

18.06.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/2377
Toplantı Tarihi/Sayısı : 06.05.2025/243
Karar Numarası : 2025/288
Başvuran : A.D.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın cinsiyeti nedeniyle iş yerinde yıldırıma uğradığı, adli ve idari mekanizmalara başvurusu sonrası mağdurlaştırmaya maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu (TRT) ... Müdürlüğünde görev yaptığını, memuriyet hayatı boyunca kendisine verilen sorumlulukları layıkıyla yerine getirdiğini, aynı birimde görev yaptığı C.K.'nin iki defa odasını bastığını, bu durumu şikayet ettiğini, müfettişlerin soruşturmasıyla disiplin cezası almayı hazmedemeyen C.K.'nin kendisine ceza verilmesi amacı ile hakkında gerçek dışı, çirkin iftiraların yer aldığı iki ayrı dilekçe yazdığını,

b. Hakkında verilen dilekçeler nedeniyle iş performansının, huzur, sükûn ve çalışma düzeninin bozulduğunu, söz konusu dilekçelerde kendisine atılan iftiraların gerekirse Teftiş Kurulu Başkanlığı nezdinde araştırılması yönünde talebini yazılı olarak verdiğini, 28/03/2024 tarihli bu cevap dilekçesi sonrasında da amirleri tarafından büyük bir baskı yapıldığını, bu doğrultuda 16/4/2024 tarihli vekalet sonlandırma yazısı ile 13 yıldır sürdürmekte olduğu ... görevinin sonlandırıldığını, 17/4/2024 tarihinde ise tebliğ edilen görevlendirme yazısı ile biriminin değiştirildiğini, ceza olarak defalarca taciz şikayetinde bulunduğu ... Hizmetlerinden Sorumlu Müdür Yardımcısı M.K.'nin emrine görevlendirildiğini,

c. M.K.'nin tarafına yaptığı tacizlerin 24/4/2014 tarihinde başladığını, emri altına görevlendirildiği 17/4/2024 tarihine kadar bunun devam ettiğini, adı geçenin kendisini her gördüğü yerde laf attığını, türkü söylediğini, rahatsız edici eylemlerde bulunduğunu, üzerine yürüdüğünü, farklı tarihlerde gerçekleşen taciz ve tehdit eylemleri hakkında bağlı bulunduğu sendikaya ve kuruma vermiş olduğu dilekçelerin mevcut olduğunu ancak bu dilekçelere hiçbir cevap verilmediğini,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ç. 2016 yılında dönemin müdürünün "Gelsin senden özür dilesin konuyu kapatalım." dediğini, yaşadıklarının bir özür ile kapanmayacak boyutta olduğunu söylediğinde "Sana Müdür Yardımcımı yedirmem." cevabı ile karşılaştığını, uğradığı taciz eylemleri nedeniyle yaşadığı rahatsızlıkların gün geçtikçe arttığını, bu nedenle söz konusu taciz eylemlerini dönemin TRT Genel Müdür Yardımcısına ilettiğini, kendisinin ise "Kızım bu dilekçeleri bana WhatsApp' tan gönder." cevabını verdiğini, farklı makamlara şikayet dilekçeleri göndermesine rağmen bir sonuç alamadığını, kendisini taciz eden bir amirin emir ve talimatı altında çalışacak şekilde görevlendirilmesinin kabul edilebilir olmadığını iddia etmektedir.

3. Muhatap tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. C.K. ve başvuran arasında vuku bulan olaylar ile ilgili olarak kurum müfettişleri tarafından soruşturma başlatıldığı, soruşturma sonucunda C.K.'ye uyarı cezası verildiği, adı geçen hakkında gerekli disiplin cezası verildiğinden söz konusu iddialar hakkında başkaca herhangi bir işlem tesis edilmediği,

b. M.K.'nin başvuranı taciz ettiği iddialarına ilişkin ... Müdürlüğü tarafından Genel Müdürlük Makamından inceleme ve soruşturma talebinde bulunulduğu, teftiş sürecinin halen devam ettiği,

c. Başvuranın 31/10/2011 tarihli ve ... sayılı Olur ile TRT ... Müdürlüğü'nde boş bulunan "... ünvanlı kadroya vekâleten atanmasının uygun görüldüğü, hizmetteki gelişmeler, gereklilikler, birim ihtiyaçları vb. hususlar çerçevesinde 16/4/2024 tarihli ve ... sayılı Olur ile söz konusu vekâlet görevinin sonlandırıldığı, idareler idari işlem tesis ederken kendilerine tanınan takdir yetkilerini hukukten kabul edilebilir koşulların oluşumu halinde kullanmak serbestisine sahip olduğunu ve bu hususun yargısal içtihatlarla kabul edildiği,

ç. Kurumsal hizmet ihtiyaçları çerçevesinde tüm personelin çalışma yerinde zaman zaman değişiklik söz konusu olabildiği, çalışma/görev yeri belirleme işleminin Kurum Birimlerinin iç işleyiş işlemi olduğu, bu doğrultuda başvuranın TRT ... Müdürlüğüne bağlı ... biriminde ... olarak görev yapmakta iken hizmet gereği gerekçe gösterilerek ... birimine görevlendirildiği, söz konusu görev yeri değişikliği işleminin yargıya taşındığı ifade edilmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan cevap dilekçesinde başvuran özetle:

a. Muhatabın yazılı görüşünde M.K.'nin mobbing ve tacizleri, C.K.'nin yazdığı iki dilekçede yer alan iftiraları ve iddiaları hakkında bir cevap bulunmadığını, devamlı olarak sonuçlandırılan soruşturma dosyası üzerinden herhangi bir işlem yapılamayacağını ifade edildiğini,

b. M.K.'nin kendisine yönelik taciz eylemlerine ilişkin idare tarafından cevap verilmediğini ancak maruz kaldığı tacizi savcılığa taşımasının ardından idare tarafından soruşturma başlatılmasının talep edildiğini,

c. Birim değişikliği ve vekâleten sürdürdüğü ... görevinin sonlandırılması işlemlerinin kamu yararı gözetilmeksizin baskı ve cezalandırma amacıyla yapıldığını, nitekim özellikle birim değişikliği ile defalarca kez taciz iddiasında bulunduğu M.K.'nin emri altına görevlendirildiği göz önüne

alındığında cezalandırma kastının açık olduğunu ifade ederek iddialarını yinelemiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir ... Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz ... Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

6. Anayasa'nın “Hak arama hürriyeti” başlıklı 36'ncı maddesinin birinci şöyledir:

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

7. 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.”

8. 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 dayanarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ... f) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi ... i) Makul Düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirler” ... ifade eder.”

9. 6701 sayılı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” 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 hal, 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...”

10. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“(1) 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 f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık”

11. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesi şöyledir:

“(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür...”

12. Mezkûr Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. "

13. 6701 sayılı 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 etmek” ile 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 fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrası ise “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. Dosya kapsamında başvuranın, çeşitli sorunlar yaşaması üzerine verdiği dilekçeler ile muhataptan uygulamanın düzeltilmesini talep ettiği anlaşıldığından Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilgili tarafa başvuru şartının sağlandığı kanaatine varılmıştır. Öte yandan başvuru dilekçesinde başvuranın üç farklı iddiası bulunmaktadır. Bu nedenle her bir iddia özelinde başvuru şartlarını taşıyıp taşımadığı ayrıca değerlendirilmelidir.

16. Başvuranın ilk iddiası, C.K.'nin odasını basması, uygunsuz sözler söylemesi ve başvuran hakkında mesnetsiz iddialar içeren dilekçeler vererek mobbing yapmasına ilişkindir. 6701 sayılı Kanun'da *"işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler"* olarak ifade edilmiştir. Kanun'a göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun'da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

17. Başvuranın şikayet dilekçesi üzerine başlatılan ve hazırlanan 10/11/2021 tarihli ve ... sayılı Soruşturma Raporu'nda, başvuran ile C.K.'nin arasından yıllardan beri süregelen kavgınlıkların olduğu, bu nedenle soruşturmaya konu olan olayların yaşandığı, C.K.'nin başvurana mobbing uyguladığı iddiasının sübuta ermediği ifade edilmektedir. Ayrıca, soruşturma raporunda başvuranın cinsiyeti nedeniyle C.K. ile sorun yaşadığına dair bir ibarenin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

18. Başvuran 1/7/2021 tarihli dilekçesinde adı geçenle yaşadığı sorunun gerekçelerini şöyle açıklamıştır: *"C.K. her platformda, Şahsıma karşı kin ve nefret duyguları ile dolu olduğunu ve bu nefretinin sebebinin de, emekliye ayrılan M.Ö. ile ilişkilendirerek, M.Ö.'nün emekli olmasının tek sebebinin şahsım olduğunu, bahane ederek, benden intikam almak için uğraştığını, benim Kurum amir ve çalışma arkadaşlarım nezdindeki itibarımı zedelemek için var gücüyle sistematik mobbing yaptığını, daha da yapacağını, amirlerle olan samimi ilişkilerini de kullanarak sorumluluğuma verilen işlerin tümünü benden aldırıldığını ve şahsımın C.K.'nin bir projesi olduğunu ve bu şekilde M.Ö.'nün intikamını benden aldığını, Kurum ve Kurumdan emekli olan birçok kişiye pişkin bir şekilde ifade etmiştir."* Dilekçeden de anlaşıldığı üzere, C.K.'nin M.Ö.'nün emekli olmasına başvuranın neden olduğunu düşündüğü, bu nedenle intikam almak amacıyla mobbing yaptığı iddiası başvuran tarafından ifade edilmektedir. Bir diğer değişle başvuran yaşanan sorunların kişisel husumetten kaynaklandığını ifade etmektedir. Dolayısıyla başvuranın cinsiyeti sebebiyle iş yerinde yıldırma maruz kaldığına dair olguların ortaya koyulmadığı, bu nedenle iş yerinde yıldırma iddiasının inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

19. Başvuranın taciz edildiğine dair iddiaları bakımından ise bu iddialar hakkında ... Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından cinsel taciz ve tehdit suçları kapsamında soruşturma açıldığı, soruşturma neticesinde *"çoğu eylemin 2013-2014 yıllarına ait olduğu, cinsel taciz suçunun takibinin şikayete bağlı olduğu, şikayet süresinin 6 aylık süreye bağlandığı, müştekinin ifadesinde*

yaşandığını iddia ettiği 2013 ve 2014 yıllarına ait iddialar yönünden süresinde şikayette bulunmadığı, ayrıca şüphelinin, müştekiye yönelik cinsel taciz içeren eylemlerde ve tehdit içeren söylemlerde bulunduğu ilişkin müştekinin soyut iddiası dışında herhangi bir somut delil bulunmadığı” gerekçesiyle kovuşturmaya yer olmadığı kararının verildiği anlaşılmaktadır.

20. 6701 sayılı Kanunun “İdari yaptırımlar” başlıklı 25’inci maddesine göre ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde verilecek idari para cezasıyla ilgili belirleyici tarih Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 20 Nisan 2016 olarak kabul edilmelidir. Bu tarihten önce olan ve kişi, konu ve yer bakımından münhasıran 6701 sayılı Kanundaki ayrımcılık yasağının ihlali kapsamına giren olaylar hakkında inceleme yapıp Kurum tarafından idari para cezası uygulanmasında hukuka uyarlık bulunmayacaktır. Kural olarak 20 Nisan 2016 tarihinden önceki olaylar yüzünden ayrımcılık yasağı ihlali iddiası bulunan başvurular hakkında zaman bakımından yetkisizlik kararı verilmesi gerekmektedir. Zaman bakımından yetkisizlik söz konusu olduğunda ise, başvurunun diğer kriterler yönünden incelenmesine ve başvurunun esası hakkında bir inceleme yapılmasına gerek yoktur. [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TIHEK), B. No: 2019/2361-2496, K. No: 2020/12, 14/1/2020, para. 32-35.].

21. Yukarıda bahsedilen hususlar doğrultusunda M.K. tarafından gerçekleştirildiği iddia edilen eylemlerin ... Cumhuriyet Başsavcılığının tespit ettiği üzere 2013-2014 yıllarında gerçekleştiği, 20 Nisan 2016 tarihinden önceki olaylar yüzünden ayrımcılık yasağı ihlali iddiası bulunan başvuruların incelenemeyeceği, bu nedenle başvuranın taciz iddialarının kabul edilemez olduğu değerlendirilmektedir.

22. Başvuranın bir diğer iddiası ise 28/03/2024 tarihli dilekçesinin ardından biriminin değiştirilmesi ve vekâleten yürüttüğü ... görevinin sona erdirilmesine ilişkindir. Başvuranın bu iddiasının ise 6701 sayılı Kanun kapsamında yer alan mağdurlaştırma kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

23. 6701 sayılı Kanun’un 4’üncü maddesinin ikinci fıkrasında 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 muamelelerin ayrımcılık teşkil edeceği hüküm altına alınarak mağdurlaştırma, ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmektedir. Eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının tam anlamıyla etkili olabilmesi bakımından mağdurlaştırmanın yasaklanması son derece önemlidir. Ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak için mağdurlaştırmanın yasaklanması esasen şikâyet etme ya da bir işlem başlatma eylemini koruma amacı taşımaktadır.

24. Avrupa Birliğinin Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/AT sayılı Konsey Direktifinin “Mağdurlaştırma” başlıklı 10’uncu maddesinde “Üye Devletler, kişileri, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikâyet veya davaları neticesinde veya bunlara bir tepki olarak ortaya çıkabilecek herhangi bir olumsuz muamele veya sonuca karşı korumak için ulusal hukuk sistemlerine gerekli hükümleri getirirler.” düzenlemesi yer almaktadır.

25. Avrupa Birliği Hukuku ile birlikte gündeme gelen mağdurlaştırma kavramı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) nezdinde de karşılık bulmuştur. Mahkeme, Birleşik Krallık yasalarındaki

mağdurlaştırmaya ilişkin yer alan hükümlere değinerek mağdurlaştırmanın yasaklanmasını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde güvence altına alınan hakların bir eklentisi olarak kabul ettiğini göstermiştir (AİHM, *Fogarty v. Birleşik Krallık*, B.No:37112/97, 21/11/2001, para.15).

26. Somut olayda başvuran; 28/03/2024 tarihli dilekçesiyle TRT Genel Müdür Yardımcılığına görev yaptığı müdürlükteki sorunları ve maruz kaldığını iddia ettiği mobbing sürecini aktardığı, maruz kaldığını iddia ettiği iş yerinde yıldırma eylemlerinin Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından soruşturulmasını talep ettiği, dolayısıyla eşit muamele ilkesine uyulması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari bir süreç başlattığı anlaşılmaktadır.

27. Başvuranın bu dilekçeyi vermesinin ardından TRT Genel Müdürlüğünün 16/4/2024 tarihli ve ... sayılı Genel Müdürlük Olur'u ile başvuranın ile ... görevi sona erdirildiği, TRT ... Müdürlüğünün 16/4/2024 tarihli ve ... sayılı yazısı ile ... biriminde görevlendirildiği anlaşılmaktadır.

28. Muhatap, başvuranın mağdurlaştırma iddialarına cevaben; ... görevinin hizmetteki gelişmeler, gereklilikler, birim ihtiyaçları ve benzeri hususlar çerçevesinde sonlandırıldığını, birim değişikliğinin ise kurumsal hizmet ihtiyaçları çerçevesinde gerçekleştirildiğini belirtmiştir.

29. Anayasa Mahkemesine (AYM) göre ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuranın 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 gerekmektedir (AYM, *Devrim Evin*, B. No: 2013/2069, 20/2/2014, para. 34; AYM, *Burhanettin Öztürk*, B. No: 2019/36252, 21/9/2023, para. 47).

30. İspat yüküyle ilgili olarak, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 21'inci maddesinde “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*” hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir (TİHEK, B. No: 2019/2118, K. No: 2019/64, 19/11/2019, para. 32).

31. Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesine göre; “*Mobingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir.*” (Yargıtay 22. HD, 2014/36577 E. 2016/7923 K. 15/3/2016).

32. Anılan Yargıtay kararı ile 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi dikkate alındığında; başvuranın 28/03/2024 tarihli dilekçesinin akabinde 16/4/2024 tarihinde 13 yıldır sürdürdüğü ... görevinin sona erdirilmesi, aynı tarihte biriminin değiştirilmesi ve yeni görev

yerinin birçok kez hakkında taciz iddiasında bulunduğu M.K.'ye bağlı olması durumlarının başvuranın yaptığı şikayetler nedeniyle cezalandırıldığına dair kuvvetli bir kanı oluşturduğu değerlendirilmektedir. Bu aşamada artık muhatap tarafından yapılan birim değişikliği ve görev sonlandırılması işlemlerinin mağdurlaştırma amacıyla yapılmadığının ispatının muhatap tarafından yapılması gerekmektedir. Ancak muhatap idare yalnızca söz konusu işlemlerin kurumsal hizmet ihtiyaçları çerçevesinde gerçekleştiğini, bu işlemlerin gerçekleştirmesinde idarenin takdir hakkının olduğunu belirtmiş; kurumsal hizmet ihtiyaçlarının ne olduğu, başvuranın neden taciz iddiasında bulunduğu kişinin emri altında görevlendirdiği gibi hususları cevaplandırmamıştır.

33. Sonuç itibarıyla, ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesinin ihlal edildiğine ilişkin kuvvetli emarelerin veya karine oluşturan olguların varlığının başvuran tarafından ortaya konulduğu, bu aşamada muhatabın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerektiği ancak muhatabın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispatlayamadığı, başvuranın dilekçe hakkı ve hak arama hürriyeti kapsamındaki taleplerinin önlenmesi amacıyla olumsuz bir muameleyle karşılaştığı ve mağdurlaştırmaya maruz kaldığı, bu nedenle ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

34. İhlalin etki ve sonucunun ağırlığı ile muhatabın ekonomik durumu ve hukuki konumu göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhataba üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

B. Muhatap Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü hakkında 204.285,00 TL (İkiYüzDörtBinİkiYüzSeksenBeş TL) İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

C. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

6/5/2025 tarihinde İsmail AYAZ, Muhammet Ecevit CARTİ ve Saffet BALIN'ın karşı oyları ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan
(İzinli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi
Ünal SADE
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Ek: 2025/288 A.D. Kurul Kararı İsmail AYAZ, Muhammet Ecevit CARTİ ve Saffet BALIN Karşı
Oyu (2 Sayfa)

02.06.2025

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : A.D.
Karar Numarası : 2025/288

Ayrımcılık yasağı ve eşit muamele konuları ile ilgili temel yasal çerçeve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile düzenlenmektedir. Anılan Kanun’da ayrımcılık yasağının ihlali idari yaptırım gerektiren bir kabahat olarak düzenlenmiş olup korunan hukuki menfaatler, ayrımcılık temelleri, ayrımcılık türleri, kapsamı ve istisnaları da detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Kanun’un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesinin birinci fıkrasında ayrımcılık yasağının konusu “hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma” olarak düzenlenirken; ikinci fıkrasında yer alan “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.” ifadesiyle ayrımcılık temelleri sayma suretiyle belirlenmiştir. Böylece hak ve hürriyetlerden yararlanılmasını sayılan temellere dayalı bir davranış ve uygulama ile hukuka aykırı şekilde engellenmenin ayrımcılık oluşturacağı hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda söz konusu temeller haricinde ileri sürülen ayrımcılık iddialarının 6701 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olmayacaktır. Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine atfedilen önem “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddede ayrımcılık türleri tanımlanırken yer verilen “... bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle ...” veya “... bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak ...” ifadelerinde de görülmektedir.

Kurulumuz tarafından somut olayda; cinsiyeti sebebiyle iş yerinde yıldırma maruz kaldığı iddiaları kapsamında başvuranın bu muamelenin cinsiyetinden kaynaklandığına dair olguları yeterince ortaya koyamadığı ve söz konusu iddiaların kabul edilmez olduğu kanaatine varılırken; adli ve idari mekanizmalara başvurusu sonrasında baskıya uğradığı iddialarının ise mağdurlaştırma kapsamında ele alınmasının uygun olduğu ve bu kapsamda ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verilmiştir.

Kişilerin ayrımcılığa karşı hak aramaları sebebiyle maruz kaldıkları ve literatürde mağdurlaştırma olarak tabir edilen muameleler, 6701 sayılı Kanun’da ayrımcılık türlerinden biri olarak sayılmıştır. Ancak Kanun’da mağdurlaştırma hem kavram olarak kullanılmamakta hem de sayılan diğer ayrımcılık türlerinden farklı olarak Tanımlar başlıklı 2 nci maddede yer almamaktadır. Bunun yerine Kanun’un “Ayrımcılık Türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin ikinci fıkrasında “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.” denilerek mağdurlaştırmanın tanımına karşılık gelecek ifade açık şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu tanımda, yine diğer ayrımcılık türlerinden farklı olarak “... bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak ...” ifadesi yer almıyor olsa bile Kanun’un lafzi ve amaçsal yorumları birlikte değerlendirildiğinde mağdurlaştırmanın da en azından anılan Kanun’da yer alan temellerden birine dayalı olarak gerçekleştirilen bir ayrımcı muamelenin önlenmesi amacıyla başlatılan hak arama süreci sonrasında gündeme gelebileceği kriteri aranmalıdır. Aksi halde Kanun’un özüne ve lafzına aykırı bir şekilde ayrımcılık yasağının kapsamının genişletildiği düşünülmektedir.

Başvuranın adli ve idari mekanizmalara başvurusu sonrasında mağdurlaştırıldığı iddiasının 6701 sayılı Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerinden herhangi biri ile ilişkilendirilememesi sebebiyle bu Kanun çerçevesindeki ayrımcılık yasağı bağlamında incelenemeyeceği değerlendirmesiyle çoğunluk görüşüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

katılmıyoruz.

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No: