

30.04.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/2746
Toplantı Tarihi/Sayısı : 11.02.2025/239
Karar Numarası : 2025/81
Başvuran : T.Y.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü
Muhatap Adres : -

I.BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, İstanbul ... Şube Müdürlüğü kadrosunda polis memuru olarak görev yapan başvuranın din, inanç ve cinsiyet temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. İstanbul ... Şube Müdürlüğü kadrosunda haftada 6 gün 08:30-17:00 mesai sistemine göre çalıştığını, görevli olarak katılmak zorunda olduğu sınav haftalarında Büro Amiri Komiser N.İ.'nin haftada 1 gün olan hafta iznini kestiğini, emniyet teşkilatı personel rejimine aykırı şekilde izinsiz olarak haftada 7 gün çalıştırılmaya başlandığını, 4 yaşında bir oğlu olduğunu, çocuğunu bırakacak biri olmadığı için çocuğunu kreşe verdiğini, kreşin hafta sonları 2 gün kapalı olduğunu, izinsiz olarak haftada 7 gün çalıştırıldığı zamanlarda çocuğunun bakımı konusunda zora düştüğünü,

b. Büro amirinin kendisine izin kullandırmaması nedeniyle eşinin büro amirini şikayet ettiğini, şikayetten uzun bir süre geçtikten sonra ... Şube Müdürlüğü içerisinde farklı bir birim olan ... Bürosuna görevlendirildiğini, bu görevlendirmenin dini inançları ve cinsiyeti nedeniyle yapıldığını ve işyerinde yıldırma amacı taşıdığını,

c. ... Bürosunun haftada 6 gün çalıştığını, haftada 1 gün olan izninin hafta içi kullandırılma ihtimali olduğunu, örneğin 05/09/2023 Salı günü hafta sonu müsait olmadığı için hafta iznini hafta içinde kullanmak zorunda kaldığını, görev listelerinde çalışma saatlerinin 08:30-17:00 olarak belirtilmesine rağmen ... Bürosunun mesai saatlerinin belirsiz olduğunu, çoğu gün çıkış saatinin saat 23:00'ı bulabildiğini, hal böyle olunca çocuğunu kreşten kapanış saati olan saat 18:00'dan önce alma ihtimalinin

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

bulunmadığını, 8 kez saat 23.00'a kadar mesaiye kaldığını, tüm bunların bir kadın ve anne olması nedeniyle tarafına yönetilmiş cinsiyet temelli işyerinde yıldırma eylemleri oluşturduğunu,

ç. Ayrıca kadın olması dolayısıyla bazı fiziki yetersizliklerinin dikkate alınmayarak fiziki gücünün üzerinde görevlerin verildiğini, Anayasa'nın 50'nci maddesindeki "*Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*" hükmüne rağmen erkek personel ile kadın personele aynı şekilde iş paylaşımı yapıldığını,

d. Çalıştığı ... Bürosunun görevinin sabıkalı, kaçmaya ve polise zarar vermeye meyilli aranan şahısların adliye ve cezaevine sevk işlemlerini yapmak olduğunu, kendisinin yakın dövüş bildiğini fakat kadın olmasının verdiği fiziki yetersizlikler nedeni ile erkek bir şüpheli ile mücadele etmesinin mümkün olmadığını, fiziki gücünün üzerinde bir iş olan erkek şahısların adliye/cezaevine sevk işlemlerinde görevlendirildiğini, bu eylemlerin cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma kastı taşıyan eylemler olduğunu,

e. Başörtülü mütedeyyin bir insan olduğunu, 5 senedir polis memuru olarak görev yaptığını, mesleğe başladığı günden bu yana sistematik olmamakla beraber kimi amirlerin başörtülü polislerle karşı ayırmacı davranışları ile karşılaştığını, mesleğin daha ilk günlerinde 2018 sonbaharında Taksim'de görev yaptığı esnada ilçe emniyet müdürünün kendisine "*Allah emrediyor başını örtüyorsun, devlet emrediyor neden kep takmıyorsun*" diyerek incitici sözler söylediğini,

f. Büro Amiri Komiser N.İ.'nin eşinin de başörtülü olduğunu, ancak buna rağmen kendisinin ... Bürosuna görevlendirerek dini inancına aykırı olan bir çalışma ortamında bulunmasına neden olduğunu,

g. ... Şube Müdürlüğü ... Bürosunda kadın personel ile erkek personel arasında görev beklentisi olarak farklılık bulunmadığını, erkek şüpheli ve tutukluların muhafaza, sevk ve evrak işlerinin takibinin yapılmasının kadın personelden istendiğini, söz konusu uygulamamanın kendisinin burada görevlendirilmesinden önce de var olduğunu, ancak kendisinden önceki kadın personelin bu konuda itiraz etmemiş ve kabul etmiş olmasının uygulamaya istikrar ve meşruiyet kazandırmayacağını,

ğ. Dini inancı gereği kendisine namahrem olan herhangi bir erkeğe fiziki temas ve müdahalede bulunamayacağını, bulunduğu Büronun görev tanımı gereği bu şahıslara fiziki müdahalede bulunması gereken durumlar olduğunu (kelepçe takmak, kaçması durumunda müdahalede bulunmak gibi), erkek bir şüpheliye tabanca, gaz ve jop haricinde eliyle fiziki müdahalede bulunmayı kesinlikle kabul etmediğini ve bu mesele çözüme kavuşmadığı takdirde mesleği bırakmak zorunda kalacağını, erkek şüpheli şahıslara fiziki müdahale etmesi gereken böyle bir görevde istihdam edilmesinin din ve inanç hürriyetine aykırılık teşkil ettiğini,

h. Sultanahmet Camiinde gayrimüslim turist kadınların camiye gezi için girmesi durumunda başları örtülmeye teşvik edilirken örf ve adetlerine bağlı bir ülkede başörtülü ve mütedeyyin bir kadın polis

memuru olarak şahsının erkek cezaevine girip erkek şüpheliyi teslim için görevlendirilmesinin kabul edilemeyeceği,

i. Çalıştığı büroda iş durumu gereği namaz kılma imkânının da çoğunlukla bulunmadığını, bu konuda zorluklar ile karşılaştığını, muhafazası altında bulunan şüphelileri terk edip namaza gidemediğini, diğer meslektaşlarından yardım istediğini ancak onların da bazen yardımcı olduklarını, bazen de iş yoğunluğu nedeni ile yardım edemediklerini,

i. Görevlendirildiği ... Bürosunun bu çalışma şartlarının Büro Amiri Komiser N.İ. tarafından bilinmemesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, ibadet ihtiyacının dikkate alınmamasının da din ve inanç temelinde ayrımcılık olduğunu,

j. Her kadının mahremiyet hakkı olduğunu, mütedeyyin bir kadın olduğu için mahremiyet ihtiyacının fazla olduğunu, meslektaşlarını kardeşi olarak görse dahi erkek yoğunluklu iş ortamında bulunmaktan rahatsızlık duyduğunu,

k. Kurumun kendisini değerlendireceği başka pek çok yer olduğunu, Büro amiri olan Komiser N.İ.'nin kendisini ... Bürosunda görevlendirmesinin amacının kasıtlı şekilde dini inançlarına ters bir çalışma ortamı içerisine itmek, rahatsızlık duymasına neden olmak ve meslekten istifaya zorlamak olduğunu ve kendisinin din, inanç ve cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma eylemlerine maruz kalarak ayrımcılığa uğradığını iddia etmektedir.

3. Muhatap İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü tarafından Kurumumuza sunulan yazılı görüşte özetle:

a. ... Büro Amirliğinde görevli personelin çalışma saatlerinin ve izinlerinin 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 61'inci maddesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 101'inci maddesi ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar'ın 5'inci maddesinde belirtilen çalışma esas ve usulleri doğrultusunda uygulandığını, başvuranın da çalışmış olduğu ... Büro Amirliği personelinin bu kapsamda çalıştığını, görevin ifası için 7 gün çalıştırılan personele takip eden hafta bir gün hafta izni verildiğini, izin takibinin İdari Büro memurları tarafından yapıldığını, haftalık izin konusunda başvuranın eşinin şikayeti üzerine N.İ.'ye idari soruşturma başlatıldığını ve dosyanın soruşturmaya gerek olmadığı kararı ile kapatıldığını,

b. ... Bürosunun ... Büro Amirliğine bağlı olduğunu, zaman zaman Büro içerisinde personelin görev yeri değişikliği olduğunu, bu değişikliklerin atama ile değil birim amirinin yetki ve tasarrufu ile yapıldığını, ... Büro personelinin iş yoğunluğu ve personel durumuna göre 6+1, 5+1, 4+1, 3+1 gün şeklinde 08:30-17:00 saatleri arasında çalıştığını, hafta izinlerinin personelin talebine göre istediği gün kullanıldığını, ... Bürosunun adli ve idari işlem yapılan şahısların sevk ve idaresi ile görevlendirildiğini, ... Bürosunda kadın mahpuslarla ilgili de sevk işlemleri yapıldığı için kadın personel görevlendirmesinin zorunlu olduğunu, bu nedenle ... Bürosunda bir kadın personelin devamlı olarak görev yaptığını, görevlinin izinli ve istirahatli olduğu

günlerde ihtiyaç duyulması halinde Büroda görevli diğer kadın çalışanlardan destek sağlandığını, sevk işlemlerinin şahısların sayısı, adliyelerin yoğunluğu ve İstanbul'un trafik durumu gibi nedenlerle zaman zaman uzadığını, işlemleri devam eden personelin işlemleri bitmeden istirahate ayrılmadığını, bu nedenle personelin sadece 6+1 değil duruma göre 3+1, 4+1 ve 5+1 olarak görev yapmak zorunda kaldığını, personelin fazla çalıştığı zamanlarda ... Büro Şefi tarafından personele bir gün sonra geç gelmesi, iş olmadığı zaman erken çıkması gibi telafi izinleri verildiğini, başvuranın sadece işten geç çıktığı günlerin kaydını tuttuğunu, erken gittiği veya geç geldiği günleri belirtmediğini,

c. Emniyet Teşkilatına polis olarak giriş işlemlerinin yazılı sınav, spor ve sözlü mülakat ile yapıldığını, polis olmak için yeterli fiziki şartlara sahip olmak gerektiğini ve gerekli şartları taşıyan kişilerin seçilerek bu yönde eğitim verildiğini, başvuranın ... Bürosunda görevli olduğu dönem içerisinde öncelikle kadın şahısların sevk için görevlendirildiğini, kadın şahısların sevk işlerinin erken bittiği ve sevk işlemlerinin yoğun olduğu dönemlerde başvurana kaçma şüphesi olmayan ve ifadesi alınacak erkek şahıslarla ilgili sevk işlemleri de yaptırıldığını, bu işlemlerin adliyelerde kamuya açık alanlarda yapıldığını, başvuranın erkek şahıslarla yalnız kalmadığını, yine ceza infaz kurumuna götürdüğü erkek şahısları araç sürücüsü ile cezaevi kapısına kadar götürdüğünü, cezaevi kapısından şahsın teslimine kadar yanında jandarma veya ceza infaz kurumu memuru bulunduğunu, mevzuatta sadece kadın şahısların üst aramasının kadın görevliler tarafından yapılmasına yönelik bir düzenleme bulunduğunu, kadın ve erkek mahpusların sevk ve idaresinde herhangi bir ayırım yapılmadığını,

ç. Şube Müdürlüğü Hizmet Binasında erkekler için mescit, kadınlar için ayrı dinlenme ve namaz kılma yeri bulunduğunu, görevli personelin namaz kılmak istediği zaman namazını kılabilmediğini, namazını kılan personele yönelik herhangi bir baskının söz konusu olmadığını, işlerin yoğun olduğu adliyelerde ve sevk esnasında yollarda personelin şüpheli şahısları bırakıp namaz kılma imkanının ise işin doğası gereği olmadığını,

d. ... Bürosunda görevli personelin diğer birimlerdeki görevli personel gibi işlerini özveri ile yaptıklarını, işlerinin yoğun ve yorucu olduğu durumlarda 3+1, 4+1, 5+1 ve 6+1 gün olacak şekilde çalıştırıldıklarını, ... Büro Şefi tarafından personelin işe giriş çıkışları ve istirahatlerinin takip edildiğini, müsait oldukları zaman istirahat ettiklerini, İstanbul Emniyet Müdürlüğünde 40'tan fazla ilçe ve şube bulunduğunu ve bunların her birinin işleyişinin kendi birim amirleri tarafından düzenlendiğini, başvuranın şikayete konu iddialar ile ilgili çalışmış olduğu İstanbul ... Şube Müdürlüğü veya ... Büro Amirliğine herhangi bir yazılı müracaatının olmadığını, meslek hiyerarşisi gereği ilk önce çalıştığı Büro Amirliğine, Büro Amirliğinin çözemediği konularda Şube Müdürlüğüne müracaat etmesi gerekirken üst birimlere müracaat ettiğini ve ilgili müracaat dosyalarının da kapatıldığını ifade etmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran Kurumumuza sunduğu yazılı görüşte özetle:

a. 03/12/2022 tarihinde sınav görevinde görevlendirildiğini, buna rağmen hafta izninin çocuğunun bakımına engel olmak amacı ile kasten verilmediğini, daha sonra da bu çalışmasına ilişkin hafta izninin

verilmediğini ve telafi edilmediğini,

b. Ucu açık mesai sisteminde kasıtlı olarak istihdam edildiğini, bunun amacının çocuğunun kreş kapanış saati olan 17:30'a yetişmesini engellemek olduğunu, ... Bürosuna atandığı ilk hafta 4+1 gün, akabinde 20 gün kadar 5+1 gün şeklinde çalıştığını, daha sonra üzerindeki baskıyı artırmak maksatlı çalışma sisteminin 6+1 olarak değiştirildiğini,

c. Haftada 1 gün kullanması gereken hafta izninin hafta sonları değil hafta içleri kullandırıldığını, kreşlerin kapalı olduğu hafta sonu yerine hafta içlerinde izin kullanmayı talep etmesinin mantığa aykırı olduğunu, Kuruma erken çıkıp geç geldiği günlerin de olduğunu, ancak bu yönde verilen telafilerin mağduriyetinin % 10'unu dahi karşılamadığını, Büro Amiri N.İ.'nin 2024 Ocak ayında başka bir birime tayin edildikten sonra yeni gelen Büro Amirinin ucu açık 6+1 gün çalışma sistemini kaldırarak 3+1 gün çalışma sistemine geçiş yaptığını,

ç. Erkek cezaevinde erkek tutuklu/hükümlü şahısların tesliminde yanında jandarma ve infaz koruma memurlarının bulunduğu iddiasının doğru olduğunu, ancak erkek şüpheli/tutuklu/hükümlü şahısların sevk ve muhafaza görevlerinin kadın kolluk görevlileri tarafından yapılmasının Anayasal ilkelere, örf ve adetlere aykırı olduğunu, *"kadın personel erkek şahsın sevk ve muhafaza işlemini yapmaz diye bir mevzuat yoktur, bu nedenle biz yaptırırız"* şeklinde bir yaklaşımın cinsiyet temelinde ayrımcılık olduğunu,

d. Müteaddyin bir kadın olmanın gereği olan mahremiyet ihtiyacının kasten zedelendiğini, erkek şüphelilerin tuvalete götürülmesi, erkek cezaevine girerek erkek tutuklu ve mahkûmların tesliminin sağlanması, erkek şahısların muhafaza ve sevkinin yapılması gibi görevler verildiğini, muhatap İdarenin namaz kılma hakkını da tanımadığını, verilen cevap yazısından bu durumun açıkça anlaşıldığını, Müdüriyet Binasında mescit bulunduğunu, ancak kendisinin bu binada görev yapmadığını, ibadet ihtiyacını karşılayamadığını, sabah saat 09:00 civarında şüpheli şahıslar ile bu binadan ayrıldığını ve geri dönüşü belli olmayan bir saate kadar yollarda, adliyelerde ve cezaevlerinde mesaisini geçirdiğini iddia etmekte ve cinsiyet, din ve inanç temelinde işyerinde yıldırmaya maruz kaldığı iddialarını yinelemektedir.

III.İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın *"Kanun önünde eşitlik"* başlıklı 10'uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkraları şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...)"

6. Anayasa'nın "Din ve vicdan hürriyeti" başlıklı 24'üncü maddesi şöyledir:

"Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. 14 üncü madde hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ibadet, dini ayin ve törenler serbesttir. Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz. Kimse, Devletin sosyal, ekonomik, siyasi veya hukuki temel düzenini kısmen de olsa, din kurallarına dayandırma veya siyasi veya kişisel çıkar yahut nüfuz sağlama amacıyla her ne suretle olursa olsun dini veya din duygularını yahut dince kutsal sayılan şeyleri istismar edemez ve kötüye kullanamaz."

7. Anayasa'nın "Ailenin korunması ve çocuk hakları" başlıklı 41'inci maddesinin birinci ve ikinci fıkraları şöyledir:

"Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.(...)"

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

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

9. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesi şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; ... d) Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi, (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, (...) ifade eder."

10. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinin birinci, ikinci ve dördüncü fıkraları şöyledir:

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

11. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesi şöyledir;

" Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma (...)"

12. Mezkûr Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları şöyledir;

"İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. (...)"

13. Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, "ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu" düzenlenmiştir.

14. 6701 sayılı Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesi şöyledir;

"(1) Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir."

IV.DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

15. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında "Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet, din ve inanç temeli ile bağlantılı olarak işyerinde yıldırma türünde ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrası "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." hükmünü içermektedir. Başvuranın başvuruya konu olan

iddialar hakkında 24/10/2023 tarihinde İstanbul Valiliğine itiraz dilekçesi verdiği, düzeltme talebinde bulunduğu ancak 30 gün içerisinde cevap alamadığı görülmektedir. Dolayısıyla Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilgili tarafa başvuru şartının sağlandığı kanaatine varılmıştır. Bu çerçevede başvurunun Kurumumuzca esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

16. Başvuran somut olayda din, inanç ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğrayarak işyerinde yıldırıma maruz kaldığını iddia etmekte ve ayrımcı muamelelerin devam etmesi durumunda istifa etmek zorunda kalacağını ifade etmektedir. İşyerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerinde yıldırma yeni bir olgu olmayıp toplumumuzda pek çok kişinin bu sorunu yaşadığı bilinmektedir. Mobbing kelimesini kavramsallaştıran endüstri psikoloğu Heinz Leymann mobbingi; *“Bir veya birden fazla kişi tarafından, sistematik olarak genellikle bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten, düşmanca, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi”* olarak tanımlamıştır.[Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2022/296 K. No: 2020/801, 9/11/2022, para. 14].

17. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 2011 yılında hazırlanan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda ise psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabildikleri belirtilmiş, bir olguyu işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği ifade edilmiştir [Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No.6, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011, s. 14,15].

18. Anayasa Mahkemesine (AYM) göre psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi, bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerekmektedir. Buna göre söz konusu muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için;

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

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

c. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir

zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekmektedir. (AYM, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69.)

19. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 16/09/2014 tarihli ve E:2014/18743, K:2014/24185 sayılı kararına göre; *“Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.”* Aynı kararda *“(…) Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.”* ifadeleri yer almaktadır.

20. 6701 sayılı Kanun literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. 6701 sayılı Kanun'un “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin (g) bendine göre; *“İşyerinde yıldırma bu Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri”* ifade etmekte olup, ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir. Kanun'un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri *“cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş”* olarak sıralanmıştır. Buna göre; 6701 sayılı Kanun’a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için; i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır.

21. Bu kapsamda başvuranın; kadın olması dolayısıyla bazı fiziki yetersizliklerinin dikkate alınmayarak fiziki gücünün üzerinde görevlerin verildiği, 4 yaşında bir oğlu olduğu ve sırf anne olduğu için çocuğuyla vakit geçirmesinin ve bakım vermesinin engellenmesi amacıyla sınav haftalarında haftada 1 gün olan hafta izninin kesildiği, eşinin şikâyet etmesi üzerine görev yerinin değiştirildiği, mesai saatinin 08:30-17:00 olarak belirtilmesine rağmen ... Bürosunun belirsiz mesai sitemine sahip olduğu, çoğu günlerde çıkış saatlerinin saat 23:00’ı bulabildiği, hal böyle olunca çocuğunu kreşten alma ihtimalinin bulunmadığı, 8 kez saat 23.00’e kadar mesaiye kaldığı iddialarının cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma teşkil edip etmediğinin değerlendirmesi gerektiği kanaati oluşmuştur.

22. Başvuran Kurumda haftada 6 gün 08:30-17:00 mesai sistemine göre çalışmakta iken görevli olarak katılmak zorunda olduğu sınav haftalarında Büro Amiri Komiser N.İ.’nin haftada 1 gün olan hafta iznini kestğini, emniyet teşkilatı personel rejimine aykırı şekilde izinsiz olarak haftada 7 gün çalıştırmaya başladığını, izinsiz olarak haftada 7 gün çalıştırıldığı zamanlarda çocuğunun bakımı konusunda zora düştüğünü, ... Bürosunun haftada 6 gün çalışmakla beraber haftada 1 gün olan izninin hafta içi kullanılması ihtimali olduğunu, çoğu günlerde çıkış saatlerinin saat 23:00’ı bulabildiğini, 8 kez saat 23.00’e kadar mesaiye kaldığını, Büro amirinin kasti olarak çocuğunun bakımında daha da

zora düşmesi maksadı ile kendisini ... Bürosunda görevlendirdiğini iddia etmektedir.

23. Yukarıda yer alan iddialara karşılık muhatap; ... Büro Amirliğinde görevli personelin çalışma saatlerinin ve izinlerinin 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar'a göre düzenlendiğini, görevin ifası için 7 gün çalıştırılan personele takip eden hafta bir gün hafta izni verildiğini, izin takibinin de İdari Büro memurları tarafından yapıldığını, konu hakkında şikâyet edilen N.İ.'ye idari soruşturma açıldığını ve dosyanın soruşturmaya gerek olmadığı kararı ile kapatıldığını, ... Bürosunun ... Büro Amirliğine bağlı olduğunu, zaman zaman Büro içerisinde personelin görev yeri değişikliği olduğunu, bu değişikliklerin atama ile değil birim amirine verilen yetki ile birim amirinin tasarrufu ile yapıldığını, ... Büro personelinin iş yoğunluğu ve personel durumuna göre 6+1, 5+1, 4+1, 3+1 gün şeklinde 08:30-17:00 saatleri arasında çalışmakta olduğunu, hafta izinlerinin personelin kendi talebine göre istediği gün kullanıldığını, ... Bürosunun adli ve idari işlem yapılan şahısların sevk ve idaresi ile görevlendirildiğini, ... Bürosunda kadın mahpuslarla ilgili sevk işlemleri de yapıldığı için kadın personel görevlendirmesinin zorunlu olduğunu, bu nedenle ... Bürosunda bir kadın personelin devamlı olarak görev yaptığını, görevlinin izinli ve istirahatli olduğu günlerde ihtiyaç duyulması halinde ... Büro Amirliğinde görevli diğer kadın çalışanlardan takviye sağlandığını, sevk işlemlerinin şahısların sayısı ve adliyelerin yoğunluğu, İstanbul'un trafik durumu gibi nedenlerle zaman zaman uzamakta olduğunu, işlemleri devam eden personelin işlemleri bitmeden istirahate ayrılmadığını, personelin fazla çalıştığı zamanlar da ... Büro şefi tarafından bir gün sonra geç gelmesi, iş olmadığı zaman erken çıkması gibi telafi izinler verildiğini, başvuranın sadece işten geç çıktığı günlerin çetelesini tuttuğunu, erken gittiği veya geç geldiği günleri belirtmediğini ifade etmiştir.

24. Başvuran ise muhatabın bu savunmasına karşılık görüş yazısında 03/12/2022 tarihinde sınav görevi ile görevlendirilmesine rağmen hafta izninin çocuğunun bakımına engel olmak amacı ile kasten verilmediğini, sonraki günlerde de bu bir günlük iznin telafi edilmediğini, ucu açık mesai sisteminde kasıtlı olarak istihdam edildiğini, amacın uzun mesai sisteminde kreş kapanış saati olan 17:30'a yetişmesini engellemek olduğunu, ... Bürosuna atandığı ilk hafta 4+1 gün, akabinde 20 gün kadar 5+1 gün çalışma sisteminde çalıştıktan sonra üzerindeki baskıyı artırmak maksatlı çalışma sisteminin 6+1 gün olarak değiştirildiğini, hafta izinlerinin önemli kısmını hafta içi kullanmak zorunda kaldığını, Büroya erken çıkıp geç geldiği günlerin de olduğunu ancak bu yönde verilen telafilerin mağduriyetinin % 10'unu dahi karşılamadığını, Komiser N.İ.'nin 2024 Ocak ayında başka bir birime tayin edildikten sonra yeni gelen amirin ucu açık 6+1 gün çalışma sistemini kaldırarak 3+1 gün çalışma sistemine geçiş yaptığını ifade etmiştir.

25. Başvuranın haftalık izin ve mesaiye kalma yönündeki iddialarının Emniyet Teşkilatının çalışma usul ve esasları bağlamında incelemesi gerekmektedir. Başvuran başvuru dilekçesinde görevli olmak zorunda olduğu sınav haftalarında izinsiz olarak haftada 7 gün çalıştırılmaya başlandığını ve bu durumun süreklilik kazandığını ifade etmekteyse de, muhatap cevabından ve başvuranın görüş yazısından bunun

yalnızca bir kez yaşandığı ve süreklilik kazanan bir hal almadığı anlaşılmaktadır. Muhatap tarafından paylaşılan belgelerden başvuranın eşi tarafından söz konusu sınav görevlendirmesinden sonra mesai saatlerini, haftalık izinleri ve yapılan işin niteliğini konu alan bir şikâyet dilekçesi yazıldığı görülmektedir. Söz konusu şikâyet üzerine Büro Amiri Komiser N.İ.'nin ve başvuranın ifadelerinin alındığı ve ayrıca konuya ilişkin aynı Büroda çalışan diğer personelin ifadelerine başvurulduğu muhatap tarafından beyan edilmiş ve söz konusu ifade tutanakları delil olarak dosyaya sunulmuştur. Bu kapsamda ifadesine başvuru kadın bir polis memuru ifadesinde " ... Büro Amirliğimize idari büro personeli olarak iki bayan çalışmaktayız, Şube idari Büro bizden ek ve dış görev için personel istediğinde biz yine T. Abla ile koordineli bir şekilde istenen personel sayısınca günün şartların en uygun kişinin ismini İdari Büro bildiriyorduk. Bununla ilgili bana iletilen bir şikayet olmadı. Bu konu hakkında büro amirimiz ve olmadığında vekalet eden komiserlerimiz bana bir olumsuzluk iletmediler. Ben idari kısım personeli olarak ücretli görev ya da dış göreve gittiğimizde o hafta yoğunluk dolayı hafta iznini kullanamadıysak devam eden haftada N. Komiserimiz kendisi bize şifahi olarak inisiyatif kullanarak birer gün izin vererek bunu telafi ediyordu. Bununla ilgili bugüne kadar bir sıkıntı yaşamadım. Ben bekar olduğum için N. Komiserimizin bilgisi dahilinde ve inisiyatifiyle çoğu kez T. Ablanın eşinin ve çocuğunun durumundan dolayı karşılıklı yer değiştirerek hafta iznini kullandığımız oldu. Ayrıca birçok ek görevi de bu durumdan dolayı karşılıklı değiştirdiğimiz oldu." hususlarına yer vermiştir. Benzer ifadelere diğer tanık ifadelerinde de rastlanmıştır. Muhatap görüşü ve anılan tanık ifadeleri birlikte değerlendirildiğinde, ... Büro Amirliği personelinin iş yoğunluğuna göre bazen hafta izni kullanamadığı ve bu durumun sonraki haftalarda telafi edildiği ve dönem dönem personelin kendi arasında yer değişikliği yaparak hafta izinlerini kullanabildiği görülmektedir.

26. Hafta izni uygulamasında dönem dönem aksaklıklar yaşandığı, personelin yoğun işler nedeniyle mesaiye kaldığı ve bu durumdan Büroda çalışan diğer personelin de etkilediği görülmektedir. Çalışma saatleri ve haftalık izinler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti" başlıklı 101'inci maddesi ile; "Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez." şeklinde düzenlenmiştir.

27. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 61'inci maddesinde ise; "Komiser ve polisler umumi hükümlere göre senelik mezuniyetlerinden başka haftada 24 saat izin verilir. Çok mühim haller müstesna olmak üzere bu mezuniyet kesilemez." hükmüne yer verilmiştir. Anılan Kanun maddelerine dayanılarak İçişleri Bakanlığı tarafından Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar düzenlenmiştir. Bu Esaslar'ın 4'üncü maddesinde ".... Büro hizmetlerinde çalışma personelinin çalışma saatleri, herhangi bir olağanüstü durum olmadığı sürece Devlet

Dairelerinin tabi olduğu mesai gibidir. Olağanüstü veya hizmetin gerektirdiği durumlarda, bu mesainin gereken yeni şekli veya kuvvetlere destek amacıyla görevlendirme, yetkili amir tarafından yazılı veya sözlü emirle düzenlenebilir. ... " ifadelerine yer verilmiştir. Hafta iznine ilişkin olarak da Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar'ın 5'inci maddesinde "*.... Büro hizmetlerinde çalışanlara haftada bir günden az iki günden çok olmamak üzere hafta izni verilir. Olağanüstü durumlar hariç olmak üzere bu izin kesilemez. Bu şekilde kesilen izinler, mümkün olduğu takdirde aynı hafta içerisinde, aksi halde bir sonraki hafta içerisinde telafi edilir.*" düzenlemesi yer almaktadır.

28. ... Bürosunda görevli bulunan başvuranın, günün 24 saati devamlılık gösteren polislik mesleğini icra ettiği, sabah 8 akşam 5 gibi katı bir mesai sisteminin olmaması ve Birim amirleri tarafından sözlü olarak bile mesai sisteminin esnetilebilir olması göz önüne alındığında, Büroya görevlendirmesi yapıldıktan sonra 8 gün mesaiye kalmış olmasının mesleğin gereklerinden kaynaklandığı ve bu durumun ilgili mevzuat çerçevesinde idarenin takdir yetkisi kapsamında kaldığı değerlendirilmektedir.

29. Ayrıca başvuran 4 yaşında bir çocuğunun olduğunu ve bu durumun muhatap İdare tarafından göz önünde bulundurulmadığını belirtmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "*Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti*" başlıklı 101'inci maddesinin ilgili kısmında kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği düzenlenmiştir. Anılan mevzuatta yalnızca doğumdan sonra 2 yıl süre ile kadınlara gece nöbeti verilemeyeceği hüküm altına alınmış olup kadın personel için bu süre dışında anneliğe bağlı bir nöbet kısıtlaması getirilmediği anlaşılmaktadır. Nitekim başvuranın gece nöbeti ile ilgili bir mağduriyet iddiası olmadığı düşünüldüğünde, başvuranın 4 yaşında bir çocuğunun olmasının nöbet muafiyeti getirmediği ve başvuranın mesaiye kalmasının işyerinde yıldırma eylemleri olarak değerlendirilemeyeceği kanaatine varılmıştır.

30. Başvuran tarafından haftada 1 gün verilen hafta izinlerini kendi istediği günlerde kullanamadığı iddia edilmiş ve bu durumun işyerinde yıldırma amacı taşıdığı ifade edilmiştir. Polis memurlarına kullandırılan hafta izni konusunda ilgili mevzuat çerçevesinde İdareye açık bir takdir yetkisinin verildiği görülmektedir. Dolayısıyla başvuranın bu yöndeki iddialarının da işyerinde yıldırma eylemleri olarak değerlendirilemeyeceği, polislik mesleğinde hafta izni kullanımının ve mesai saatlerinin idarenin yönetim yetkisi kapsamında kaldığı değerlendirilmektedir. Başvuranın 03/12/2022 tarihinde sınav görevinde görevlendirilmesi nedeniyle 24 saatlik hafta iznini kullanamadığı iddiası açısından ise; muhatap görüşleri, mevzuat ve soruşturma dosyasında yer alan tanık ifadeleri dikkate alındığında söz konusu uygulamanın ... Bürosunda görevli tüm personele yönelik olduğu, bu uygulamanın cinsiyeti nedeniyle yalnızca başvurana yönelik yapılmadığı dolayısıyla işyerinde yıldırma kastı taşımadığı kanaatine varılmıştır.

31. Ayrıca Başvuran 6+1 gün çalışma sistemi nedeniyle de mağdur olduğunu iddia etmektedir.

Ancak anılan mevzuat hükümleri çerçevesinde çalışma sisteminin belirlenmesi konusunda da birim amirlerine yetki tanındığı ve konunun birim amirlerinin tasarrufuna bırakıldığı anlaşılmaktadır. Dosyaya sunulan belgelerden ve başvuranın ifadelerinden 6+1 gün çalışma sisteminin sürekli uygulanmadığı, başvuran birimde çalışmaya başladıktan sonra ilk hafta 4+1 gün, akabinde 20 gün kadar 5+1 gün çalışma sisteminin uygulandığı, birim amiri değişikliği sonrası ise 3+1 gün çalışma sistemine geçiş yapıldığı görülmektedir. Başvuran her ne kadar 6+1 gün çalışma sistemine geçiş yapılmasının kendisini yıldırmaya yönelik bir işlem olduğunu iddia etse de, söz konusu uygulamanın birimde çalışan tüm personele uygulandığı ve iddianın soyut beyanlardan ibaret kalarak somut delillere dayandırılmaması dolayısıyla 6+1 gün çalışma sisteminin de işyerinde yıldırma eylemi olarak değerlendirilemeyeceği kanaatine varılmıştır.

32. Başvuran kadın olması dolayısı ile fiziki yetersizliklerinin dikkate alınmayarak fiziki gücünün üzerinde görevlerin tarafına verildiğini, Anayasa'nın 50'nci maddesindeki *"Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."* hükmüne rağmen şahsına erkek personel ile aynı şekilde iş paylaşımı yapıldığını, çalıştığı ... Bürosunun görevinin sabıkalı, kaçmaya ve polise zarar vermeye meyilli aranan şahısların adliyeye ve akabinde cezaevine sevk işlemlerini yapmak olduğunu, kendisinin yakın dövüş bildiğini fakat kadın olmasının verdiği fiziki yetersizlikler nedeni ile erkek bir şüpheli ile mücadele etmesinin mümkün olmadığını, fiziki gücünün üzerinde bir iş olan erkek şahısların adliyeye/cezaevine sevk işlemlerinde görevlendirilmekte olduğunu ve işyerinde yıldırmaya maruz kaldığını iddia etmektedir.

33. Söz konusu iddialara karşılık muhatap İdare ise; Emniyet Teşkilatına polis olarak giriş işlemlerinin yazılı sınav, spor ve sözlü mülakat ile yapıldığını, polis olmak için yeterli fiziki şartlara sahip olmak gerektiğini ve gerekli şartları taşıyan kişilerin seçilerek bu yönde eğitim verildiğini, başvuranın ... Büroda görevli olduğu dönem içerisinde öncelikle kadın şahısların sevk için görevlendirildiğini, kadın şahısların sevk işlerinin erken bittiği ve sevk işlemlerinin yoğun olduğu dönemlerde kaçma şüphesi olmayan ifadesi alınacak erkek şahıslarla ilgili sevk işlemleri de yaptığını, bu işlemlerin adliyelerde kamuya açık alanlarda yapıldığını, başvuranın erkek şahıslarla yalnız kalmadığını, yine ceza infaz kurumuna götürdüğü erkek şahısları araç sürücüsü ile cezaevi kapısına kadar götürdüğünü, cezaevi kapısından şahsın teslimine kadar yanında jandarma veya ceza infaz kurumu memuru bulunduğunu, mevzuatta sadece kadın şahısların üst aramasının kadın görevliler tarafından yapılmasına yönelik bir düzenleme bulunduğunu ve kadın mahpusların sevk ve idaresinde herhangi bir ayrım yapılmadığını iddia etmektedir.

34. Başvuran kadın olmasından kaynaklı fiziki yetersizliği nedeniyle erkek personelle aynı işleri yapmasının cinsiyet temelinde ayrımcılık teşkil ettiğini ve bu durumun Anayasa hükmüne aykırı olduğunu iddia etmiştir. Anayasa'nın 50'nci maddesinin düzenlenme amacı belli iş kollarında kadınların ve çocukların çalışmasını engellemektir. Bu maddeye dayanılarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72'nci maddesi ile maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalışması yasaklanmıştır. Ancak polislik mesleği açısından kadınlar için böyle bir kısıtlama bulunmamaktadır.

35. Kadın polis memurları Polis Meslek Eğitim Merkezleri (POMEM) ve Polis Meslek Yüksekokulları gibi eğitim kurumları tarafından belirlenen kriterler doğrultusunda mesleğe kabul edilmektedir. Polis Meslek Eğitim Merkezleri Giriş Yönetmeliği'nin "Sınav aşamaları" başlıklı 12'nci maddesine göre; "POMEM'e giriş sınavları, fiziki yeterlilik sınavı ve mülakat sınavı şeklinde yapılır." Anılan Yönetmelik'in "Fiziki yeterlilik sınavı" başlıklı 14'üncü maddesine göre; "(1) Ön sağlık kontrolü komisyonu tarafından "Polis Meslek Eğitim Merkezi Öğrenci Adayı Olur" kararı verilenler, fiziki yeterlilik sınavına alınırlar. (2) Fiziki yeterlilik sınav komisyonu aday değerlendirme ve seçmesini, adayın mevcut durumunu bizzat görerek aşağıda öngörülen esaslara göre yapar: a) Fiziki yeterlilik sınavı; adayın bedeni kabiliyeti ve fiziki yapısı değerlendirilmek üzere uygulamalı olarak yapılır. Erkek ve kadın adayların sınavları farklı kriterlere göre değerlendirilir. Kriterler Başkanlıkça belirlenir ve uygulanır. b) Başarılı olmak için yüz tam puan üzerinden en az altmış puan almak zorunludur. Fiziki yeterlilik sınavı sonuçları Başkanlıkça belirlenen yer ve zamanda ilan edilir. (3) Fiziki yeterlilik sınavına ilişkin bu Yönetmelikte yer almayan diğer düzenlemeler sınavdan önce Başkanlık tarafından hazırlanan talimatla belirlenir."

36. Başvuranın 5 yıllık bir polis memuru olduğu dikkate alındığında başvuranın mesleğe giriş için gerekli koşulları sağladığı ve fiziki yeterlilik sınavını geçerek mesleğe kabul edildiği anlaşılmaktadır. Verilen sevk görevlerinin mesleğin gerekliliği ile örtüştüğü ve başvuranın fiziki yeterlilik sınavını geçerek mesleğe başladığı düşünüldüğünde, başvuranın kadın olması dolayısı ile fiziki yetersizliklerinin dikkate alınmadığı, kendisinin verilen işler nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarının yerinde olmadığı değerlendirilmiştir.

37. İşyerinde yıldırmanın meydana gelebilmesi için eylemlerin iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmesi gerekmekte ve tek bir eylem ile işyerinde yıldırma oluşmayacak ise de ayrımcılık yasağının ihlali açısından tek bir eylemin varlığı yeterli olmaktadır. Bu çerçevede başvurana yönelik eylemler sistematik ve belirli süre tekrarlanan eylemler olmadığı ve yıldırma kastı taşımadığı için işyerinde yıldırma teşkil etmese de, başvurana yönelik muamelenin cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere göre herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma; ayrımcılığın her türüne, şiddet ve taciz uygulamalarına karşı korunma hakkına sahiptir. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) 2'nci maddesi: "Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir." hükmünü haizdir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesine göre ise "Bu Sözleşme 'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır."

38. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) bu açıdan “makul şüphe bırakmayacak” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkemeye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir (AİHM, Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan [BD], B. No: 43577/98, 6/7/2005, para. 147). Anayasa Mahkemesine göre ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuru kişinin kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir amaç olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir (AYM, Devrim Evin, B. No: 2013/2069, 20/2/2014, para. 34).

39. İspat yüküyle ilgili olarak 6701 sayılı Kanunu'nun 21'inci maddesinde de “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*” hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddianın gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Ancak başvuran, hakkında yapılan görevlendirmeler ve çalışma koşulları nedeniyle cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradığı iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmamıştır. Nitekim muhatap tarafından yapılan uygulamaların mevzuat kapsamında ve işin mahiyetinden kaynaklı olduğu değerlendirilmektedir.

40. Başvuranın başörtülü mütedeyyin bir insan olduğu, mesleğe başladığı günden bu yana sistematik olmamakla beraber kimi amirlerinin başörtülü polisler karşısında ayrımcı davranışları ile karşılaştığı, dini inancı gereği kendisine namahrem olan herhangi bir erkeğe fiziki temas ve müdahalede bulunamayacağı, erkek şüpheli şahıslara fiziki müdahale etmesi gereken böyle bir görevde istihdam edilmesinin din ve inanç hürriyetine aykırılık teşkil ettiği, çalıştığı büroda iş durumu gereği namaz kılma imkânının genelde bulunmadığı, erkek yoğunluklu iş ortamında bulunmaktan rahatsızlık duyduğu iddialarının da din ve inanç temelinde işyerinde yıldırma ve ayrımcılık bağlamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

41. Din ve vicdan özgürlüğü demokratik toplumun vazgeçilmez unsurları arasında yer alan ve gerek uluslararası belgeler gerekse Anayasa ile koruma altına alınan temel bir haktır. Din ve vicdan özgürlüğüne ilişkin olarak İHEB'in 18'inci maddesi şöyledir: “*Her şahsın, fikir, vicdan ve din özgürlüğü hakkı vardır. Bu hak din ve kanaat değiştirme özgürlüğünü, dinini veya kanaatini tek başına veya topluca, açık veya özel surette, öğretim, tatbikat, ibadet ve ayinlerle izhar etme özgürlüğünü içerir.*” Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme'nin (MSHS) 18'inci maddesine göre: “*Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahip olacaktır. Bu hak, herkesin istediği dine ya da inanca sahip olması ya da bunları benimsemesi özgürlüğünü ve*

herkesin aleni veya özel olarak bireysel ya da başkaları ile birlikte toplu olarak, kendi din ya da inancını ibadet, icra, bunun icaplarını yerine getirme ya da öğretme bakımından ortaya koyma özgürlüğünü de içerir. Hiç kimse, kendi seçtiği bir din ya da inanca sahip olma ya da bunu benimseme özgürlüğünü zedeleyecek bir baskıya maruz bırakılamaz. Bir kimsenin kendi dinini veya inançlarını ortaya koyma özgürlüğüne ancak yasalarla belirlenen ve kamu güvenliğini, düzenini, sağlığını, ahlakını ya da başkalarının temel hak ve özgürlüklerini korumak için gerekli kısıtlamalar getirilebilir.” BM Genel Kurulunun 25/11/1981 tarihli ve 36/55 sayılı Kararı’yla ilan edilen Din ve İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesi Bildirisi’nin 4’üncü maddesinde ise: “Bütün devletler, kişisel, ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel yaşamın her alanında insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınması, kullanılması ve bunlardan yararlanılması sırasında din ve inanca dayanan ayrımcılığı önlemek ve tasfiye etmek için etkili tedbirler alır” denilmiştir.

42. Din ve vicdan özgürlüğü AİHS’nin 9’uncu maddesi ile de koruma altına alınmıştır. Söz konusu madde şöyledir: “Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahiptir; bu hak, din veya inanç değiştirme özgürlüğü ile tek başına veya topluca, kamuya açık veya kapalı ibadet, öğretim, uygulama ve ayin yapmak suretiyle dinini veya inancını açıklama özgürlüğünü de içerir. Din veya inancını açıklama özgürlüğü, sadece yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli sınırlamalara tabi tutulabilir.”

43. AİHM de din ve vicdan özgürlüğünü, kamu düzeninin temel unsuru olan demokrasinin en önemli ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir. Din ve vicdan özgürlüğünün içsel (*forum internum*) ve dışsal (*forum externum*) iki boyutu bulunmakta olup içsel boyutu; düşünce, vicdan ve dini inanç özgürlüğüne sahip olmayı, din veya inanç değiştirme özgürlüğünü ve inanmamayı da kapsamaktadır. Dışsal boyutu ise kişinin dinini, inancını ve düşüncesini dışa vurmasını, aleni veya özel olarak bireysel ya da başkaları ile birlikte toplu olarak, kendi din ya da inancını ibadet, icra, bunun icaplarını yerine getirme ya da öğretme bakımından ortaya koyma özgürlüğünü ifade etmektedir. Bu açıdan din özgürlüğü esas olarak bireyin vicdanı ile ilgili bir husus olmakla birlikte aynı zamanda, diğer hususların yanı sıra “dinini açıklama” özgürlüğünü de içerir. Sözcükler ve hareketler ile açığa vurma, dini inançların varlığı ile bağlantılı bir olgudur (AİHM, *Kokkinakis/Yunanistan*, B. No: 14307/88, 25/5/1993, para. 31.)

44. Başvuran 5 senedir polis memuru olarak görev yaptığını, mesleğe başladığı günden bu yana sistematik olmamakla beraber kimi amirlerin başörtülü polislerle karşı ayrımcı davranışları ile karşılaştığını, mesleğin daha ilk günlerinde 2018 sonbaharında Taksim’de görev yaptığı esnada ilçe emniyet müdürünün kendisine “Allah emrediyor başını örtüyorsun, devlet emrediyor neden kep takmıyorsun” diyerek incitici sözler söylediğini iddia etmektedir. İdarenin bu iddiaya yönelik bir savunması olmamıştır. Başvuran tarafından hadisenin vuku bulduğu tarih olarak 2018 sonbaharı gibi belirsiz bir tarihin ileri sürülmesi, rencide edici sözleri söyleyen amirin kimliğinin belirtilmemesi, bu kişinin kimliğinin saptanmasının dosyaya sunulan bilgi ve belgelerden mümkün olmaması, iki kişi arasında geçtiği

iddia edilen konuşmanın bir tanığının da bulunmaması dikkate alındığında, başvuranın bu iddiaların soyut beyanlarından ibaret kaldığı ve iddialarını destekleyen herhangi somut bir bilgi ya da belge sunamadığı değerlendirilmektedir.

45. Başvuran; Büro Amiri olan Komiser N.İ.'nin eşinin de başörtülü olduğunu, buna rağmen şu an çalıştığı ... Bürosuna görevlendirilmesinin nedeninin dini inancına ters çalışma ortamında bulundurulmak olduğunu, dini inancı gereği kendisine namahrem olan herhangi bir erkeğe fiziki temas ve müdahalede bulunamayacağını, görev tanımı gereği bu şahıslara fiziki müdahalede bulunması gereken durumlar olduğunu, erkek bir şüpheliye tabanca, gaz ve jop haricinde eliyle fiziki müdahalede bulunmayı kesinlikle kabul etmediğini ve bu mesele çözüme kavuşmadığı takdirde mesleği bırakmak zorunda kalacağını, erkek şüpheli şahıslara fiziki müdahale etmesi gereken böyle bir görevde istihdam edilmesinin din ve inanç hürriyetine aykırılık teşkil ettiğini, müteaddiyin bir insan olduğu için mahremiyet ihtiyacının fazla olduğunu, meslektaşlarını kardeşi olarak görse dahi erkek yoğunluklu iş ortamında bulunmaktan rahatsızlık duyduğunu ve bu birimde çalıştırılmasının şahsına karşı din ve inanç temelli ayrımcılık olduğunu iddia etmektedir.

46. Söz konusu iddialara karşılık muhatap İdare ise mevzuatta sadece kadın şahısların üst aramasının kadın görevliler tarafından yapılmasına yönelik bir düzenleme bulunduğunu, kadın ve erkek mahpusların sevk ve idaresinde herhangi bir ayırım yapılmadığını, verilen işlerin mevzuata uygun olduğunu ve polislerin görev tanımı içerisinde yer alan görevler olduğunu belirtmiştir. 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu'nun 1'inci maddesinde; *"Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder. Yardım istiyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve ilgili mevzuatın kendisine verdiği vazifeleri yapar."* Kanun'un 2'nci maddesine göre; *"Polisin genel emniyetle ilgili görevleri iki kısımdır. A) Kanunlara, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine, yönetmeliklere, Hükümet emirlerine ve kamu düzenine uygun olmayan hareketlerin işlenmesinden önce bu kanun hükümleri dairesinde önünü almak, B) İşlenmiş olan bir suç hakkında Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı görevleri yapmak, ..."* hususlarına yer verilmiştir.

47. Başvuranın 2559 sayılı Kanun'da yer alan görevlerden sorumlu olduğu nazara alındığında, başvuranın bu Kanun kapsamında kendisine verilen görevleri yapmaktan imtina edemeyeceği anlaşılmaktadır. Keza anılan Kanun'un ek 4'üncü maddesinde; *" Polis, görevli bulunduğu mülki sınırlar içinde, hizmet branşı, yeri ve zamanına bakılmaksızın, bir suçla karşılaştığında suça el koymak, önlemek, sanık ve suç delillerini tespit, muhafaza ve yetkili zabıtaya teslim etmekle görevli ve yetkilidir."* şeklinde düzenlemiştir. Dolayısıyla polislik mesleğini seçmiş olan başvuranın mevcut biriminde verilen görevler dışında da, hangi birimde çalıştığı fark etmeksizin hayatın içerisinde karşılaştığı adli olaylarda şüphelilere müdahale etmesinin ve suçüstü halinde şüphelilere cinsiyet ayırt etmeksizin yakalama yapmasının de bir zorunluluk olduğu anlaşılmaktadır. Açıklanan gerekçelerle başvurana verilen sevk işlemlerinin işyerinde yıldırma eylemleri oluşturmayacağı kanaatine varılmıştır.

48. Başvuran erkek polislerin yoğun çalıştığı bir birimde çalışıyor olmasının da dini hassasiyetlerine uygun olmadığını ve ayrımcılık teşkil ettiğini iddia etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun verilerine göre 2022 yılında Türkiye’de toplam 290.232 polis memuru bulunmaktadır. Kadın polis memuru sayısı ise 25.720’tir. (Bakınız: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=Z1/Wrd4OKBTh0Mpxy9VvOSjCjk0AkJZcNIWPZXvZbrQRc482RT9i6t926xokQ2AX>). Başvuranın toplam çalışan sayısının yaklaşık yüzde 85’ine tekabül eden erkek sayısının fazla olduğu bir mesleği kendi iradesi ile tercih ettiği nazara alındığında başvuranın iddialarının kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla başvuranın erkeklerin yoğunlukta olduğu bir birimde çalışmayı din ve inancına yönelik ayrımcılık olarak değerlendirmesinin mesleğin gerekliliklerine ve çalışma ortamına uygun düşmediği kanaati hasıl olmuştur. Açıklanan bu gerekçelerle başvuranın bu yöndeki iddialarının da işyerinde yıldırma olarak değerlendirilemeyeceği kanaatine varılmıştır.

49. Başvuran çalıştığı birimin iş durumu nedeniyle bazı günler ibadetlerini yerine getireme konusunda zorluklar ile karşılaştığını, muhafazası altında bulunan şüphelileri terk edip namaza gidemediğini, diğer meslektaşlarından yardım istediğini ancak onların da bazen yardımcı olduklarını, bazen de iş yoğunluğu nedeni ile yardım edemediklerini iddia etmektedir. Muhatap ise Şube Müdürlüğü Hizmet Binasında erkekler için mescit, kadınlar için ayrı dinlenme ve namaz kılma yeri bulunduğunu, görevli personelin namaz kılmak istediği zaman namazını kılabilmediğini, namazını kılan personele yönelik herhangi bir baskının söz konusu olmadığını, işlerin yoğun olduğu adliyelerde ve sevk esnasında yollarda personelin şüpheli şahısları bırakıp namaz kılma imkânı olmadığını ve bu durumun işin mahiyeti nedeniyle zaruret teşkil ettiğini ifade etmektedir.

50. Başvuran din ve inanç temelinde işyerinde yıldırmaya maruz kaldığını iddia etmektedir. Başvuranın yaptığı meslek ve dönem dönem iş yoğunluğu nedeniyle namaz ibadetini yerine getirmekte zorlandığı anlaşılmaktadır. İdarenin personelin namaz ibadetini yerine getirebilmesi için mescitler açtığı, namaz kılan kişilere herhangi bir baskı yapmadığı ve ibadeti engelleyici herhangi bir ek uygulamalar getirmediği görülmektedir. 6701 sayılı Kanun’a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurları taşıması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşınmalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır. Her ne kadar başvuranın namaz ibadetini yerine getirmekte zorlandığı anlaşılmaktaysa da, idarenin personelin ibadet ihtiyacı için mescit açtığı göz önüne alındığında, bu zorlanmanın İdarenin kasıtlı eylemlerinden kaynaklanmadığı, yapılan işin mahiyetinden ve zaman zaman işlerin uzamasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Nitekim muhatap, başvuran tarafından iddia edilen söz konusu durumun mesleğin mahiyetinden kaynaklanan zorunluluklar nedeniyle meydana geldiğini ifade etmektedir. Konuya ilişkin olarak başvuran sevk işlemleri olmadığı zaman, sevk işlemleri olsa bile sevkini gerçekleştirdiği şahsı başka bir polis memurunun gözetimine bırakarak namaz kılmaya gidebildiğini ifade etmektedir. Başvuranın bu ifadesi dikkate alındığında söz konusu uygulamanın süreklilik arz etmediği de açıktır. Nitekim başvuran da durumun süreklilik arz etmediğini ikrar etmektedir. Muhatapın kişinin ibadetini engelleme noktasında kasıtlı eylemleri bulunmadığı, mesleğin ve sevk görevinin önemi düşünüldüğünde

muhatap savunmasının makul olduğu, dolayısıyla bu iddianın da din ve inanç temelinde işyerinde yıldırma olarak değerlendirilemeyeceği kanaatine varılmıştır.

51. İşyerinde yıldırmanın meydana gelebilmesi için eylemlerin iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmesi gerekmektedir ve muhatap tarafından gerçekleştirilen tek bir eylem işyerinde yıldırma olarak değerlendirilemeyecektir. Ancak ayrımcılık yasağının ihlali açısından tek bir eylemin varlığı yeterli olmaktadır. Bu çerçevede başvurana yönelik eylemler sistematik ve belirli süre tekrarlanan eylemler olmadığı ve yıldırma kastı taşımadığı için işyerinde yıldırma teşkil etmese de, başvurana yönelik muamelenin din ve inanç temelinde ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği yönünden de değerlendirilmesi gerekmektedir. Başvuran çalıştığı birimin iş durumu nedeniyle ibadetlerini yerine getirme konusunda zorluklar ile karşılaştığını, muhafazası altında bulunan şüphelileri terk edip namaza gidemediğini iddia etmektedir.

52. AİHM kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunulması olarak tanımlanmıştır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48; AİHM, Okpysz/Almanya, B. No: 59140/00, 25/10/2005, para. 33). Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini değerlendirmek için öncelikle ayrımcılığa neden olduğu iddia edilen işlemin ya da eylemin amacı ile sonucu arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir. AİHM kararlarına göre, muameledeki farklılık, objektif ve makul bir gerekçeyle sahip değilse ya da meşru bir amaç izlenmemişse ayrımcılık söz konusudur (AİHM, Abdulaziz, Cabales ve Balkandali/Birleşik Krallık, B. No. 9214/80..., 28/5/1985, para. 72).

53. AYM kararlarında da; nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılamayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılilik ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir (AYM, Nuriye Arpa, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58). Bu nedenle hukuksal durumları aynı olanlara yönelik farklı muamelenin objektif ve makul bir sebebe dayandığı, farklı muamelenin öngörülen meşru amaç ile orantılı olduğu, diğer bir ifadeyle farklı muameleye tabi tutulan kişiye aşırı ve olağanın ötesinde bir külfet yüklenmediği hâllerde eşitlik ilkesi ihlal edilmeyecektir (AYM, Burcu Reis, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 50).

54. Herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. İçsel boyutu ile din ve vicdan özgürlüğü mutlak ve sınırlandırılmaz. Ancak bu özgürlüğün dışsal boyutu yani bireyin seçtiği dinini veya inançlarını ortaya koyma özgürlüğü mutlak olmayıp, sınırlandırılabilir. AİHS'nin 9'uncu maddesine göre de din veya inancını açıklama özgürlüğü, sadece yasayla sınırlanabilmekte ve bu sınırlamanın demokratik bir toplumda kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olması aranmaktadır. AİHM, Eweida ve Diğerleri v. Birleşik Krallık kararında şu ifadelerle yer vermiştir: *“Din özgürlüğü, asıl olarak bireyin düşünce ve vicdanıyla ilgili bir meseledir. Sözleşme'nin 9. maddesinin ilk paragrafında belirtilen bu yön, yani herhangi bir dini inanca sahip olma ve dinini ya da inancını değiştirme, kesindir ve*

koşulsuzdur. Din özgürlüğü ayrıca, kişinin bireysel ve gizli olarak inancını açıklama ve de diğerleriyle birlikte ve halkın önünde ibadet etme özgürlüğünü de içerir. Dini inancın açığa vurulması, ibadet, öğretim, uygulama ve uyma şeklini alabilir. Bir kişinin dini inancını açığa vurmasının diğerleri üzerinde etkisi olacağından, Sözleşme’yi kaleme alanlar din özgürlüğünün bu yönünü 9/2 maddede belirtilen şekilde sınırlandırmışlardır. Bu ikinci paragraf, bir kişinin dinini veya inancını açığa vurma özgürlüğü üzerine konulan bir kısıtlamanın yasayla öngörülmüş ve orada belirtilen meşru amaçlardan bir veya birkaçının gerçekleştirilmesi bakımından demokratik bir toplumda gerekli olmasını şart koşmaktadır .” (AİHM, Eweida ve Diğerleri/ Birleşik Krallık, B. No: 48420/10 (...), 15/1/2013, para. 80).

55. AİHS’nin 9’uncu maddesi ile sağlanan koruma istihdam alanı söz konusu olduğunda AİHM tarafından bir derece sınırlandırılmıştır. AİHM, çalışanın belirli bir zamanda ve belirli bir şekilde ibadet etmesine izin verme gibi dini yükümlülüklerle icabet edilmesini organize ederek inancın ifade edilmesini kolaylaştırma hususunda işverenin herhangi bir girişimde bulunma pozitif yükümlülüğü altında olduğunu kabul etme açısından isteksiz olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanlar, çalışma saatlerini düzenleyen kurallara uymak zorundadırlar. Bu yaklaşımın dayanağı istihdamın isteğe bağlı olmasıdır. Prensipten ayrılan bir çalışan zorunlu olduğunu düşündüğü her türlü dini ibadete katılabilir. Bu husus kamusal alandaki istihdamı da içine almaktadır. Keza AİHM bir silahlı kuvvetler mensubunun askeri yaşamının zorunlulukları nedeniyle dini inançlarını ifade edebilmesine getirilen sınırlamaları gönüllü olarak kabul etmiş olduğunu belirtmiştir. (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü Hakkının Korunması El kitabı, Avrupa Konseyi, Strazburg, 2012, s. 31-32).

56. Başvuran çalıştığı büroda iş durumu gereği bazen ibadetlerini yerine getirme noktasında zorluklar ile karşılaştığını, muhafazası altında bulunan şüphelileri terk edip namaza gidemediğini, diğer meslektaşlarından yardım istediğini ancak onların da bazen yardımcı olduklarını, bazen de iş yoğunluğu nedeni ile yardım edemediklerini iddia etmektedir. Buna karşılık muhatap; işlerin yoğun olduğu adliyelerde ve sevk esnasında yollarda personelin şüpheli şahısları bırakıp namaz kılma imkânının işin doğası gereği olmadığını ve bu konuda zaruretin olduğunu belirtmektedir. Başvuranın bazı günlerde işlerin durumuna göre namaz ibadetini yerine getirmesinde zorluk yaşayabileceği muhatap tarafından da kabul edilmektedir. Ancak muhatap tarafından başvurana verilen görevlerin kişiyi ibadetinden alıkoyma maksatlı olmadığı, işin doğası gereği güvenlik açısından zaruret teşkil ettiği anlaşılmaktadır. Nitekim muhatap tarafından başvurana verilen sevk görevlerinin polislik mesleğinin görev tanımı içinde kaldığı da açıktır.

57. Ayrıca muhatap tarafından çalışanların ibadetlerini yerine getirebilmeleri için Şube Müdürlüğü Hizmet Binasında erkekler için mescit, kadınlar için ayrı dinlenme ve namaz kılma yeri yapıldığı ifade edilmiştir. Adliye ve cezaevlerine mahpusların sevkı sırasında yollarda geçen sürede veya adliyede beklerken mahpusun yalnız bırakılmaması bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim polislik hizmetinin gerekleri dikkate alındığında kamu hizmetinin sağlıklı ve kesintisiz bir şekilde yerine getirilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasının güvenliğin sağlanması açısından önem taşıdığı

değerlendirilmektedir. Dolayısıyla muhatap tarafından başvurana verilen sevk görevleri sırasında başvuranın mahpusu yalnız bırakmamasının zorunluluk olduğu ve başvurana verilen sevk görevleri nedeniyle başvuranın kimi zaman ibadetini yerine getirmekte zorlanmasının süreklilik kazanmadığı görülmektedir. Bu çerçevede İdarenin kamu hizmetinin sağlıklı ve kesintisiz bir şekilde yerine getirilmesi sorumluluğu ve görevi kapsamında davranmaya çalıştığı değerlendirilmektedir. Nitekim başvuranın şüphelilerin sevk işlemlerini yaptığı zamanlar dışında namaz ibadetini yerine getirebildiği, muhatap İdarenin bunun için dinlenme ve namaz kılma yerleri sağladığı, sevk zamanlarında ise başvuranın muhafazası altında bulunan şüphelileri terk edip namaza gitme imkânı olmasa da diğer meslektaşlarının başvurana bazen yardım ettiği anlaşılmaktadır. Netice itibariyle mesleğin gereği olan görevlerin başvurana verildiği, sevk görevinde mahpusun yalnız kalmaması gibi bir zorunluluk olduğu dikkate alındığında din ve inanç temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

58. Tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde yukarıda açıklanan gerekçeler doğrultusunda; hakkında yapılan görevlendirmeler ve çalışma koşulları nedeniyle başvuranın cinsiyet, din ve inanç temelinde ayrımcılığa ve işyerinde yıldırmaya uğramadığı ve ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

11/2/2025 tarihinde İsmail AYAZ ve Saffet BALIN'ın karşı oyları ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Ek: 2025/81 T.Y. Kurul Kararı İsmail AYAZ ve Saffet BALIN Karşı Oyu (1 Sayfa)

26.03.2025

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : T.Y.
Karar Numarası : 2025/81

Somut olayda başvuru kadın polis memurunun mesai saatleri süresinde erkek şüphelileri tuvalete götürmek durumunda kaldığı; dahası bu uygulamaya bir alternatif sunulmayarak kişinin hem mahremiyet talebine hem de inancına aykırı olan bir duruma icbar edildiği görülmektedir.

İlave olarak; başvuru kadının kreş çağındaki çocuğunun da özel durumu gözetilmeden birçok kez geç saatlere kadar mesaiye kalmaya zorlandığı, mesaiden geç çıktığı durumlarda ise çocuğunu kreşten alamadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıda zikredilen uygulamalar din ve inanç hürriyeti, aile hayatına saygı hakkı ve ayrımcılık yasağı gibi birçok hakkın gereklilikleri ile uyumlu olmadığından aynı amaca matuf olan uygulamaların bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerinde yıldırma olarak kabulü gerekir.

Açıklanan gerekçelerle sayın çoğunluğun görüşüne iştirak edilememiştir.

e-imzalıdır

İsmailAYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :