştir.

i. Başvuran, disiplin soruşturmaları kapsamında verdiği ifade ve savunmalarda belirttiği baskı, kötü niyetli işlem ve eylemlerin hiçbirinin Genel Müdürlük Makamınca sorulmadığını, sorgulanmadığını, soruşturulmadığını ve görmezden gelindiğini de iddia etmiştir. Başvuran, yürütülen tahkikatlar kapsamında ısrarla belirttiği halde özlük dosyasında belgeleri olan iş kazalarının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve ilgili kurumlara bildirilmediğini ve Genel Müdürlük tarafından saklandığını da eklemiştir.

j. Başvuran; diğer kurum personelinin tüm izinlerini kullanabilmesine rağmen amirinin kendisini cezalandırma amacıyla yıllık izin kullanmasında sorun çıkardığını, yıllık iznini her seferinde dilekçeyle hakkını arayarak kullanabildiğini, kanser teşhisi konulan şehir dışındaki kayınpederine gitmek için bir günlük mazeret izninin bile amiri tarafından kullanılmadığını, diğer personel banka-postane gibi işlerini bile halledebilirken kendisinin ihtiyaç duyduğu zaman yarım saatlik izni bile ceza olarak kullanamadığını, engelliliği ve en zayıf olduğu husus olan sağlığıyla ilgili özellikle hastaneye gitmesinin amiri tarafından engellenmeye çalışılarak hastane işlerinin sürekli baskılandığını, hastaneye gittiği zamanların ise özlük izin haklarından düşüldüğünü de ileri sürmüştür. Bu kapsamda başvuran; 27.12.2019 tarihinde hastane randevusu olduğu için iş yerine sabah mesai saatinde gelip 10.00-10.30 arasında 11.15'te olan hastane randevusu için çıktığını, hastane belgelerini sunmasına rağmen yarım gün özlük izin hakkından düşüldüğünü, 03.01.2020 tarihinde hastanede olduğu ve belgelerini sunduğunu halde yine yarım gün özlük izin hakkından düşüldüğünü, 14.01.2020 tarihinde ise gece oğlu ateşlendiği için hastaneye gittiğini ve bu yüzden sabah mesaiye 1 saat geç geleceğini amirine belirttiğini, mesaiye 10.02'de gelmesi ve hastane belgelerini ibraz etmesine rağmen yine yarım gün özlük izin hakkı kaybı yaşadığını belirtmiştir.

k. Başvuranın ifadelerine göre; A.Z.Y yaşanan bu süreçte eşyalarını kendi eşyaları ile kıyaslamaya başlamış, odasında yıllardır duran dolabı "*amirin hakkı*" diyerek istemiş, kendisi hastanedeyken çalışma odasına girmiş ve kendisinin kullandığı sandalye gibi eşyaları depoya kaldırtmış, %98 engelli olduğu halde amirinin isteği üzerine demir bir dolabı taşımak durumunda kalmıştır.

l. Başvuran, kendisine uygulanan psikolojik taciz süreci içerisinde; amiri olan A.Z.Y.'nin odasına her girdiğinde sürekli rencide edici söylemlere maruz kaldığını, özellikle

koridorda başkalarına duyurmaya çalışarak yüksek sesle küçük düşürücü eleştirilerde bulunduğunu, aynı koridordaki diğer birim personelinin artık amirinin sesi yükselince birer birer kapılarını kapatmaya başladığını, yolunu kesip tacizlerde bulunarak azarlayıp aşağıladığını, kişisel diyalogu olan başka bir rütbeli personelle sohbet etmesini engellemek için bile “*memur rütbeli ile ne konuşur*” diye dakikalarca uyarılarda bulunduğunu, amirinin kendisi ile tüm diyalogunu kestiğini, aynı koridordaki mesai arkadaşlarının da kendisinden uzaklaşmasına sebep olduğunu, asli görevi olan işleri kendi şoförü olan askere yaptırmaya başladığını, birimde kendisi ve amiri A.Z.Y.’den başka personel olmadığı halde yıllık izinleri de dâhil olmak üzere amirinin hiçbir izne giderken kendisine bilgi vermediğini, bu yüzden kendisinin izinleri kimden alacağı konusunda belirsizlik içine düştüğünü, adı geçen amirin kendisini yok saydığını da iddia etmiştir.

m. Başvuran, aylarca devam eden bu süreçte; asli görevlerinden olan personel yoklama sistemi yetkilerinin “*memurun yetkisi olmaz*” denilerek kaldırıldığını, dilekçe yazdığı için asli yetkilerinden olan evrak sistemi yetkilerinin kısıtlandığını ve “*senin evrak yetkine gerek yok*” denilerek kısıtlamanın sürdürüldüğünü, işten uzaklaştırılıp pasifleştirilmek için birim klasörüne erişim yetkisinin “*memurda yetkiye gerek yok*” denilerek kaldırdığını ve sistemli şekilde tüm iş ve görevlerinin hepsinin elinden alındığını öne sürmüştür.

n. Başvuranın amirine yönelik iddiaları arasında; yaptığı işleri defaten yapmamış gibi göstererek kendisini beceriksizliklerle suçladığı, verdiği işleri yaptığını kanıtlayınca eleştiri ve uyarılarının dozunu artırdığı, işiyle ilgili kullanması gereken fakat biriminde olmadığı için yan odasındaki diğer birime ait fotokopi makinesini oranın amiri üzerinden kullanmasını engellediği, gerekçesiz olarak defaten savunmasını alıp ceza verme tehditlerinde bulunduğu hususları da yer almıştır.

o. Başvuran, A.Z.Y.’nin, odasında henüz 1 yılını doldurmayan tüm mobilya takımlarını sıfır ve daha gösterişli başka mobilyalarla değiştirdiğini, odasında çalışır durumda temiz ve bakımlı bir klima varken aynı duvara sıfır ikinci bir klima daha taktırdığını ve ayrıca birimde kendisinin sorumluluğunda olan diğer odaları da kilitleyerek kontrolünden uzaklaştırdığını ve o odalarda bulunan malzemelerle ilgili zimmet takibi yapmasını engellediğini de iddiaları arasına eklemiştir.

p. Başvuran, Kurumumuza yazdığı dilekçesinde; kendisine uygulanan mobbing ve ayrımcılığın ivedi olarak önlenerek tarafına sosyal destek sağlanmasını, maruz kaldığı mobbing ve diğer hususları 09.12.2019, 17.01.2020, 05.02.2020 ve 21.02.2020 tarihli ifade ve savunmalarında her defasında ısrarla belirttiği halde en başından beri tüm hususları görmezden gelerek aylardır hiçbir şey yapmayan ve olayları çeşitli usulsüzlüklerle örtbas edenler hakkında işlem yapılmasını, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 101. maddesindeki “Engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez” hükmüne rağmen gece sabaha karşı 02:00’a kadar tam 16 saat boyunca işyerinde tahkikat heyeti odasında ve huzurunda zorla alıkonularak hürriyetine karşı suç işleyen ve suçu gizleyen sorumlular ile A.Z.Y hakkında Kurumumuzun yetkileri dahilinde gereğinin yapılmasını talep etmiştir.

5. 6701 sayılı Kanun’un 18. maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca ayrımcılık iddiasına muhatap olarak gösterilen kişilerin de yazılı görüşlerinin ilave edilerek Kurumumuza gönderilmesi amacıyla söz konusu dilekçe ve ekleri 28.04.2020 tarihinde ...Genel

Müdürlüğüne gönderilmiştir. ... Genel Müdürlüğü tarafından gönderilen 20.05.2020 tarih ve 1595 sayı ile kayda alınan yazıda; başvuranın iddiaları hakkında A.Z.Y.'nin ve ... Genel Müdürlüğü'nün yazılı görüşlerine ayrı ayrı yer verilmiştir. Muhatap A.Z.Y tarafından verilen cevaplar özetle aşağıda yer aldığı gibi olmuştur:

a. A.Z.Y yazılı görüşünde; başvuranın eski amiri ile yaşadığı olayın şahsıyla ilgili olmadığını, şahit olduğu kadarıyla amirine saygısızlık yaptığı bir olay olduğunu, emekli olup gitmiş amiri ile eğer başvuranın bir husumeti varsa mahkemeye başvurması gerektiğini, bu konuda işin peşini bırakması gibi herhangi bir söylemi olmadığını ancak görevi ile ilgilenmediğini müşahede ettiğinden dolayı artık görevi ile ilgilenmesi gerektiğini kendisine samimi bir şekilde tavsiye ettiğini bildirmiştir.

b. A.Z.Y başvuranın odasında bulunan dolabın alınmasına ilişkin olarak; söz konusu dolabın sicil ve özlük dosyalarıyla beraber kişiye özel, gizli ve diğer kilit altına alınması gereken evraklar için amire tahsis edilen dolap olduğunu, Başkanlığa katıldığı ilk gün başvurana Başkanlıkta böyle bir dolap olup olmadığını sorduğunda başvuranın “yok” diyerek cevap verdiğini ve bu konuyu binanın mal sorumlusuna sorması gerektiğini ifade ettiğini, hâlbuki konu ile ilgili görevli kişinin başvuran olmasına rağmen bu durumu kendisinden gizlediğini, üstelik başvuranın Başkanlıktaki atama yapılmamış Denetleme Değerlendirme Başkanlığı Üye odalarında olması gereken eşya ve malzemeleri kendi odasına taşıdığını tespit ettiğini, bunları karşılaştırmak veya elinden almak için değil hangi amaçla odasına konulduğunu Denetleme ve Değerlendirme Başkanı olarak bilgi sahibi olmak için sorguladığını ifade etmiştir.

c. Başvuranın odasındaki eşyaların kaldırılması iddiasına hakkında A.Z.Y.; başvuranın odasına yetkisi olmasına rağmen hiçbir zaman yalnız girmediğini, Genel Müdürün yaptığı denetim sırasında başvuranın da odasının açıldığını ve Genel Müdürün emriyle odasında bir devlet memurunun odasında bulunması gerekenler dışındaki tüm eşyaların kaldırıldığını, buna rağmen odadaki sadece atılması emredilen koltukların atıldığını ve odada bulunmaması gereken çelik dolap ve buzdolabı vb. hiçbir eşyanın atılmadığını ileri sürmüştür. A.Z.Y engelli personeli dolap taşımadığı için azarladığı ve hor gördüğü iddiasının ise tamamen gerçek dışı olduğunu, taşıma işleri için yardımcı personelin her zaman bulunduğunu, emrinde şoför olarak çalışan ere taşıma işlerinde söz konusu personele yardım etmesi için emir verdiğini belirtmiştir. Başvuranın amiri, yaşanan sorunun personelin odasında olmaması gereken hem de başkan için tahsis edilen bir dolabın saklanması ve gizlenerek verilmemesi olduğu şeklinde tasvir etmiştir. Muhatap, personelin dolabı vermek istememesi üzerine başka bir birimden kullanılmayan dolap temin ettiğini ve halen onu kullandığını da eklemiştir.

d. Muhatap, başvuranın sürekli savunmasının alındığı ve ceza vereceği konusunda tehdit edildiği iddialarına karşı ise; ceza vereceğine dair tek kelime etmediğini, başvurandan aldığı herhangi bir savunma olmadığını, ceza verme konusunda takdir yetkisinin Genel Müdürde olduğunu, bu iddialarının aksine başvuranın odasından çıkarken kendisini tehdit ettiğini, buna benzer pek çok saygısızlık yaptığını ancak personelin engelli olmasından dolayı hoşgörülü davrandığını yazmıştır.

e. A.Z.Y., yazılı görüşünde; yoklama verme sorumluluğunun yalnızca birim amirlerine ait olduğunu, tüm birimlerdeki idari işler personelinin bu görevi amiri adına yürüttüğünü, başvuranın mazeretsiz işe gelmediği süreçte yoklama girecek başka personel bulunmadığı için

bu işi başkan olarak üstlendiğini, başvuranın yoklama sistemine kendisi ile ilgili gereksiz açıklamalar girdiğini, girmek zorunda olduğu hastane, günlük izin vb. bilgileri girmedikini tespit ettiğini öne sürmüştür.

f. A.Z.Y., başvuranın birim klasörüne erişiminin engellendiği iddiasına ilişkin olarak; kısıtlama getirilen klasörün denetleme heyetine ait olduğunu, sadece denetleme üyelerine açık olarak tasarlanan denetleme raporlarının paylaşıldığı klasörün başvuranın erişimine engellendiğini, bunun haricinde genel hususları barındıran klasöre erişimi konusunda herhangi bir kısıtlama getirilmediğini belirtmiştir. Başvuranın evrak/EBYS yetkilerinin kısıtlandığı iddiaları hakkında ise A.Z.Y., başvuranın defaten kendisine verilen yazışma görevini hastane mazeretleri ile yapmayıp miadını geciktirdiğini, bu sebeple yazıları çıkarmak için birim evrak sorumluluğunu üzerine almak durumunda kaldığını, başvuranın mesaiye geldiği dönemde yalnızca kendi dilekçelerini yetkisi olmadan sisteme sokmaya çalıştığını, usulün dışına birkaç kez çıktığını, bu durumun Genel Müdürlük EBYS sorumlusu tarafından tespit edilerek başvuranın birkaç kez uyarıldığını, son usulsüz işlemde başvuranın yetkilerinin EBYS sorumlusu tarafından kaldırıldığını ileri sürmüştür. Başvuranın yanlış ve usulsüz yaptığı işlemlerin sistemde kayıtlı olduğu, dolayısıyla başvuranın dilekçe yazdığı için değil usulsüz ve yetkisiz işlem yaptığı için yetkilerinin kısıtlandığı hususu da muhatap yazılı görüşünde aktarılmıştır.

g. A.Z.Y.; taciz edici yüksek sesli konuşma, azarlama, aşağılama ve taciz etme iddialarının gerçek dışı olduğunu, bu fiilleri başvuranın kendisinin işlediğini, başvuranın tüm görüşmeleri yalnızken yapmaya özen gösterdiğini, örneğin basit bir izni bile görevli erin yanında istemeyip daha sonra gelmeyi tercih ettiğini iddia etmiştir.

h. Muhatap, başvuranın yaptığı işlerin yapılmamış gibi gösterilmesi, beceriksizle itham edilmesi iddialarını da gerçek dışı olarak nitelemiştir. Muhatabın iddiasına göre; kendisinin başkanlığa katıldığı 5 Temmuz 2019 tarihinden beri başvuran şahsi işleri dışında yalnızca 2-3 iş yapmıştır. Muhatap, başvuranla izin işlemleri dışında göreve yönelik konuşma da yapmadığını eklemiştir.

i. A.Z.Y., başvuranın izole edildiği iddialarına karşı, başvuranla ilgili diğer personele olumsuz bir şey söylemediğini öne sürmüş, başvuranın “*beni arkadaşlarımdan uzaklaştırdı*” iddialarına karşı şahsının sorumlu olamayacağını, başvuranın kendisini sorgulaması veya uzaklaşma konusunun başvuranın arkadaşlarına sorulması gerektiğini belirtmiştir.

j. A.Z.Y başvuranın fotokopi makinesini kullanmasının engellendiği iddiasıyla ilgili olarak; fotokopi makinesinin başvuranın ismini belirttiği birime özel olarak tahsis edildiğini, başvurana bu makineyi kullanacak herhangi bir görev vermediğini, makineyi güvenlik açısından kullanmaması gerektiğini, başvuranın fotokopi makinesini şahsi işleri için kullanmak istemiş olabileceğini, bu konuda ilgili kısmın amirine Denetleme Başkanlığının fotokopi çekme konusunda herhangi bir işinin olmadığını söylediğini ve durum üzerine şifre değişikliği yapıldığı için başvuranın cihazı kullanamaması olabileceğini ifade etmiştir.

k. Muhatap, görev ve izne ayrıldığında haber vermediği için başvuranın izin alma konularında sorun yaşadığı iddialarına karşı; görev ve izinleri Genel Müdürün onayladığını ve her zaman vekâletin ... Yüksek Teknik Okul Sorumlusuna verildiğini, başvuranın vekâletin aynı kişiye verildiğini gayet iyi bildiğini, en kötü halde Personel Biriminden istediği bilgileri temin edebileceğini, dolayısıyla bu konudaki iddialarının yersiz olduğunu belirtmiştir.

1. Muhatap, başvuranın yıllık izin kullanımında kendisine sorun çıkartıldığına yönelik şikâyetleri hakkında; personelin 4 günlük hafta sonunu içine alan mazereti için 2 gün (Cuma ve Pazartesi) günlük izin talep ettiğini, başvurana ya 2019 yılından kalan yıllık iznini kullanması gerektiğini ya da 4 günlük mazeret izni kullanabileceğini ve talebinin uygunsuz olduğunu belirttiğini, ancak başvuranın ısrarla günlük izin istediğini, günlük izin vermeyince saygısız ifadeler kullanarak odasını terk ettiğini, daha sonrasında başvuranın 2018 yılına ait yıllık iznini kullanmak istediğini dilekçe ile talep ettiğini, bu talebin kendisi tarafından uygun görüldüğünü, başvurana ceza vermek amacıyla yıllık izin verilmediği iddialarının gerçek dışı olduğunu, ayrıca başvuranın yıllık iznini her seferinde dilekçe ile kullandığı iddiasının doğru olmadığını, başvuran izin talep ettiğinde kendisine izin kâğıdı doldurmasını söylediğini fakat cevap olarak başvuranın herhangi bir belge doldurma zorunluluğunun olmadığını söylediğini, başvuranın Genel Müdürlük emirleri doğrultusunda doldurması gereken izin/istirahat kartını doldurup imzalatmasını istediğini ancak personelin bu kartı da doldurmaktan imtina edince kayıtlara geçmesi için bir dilekçe ile müracaat etmesini istediğini belirtmiştir.

m. Başvuranın hasta kayınpederi için günlük izin talebi için ise A.Z.Y., bahsedilen günlük izni başvuranın şehir dışında bir yakınım hasta diye istediğini, kayınpederinin hele ki kanser rahatsızlığı için izin talebinde bulunmadığını, eğer bu kadar ciddi bir durum varsa kim olsa mazeret, günlük veya yıllık izin olduğunu sorgulamadan oraya gideceğini, esasen ne için izin isterse istesin bunu bilmesine de gerek olmadığını, çünkü izin vermemek gibi bir durumun mevzu bahis olmadığını, başvurana mazeret izni veya henüz kullanmadığı 30 günlük yıllık iznini kullanabileceğini ifade ettiğini ancak başvuranın kullanmasını önerdiği bu izinleri ısrarla kullanmak istemediğini belirtmiştir.

n. Muhatap, başvurucunun banka postane gibi işler için izin verilmediği iddialarının gerçeği yansıtmadığını, bu konuda talep edilen her iznin verilmiş olduğunu, Genel Müdürlüğe giriş çıkış kayıtları incelenirse böyle kısa süreli giriş çıkışların görülebileceğini ifade etmiştir.

o. Muhatap, başvurucunun hastaneye sık gitmesinin engellendiği iddiasının da tamamen gerçek dışı ve iftira olduğunu, başvurandan sadece hastaneye gitmeden bir gün önce bilgi vermesini ve dönüşünde de yapılan işleme ilişkin belge getirmesini istediğini, bunun amacının ise yoklamanın bir gün önceden giriliyor olması ve mesaiye hastane nedeniyle gelmediğine ilişkin özlük dosyasında bir belge olmasının zorunlu olmasından kaynaklandığını, hiçbir hastaneye gitme talebinin tarafınca reddedilmediğini belirtmiştir.

p. A.Z.Y.'nin iddiasına göre; 5 Temmuz 2019 tarihinde Denetleme Değerlendirme Başkanlığına katıldığı günden 20 Mayıs 2020 tarihine kadar başvuran yaklaşık 24 gün hastane sebebiyle işe gitmemiş, kendisi adı geçen Başkanlığa katılmadan önce yani 1 Ocak - 5 Temmuz 2019 tarihleri arasında ise sadece 1 gün hastane nedeniyle işe gitmemiştir. Muhataba göre; kendisi başvurana hastane konusunda hiçbir zaman baskı yapmamış, aksine herhangi bir sıkıntısı varsa hastaneye gitmesi için sevk yazısı imzalayabileceğini her zaman kendisine söylemiştir. Muhatap; başvuranın hastaneye gittiği zamanların özlük izin hakkından düşüldüğü iddiasına ilişkin olarak ise, başvuranın yaklaşık 24 gün hastaneye gittiğinin kayıtlara geçtiği halde 1,5 günlük hastanesinin yazılmamasının abes olacağını, başvuranın dilekçesinin eklerinde sunduğu hastane gidişlerinin ailesini hastaneye götürdüğü tarihler olduğunu, kendisine sunduğu belgelerin de bunlara ilişkin olduğunu, Genel Müdürlük

uygulaması olarak personelin ailesini hastaneye götürdüğü zaman günlük izin kullanmış olacağından yoklama sistemine günlük izin olarak giriş yapıldığını belirtmiştir.

q. Başvuranın periyodik muayeneye gidişi ile ilgili olarak muhatap A.Z.Y.; başvuranın 24 Eylül 2019 tarihinde periyodik muayeneye bizzat kendisi tarafından sevk edildiğini, muayene sonucunun 30 Ekim 2019 tarihinde ... Genel Müdürlüğüne geldiğini, bu rapora göre 27 Eylül 2019 tarihinde muayeneleri tamamladığı halde mesaiye 11 Ekim 2019 tarihinde geldiğini, muayene haricinde mesaiye gelmemesi nedeniyle Genel Müdürlük tarafından bir soruşturma başlatıldığını ve dosyasının halen MSB Disiplin Kurulunda görüşülmek üzere beklediğini beyan etmiştir.

r. A.Z.Y., başvuranın hastaneye gitmesine rağmen 1 gün mazeretsiz işe gelmediği gerekçesiyle tutanak tutularak soruşturma açıldığı iddialarıyla ilgili olarak; başvuranın 26.12.2019 tarihinin bir gün öncesinden veya en azından o günün sabahında izin almadan mesaiye gelmediğini ve bu yüzden hakkında tutanak tutulduğunu, periyodik muayenedeki konu sorulduğu sırada bir kez daha mazeretsiz işe gelmediğini, söz konusu tarihten önce ve sonra yıllık izin, istirahat, günlük izin, idari izin ve hastane nedeniyle başvuranın yaklaşık 50 gün mesaiye gelmediğini ve o tarihler için izinsiz gelmediğine ilişkin herhangi bir işlem yapılmadığını ancak 26.12.2019 tarihinde kesinlikle başvuranın izin almadığını öne sürmüştür.

s. Muhatap yazılı görüşünde, yoklama sistemine göre mesai durumunu yansıtan bir tabloya yer vermiştir. Bu tabloda; 01.01.2019 tarihinden 14.05.2020 tarihine kadar başvuranın; günlük, hastane, yıllık, idari, istirahat ve mazeret izinleri olmak üzere toplam 160 gün mesaide olmadığına yer verilmiştir. Muhatap, son olarak başvuranın mesaiye gelmediği günler incelendiğinde kendisine herhangi bir kısıtlamanın yapılmadığının anlaşılacağını belirtmiştir.

6. ... Genel Müdürlüğü, başvuranın kendilerini ilgilendiren iddiaları hakkında ise özetle şu cevapları vermiştir:

a. Başvuranın 2017 yılında geçirdiğini iddia ettiği iş kazası ile ilgili sadece hastaneden alınan 2 günlük istirahat raporu olduğu, bunun iş kazası olması için gerekli olan polis raporu ve diğer belgelerin Genel Müdürlüğe ulaşmadığı, başvuranın kazayı şifahi olarak bildirdiği için SGK sistemine giriş yapılmadığı belirtilmiştir.

b. Genel Müdürlük, 05.07.2019 tarihinde yaşanan darp olayı hakkında ise; başvuranın 2 günlük doktor raporu aldığını şifahen bildirdiğini, iş kazası olması için gerekli olan polis raporu ve diğer belgelerin Genel Müdürlüğe ulaşmadığı ve şahsın şifahi olarak bildirmesi ile SGK sistemine giriş yapılmadığı yönünde görüş bildirmiştir.

c. Genel Müdürlük; başvuranın darp edilmesi iddialarıyla ilgili disiplin soruşturması başlatıldığını, soruşturma heyetinin soruşturulandan daha kідemsiz kişilerden oluştuğuna dair başvuranın gösterdiği mevzuatın devlet memurlarını ilgilendirmeyen ve 6413 TSK Disiplin Kanununa göre askeri şahısların soruşturmasında geçerli olan bir durum olduğunu, sonradan heyetin yenilenerek soruşturmanın tekrarlandığını ifade etmiştir.

d. Başvuranın ilk soruşturmasında 16 saat zorla alıkonulduğu iddialarının soruşturma heyetine sorulduğunu belirten Genel Müdürlük, heyetin böyle bir durumun olmadığı yönünde açıklamada bulunduğunu, başvuranın bilgi alma tutanağını kendisinin yazmak istediğini ve

parmaklarından engeli olması nedeniyle sürecin uzadığını, başvurana her türlü kolaylığın gösterildiğini, eşi ve avukatını telefonla aradığını, saat ilerledikçe soruşturmanın ertesi güne bırakılmasının teklif edildiğini ancak başvuranın soruşturmanın sürdürülmesini kendisinin istediğini, iş bitiminde başvuranın araç ile evine bırakıldığını, soruşturma heyeti tarafından başvuranın amirine gece 02.00'a kadar çalıştıklarının ifade edilmesi üzerine amiri tarafından 1,5 gün başvurana izin verildiğini, ayrıca soruşturma heyetinin de başvuran gibi gece 02.00'a kadar çalıştığını ve ertesi gün sabah 09.00'da mesaisine geldiğini ifade etmiştir.

e. Genel Müdürlük, başvuranın EBYS yetkilerinin kısıtlandığı iddialarına ilişkin olarak; başvuranın 657 sayılı DMK çerçevesinde yapması gereken dilekçe müracaatlarını ıslak imzalı olarak amirine veya bir üst amirine yapmayıp EBYS üzerinden yapmaya çalışması ve defalarca Kurum sorumlusu tarafından uyarılmasına rağmen buna devam etmesi sonucunda Kurum sorumlusu tarafından EBYS yetkilerinin kısıtlandığı yönünde açıklamada bulunmuştur.

f. Genel Müdürlük, başvuranla ilgili yürütülen soruşturmalar hakkında MSB'nin bilgilendirildiğini, dosyasının MSB Disiplin Kurulunda sonuçlanmayı beklediğini, başvuranın eski amiri hakkında Kamu Denetçiliği Kurumuna (KDK) yaptığı müracaat neticesinde eski amiri hakkında açılan disiplin soruşturmasının ise ... Genel Müdürlüğünde devam ettiğini belirtmiştir.

7. 6701 sayılı Kanununun 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca muhataplardan alınan cevaplar, başvuranın görüşünü almak üzere 01.06.2020 tarihinde başvurana iletilmiş ve başvuranın yazılı görüşü 30.06.2020 tarihinde Kuruma ulaşmıştır. 1922 sayı ile kayıt altına alınan bu belgede, başvuranın muhatap A.Z.Y.'nin yazılı görüşüne ilişkin cevapları aşağıdaki gibi olmuştur:

a. Başvuran 16.09.2019'da emekli olan amirinden sonra, tahkikat henüz bitmemişken A.Z.Y.'nin amiri olduğunu ve doğrudan şahsına karşı tutumlarının da açık halde kendini göstermeye başladığını tekrarlayarak bunları görmeye başladığı için günlük tuttuğunu ve her şeyi not alıp kaydetmeye başladığını, istenmesi halinde günlüğünü Kurumumuza delil olarak verebileceğini bildirmiştir.

b. Muhatap A.Z.Y.'nin başvuranın eski amiri ile yaşadığı olayda alakasının olmadığına dair iddiasına karşılık başvuran; herhangi bir amire saygısızlık yapsaydı hakkında disiplin işlemi yapılacağını, muhatapın olayın şahsını ilgilendirmediğini söylediğini ama tam aksine, eski amirinin kendisini yaraladığı zaman A.Z.Y.'nin yalan tanıklık yaptığını, yaralandığı olayda eski amiriyle birlikte hastane sevkini imzalamadığını, olayın peşini bırakmasını istemesinin sebebinin kendisinin de bizzat olayın içinde olması olduğunu, yaralandığını komutana bildirince de internetinin kapatıldığını iddia etmiştir.

c. Başvuran, ihtilafa konu demir dolapla ilgili; yaklaşık 1.70 m. boyunda ve 60-70 cm. genişliğindeki demir bir dolabın gizlenmesinin fiziki olarak imkânsız olduğunu, işyerinde kendisi gibi idari işler memuru olan hemen hemen herkesin odasında bu dolaptan bulunduğunu, dolabın tayin olduğu 2015 yılından beri orada durduğunu, "sadece amirlerin odasında dolap bulunması gerektiği" iddiasının hemen hemen tüm birimlerde aynı dolaptan olduğu için doğru olmadığını, kendisinin ikmal sorumlusu olduğunu ve kırtasiye/sarf malzemelerini koyduğu demir bir dolabı küçük odasında tutmasının kendisine sağlayacağı

kişisel bir fayda olmadığı gibi aksine zimmet manasında sorumluluk yarattığını, asıl meselenin muhatabın ayrımcılık amacıyla dolaba kasten el koyması olduğunu söylemiştir.

d. Başvuran, muhatabın odadan çıkarttığı eşyalar hakkında verdiği cevaba karşılık olarak; odasının doğru düzgün güneş almayan küçük ve köhne bir oda olduğunu, odasında sadece iki tane standart misafir sandalyesi olduğunu, sandalyeleri bacaklarındaki yaralar ve kronik venöz yetmezlik nedeniyle öğle paydosunda bacaklarını uzatarak masaj yapabilmek için kullandığını, amirinin bunları bildiği halde, “*memura sandalye yasak*” dediğini ve bu söylemin baskı ve ayrımcılık amaçlı olduğunu iddia etmiştir.

e. Başvuran işyerinde hiçbir zaman taşıma personelinin olmadığını, bunun hem yasal hem fiili olarak olmadığını, sadece demir dolabı sürüklerken askerden bir kere mecbur yardım istediğini, dolabı taşımaya amirinin ceza vereceğini öne sürmüştür.

f. Muhatabın savunma alıp ve ceza verme tehditleri konusundaki açıklamaları hakkında ise başvuran; amirinin kendisini tehdit ettiğini ve tehditlerini uyguladığını, 04.11.2019 günü saat 09.00’da önünü kesip kaşlarını çatarak “*ne sert sert bakıyon, nasıl bakış öyle, amire öyle mi bakılır*” diye azarladığını, yanından ayrılırken “*adama bak yaa, nasıl bakıyor dövecek gibi*” dediğini, arkasından odasına gelip bir önceki gün niye hastaneye gittiğini sorduğunu, karşılığında işyerinde düşerek yaralandığı rahatsızlığıyla ilgili devam eden tedavisi için hastaneye gittiğini ve kendisi vekalet bırakmadan 2 gün izinli olduğu için başka bir amirden izin aldığını söylediğini, muhatabın iznini yoklamaya girip girmediğini sorması üzerine yoklama yetkisini kendisi kaldırdığı için giremediğini ancak hastane belgelerini getirdiğini söylediğini, bunun üzerine “*cevap verme oğlum, her sorduğuma cevap veriyon*” diye azarladığını ve odasına çağırıp aşağıladığını, bir süre sonra odasına giderek “*saat 10.00 ve 13:10’da hastane randevum var, müsaadenizle çıkmak istiyorum*” diyerek izin istediğinde “*gidemezsin, izin vermiyorum*” dediğini, ısrarcı olunca da “*bunların hepsinin cezasını çekeceksin*” diye tehdit ettiğini ve daha sonra uygulamaya başladığını iddia etmiştir. Başvuran, bu olaydan 24 gün sonra 28.11.2019 tarihinde yazılı savunmasının istendiğini, muhatabın periyodik muayenede olduğunu bildiği halde soruşturma başlattığını ve 8 gün mazeretsiz işe gitmeme iddiasıyla savunmasının istendiğini, 09.12.2019’daki cevabından sonra konunun kapatıldığını, bundan 17 gün sonra ise, bir gün öncesinden kendisine söyleyip hastaneye gittiği halde “*mazeretsiz işe gitmediği*” iddiasıyla 26.12.2019 tarihinde tutanak düzenlediğini, bu tutanağa istinaden 17.01.2020 ve 05.02.2020 tarihlerinde ifadesinin alındığı, 10.02.2020’de savunmasının istendiği, 21.02.2020 Cuma günü yazdığı savunmadan sonra 24.02.2020 Pazartesi günü ceza verildiğini söylemiştir. Başvuran, cezaya itiraz süresi ve yolu kapatıldığı için KDK’ye başvurduğunu eklemiştir. Başvuran muhatap A.Z.Y.’nin, bunca şeyin ardından, “*ben hiç savunma almadım, ceza verme yetkisi şahsımla ilgili konularda Genel Müdürün takdirinde*” söyleminin doğru olmadığını, çünkü soruşturma açılmasını amirin istediğini ve Genel Müdürlük Makamının soruşturmayı fiilen başlattığını ifade etmiştir. Muhatabın, şahsı hakkında “*birçok disiplinsizliği olduğu*” iddiasının da bir iftira olduğunu belirten başvuran, en zayıf olduğu hastane işlerini bile engellemek için iftira soruşturmaları açtıran birinin, en küçük bir disiplinsizliğinde daha kötü şeyler yapabileceğini iddia etmiştir. Muhatabın tehdit iddiasının ise vahim olduğunu dile getiren başvuran, böyle bir olay yaşansa şimdiye kadar kendisine “*kademe ilerlemesinin durdurulması*” cezasının verilmiş olacağını öne sürmüştür.

g. Başvuran; görev tanımında yer aldığı için birim personelinin yoklama, terhis, ayrılış, katılış, izin, istirahat gibi özlük işlerini yıllardır kendisinin takip ettiğini ve bu hususun “Derece Yükseltme Teklif Formunda” da yazdığını ve belgeli olduğunu, amirlerin yoklama sisteminde doğrudan yetkili olduğunu ve muhatabın her halükârda sistemi kullanabileceğini, bu manada muhatabın açıklamalarının doğrusu yansıtmadığını, hakkında soruşturmanın olmadığı 14-18 Ekim 2019 tarihleri arasında sistem yetkisinin amiri tarafından kaldırıldığını, başvuran yetkisinin kaldırıldığı klasörün, herkesin kendi adına zaten açabildiği özel ve şahsi bir klasör değil, bizzat birim klasörü olduğunu, tüm idari işler memurlarının birim klasörlerine erişim yetkilerinin olduğunu ama kendi yetkisinin herkesten ayrı şekilde kasten engellendiğini iddia etmiştir. Başvuran, ayrıca A.Z.Y.’nin yoklama sistemine başvuranın kendisi ile ilgili gereksiz açıklamalar girdiği konusunda ise izinleri sisteme girerken ‘şu yılın izni’ şeklinde açıklama yapmanın gereksiz değil bir zorunluluk olduğunu ifade etmiş, iddia edildiği gibi izinlerini sisteme girmeseydi hakkında işlem yapılacağını dile getirmiştir.

h. Başvuran çalıştığı Başkanlığın İdari İşler Memuru ve Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni (VHKİ) olarak, denetleme raporlarını yıllardır her üyenin kendisine gönderdiğini, hepsini düzenleyip tasnif ettiğini, denetleme planları ve sonuç raporlarında hatalı gördüğü hususların düzeltmelerini yaptığını ve imzaya sunduğunu aktarmıştır. Başvuran, bu iddialarının doğruluğu hakkında, 2015-2018 yıllarında Denetleme ve Değerlendirme Başkanı ve amirliğini yapan ve şimdi emekli olan A.Z.N.A.’nın tanıklık yapabileceğini de eklemiştir. Başvuran amirinin bu klasöre erişim yetkisini kaldırdığını 03.02.2020 tarihinde saat 16:00’da gördüğünü, amirinin yazı çıkarabilmek için kendi yetkilerini kaldırmak zorunda olmadığını, amirin en üst düzeyde yetkili durumda olduğunu, bir memurun yetkisini kaldırmadan kendisinin evrak çıkaramayacağını ileri sürmesinin gerçek dışı olduğunu iddia etmiştir. Başvuran periyodik muayeneye gitmeden önce amirinin kendisinden özet denetleme planı hazırlamasını istediğini, denetleme üyelerinin isimleri ve denetleme tarihlerini kendisine bırakacak şekilde hazırlayıp gönderdiğini, gönderdikten sonra bazı yönergelerin güncellendiği konusunda kendisini bilgilendirdiğini, fakat hastaneden dönünce 11.10.2019 tarihinde saat 09.10’da o zamanki evrakı yapmadığını iddia ettiğini ancak hazırlayıp zamanında gönderdiğini kanıtlayınca tavrını sertleştirdiğini öne sürmüştür.

i. Başvuran, amirinin yetkili olmadığı halde sisteme dilekçe sokmaya çalıştığı iddiasıyla ilgili olarak; herkesin ıslak imzalı dilekçesini tarayıcıdan taratarak EBYS’ye yüklemesinin yasal bir zorunluluk olduğunu, 16 saat süren tahkikat sonucuna itiraz ettiği ıslak imzalı dilekçesini fotokopi/tarayıcıdan tarayıp sisteme yükleyerek ilk olarak amirine gönderdiğini, dilekçesini akşam 17:57’de EBYS’ye yüklediğini ve sabah 09:05’te yetkilerinin kaldırıldığını gördüğünü, çünkü dilekçesinin muhataba da dokunduğunu, yaptığı hiçbir usulsüzlüğün olmadığını, EBYS sorumlusu diye bahsedilen kişinin Genel Müdürlük adına Kurumumuza cevap yazan A.S.Ö. olduğunu, A.S.Ö.’nün kendi dilekçesini görmesinin EBYS hiyerarşisinde mümkün olmadığını ve yetkilerinin amirinin isteğiyle kaldırıldığını, evrak yetkisi vermenin ilk amirin yetkisinde olduğunu, amirin kendi birimindeki personelin EBYS birim yetkilerini EBYS sorumlusuna söyleyerek açtırıp kapatabildiğini, tüm idari işler memurlarının birim evrak yetkisi varken kendi yetkilerinin amirinin şahsını pasifleştirme amacıyla kaldırıldığını öne sürmüştür.

j. Başvuran, herhangi bir memurun amiri olan bir rütbeliyi yüksek sesle taciz etmesi durumunda kişinin TSK'dan ilişkisinin bile kesilebileceğini bu nedenle kendisine yöneltilen yüksek sesle taciz iddiasının mesnetsiz bir iddia olduğunu; ayrıca izin taleplerini kendi şoförü asker varken söylemek istemeyişinin sebebinin her seferinde askerin yanında rezil edilmekten bıktığı için olduğunu ifade etmiştir. Başvuran, muhatabın iddiasının aksine kendisine farklı şekillerde taciz, baskı ve tehditlerde bulunulduğunu da yinelemiştir. Başvuran amirinin “bana saygısızlık yaptı, işini yapmadı, işe gelmedi, işini aksattı vb.” kanıtlayamadığı hiçbir iddiasını cevaplamak istemediğini, isnat ettiği şeylerden eğer herhangi birini yapmış olsa idi zaten disiplin soruşturması geçireceğini ve hatta memuriyetinin bile bitebileceğini beyan etmiştir.

k. Başvuran, amiri tarafından verilen her işi özellikle kayıtlı şekilde yaptığını, muhatabın hem yetkilerini sistemli şekilde kaldırıp hem de “az yazı çıkardı” demesinin iftira olduğunu, buna rağmen yetkisinde kalan arşiv faaliyeti gibi eski işlerini yaptığını, muhatabın kötü niyetli tutumlarına karşı belgelerini de çoğunlukla muhafaza ettiğini not etmiştir.

l. Fotokopi makinesine ilişkin olarak ise başvuran; denetleme raporları gibi evrakların çoğunluğunun ıslak imza içerdiği için tarayıcıda taranıp EBYS'ye yüklenmesinin zorunlu olduğunu, asli görevinin bu raporlar olduğunu ve binada kendisinden başka bu sorumluluğu olan birinin olmadığını, görev yaptığı binanın hiçbir yerinde tarayıcı/fotokopi makinesi olmadığını, bulunduğu katta bir tane olduğunu, onun da yan odada duran fotokopi makinesi olduğunu, amirin odasında tarayıcı/yazıcı olduğunu ama hiç kullandığını, dolayısıyla yan odasındaki makineyi kullanmak zorunda olduğunu, ancak muhatabın ilgili birimin amirine söyleyip şifreyi değiştirttiğini belirterek fotokopi makinesini kullanmasını yasakladığını zımnen kabul ettiğini, yasaklamanın gerekçesinin güvenlik değil kendisinin dilekçe hakkını kullanması olduğunu, 31.12.2019 tarihinde söz konusu makineyi kullanmak istediğinde odada bulunan personelin makineyi kullanmasını M.Y.'nin yasakladığını söylediğini, adı geçen M.Y. hastaneye gittiği gün amiriyle birlikte aleyhinde tutanak düzenleyen kişi olduğunu, bu kişinin aynı zamanda amirinin iftirasıyla başlatılan soruşturmada bizzat ve özellikle Disiplin Soruşturması Heyet Başkanı yapıldığını, başvuran bu yasağın amirinin vermediği mazeret ve yıllık iznine karşı dilekçe yazdığı ve hemen aynı gün mazeretsiz işe gitmediği şeklinde tutanak düzenlemesinin ertesi günü konulduğunu söylemiştir.

m. Başvuran, amirinin ayrımcılığıyla boğuşan bir memur olduğu için kimsenin kendisiyle diyalog kurmak istemeyeceğini, kendisini her şeyden ayırıştırıp el çektirdikten ve sistemli şekilde dışlayıp pasifleştirdikten sonra çalışma arkadaşlarıyla arasına mesafe girmesinden amirinin sorumlu olduğunu ileri sürmüştür.

n. Başvuran, muhatabın görüş yazısında yer alan “mesaide olmadığı için amirinin izinde olduğunu öğrenemediği” iddiasını da yalanlamıştır. Başvuran kendisine bilgi vermeden amiri izin aldığı ya da herhangi bir yere gittiğinde işinin başında olduğunu, işe giriş çıkışlarının idareden istenirse bunun ortaya çıkacağını, vekâlet yazılarını Personel Şubesinin değil her birimin kendi idari işlerinin hazırladığını ve Genel Müdürün onayladığını, vekâlet yazılarının ‘dağıtım’ hazırlanan yazılar olduğunu ve yazının bir nüshasının kişinin birimine arşiv için gönderilmesi gerektiğini, bu tür özlük işlemlerinin kendi asli görevi olduğunu, 2015 yılından beri Denetleme ve Değerlendirme Başkanlığında 3’ü Başkan olmak üzere toplam 5 farklı rütbeli ile çalıştığını ve onların özlük işlerini de yaptığını, şimdiki amirinin de ilk

geldiği zamanlar yazılarını yazdığını ama yaşanan süreçte her türlü iş, görev, faaliyet ve yetkilerinin sistemli şekilde elinden alındığını ve muhatap tarafından kendisinin “yok sayıldığını” öne sürmüştür.

o. Başvuran amirinin, 4 günlük hafta sonunu içine alan mazereti için 2 gün (Cuma ve Pazartesi) günlük izin talep ettiğini iddiasının da doğru olmadığını, muhatabın Kurumumuzun yoklama sistemine yabancılığını kullandığını öne sürmüştür. Başvuran yaptığı açıklamada; esasen izin sisteminde on gün babalık, yedi gün evlenme gibi hallerdeki izinlerin “mazeret izni” olarak işlendiğini, ancak bu özel hallerin tamamen dışında kalan, tüm devlet memurlarına ihtiyaçları için bir defaya mahsus yılda 10 gün tanınan “yıllık mazeret izinlerinin” ise kendi Kurumlarında “günlük izin” olarak anıldığını ve işlendiğini belirtmiştir. Bu nedenle amiri istese bile, evlenme/babalık gibi durumlar olmadan günlük izin dediği izin dışında mazeret izni verilemeyeceğini, amirinin bilinçli bir şaşırtma yaparak kendisine en başından mazeret izni verdiğini, ama kendisinin ısrarla günlük izin istediğini, “yıllık mazeret izni” ve kalan 1 günlük yıllık iznini istediğinde sadece yıllık iznin kabul edildiğini belirtmiştir. Başvuran mazeret izni verildiği ama kendisinin ısrarla günlük izin istediği iddiasının mevzuatta bile yeri olmayan ve Kurumumuzu yanıltmayı amaçlayan bilinçli bir söylem olduğunu ileri sürmüştür.

p. Başvuran, kayınpederinin kanser olduğunu amirine açıkladığını ancak amirinin görmezden geldiğini ve kayınpederinin Nisan ayında vefat ettiğini, kayınpederi hastayken yanına gitmek için Cuma ve Pazartesi günü için talep ettiği izni amirinin şifahen vermeyeceğini bildirdiği için 25.12.2019 Çarşamba günü elden dilekçe verdiğini, 26.12.2019 Perşembe günü hastaneye gidip öğlen döndüğünde elden aldığı izin dilekçesine dönüş yapılmadığı ve gidişine bir gün kaldığı için bu sefer EBYS’den resmi kayıtla gönderdiğini, amirinin dilekçesini EBYS’de görünce sadece eski yıldan kalan 1 gün yıllık iznini kullanmadığı zaman hakkının yanacağını ve amirinin sorumlu olacağını belirttiği için kabul ettiğini ama yıllık mazeret iznini vermediğini iddia etmiştir. Başvuran 26.12.2019 tarihinde amirinin dilekçe ile cevap vermesinden sonra, amirinin o gün hastaneye gittiğini bir gün öncesinden bildiği halde “mazeretsiz işe gelmedi” diye tutanak düzenleyip soruşturma başlattığını ve sonrasında disiplin cezası verildiğini de tekrarlamıştır.

q. Başvuran amirinin “saygısız ifadelerle odasını terk ettiği” yönündeki iddiasının da asılsız olduğunu, 11.11.2019’da amirinin odasına gidip bir hafta sonra 5 gün süreli yıllık izin kullanmak istediğini ve bu süre içinde yapması gereken bir iş varsa bir an önce yapmak istediğini söylediğini, ancak amirinin yaptırım amacıyla izin vermeyeceğini söyleyerek odasından kendisini kovduğunu, bunun üzerine muhataba dilekçeyle başvurduğunu fakat muhatabın dilekçesini teslim almadığını, bu sebeple aynı dilekçeyi EBYS üzerinden 12.11.2019 tarihinde kendisine gönderdiğini belirtmiştir.

r. Muhatabın, banka, postane gibi işler için izin verilmediği yönündeki açıklaması karşısında başvuran; nizamiye giriş-çıkışlarının amirden alınan izin belgesiyle yapılmakta olduğunu ve izin kâğıtlarının nizamiyelerde toplanarak tekrar amirlere gönderildiğini, zoraki aldığı hastane izin belgeleri dışında herhangi bir banka/postane/özel iş gibi konularda izin verilmediğini, muhatabın bu konuda belge sunamayacağını çünkü kendisine bu konuda izin verilmediğini belirtmiştir.

s. Başvuran amirinin görüş yazısında bahsettiği 24 günlük hastane izninin 13 gününün zorunlu periyodik muayene olduğunu, kalanların ise, eski iş kazasında oluşan rahatsızlığıyla ilgili görmüş olduğu tedaviler ile diğer tedavilerine ait olduğunu, hepsinin belgesinin bulunduğunu, sadece ailesinin hastane belgelerini verdiği varsayılsa bile, aile bireyleri hastaneye götürüldüğünde bu sürelerin özlük izinlerinden düşülemeyeceğine dair Devlet Personel Başkanlığının 10.05.2013/6759 resmi görüşünün bulunduğunu ifade etmiştir.

t. Başvuran, muhatabın periyodik muayeneden sonra işe gelmediği için Genel Müdürlük tarafından başlatılan disiplin soruşturması hakkında işe gitmediği iddia edilen her günün resmi ve onaylı belgesinin elinde olduğunu, kendisinden ısrarla saklanmış olan şeyleri savunma hakkı ve Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında kendisiyle paylaşılmasını istediğini, muhatapların işledikleri suç açığa çıkacağı için kendisine cevap verilmediğini, bu yüzden savunma yapmadığını, savunma cevabının yazılı olarak istenmediği halde dosyanın disiplin kuruluna gönderilmesinin işlenen suçun gizlenmesine yönelik olduğunu, talep ettiği bilgi ve belgelerin kendisinden ısrarla saklanan ve hukuka aykırı olarak ele geçirilen “kişisel sağlık verileri” olduğunu, aslında amirinin söz konusu tarihlerde kendisinin hastanede olduğunu gayet iyi bildiğini; ancak kötü niyetli tutumu yüzünden bilerek soruşturma açtığını, soruşturma açılmasına rağmen idarenin 6.5 aydır kendisine hiçbir şey tebliğ etmediğini, her halükârda disiplin cezası verilmesi için zamanaşımının geçmiş olduğunu, tüm hastane belgelerinin bulunmasına rağmen savunma hakkı engellendiği için bu belgeleri idareye sunmadığını belirtmiştir.

u. Başvuran, 26.12.2020 tarihinde 1 gün mazeretsiz işe gelmediği için açılan disiplin soruşturması sonucunda kendisine usulsüz ve hukuka aykırı olarak ceza verildiğini, ceza yazısında itiraz süresi ve itiraz mercii gösterilmediği için buna karşı itirazını KDK'ye yaptığını ve başvurunun halen işlem aşamasında olduğunu da aktarmıştır.

v. Başvuran, amirinin görüş yazısında sunmuş olduğu izin listesinin de neye göre yapıldığının belli olmadığını ve hiçbir belge sunulmadığını, halen 2019 ve 2020 yıllarına ait toplam 60 (altmış) gün kullanmadığı yıllık izninin olduğunu ifade etmiştir. Başvuran, muhatap amir tarafından yapılan listeye ait detaylı açıklamalarını da Kurumumuza sunmuştur.

w. Başvuran yazılı görüşünde; öncesinde hiçbir psikiyatrik sorunu olmadığı halde yaşadıkları nedeniyle psikiyatrik ilaç kullanmaya başladığını, kendisi için 1 ay istirahat raporu düzenlendiği ve şimdilik 1 yıllık psikiyatrik ilaç yazıldığını, yaklaşık 20 gün Psikiyatri Kliniğinde yataklı tedavi gördüğünü ve virüs riski nedeniyle 12.03.2020'de taburcu edilerek 13.03.2020 tarihinden itibaren 30 gün istirahat raporu verildiğini, istirahat verilen aynı gün Covid-19 nedeniyle idari izin açıklandığını belirtmiştir.

8. Başvuranın ... Genel Müdürlüğü'nün yazılı görüşüne karşı cevapları ise aşağıdaki gibi olmuştur:

a. Başvuran, Genel Müdürlüğün iş kazasını resmi olarak bildirmediği iddiasına karşı; 29.05.2017'de komutana evrak yetiştirmek için koşururken düşerek yaralandığını, o zamanki amirinin resmi muayene sevk yazısına “mesai saati içinde düşme sonucu yaralandığı” şeklinde yazarak revire sevk ettiğini, hastane belgelerinde “İş kazası sonrası muayene ve gözlem-yumuşak doku bozukluğu” teşhisli reçete ile 3 gün “İş Göremezlik Raporu” yazıldığını ve hepsinin özlük dosyasında mevcut olduğunu, bunlara rağmen hâlâ “*bize şifahen bildirdiği için SGK girişi yapılmadı*” şeklinde bir açıklama yapılmasını doğru bulmadığını

ifade etmiştir. Başvuran; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işyerinde veya işin yürütülmesi nedeniyle meydana gelerek kişiyi ruhen ya da bedenen etkileyen olaylar; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da, işyerinde bulunduğu sırada veya görevlendirilen başka bir yerde (...) meydana gelerek kişiyi ruhen ya da bedenen hemen veya daha sonra etkileyen olayların iş kazası olarak tanımlandığını ve iş kazası olarak anıldığını ifade etmiştir.

b. Genel Müdürlüğün, eski amiri tarafından yaralanması nedeniyle 2 günlük doktor raporu aldığını şifahi bildirdiği iddiasına karşı başvuran; şifahi olarak bildirim söz konusu olmadığını çünkü o hadiseyle ilgili şikâyeti sonucu bir tahkikat yapıldığını, adli muayene raporunun onaylı nüshalarını tahkikat heyetine sunduğunu belirtmiştir.

c. Başvuran, Genel Müdürlüğün soruşturma heyetinin yenilenmesi hakkındaki açıklamasına karşılık olarak; kurum dışından tarafsız bir heyet istemesine rağmen yenilenen tahkikat heyetinin hakkında şikâyetçi olduğu kişilerden oluştuğunu, aynı kişilerin kendi kendilerini soruşturmak suretiyle olayı ısrarla örtbas ettiklerini ifade etmiştir. Başvuran tahkikatın yenilenmesine sebep olan şikâyet ve itiraz gerekçelerini; heyet başkanının şikâyet ettiği kişiden kıdemsiz olması sebebiyle denklik ilkesine aykırı olduğu, heyetin kendisini sabaha kadar zorla alıkoyarak hürriyetine karşı suç işlediği, olay yerinde olmayan şimdiki amirinin yalan tanıklığı, tahkikat raporunda çelişkili ve eksik işlemler olması gibi konular olarak sıralamıştır.

d. Başvuran, Genel Müdürlüğün ifade alma sürecinin uzamasının kendi engelliliğinden kaynaklandığı iddialarına ilişkin olarak; bilgi alma tutanağını yazan kişinin kendisi olması durumunda "Tutanağı Yazan" sütununda A.K.B.'nin imzasının olmaması gerektiğini, o gece eşi ve avukatını aradığı iddialarının doğru olmadığını, bununla ilgili Kurumumuz tarafından ilgili tarihte telefon hattına ait iletişimin tespiti ve kayıtların çıkarılmasına müsaade edebileceğini, kışladan kantin aracılığıyla evine gittiğini, o gecedan sonra amirinin kendisine 1,5 gün izin verdiği hususunun kesinlikle doğru olmadığını, bunun idari izin değil 1 gün süreli "günlük izin" olduğunu ve özlük izin hakkından düşüldüğünü belirtmiştir.

e. Başvuran, Genel Müdürlüğün EBYS'yi usulsüz kullandığı iddialarını; kendisini yaralayan eski amiri ve şimdiki amirinin teslim almadığı 15.08.2019 tarihli dilekçesini karargâh binası genel evrak biriminden kayda aldığını, genel evrak aracılığıyla işlenenlerin Genel Müdüre havale edildiğini ve Genel Müdürün kendisinin ikinci sicil amiri olduğunu, ilk amirin teslim almadığı veya amiri şikâyet dilekçesini, onu atlayıp ikinci amire sunmasının mevzuata uygun ve yasal olduğu şeklinde yanıtlamıştır.

f. Başvuran KDK'ya 09.02.2020 tarihinde başvurduğunu ve idareye 60 gün süre verildiğini, buna rağmen yine bir şey yapmadıkları için KDK'ye 06.05.2020'de tekrar başvurduğunu belirtmiştir. Başvuranın, KDK'ye başvurusundan sonra yine eskisi gibi işyeri personelinden bir heyet kurulduğunu ve ifadeye çağrıldığını, önce 01.06.2020 tarihinde telefonla aranarak zorlandığını, sonra WhatsApp isimli uygulama üzerinden ifadesinin istediğini, en nihayetinde KDK'ya başvuru gerekçesini belirtilen e-posta adresine göndermesinin istendiğini ve yazılı ifadesini 05.06.2020 tarihinde gönderdiğini iddia etmiştir. Başvuran ifadeye gitmek istemediğini, bunun sebebinin ise; şikâyet ettiği kişinin amiri ve her şeyi örtbas eden Genel Müdürlük olduğu halde, kendilerinden şikâyetçi olduğu bu kişilerle ilgili soruşturmayı işyerindeki daha kıdemsiz personele yaptırılmasının başlı başına usulsüz

olması; alt rütbedeki bir personelin bir üstünü ve en üst amirini soruşturabilmesinin fiilen imkânsız ve hukuken uygun olmaması olarak açıklamıştır.

III. İLGİLİ MEVZUAT

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

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

10. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" kenar başlıklı 49'uncu maddesi şu şekildedir:

"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) 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."

11. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın "Onurlu çalışma hakkı" kenar başlıklı 26'ncı maddesi aşağıdaki gibidir:

"Akit taraftar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak

1. (...)

2. *Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler."*

12. 20.4.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" kenar başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(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."

13. Mezkûr Kanunun "Ayrımcılık türleri" 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 sıralanmış; 2'nci fıkrasında ise "Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu

nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder” hükmüne yer verilmiştir.

14. Aynı Kanununun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin (g) bendine göre ise “işyerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmektedir.

15. Kanunun 9’uncu maddesinin 1’inci fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” ile görevli olduğu düzenlenmiştir.

16. 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.”

17. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Müracaat, şikâyet ve dava açma” başlıklı 21’inci maddesi aşağıdaki gibidir:

“Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler.

Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır.

Müracaat ve şikâyetler incelenerek en kısa zamanda ilgiliye bildirilir. Müracaat ve şikâyetlerle ilgili esas ve usuller Cumhurbaşkanınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

18. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun “İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim” başlıklı 14’üncü maddesi şu şekildedir:

“(1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık

hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.”

IV. DEĞERLENDİRME

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

19. 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.

20. Başvuran, Kurumumuza verdiği dilekçelerde maruz kaldığını iddia ettiği ayrımcılık ve mobbingin, engelliliği ve kronik sağlık sorunlarından dolayı en zayıf olduğu sağlığı ve buna bağlı olarak hastane ihtiyaçları üzerinde yoğunlaşmış olduğunu iddia etmiştir. Başvuranın iddiaları incelendiğinde; 6701 sayılı Kanunda yer alan ayrımcılık temellerinden “engellilik” ve “sağlık durumu” temellerini öne sürdüğü anlaşılmaktadır.

21. Başvuruya konu olaylar incelendiğinde; ... Sağlık Yeteneği Yönetmeliğine dayanılarak çıkartılan Yönerge uyarınca bütün personele 3 yılda bir uygulanan periyodik sağlık muayenesine başvuranın ilk başta gitmek istememesi üzerine olayların başladığı, akabinde başvuranın periyodik sağlık muayenesine gitmek istemesi üzerine eski amiri tarafından darp edildiği, periyodik sağlık muayenesine gittiği günler yüzünden kendisi hakkında disiplin soruşturması açıldığı, bir gün önceden amirine şifahen hastaneye gideceğini söylemesine rağmen hastaneye gittiği gün işe gelmediği gerekçesiyle hakkında tutanak tutulması ve tekrar soruşturma açılarak disiplin cezası verilmesi, bir yakınının sağlık durumu sebebiyle izin istediğinde kendisine engeller çıkartıldığı, aile fertlerine hastanede refakat ettiği için işe gitmemesi sonucu çeşitli sorunlar yaşadığı gibi vakalar başvuranın uğradığını iddia ettiği işyerinde yıldırmanın “sağlık durumu” temeli üzerinden yapıldığını göstermektedir. Ayrıca başvuranın Genel Müdürlüğe yazdığı dilekçelerde de sağlık durumu üzerinden kendisine mobbing yapıldığı şeklindeki açıklamaları da başvurunun “sağlık durumu” temelinde incelenmesi gerektiği konusundaki görüşü desteklemektedir.

22. Bu gerekçelere binaen; somut başvurunun “sağlık durumu” temelinde ayrımcılık bakımından kabul edilebilir bulunması ve esas bakımından incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

b. Esas Yönünden Değerlendirme

23. 6701 sayılı Kanunun 2'nci maddesinin (g) bendi kapsamında tanımlanan “işyerinde yıldırma”; anılan Kanunun 4'üncü maddesi ile bir ayrımcılık türü olarak sıralanmıştır. İşyerinde yıldırma ya da kamuoyunda yaygın bilinen adıyla “mobbing” Anayasanın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49'uncu maddesinin yanı sıra Avrupa Sosyal Şartının “Onurlu çalışma hakkı” başlıklı 26'ncı maddesi ile de korunan çalışma hakkının ihlali niteliğinde bir ayrımcılık türüdür.

24. 6701 sayılı Kanuna göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekir:

- i. İş yerinde gerçekleşmelidir.
- ii. Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır.
- iii. Kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı olmalıdır.
- iv. Kasıtlı yapılmalıdır.
- v. Birden fazla eylem bulunmalıdır.

Sayılan bu unsurların dışında, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu işyerinde yıldırma ile ilgili açıklayıcı değerlendirmelere önceki kararlarında yer vermiştir (bkz. 15/01/2019 tarih ve 2019/06 sayılı Karar; 16/06/2020 tarih ve 2020/142 sayılı Karar).

25. Literatürde, işyerinde yıldırma niteliğindeki davranışların neler olduğu konusunda ortak bir tanımlama bulunmamakla birlikte yapılan çalışmalarda bu davranışların farklı şekillerde gruplandırılabilmesi öngörülmektedir. Mobbing konusunda çalışmaları dünya çapında kabul gören Heinz Leymann, mobbing kapsamında yapılan davranışları beş grupta toplayıp incelemiştir. Bu çalışmada birinci grupta, mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkileyen davranışlara yer verilmiştir. Bu çerçevede yapılan davranışlar arasında; mobbing uygulayıcıları tarafından mağdurun kendini gösterme olanakları kısıtlanır ve sözü sürekli kesilir, mağdurun birlikte çalıştığı kişiler mağdurun kendini gösterme olanaklarını kısıtlar, mağdura bağırlır veya azarlanır, mağdurun yaptığı işler ve özel yaşamı sürekli eleştirilir, telefonla rahatsız edilir, tehditler alır, jestler ve imalar yoluyla mağdurla ilişki reddedilir. İkinci grup davranışlar ise sosyal ilişkilere saldırıları içerir. Bu kapsamda, mağdurun çevresindeki insanlar mağdurla konuşmaz veya mağdurun başkalarıyla konuşması engellenir/yasaklanır, mağdura diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir veya mağdur sanki orada yokmuş gibi davranılır. Üçüncü grup olarak sınıflandırılan davranışlar ise kişinin itibarına saldırılardan neşet eder. Bu kapsamda; mağdur hakkında asılsız söylentiler ortada dolaşır, insanlar mağdurun arkasından kötü konuşur, mağdur gülünç durumlara düşürülür veya bir özrüyle alay edilir, mağdur akıl hastasıymış gibi davranılır ve psikolojik değerlendirme geçirmesi için baskı yapılır, mağdurun dini ve siyasi görüşü, milliyeti veya özel yaşamıyla alay edilir, mağdur gülünç duruma düşürülmek için yürüyüş, ses ve jestleri taklit edilir ya da alçaltıcı isimlerle anılır, mağdur özgüvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır ve çabaları küçültücü şekilde yargılanır, kararları sürekli sorgulanır ya da mağdura cinsel imalar yapılır. Dördüncü grup davranışlar kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar biçiminde ortaya çıkar. Bu bağlamda; mağdura hiçbir özel görev verilmez, sürdürmesi için anlamsız işler verilir, mağdura verilen işler geri alınır ve mağdur kendine yeni bir iş bile yaratamaz, mağdura sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren veya itibarını düşürecek şekilde niteliklerinin dışındaki işler verilir, mağdurun işi sürekli değiştirilir, mağdura mali yük getirecek şekilde zararlara sebep olunur, mağdurun evine ya da iş ortamına zarar verilir. Son grup saldırılar ise kişinin sağlığına dokunan saldırılardır. Bu bağlamda mağdur; fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, mağdurun gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır veya mağdura fiziksel zarar verilir ya da doğrudan cinsel tacizde bulunulur (İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı, 2017, s. 15-16.). Burada yer verilen davranışların dışında,

işyerinde yıldırma göstergesi sayılabilecek çok sayıda eylem de yapılabilir. Bu eylemler yapıldığı ortama veya içinde bulunulan duruma göre çeşitlilik arz edebilir.

26. Muamelelerin neden olduğu sonuçların boyutu ise mağdurun konumuna, muamelenin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından yapıldığına, mağdurun cinsiyetine, yaşına ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilir. (AYM, *Ebru Bilgin Başvurusu*, p. 81).

27. İşyerinde yıldırma sürecini tetikleyici olay çoğu kez işyerinde yaşanan bir çatışma olmaktadır. İşyerinde artan ve süreklilik gösteren bir çatışma, işyerinde yıldırma olarak görülebilir. Başlangıçta çatışma, henüz işyerinde yıldırma niteliğinde olmamakla birlikte işyerinde yıldırma sürecine dönüşebilecek bir potansiyel taşıyabilir; rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zamanla şiddetini artıran ve mağdurun sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline gelmesine neden olabilir(T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, 2017, Ankara 4. Baskı, s.17.). Somut başvuruda; işyerinde yıldırma sürecinin başlangıcı olarak değerlendirilebilecek kritik olay; başvuranın periyodik sağlık muayenesine gitmek için 05.07.2019 tarihinde sevkini eski amirine sunduktan sonra eski amiri tarafından şiddete uğradığını iddia etmesi ve bu iddiayı içeren bir dilekçe vermesidir. Bu olaydan sonra başvuran hem yeni amiri hem de Genel Müdürlük tarafından çeşitli uygulamalara maruz bırakıldığını dile getirmiştir. Şiddet eylemleri Türk Ceza Kanunu kapsamında yaralama suçunu oluşturmaktadır. Suçlar ve cezalar hakkında ise masumiyet karinesi esastır. Kişinin suçu mahkeme kararı ile sabit oluncaya kadar kişi suçsuzdur. Başvuranın iddia ettiği şiddet olayını savcılığa bildirmedığı, söz konusu amir hakkında soruşturma açılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla başvuranın iddia ettiği şiddet eylemi, bir suç isnadı içerdiği için Kurumumuz tarafından tespit edilecek nitelikte bir fiil değildir. Başvuran darp edildiği olayda yeni amiri A.Z.Y.'nin arkadaşı lehine yalancı şahitlik yaptığını, kendisine tahkikatın peşini bırakmasını söylediğini, hastane sevkini imzalamadığını ve olayı Genel Müdürlüğe bildirince de internetinin kapatıldığını iddia etmiştir. Kurumumuz, muhatap A.Z.Y.'nin yalan tanıklık yapıp yapmadığını tespit edecek bir konumda ve görevde olmadığı için bu iddia incelemenin konusu olamayacaktır. Muhatap A.Z.Y.'nin, başvurana olayın peşini bırakması yönünde telkinde bulunduğu iddiası hakkında ise başvuran yeterli delil sunamadığı ve muhatapın açıklamaları tutarlı bulunduğu için başvuranın bu iddiası yerinde bulunmamıştır.

28. Muhatap amirin, başvuranın sevkini imzalamadığına ilişkin iddiası hakkında dosya üzerinde yapılan incelemede, başvuranın 15.08.2019 tarihinde idareye "İşlemsiz Bırakılan Dilekçe" konulu bir dilekçe verdiği, başvuranın bu dilekçede; amirinin periyodik muayeneye gitmek için kendisine teslim edilen dilekçesini işlemsiz bıraktığı, hâlihazırda muayene sevk yazısını imzalamadığını belirterek 19.08.2019 tarihinde planlanan onaylı yıllık izni başlamadan önce hastaneye ilk müracaatını yapabilmesi için sevkini imzalanmasını talep ettiği görülmüştür. Başvuran söz konusu dilekçesinde, dilekçesinin işlemsiz bırakıldığı süre içerisinde eski amirinin sevk dilekçesini imzalamadığından yakınmış, bu kişinin de yaklaşık 15 gün boyunca yıllık izinde olduğundan bahsetmiştir. Muhatap ise bu dilekçede esas şikayet edilen kişi konumunda değildir. Muhatap açısından konu incelendiğinde; muhatapın başvuranın birimine asaleten atandıktan sonraki süreçte, başvuranın periyodik muayeneye

gitmesi için gerekli olan sevk yazısını idare hukukuna hakim olan süreler içinde imzaladığı anlaşılmaktadır.

29. Başvuranın iddialarına göre; başvuranın darp olayıyla ilgili alınan ifadesi gece 2'ye kadar sürmüş, başvuran ertesi gün idari izinli sayılmak yerine 657 sayılı DMK ile yıllık on gün tanınmış olan izin hakkından düşülerek kendisinin özlük hakkı kaybına neden olunmuştur. Gerek başvuran tarafından gönderilen resmi belge nüshaları gerekse de ilgili tarafların yaptığı açıklamalar tahkikatın gece 2'ye kadar sürdüğünü doğrulamıştır. Soruşturmanın uzun sürmesini, başvuran Kurumumuza sunduğu dilekçesinde gece vardiyası olarak yorumlamıştır. Ancak başvuranın ifade verdiği süre, Kurumumuz tarafından gece vardiyası olarak yorumlanmamaktadır. Başvuranın dilekçesinin ekinde gönderdiği belgelerde, ifade tutanağının yalnızca son sayfası yer almakta ve ifade alma tutanağının toplam kaç sayfa olduğu belirtilmemektedir. Eldeki belgelerden, başvuranın ifadesi kapsamında verdiği beyanatların gece 2'ye kadar sürecektir uzunlukta olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Öte yandan, muhatabın açıklamalarına göre ifade süreci başvuranın talebi üzerine o saate kadar uzamıştır. Başvuranın, ifade verdiği günün ertesinde özlük hakkı yaşadığı iddiası hakkında ise; ifadeyi alan heyete izin verilmediği ve heyetin sabah mesaiye geldiği göz önünde bulundurulduğunda muhatabın başvuranı mağdur etme niyetinde olduğu değerlendirilmesi yapılamayacaktır.

30. Başvuran, kendisi hakkında henüz soruşturmanın olmadığı 14-18 Ekim 2019 tarihleri arasında personel yoklama sistemi yetkilerinin kaldırıldığını iddia etmiş, muhatap ise yoklama verme sorumluluğunun yalnızca birim amirlerine ait olduğunu, idari işler personelinin bu görevi amiri adına yaptığını, başvuranın sisteme kendisi ile ilgili gereksiz açıklamalar girdiğini, başvuranın işe gelmediği süreçte yoklama girecek başka personel bulunmadığından bu işi başkan olarak üstlendiğini belirtmiştir. Muhatabın bu açıklaması yeterli görülmüştür.

31. Başvuran, amirinin savunmasını alacağı ve ceza vereceği şeklinde tehditlerde bulunduğunu ve amirinin bu tehditlerini uyguladığını iddia etmiş; muhatap ise buna karşılık ceza vereceğine dair tek kelime etmediğini, başvurandan aldığı herhangi bir savunma olmadığını, ceza verme konusunda takdir yetkisinin Genel Müdürde olduğunu ve hatta başvuranın kendisini tehdit ettiğini öne sürmüştür. Başvuru dosyası içerisinde; sözlü tehdit iddiaları hakkında bir tanık ifadesine yer verilmemiş, tarafların ikisi de sözlü tehditlerin yaşandığı anlarda yalnız oldukları konusunda aynı yönde görüş bildirmiştir. Bu nedenle, sözlü tehdidin kimin tarafından yapıldığı hakkında bir sonuca varılamamıştır.

32. Başvuran, kendisine uygulanan sistemli iş yerinde yıldırma kapsamında, periyodik muayene gittiğinin bilinmesine rağmen kasıtlı olarak hakkında 8 gün izinsiz işe gelmediği iddiasıyla soruşturma açıldığını öne sürmüş, muhatap ise başvuranı periyodik muayeneye bizzat kendisinin sevk ettiğini, muayene sonucunun 30 Ekim 2019 tarihinde Genel Müdürlüğe geldiğini, bu rapora göre 24 Eylülde başlayan muayenelerin 27 Eylül 2019 tarihinde tamamladığını, ancak başvuranın mesaiye 11 Ekim 2019 tarihinde geldiğini öne sürmüştür. Başvuranın bu eylemini araştırmak üzere 1 Kasım 2019 tarihinde bir soruşturma heyeti oluşturulmuş ve 28 Kasım 2019 tarihli bir yazıyla başvuranın savunması istenmiştir. Başvuran konu hakkında Kurumumuza verdiği yazılı görüşünde işe gitmediği iddia edilen günlerin hepsinde hastanede en az bir doktor tarafından müşahade edildiğini belgelemiştir. Bununla

birlikte, başvuran söz konusu belgeleri çeşitli nedenlerle idareye sunmadığını da başvurusunda belirtmiştir. İdarenin savına göre; hastaneden gelen belge üzerinde yazan tarihlere dikkat edilerek işlem tesis edilmiştir. Soruşturma henüz sonuçlanmamış ve başvurana bu konuda disiplin cezası verilip verilmediği netlik kazanmamıştır. Başvuranın, hastane belgelerini soruşturma kapsamında ilgili taraflara sunup, ortadaki yanlış anlaşılmayı düzelterek disiplin cezası almasını engellemesi gibi bir seçeneği hala mevcuttur. Gerek bu seçenek gerekse de soruşturmanın sonucunun belli olmaması nedeniyle bu konunun şu aşamada Kurumumuzun inceleme alanının dışında kaldığı mütalaa edilmektedir.

33. Başvuranın 12.11.2019 tarihinde evrak yetkileri kısıtlanmıştır. Muhatap; başvuranın yazışma görevini hastane mazeretleri ile yapmadığını ve miadını geciktirdiğini, yazıları kendisinin çıkarabilmesi için birim evrak sorumluluğunu üzerine aldığı, yetkisi olmadan sisteme dilekçe sokmaya çalıştığını, usulün dışına birkaç kez çıktığının Genel Müdürlük EBYS sorumlusu tarafından tespit edilmesi sonucunda yetkilerinin kaldırıldığını öne sürmüştür. Bu konuda muhatapın açıklamasına itibar edilmiştir.

34. Başvuran, yıllık izinlerini kullanırken muhatapın ceza amacıyla sorun çıkardığına ilişkin çeşitli iddialarda bulunmuştur. Başvuranın Kurumumuza gönderdiği dilekçe nüshalarına göre; başvuran yıllık iznini kullanmak için dilekçeler vermiş ve bu dilekçeler sonucunda yıllık izinlerini kullanabilmiştir. Bu dilekçelerden birinin ilgili kısmı aşağıda yer verilmiştir:

“2018 yılından kalan kullanmadığım 5 (beş) gün yıllık iznim bulunmaktadır. Bugün şahsınıza arz ettiğim yıllık izin talebimle birlikte yakınımın hastalığı mazeretimi de özellikle belirtmememe rağmen, daha önce Erdek görevlendirme yazısını hazırlamadan hastaneye gittiğim gerekçesiyle şahsıma yaptırım amacıyla iznimi kullandırmayacağınızı söyleyerek odanızdan kovdunuz. Sözünü ettiğiniz evrakı zamanında hazırlayarak tarafınıza göndermiş olduğum, tarihleriyle birlikte kayıtlarda mevcuttur. Sakarya’da yaşayan yakınımın hastalığının önemli olduğunu ve ailemle birlikte yanında bulunmamız gerektiğini, ailemle hareket edebilmek için çocuğumun okulunun tatile girdiği 18.11.2019 tarihinde iznimi kullanmak zorunda olduğumu, eğer izinli olacağım sürede yapmam gereken evrak varsa bu hafta içinde tamamlayabileceğim şekilde bir an önce başlamak istediğimi arz ederim. 11.11.2019”

Başvuranın bu dilekçesi üzerine, muhatap başvuranın yıllık izin talebini uygun görmüş ve başvuranın izin kâğıdını düzenleyerek imzaya sunmasını rica etmiştir. Başvuran, Sakarya.’daki yakınımın (kayınpederinin) hastalığı sebebiyle talep ettiği iznin verilmemesiyle ilgili de Kurumumuza belgeler sunmuştur. Bu belgelere göre başvuran; şehir dışında hastası olması sebebiyle bir günlük mazeret izni talep etmesine rağmen izin verilmediğini, amiri tarafından 2018 yılından kalan yıllık izninin tanınmadığını, sağlık nedeniyle ihtiyacı olan iznin verilmemesinin mağduriyete sebep olacağını -ilgili mevzuata da yer vererek- 25.12.2019 tarihinde bir dilekçeyle amirine bildirmiştir. Muhatap bunun üzerine başvuruna şu şekilde cevap vermiştir:

“25.12.2019 tarihinde sözlü izin talebinizde; 11.11.2019 tarihinde vermiş olduğunuz dilekçenizde 2018 yılından kalan 5 gün izninizi olduğunu belirtmiş olduğunuz ve bu izninizi de kullanmış bulunduğunuz için 2018 yılında kullanacağınız izninizi olmadığını değerlendirerek 2019 yılı izninizi kullanabileceğinizi size belirttim. Ancak 30 Ağustos 2018

tarihinde kullanmadığınız bir izninizin olduğunu 25.12.2019 tarihinde saat: 17:50'de tarafıma vermiş olduğunuz dilekçe sonrası ve siz mesaiden ayrıldıktan sonra izin belgeleri ve mevzuatı incelemem neticesinde öğrenmiş bulundum.

Bu kapsamda 30 Ağustos 2018 yılında izinli sayılacağınız (1) bir günlük yıllık izini hangi tarihte talep ediyorsanız kullanabileceğinizi ve izin kağıdınızı düzenleyerek imzaya sunmanızı rica ederim.”

Muhatabın cevabından ve yukarıda yer verilen dilekçe örneklerinden anlaşılacağı üzere, başvuran Kasım ayında verdiği dilekçede 2018 yılından kalan 5 (beş) gün yıllık izni olduğunu belirtmiş, bu dilekçeye istinaden muhatap başvuranın 2018 yılından izninin kalmadığını zannetmiştir. Esasen muhatabın hesap hatasına düşmesine başvuran sebebiyet vermiş, bu hatayı ise muhatap yaptığı hesaplamalardan sonra düzeltmiştir. Bu manada, muhatabın yıllık izin konusunda başvuranın “izin hakkını” kullandırmadığı sonucuna varılamamıştır. Ayrıca muhatabın dilekçelere verdiği cevaptan yıllık izin taleplerinin sözlü değil yazılı yapılmasını istediği anlaşılmaktadır. Muhatabın, yazılı işlem talebinde bir sakınca görülmediği gibi bu talebinin de hukuka uygun olduğu değerlendirilmektedir.

35. Başvuranın söylemine göre, muhatap amir başvuran hakkında “mazeretsiz işe gelmediği” iddiasıyla tutanak tutturmuş ve bu tutanakla başlayan soruşturma sonucunda başvurana 24.02.2020 tarihinde “Uyarma” cezası verilmiştir. Başvuran o tarihte hastaneye gideceğini bir gün önceden amirine bildirdiğini hem Kurumumuza yazdığı dilekçede hem de soruşturması esnasında yazdığı savunmalarda belirtmiştir. Başvuranın soruşturma esnasında verdiği dilekçelere göre cezaya konu olan tarihte başvuran ve eşi hastaneye gitmiş, o tarihte hastaneye gittiğine ilişkin raporları soruşturma heyetine sunmuş ve heyet tarafından dilekçe üzerine “*Soruşturma konusu 26.12.2019 tarihli kendisine ve eşine ait hastane belgeleri heyetimizce görülmüştür.*” cümlesi not düşülerek imza altına alınmıştır. Başvuran 26.12.2019 tarihinde hastanede olduğuna dair belgeleri Kurumumuza da sunmuştur. Ancak başvuranın yaptığı savunma uygun görülmemeyerek başvuran hakkında disiplin cezası verilmesine karar verilmiştir. Başvuran bu cezaya karşı KDK’ye itiraz ettiğini belirtmiş ve KDK’de sürecin devam ettiğini söylemiştir. Öte yandan başvuranın, Kurumumuza gönderdiği belgeler disiplin cezasına ilişkin bütün soruşturma evraklarını içermemektedir. Kaldı ki, Kurumumuz disiplin cezalarını iptal edecek görev ve yetkiye de sahip değildir. Disiplin cezaları, Kurumumuz tarafından ancak işyerinde yıldırma karineleri arasında sayılabilecek nitelikteki eylemlerdir. Ancak eldeki dosyada, disiplin soruşturmasına ilişkin bütün evraklar olmadığı için işyerinde yıldırma kapsamında karine olup olmadığı konusunda değerlendirme yapılamamaktadır.

36. Başvuranın yan odasındaki fotokopi makinesini kullanmasının muhatap tarafından engellendiği iddiaları hakkında; söz konusu fotokopi makinesinin kontrolünün iş yerinde yıldırma iddialarının yöneltildiği A.Z.Y.’de olmadığı ve adı geçenin kendi biriminin fotokopi ihtiyacı olmadığını belirttiği görülmektedir. Öte yandan, muhatap tarafından gönderilen yazılı görüşte fotokopi makinesinin askeri güvenlikle ilgili boyutundan da bahsedilmiştir. Bu bağlamda, ilgili birim amiri askeri güvenlik açısından kendi sorumluluğunda olan makinenin şifresini değiştirdiği için suçlanamayacaktır. Bu veriler ışığında; fotokopi makinesiyle ilgili mevzunun işyerinde yıldırma karinesi sayılması pek olası görülmemektedir.

37. Başvuranın birim klasörüne erişiminin engellendiği iddiasına karşılık olarak muhatap amir; kısıtlama getirilen klasörün yalnızca denetleme üyelerine açık olduğunu ve

klasörde denetleme raporlarının yer aldığını belirtmiştir. Bu iddia hakkında muhatabın açıklaması yeterli görülmüştür.

38. Başvuranın, muhatabın yaklaşımı yüzünden mesai arkadaşlarının kendisinden uzaklaşmasına sebep olduğu iddiası karşısında muhatap; bu konuda şahsının sorumluluğunun olamayacağını, başvuranın kendisini sorgulaması veya uzaklaşma konusunun başvuranın arkadaşlarına sorulması gerektiğini öne sürmüştür. Muhatabın açıklamaları kendi içerisinde tutarlıdır. Ancak işyerinde yıldırma sürecinin parçalarından birisini de sosyal ilişkilere saldırılar oluşturmaktadır. Bu kapsamda; mağdurun başkalarıyla konuşması yasaklanabilir, başkalarının mağdurla iletişim kurması engellenebilir veya çevresindeki insanlar mağdurun içinde bulunduğu durum yüzünden mağdurla iletişim kurmak istemeyebilir. Başvuranın muhatabın cevabına karşı verdiği yazılı görüşte iddia ettikleri “işyerinde yıldırma sürecinin sosyal ilişkilere saldırılar” boyutuyla benzerlik göstermektedir. Ancak dosya üzerinden yapılan incelemede, bu konu hakkında tarafların görüşlerini destekleyecek bir belge veya bulguya yer verilmediği için bir kanaate varılamamıştır.

39. Başvuru kapsamında yer verilen ve dosyadaki belgeler üzerinden tam olarak aydınlatılmayan bir diğer husus da başvuranın, amiri tarafından taciz edici yüksek sesli konuşmaya, azarlama ve aşağılamaya maruz kaldığı iddialarıdır. Bu tür iddialar, doğrulanması durumunda işyerinde yıldırma göstergesi olarak değerlendirilebilecektir. Ancak başvuranın bu iddiaları karşısında muhatap, başvuranın özellikle odada tek olduğunda yanına geldiğini ve bu fiillerin başvuran tarafından işlendiğini öne sürmüştür. Başvuranın konu hakkındaki açıklamaları, tarafların söz konusu fiillerin işlendiğini iddia ettikleri anlarda yalnız olduklarını teyit etmektedir. Bu yüzden dosya üzerinden yapılan incelemede bu iddialar hakkında kesin bir sonuca varılamamaktadır.

40. Başvuranın, %98 engelli olduğu halde amirinin isteği üzerine demir bir dolabı taşımak durumunda kaldığı iddiasına karşılık muhatap amir emrinde şoför olarak çalışan askere başvuranın engelli olması sebebiyle taşıma işlerinde yardım etmesi için emir verdiğini belirtmiştir. Başvuran ise yazılı görüşünde askerden bir kere yardım istediğini kabul etmiştir. Tarafların açıklamaları ve askeri nitelikteki kurumların özellikleri göz önünde bulundurulduğunda başvuranın bu iddiasının yerinde olmadığına kanaat getirilmiştir.

41. Başvuran hastaneye gittiği 3 yarım günün, belgelerini amirine sunmasına rağmen özlük izin hakkından düşüldüğünü iddia etmiştir. Bu iddiaya karşı muhatap, başvuranın yaklaşık 24 gün hastaneye gittiği kayıtlara geçtiği halde 1,5 günlük hastanesinin yazılmamasının abes olacağını öne sürmüştür. Muhatap iddiaya konu günler hakkında bir belge sunmamıştır. Başvuran ise; özlük kaybına uğradığını iddia ettiği günlere ilişkin “yoklama bilgi sistemi dökümlerini” ve o günlere ait kendisinin ve aile bireylerinin hastane belgelerini Kurumumuza sunmuştur. Söz konusu 1,5 günlük sürede, başvuranın yarım gün çocuğunu hastaneye götürdüğü, yarım gün eşini hastaneye götürdüğü, yarım gün ise kendisinin hastanede olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda başvuranın iddia ettiği gibi 1,5 günlük değil yarım günlük özlük hakkının kaybolduğu anlaşılmaktadır. Muhatabın, Genel Müdürlük uygulaması olarak personelin ailesini hastaneye götürdüğü zaman günlük izin kullanmış olacağı için yoklama sistemine bu tarihlerin günlük izin olarak giriş yapıldığını belirtmesi karşılığında başvuran Devlet Personel Başkanlığı'nın konu hakkındaki mütalaasını Kurumumuza sunmuştur. Devlet Personel Başkanlığı'nın ilgili mütalaası da başvuranın

iddialarını doğrular niteliktedir. Ancak muhatabın ilgili Devlet Personel Başkanlığı mütalaasından haberi olduğu veya başvuranın bu mütalaayı muhataba ileterek düzeltme talep ettiğine ilişkin bir veri başvuru dosyası içinde yer almamaktadır. Dolayısıyla, muhatabın açıklaması ve başvuru dosyası içindeki bilgiler birlikte değerlendirildiğinde muhatabın bu eyleminde işyerinde yıldırma kastı olmadığı görüşü hâsıl olmaktadır.

42. Başvuran, işyerindeki diğer personelin banka-postane gibi işleri için kısa süreli izin alabilmesine rağmen amirinin kendisine bu tür izinleri vermediğini öne sürmüş, muhatap ise Genel Müdürlüğe giriş çıkış kayıtları incelenirse başvuru izin verildiğinin görüleceğini ileri sürmüştür. Ancak bu konuda her iki tarafta iddialarını ispatlayacak nitelikte bilgi ve belge sunamamıştır. Dolayısıyla bu iddia da bilgi ve belge eksikliğinden dolayı dikkate alınamamıştır.

43. Başvuranın, amirinin yaptığı işleri yapmamış gibi göstererek kendisini beceriksizlikle suçladığı iddialarını muhatap reddetmiş ve başvuranın şahsi işleri dışında 5 Temmuz 2019 tarihinden sonra yalnızca 2-3 iş yaptığını ileri sürmüştür. Başvuran, muhatabın kendisini becerisizlikle suçladığı konusunda ispat yükünün yer değiştirmesini gerektirecek nitelikte bir belge Kurumumuza sunamamıştır. Bu yüzden, bu iddia işyerinde yıldırma karanesi arasında sayılamayacaktır.

44. Başvuranın, odasındaki demir dolabın alınmasına dair iddiaları karşısında; muhatabın demir dolabın amirlere tahsis edildiği yönündeki açıklamaları tutarlı ve yeterli bulunmuştur. Yine başvuranın, odasındaki sandalyelerin kaldırıldığı iddiası hakkında muhatap koltukların atılmasının kendisine üstü tarafından emredildiğini belirtmiştir. Bu bağlamda; muhatabın koltukların atılması konusunda takdiri ve yetkisi olmadığı için koltukların atılmasının sorumluluğu kendisine yüklenemeyecektir.

45. Başvuranın, amirinin işyerinde olmadığı zamanlarda kendisine bilgi vermediği için hastane, mazeret ve yıllık izinlerini kimden alacağı konusunda belirsizlik içine düştüğü iddiası karşısında muhatap görev ve izne giderken vekâletin her zaman belirli bir amire bırakıldığını, bu durumun başvuran tarafından gayet iyi bilindiğini, en kötü ihtimalle Personel Biriminden istediği bilgileri temin edebileceği şeklinde açıklamada bulunmuştur. Başvuran ise; vekâlet yazılarını her birimin kendi idari işlerinin dağıtımlı yazı şeklinde hazırladığını, bu tür özlük işlemlerinin kendi asli görevi olduğunu, şimdiki amirinin de ilk geldiği zamanlar yazılarını yazdığını ama yaşanan süreçte her türlü iş, görev, faaliyet ve yetkilerinin sistemli şekilde elinden alındığını ve muhatap tarafından kendisinin “yok sayıldığını” öne sürmüştür. Muhatabın, başvuranın vekâletin kimde olacağını bildiği veya başvuranın Personel Biriminden bilgi edinebileceği konusundaki beyanı mantık çerçevesi içinde bulunmuştur.

46. Başvuran, uğradığı işyerinde yıldırma süreci sonunda ruhsal sorunlar yaşadığını iddia etmiştir. Başvuranın Kurumumuza gönderdiği sağlık raporlarına göre; 27.04.2015 ve 23.02.2017 tarihinde başvuru yapılan ruhsal muayene ve psikometrik testlerde başvuran hakkında aktif bir psikiyatrik patoloji saptanmamıştır. Ancak 13.03.2020 tarihli rapora göre, başvuran 24.02.2020 ile 12.03.2020 tarihleri arasında Meslek Hastalıkları Kliniğinde yatmış, hastane çıkışından sonra da başvurana 12.04.2020 tarihine kadar 1 ay istirahat ve 1 yıl kullanması için psikiyatrik ilaç verilmiştir. Bu raporda başvuran hakkında “F32.9 depresif nöbet tanısı/tanımlanmamış” değerlendirmesi yer almıştır. Başvuran psikiyatri muayenesi kapsamında yapılan testlere ve yazılan doktor görüşlerine ilişkin belgeleri de Kurumumuza

sunmuştur. Başvuranın sunduğu belgelerden; başvuruya konu olayların başvuranın hastanedeki şikâyetleri arasında da yer aldığı görülmektedir. Başvuran hakkında hazırlanan psikiyatri raporunda; “işyerindeki psikososyal risk etmenlerinin değerlendirilmesi amacıyla yerinde inceleme yapılmasına” karar verilmiştir. Ancak ilerleyen süreçte, başvuranın çalışma ortamında yerinde inceleme yapılıp yapılmadığı veyahut yapıldıysa başvuranın psikolojik sorunlar yaşamasına muhatabın sebep olduğuna dair kanıt niteliğinde bir veriye başvuru dosyası içerisindeki belgelerden ulaşılamamıştır.

47. Başvuran, iş kazası olarak bildirilmesi gereken 2 vaka yaşadığını; ancak ikisinin de belgeleri olmasına rağmen Genel Müdürlük tarafından ilgili yerlere bildirilmediğini iddia etmiş, Genel Müdürlük ise başvuranın olayları şifahen bildirdiğini ve iş kazası olması için gerekli olan polis raporu ve diğer belgelerin Genel Müdürlüğe ulaşmadığını öne sürmüştür. Başvuranın birinci iş kazasıyla ilgili Kurumumuza sunduğu evraklarda; 29 Mayıs 2017 tarihinde mesai saatleri içinde düşme sonucunda yaralanarak revire sevk edildiği, revirden gönderildiği acilde “iş kazası sonrası muayene ve gözlem” şeklinde ilk teşhisin konulduğu, vakanın nihai olarak kayıtlara iş kazası olarak geçtiği ve başvurana 3 gün rapor verildiği belgelenmiştir. Başvuranın 05.07.2019 tarihinde işyerinde darp edildiği olayın da iş kazası olarak bildirilmesi gerektiği iddiası karşısında Genel Müdürlük ilk iş kazası hakkında verdiği cevaba benzer bir cevap vermiştir. Başvuran, muhatabın bu cevabı karşısında; şifahi olarak bildirim söz konusu olmadığını çünkü darp olayıyla ilgili şikâyeti sonucu bir tahkikat yapıldığını, Adli Muayene Raporunun onaylı nüshalarını tahkikat heyetine sunduğunu belirtmiştir. Gerçekten de başvuranın Kurumumuza sunduğu evraklar arasında, 05.07.2019 tarihinde yaşanan olayın kayıtlara “Adli Vaka/darp” şeklinde geçtiği, başvurana rapor verildiği, ayrıca başvuranın darp olayı hakkında dilekçe verdiği, alınan ifadelerinde ve savunmalarında bu olaydan birden çok kez bahsettiği belgelenmiştir. Genel Müdürlük makamının konu hakkında bilgisi bulunduğu sabit olduğundan dolayı Genel Müdürlüğün 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 14’üncü maddesinde yer alan yükümlülüğünü yerine getirmediği sonucuna varılmıştır. Ancak iş kazasının bildirilmemesi konusunda; başvuranın adı geçen Kanundaki hükümlere göre ilgili mercilere başvurabileceği ve konunun Kurumumuzun görev alanı dışında olduğu değerlendirilmektedir.

48. Daha önce belirtildiği gibi, 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma sonucuna varılabilmesi için belirli şartların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Başvuru konusu olayların elde olan belgeler ışığında yapılan değerlendirmeleri neticesinde; 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma sonucuna varılabilmesi için kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığının yeteri kadar bulunamadığı sonucuna varılmıştır.

V. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvurunun, “engellilik” temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiası bakımından, KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

2. Başvurunun, “sağlık durumu” temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiası bakımından, KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

3. Başvuruda, “sağlık durumu” temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiası bakımından, AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

4. Kararın taraflara TEBLİĞİNE,
5. Kararın KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
6. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yoluna başvurulabileceğine,
03.11.2020 tarihinde, Harun MERTOĞLU'nun ilave görüşüyle, 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 Emin GENÇ
Üye

Saffet BALİN
Üye

İLAVE GÖRÜŞ

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı

MADDE 3- (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.

Başvurular

MADDE 17- (1) Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz.

(2) 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. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.

(3) Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur.

(4) Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz.

(5) 4857 sayılı Kanununun 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.

(6) İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeler için ihlal mağdurunun şahsen belirlenebilir olduğu durumlarda kendisinin veya kanuni temsilcisinin açık rızasının alınması şarttır. Ancak, çocuğun yüksek yararının gerektirdiği hâllerde kanuni temsilcisinin rızası aranmaz.

(7) Kuruma yapılacak başvurularda, vesayet ya da koruma altında olanlar ve çocuklar ile talepleri üzerine mağdur ya da mağdurların kimlik bilgileri gizli tutulur.

(8) 9'uncu maddenin birinci fıkrasının (i) bendi kapsamında yapılan başvurular hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

(9) İşleme konulmayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Yönetmeliğin ilgili 40, 45, 48, 49, 66, 67 maddeleri şu şekildedir.

Başvuru konusu teşkil etmeyecek işlem ve kararlar

MADDE 40 – (1) Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz.

İşleme konulmayacak başvurular

MADDE 45 – (1) Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemlere ilişkin başvurular ile aşağıdaki başvurular işleme konulmaz:

- a) Kurumun görev alanı içerisine girmeyen başvurular,
- b) Hakkın kötüye kullanılması niteliğindeki başvurular,
- c) Dava konusu olmuş başvurular.

Ön incelemenin yapılması

MADDE 48 – (1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda;

- a) Kurumun görev alanına girip girmediği,

b) Kurumda incelenmekte ve araştırılmakta olan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı,

c) Kurum tarafından daha önce sonuçlandırılan bir başvuruyla, sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı,

ç) Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin olup olmadığı,

d) Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilip edilmediği,

e) Belli bir konuyu içerip içermediği,

f) Başvuruda bulunması gereken bilgilerin yer alıp almadığı yönlerinden incelenir.

(2) Başvurucusu birden fazla olan başvurularda, incelenebilirlik koşulları her başvuru yönünden ayrı ele alınır.

Ön inceleme üzerine verilecek kararlar

MADDE 49 – (1) Başvurunun, 48’inci maddede yer alan şartlardan herhangi birini taşıması hâlinde **incelenemezlik kararı** verilir. Bu karar, başvurucuya tebliğ edilir ve tebliğ ile birlikte durmuş olan dava açma süresi kaldığı yerden tekrar işlemeye başlar. Başvuruların ön incelemesinde dosyada başvuru konusu edilen hususlardan bir kısmı incelenemez nitelikte de olsa dahi diğer bazı başvuru konuları yönünden esas incelemeye geçilmesi gerektiği sonucuna vardığında Kurul kısmi incelenemezlik kararı verebilir.

(2) Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesi ilgili taraftan talep edilmeden yapılan başvuru hakkında ilgili tarafa gönderme kararı verilir. Gönderme kararı başvurucuya da tebliğ edilir. Kuruma başvuru tarihi, ilgili tarafa başvurunun gönderilme tarihi olarak kabul edilir. İlgili Kurum 15 gün içerisinde cevap verir. Başvurunun Kurum tarafından ilgili tarafa gönderilmesi üzerine;

a) İlgili tarafça başvurucuya verilecek cevabın tebliği tarihinden,

b) İlgili tarafça otuz gün içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten itibaren Kuruma yeniden başvuru yapılabilir.

(3) İlgili tarafın yanlış gösterilmesi durumunda Kurum, resen doğru tarafı belirler ve inceleme aşamasına geçer.

(4) İncelenemezlik kararı doğrultusunda, eksikliklerin giderilmesi şartıyla yeniden Kuruma başvuru yapılabilir.

(5) Başvurunun 48’inci maddede yer alan şartları taşıması hâlinde inceleme ve araştırma aşamasına geçilir.

(6) Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması **hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı** verilir.

İncelenemezlik kararı

MADDE 66 – (1) Kurum ön inceleme aşamasında; Kurumun görev alanına girmeyen yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler ile Hâkimler ve Savcılar Kurulu kararları ve Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemlere yönelik olan, Kurumda

incelenmekte ve araştırılmakta olan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve tarafları aynı olan, Kurum tarafından daha önce sonuçlandırılan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve tarafları aynı olan, yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin olan, belli bir konuyu içermeyen, Kanuna göre başvuruda bulunması gereken bilgiler yer almayan, ayrımcılık yasağı ihlalden zarar görmeyen başvurulara ilişkin incelenemezlik kararı verir.

Gerekçeli kabul edilmezlik kararı

MADDE 67 – (1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalden kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.

(2) Ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48’inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.

İşleme konmayacak başvurular: Başvuru şartlarını taşımayan ve kurumun görev alanına girmeyen başvurulardır ki bu başvurular kurul gündemine gelmeden işleme konmayacak başvurular olarak kayda geçer.

Yönetmelik ile bu başvuruların neler olduğu ayrıntılı olarak belirlenmesi gerekir.

Kabul edilmez başvurular için ihlal incelemesi yapılmaz, gerekçeleri kurul kararına bağlanır.

Hangi başvuruların olduğu yine yönetmelik ile belirlenir.

Mevcut yönetmelik uyarınca bir başvuruyu; başvuru konusu teşkil etmeyecek işlem ve kararlar ile işleme konulmayacak başvurular olarak değerlendirmek, aynı başvuru için hem incelenemezlik kararı hem de gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilmesi mümkündür.

Bu sebeple incelemelerde kanunun esas alınması gerekir.

“Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir”. Bu sebeple hak ve hürriyetlerden yararlanmasına engel olunan bir mağdur, ayrımcılık yasağını ihlal eden bir kamu kurumu veya kuruluşu ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu, gerçek ve özel hukuk tüzel kişisi yani muhatap olmalıdır.

Kanunda ayrımcılığın konusu, “hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma” olarak belirlenmiştir. Bu sebeple öncelikle ihlal edilen hak veya hürriyet tespit edilmelidir.

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.

Ayrımcılık yasağı ihlali niteliği taşımayan başvurular için başvuranlara kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol gösterilir veya başvurunun niteliğine göre resen inceleme kararı alınır.

Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurular hakkında da aynı usullerin izlenmesi gerekir.

Daha açık bir ifade ile bu kapsamdaki başvuruların incelenebilmesi için başvuru şartlarını taşımaları ve de özellikle Ulusal Önleme Mekanizmasında kapsamında olmaları gerekir.

Cezaevlerinden gelen her bir dilekçe başvuru olmadığı gibi her başvuru da Ulusal Önleme Mekanizması kapsamında değildir.

Kısaca başvurular öncelikle 17. madde yönünden değerlendirilmeli bu maddenin gerekleri yerine getirildikten sonra inceleme yapılmalıdır.

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi