

09.09.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/226  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 9.8.2022/182  
Karar Numarası : 2022/498  
Başvuran : S.Ü  
Başvuran Vekili : --  
Adres : ---  
Muhatap Kurum/Kişi : Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü  
Muhatap Adres : --

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, sürekli işçi kadrosunda çalışan başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle;

a. Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğünde sürekli işçi kadrosunda engelli büro memuru olduğunu, 05.01.2022-18.02.2022 tarihleri arasında ... Biriminde görev yaptığını, bu birimde tarafına masa-sandalye-bilgisayar verilmediğini, İl Milli Eğitim Müdürü A.T' nin tarafına hukuksuz uygulamalar yaptığını, bu hukuksuz uygulamalar nedeniyle Valiliğe ve Savcılığa şikayette bulunduğunu,

b. 17.02.2022 tarihinde işyerinde müdür tarafından mağdur edilen başka bir personeli sakınleştirmeye çalıştığını, fakat olayların büyüdüğünü ve emniyete gittiklerini burada hakkında eleştiri, hakaret hiçbir gayri hukuki söylem ve eylemde bulunmamasına rağmen A.T' nin kendisini gözaltına aldırtmaya çalıştığını, kendisine yapılan birçok kötü muamele ile mağdur olduğunu,

c. 18.02.2022 tarihinde Talas İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne görevlendirildiğini akabinde İstanbul İli Pendik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne tayin istediğini ve 14.03.2022 tarihinde Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ilişkisini kestiğini ve Pendik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde göreve başladığını,

d. Kayseri ilindeki görevinden ayrılmasına rağmen Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü İdaresi ve İl Müdürü A.T tarafından işyerinde yıldırıma yönelik eylemlerin devam ettiğini, Kayseri'den ilişkisini kestiği 14.03.2022 tarihinde hakkında önceki soruşturmaların uzantısı olarak soruşturma başlatıldığını ve "3 iş günü" maaş cezası aldığını hakkında açılan soruşturmanın art niyetli ve yalan beyana dayalı olarak açıldığını, hakkında yapılan soruşturmanın fiziksel engelli oluşu ve kronik rahatsızlıklarından dolayı sağlığını derinden etkilediğini ifade etmekte ve bu eylemleri yapan tüm sorumluların cezalandırılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü yazılı görüşünde:

a. Başvuranın 4857 Sayılı İş Kanununun 30'uncu maddesi kapsamında Müdürlüklerinde sürekli işçi kadrosunda 27.07.2018 tarihinde ... Şubesinde göreve başladığını,

b. Görev yeri değişikliği ile 29.07.2019 tarihinde ... Şubesinde görevlendirildiğini, başvuranın hem kendi isteği hem çalıştığı birimdeki personel ile anlaşamadığını bu sebeple 12.10.2020 tarihinde ... Şubesine görevlendirildiğini,

c. 12.10.2020-30.11.2021 tarihleri arasında ... Şubesinde görev yaparken birimde görev yapan personelle yaşadığı problemler nedeniyle CİMER'e şikayet dilekçeleri verdiğini, verdiği dilekçeler ve başvuruları hakkında inceleme başlatıldığını ve bu soruşturmasının devam ettiğini,

d. 30.11.2021 tarihinde görev yeri değiştirilerek ... Şubesine görevlendirildiğini fakat burada görev yaparken 31.12.2021 tarihinde çalışma arkadaşı S.K ile kavga ettiğini, akabinde başvuranın önce S.K sonrasında İl Müdürlüğünde farklı statü ve birimlerde görev yapan personel ve amirler hakkında CİMER'e şikayet dilekçesi verdiğini ve Kayseri Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunduğunu, bu süreçte Müdürü A.T' nin kendisiyle görüşmeler yaparak şikayetlerini çözmeye çalıştığını,

e. Personel arasında yaşanan sorunlar nedeniyle başvuranın ... Şubesinden 05.01.2022 tarihinde ... Şubesi'nde görevlendirildiğini, başvuran hakkında yapılan soruşturma sonrasında Talas İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne görevlendirildiğini,

f. Başvuranın 05.01.2022-18.02.2022 tarihleri arasında kendisine masa-sandalye-bilgisayar verilmediği iddiası açısından birimin iş yükünün diğer servisler gibi sadece yazışmalardan ibaret olmadığını ve aktif saha hizmeti ağırlıklı olmasından ve şube personeli M.Y' nin sendika yetkilisi olması nedeni ile her hafta pazartesi günleri resmi izinli olması, başvuranın sahada da görev alacağı düşüncesi ve odadaki fiziki şartların da ilave masa koymaya elverişli olmaması nedeniyle servisteki masa ve bilgisayarlar personel arasında iş yükü de göz önünde bulundurularak dönüşümlü kullanıldığını, biriminde görevli olduğu süre içerisinde başvurana imkanlar dahilinde çalışma ortamı sunulduğunu, birimle alakalı yaptığı resmi yazışmaları görüş ekinde sunduklarını, ayrıca 20-26 Ocak 2022 tarihleri arasında istirahat raporu aldığını, başvuran hakkında birimde çalıştığı bu süre içinde çalışmasına engel teşkil edici zorlayıcı herhangi bir tutum ve davranışta bulunulmadığını,

g. Başvuran S.Ü birimde görev yapan personelle yaşadığı problemler nedeniyle sürekli CİMER'e dilekçe verdiğini ve bu başvurular nedeniyle Müdürlüğün Eğitim Müfettişlerince 4 adet, Valilik İl İdare Kurulunca ise 1 adet inceleme-soruşturma yapıldığını, görevlendirildiği tüm birimlerde çalışma arkadaşlarının huzur ve sükununu bozduğunu, kendi telefonu ile basın mensuplarını arayarak haber yapmak istiyorlarsa milli eğitimin karışacağı, milli eğitime gelmeleri gerektiği şeklinde söylemlerde bulunarak görüşmeler yaptığını, kendisine ayrımcılık yapıldığını ve zulüm uygulandığını iddia ederek CİMER, Kayseri Cumhuriyet Savcılığı, TBMM, Kamu Denetçiliği Kurumu vb. gibi kurumlara sürekli başvurduğunu ve bu başvuruların cevapları nedeni ile personelin yazışma yapmaktan kendi işlerini yerine getirmekte zorlanmaya başladığını, idarenin fuzuli yere meşgul etmek suretiyle idare personelinin mağdur ettiğini ifade etmiştir.

h . Başvuranın tüm iddialarının haksız ve gerçek dışı olduğunu belirterek soruşturma raporu ile birlikte iddialarına ilişkin belgeleri göndermiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran yazılı görüşlerinde;

a. Birime görevlendirildiği ilk gün Birim Şefi M.O ile V.S' nin odasına gittiğini, başvuranın sözü konusu birime atanmasına şaşırıldığını, odanın elverişsiz olduğunu, zimmetli hiçbir eşyanın oda içerisinde kurulumunun yapılmadığını, odanın buna müsait olmadığını, birim şefi masa boş olduğunda ilgili kişi olmayınca " rica etsem bir yazı göndersem yazar mısın " dediğinde verilen görevi gecikmeye mahal vermeden yerine getirdiğini, 05.01.2022-18.02.2022 tarihleri arasında işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakıldığını, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamadığını, kendini gösterme ve ifade etmesinin kısıtlandığını ve il müdürü tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtıldığını ifade etmiş ve sonraki dilekçelerinde de aynı hususlarda beyanlarını yinelemiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'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. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdürler. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...)*"

6. Anayasa'nın "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17'nci maddesi şöyledir: "*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. (...) Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. (...)*"

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. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'inci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir: "*(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, 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 hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır."*

(...)

10. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin ilgili hükümleri şöyledir: "*(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: (...) e) İşyerinde yıldırma (2) 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."*

11. 6701 sayılı Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesi 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. (...) (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”*

12. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun “*ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek*” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

13. 6701 sayılı Kanun'un “İspat yükü” başlıklı 21'inci maddesi şöyledir: “*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**

14. 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. Bu çerçevede, başvuran tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

15. Somut başvuruda başvuran Kurumumuza verdiği dilekçesinde; 05.01.2022 tarihinden, Talas İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne görevlendirildiği 18.02.2022 tarihine kadar olan süreçte tarafına masa-sandalye-bilgisayar verilmediği ve yaşanan olaylar karşısında yönetimin tutum ve davranışlarının başvuranın psikolojisini bozduğu, kendisi hakkında yapılan şikayetler sonucunda soruşturma açıldığı, İl Milli Eğitim Müdürü A.T'nin tarafına hukuksuz uygulamalar yaptığı şeklinde iddialarda bulunmaktadır. Başvuranın Sağlık Bakanlığı Tuzla Devlet Hastanesi tarafından verilen 31.03.2022 tarihli % 49 oranında engelli raporunun olduğu ve engelli kadrosunda sürekli işçi olarak çalıştığı hususu göz önüne alındığında 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantı olarak işyerinde yıldırma kapsamında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu değerlendirilmektedir.

16. İşyerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Mobbing olgusunu 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. (TIHEK, 16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar, para. 45)

17. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Mayıs 2014 tarihinde hazırlanan “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” isimli bilgilendirme rehberinde psikolojik taciz “*İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal*

*ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü*” olarak tanımlanmıştır.

18. 6701 sayılı Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin (g) bendine göre; “*İşyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*” ifade etmekte olup, ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir. Kanununun 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; bir olayda eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin 6701 sayılı Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

19. Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. (TIHEK, 16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar, para. 48)

20. 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.

21. 6701 sayılı Kanun kapsamında bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacı taşınmalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır.

22. Netice olarak mobbing vakalarında gerçekleştirilen eylemlerin en belirgin özellikleri; kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması, uzun zamandan beri devam ediyor olması ve çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesidir. İşyerinde yıldırma kastıyla bazen çalışanların pasifize edilmesi, iş ortamından dışlanması ya da iş için gerekli masa, bilgisayar gibi ekipman verilmemesi yoluna da gidilebilmektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, kişiye kadro, unvan ve pozisyonuna uygun iş verilmemesi ya da masa, bilgisayar gibi ekipmanın sağlanmaması gibi durumların hangi amaç ve gayeyle yapıldığı ve bu süreçlerin ne kadar sürdüğü gibi hususlar birlikte değerlendirilerek,

söz konusu uygulamaların işyerinde yıldırma kastıyla yapıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılacaktır.

23. Somut olayda başvuran, çalışma ortamında kendi adına masa-sandalye-bilgisayar verilmediğini, odanın ilave masa ve bilgisayar kurulumu için elverişsiz ve odanın büyüklüğünün yetersiz olduğunu beyan etmiştir. Muhatap tarafından gönderilen görüş yazısı ve ekindeki belgelerde de bu birimdeki odanın fiziki şartlarının ilave masa koymaya elverişli olmadığı, birim personelinin aktif saha hizmeti ağırlıklı olarak görev yaptığı ve servisteki masa ve bilgisayarların personel arasında iş yükü de göz önünde bulundurularak dönüşümlü kullanıldığı ifade edilmiştir. Tüm bu beyanlar birlikte değerlendirildiğinde birimdeki personelin saha görevinin bulunduğu, bu nedenle bir kısım personelin birimde görev yaparken bir kısmının ise gün içinde saha görevi yaptığı, tüm personelin aynı anda masa ve bilgisayar kullanma zorunluluğunun bulunmadığı, masa-sandalye ve bilgisayarın personele dönüşümlü kullanıldığı, birimde bulunan odanın fiziki koşullarının ilave masa kurulumuna elverişli olmadığı, başvuranında odanın elverişsizliğini teyit ettiği anlaşılacakla, odanın fiziki koşullarının bir adet daha masa kurulumuna elverişli olmaması, birimin saha çalışmasını da kapsıyor olması, başvuranın birimde çalışma süresinin kısıtlı olması ve bu süre içerisinde de bilgisayar kullanarak görevini yerine getirdiği hususu da göz önüne alındığında işyerinde yıldırmanın unsurlarından kasit unsurunun bulunmadığı ve engelli başvuranın salt engelli olması sebebiyle farklı muameleye maruz kaldığı sonucuna varılamayacağı değerlendirilmiştir.

24. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. 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 oluşabilir. (AİHM, *Nachovave diğerleri v. Bulgaristan*, para. 147) 6701 sayılı Kanun'un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesinde de “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortayakoyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispatetmesi gerekir.*” hükmüyle “ispat yükünün paylaşılması” müessesesi düzenlenmiş, ayrımcılık iddiasının delillendirilmesinde başvuran lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

25. Somut olayda başvuran İl Müdürünün kendisine mobbing uyguladığını, ayrımcı nitelikte ve aşağılayıcı söylemlerde bulunduğunu, Valiliğe ve Savcılığa şikayet etmesine rağmen yıldırma faaliyetlerine devam ettiğini, gözaltına aldırılmaya çalışıldığını, kendi isteği ile yer değişikliği yaparak tayinini İstanbul iline çıkartmasına rağmen iftiraların devam ettiğini ve haksız yere hakkında soruşturma başlattığını iddia etmektedir.

26. Başvuranın iddiaları kapsamında muhataptan alınan görüş ve soruşturma dosyası incelendiğinde; başvuranın önceki görev yerleri ... Şubesinde birtakım mesai arkadaşları ile yaşadığı sorunlar neticesinde CİMER’e yaptığı başvurularının gereği için inceleme ve soruşturma yapıldığı daha sonrasında başvuranın yerinin değiştirilerek ... Şubesine görevlendirildiği burada mesai arkadaşı ile yaşadığı kavga nedeni ile ikisi hakkında da soruşturma açıldığı görülmektedir. Soruşturma dosyasının konusunu ayrımcı ifadelerin yer aldığı hakaret içeren tartışmaların

oluşturduğu ve soruşturma neticesinde başvuran hakkında il içinde işyeri değişikliği teklifi getirildiği görülmektedir. Ayrıca ekli belgeler incelendiğinde başvuranın yaşanan kavga ile alakalı olarak Alo 183 ihbar hattına başvurduğu ve tartıştığı personelden korktuğunu, can güvenliğinin olmadığını bildirdiği ve personelin karşılıklı Savcılık şikâyetleri, Cimer başvuruları olduğu görülmektedir.

27. Memurların yer değiştirilmesi suretiyle atanması konusunda idareye takdir yetkisi tanınmıştır. Tanınan bu takdir yetkisi, mutlak ve sınırsız olmayıp ancak kamu yararı ve hizmet gerekleri gözetilerek yapılmalıdır. Memurun yer değiştirilmesi suretiyle atanması işleminde kamu hizmetinin etkin ve verimli işlemesi amacı dışında başka bir amacın bulunmaması gerekir. Özellikle memurun cezalandırılması amacı taşıyan yer değiştirilmesi işlemleri hukuka aykırı olacaktır. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı Ek 3'üncü maddesinde, "*Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilmez.*" hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dosyaya sunmuş olduğu kendisine ait 17.02.2022 tarihli Asayiş Şube Müdürlüğü tarafından alınan ifade tutanağında göreve başladığı ilk günden beri A.T ile iyi ilişkilerinin olduğunu 2021 yılı Aralık ayı sonunda A.T' nin il müdürü olarak göreve atandıktan sonra 05.01.2022 tarihinde kendisini ... Birimine görevlendirdiğini, masa, bilgisayar talep ettiğini, bir süre sonra bunun için Cimer ve Valiliğe başvurduğunu, müdürün yanında Talas İlçe Müdürlüğüne gitmek istediğini söylediğini ve bilgi işlemdeki personel ile ilgili aralarında geçen münakaşayı işlem yapıp yapmayacağını sorduğunu, akabinde kendisinin savcılığa şikayette bulunduğu bundan sonra müdür ile aralarında münakaşa geçtiğini ve Vali ile görüşerek Talas İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne gitmek istediğini beyan ettiği görülmektedir. Dosya içeriğine göre başvuranın rızası ile disiplin cezası sonrasında yerinin değiştirildiği anlaşılmaktadır. Başvuran beyanları ile birlikte soruşturma raporunda yer alan ifadeler ve il müdürünün ifade ve beyanları karşılaştırıldığında başvuranın iddia ettiği gibi sistematik bir yıldırma, yalnızlaştırma, dışlama ya da biktirmaya maruz kalmadığı, iş yerindeki kişilerle arasında karşılıklı olarak kişisel husumet bulunduğu, mevcut durumun günlük iletişim sorunlarının bir yansıması olduğu değerlendirilmektedir.

28. Başvuran Talas İlçe Eğitim Müdürlüğünde görev yapmakta iken kendi isteği ile Pendik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne tayin istediği ve ilişkisini kestiği gün hakkında Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından önceki olayların uzantısı olarak soruşturma açıldığını belirtmektedir. Bu iddia kapsamında muhataptan görüş ve soruşturma dosyası istenmiş olup gelen soruşturma dosyası içeriği incelendiğinde soruşturma konusunun İl Milli Eğitim Müdürlüğünün ... tarihli inceleme emri, belirli tarihleri kapsayan birleştirme yazıları ile birlikte Eğitim Müfettişliği Başkanlığının ... tarihli görevlendirme yazısına istinaden Valilik Makamının ... tarihli oluru gereği başvuran hakkında ...-... tarihleri arasında amirlerince verilen görevleri zamanında yapmadığı/eksik yaptığı iddiası oluşturmaktadır. Söz konusu inceleme-soruşturma neticesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Merkez ve Taşra Teşkilatları İş yerleri İşletme Toplu Sözleşmesinin 44/B-3-a maddesi kapsamında "3 günlük ücret kesintisi" cezası ile tecziye edilmesine karar verildiği görülmektedir.

29. Başvuran tarafından belirtilen tarihler ile disiplin soruşturma süreçleri de dikkate alındığında başvurana yönelik idari eylem ve işlemlerde süreklilik unsurunun sağlanamadığı, yapılan muamelelerin keyfilik içermediği, sistemli ve kasıtlı olmadığı değerlendirilmiştir. İşyerinde yıldırmanın oluşabilmesi için

mağdurun belirli bir süre dışlanmak ve biktırılmak maksadıyla sistematik eylemlere maruz bırakılması gerekmektedir. Süreklilik arz etmeyen bir veya birden fazla idari eylem, kişiye sistematik olarak tekrarlanmadığı sürece işyerinde yıldırma olarak değerlendirilmeyecektir. Bununla birlikte her bir idari eylem ve işlemin sebep ve maksat yönlerinden hukuka uygunluğunun denetimi de ayrıca yargı mercileri tarafından yapılmaktadır.

30. 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre; ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatabın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlaması gerekecektir. Başvuranın iddiaları, olayların kronolojik sıralaması ve idarenin eylem ve cevapları bir arada değerlendirildiğinde; başvuran, engelli olma durumundan dolayı kendisine yöneltilen eylem ve işlemlere ilişkin işyerinde yıldırmaı destekleyebilecek kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını yeterince ortaya koyamamıştır. Dosya içerisinde yer alan başvuran hakkında yapılan idari soruşturmaların ise başvuranı işinden soğutmak, dışlamak ve biktırmak amacıyla yapılmadığı değerlendirilmiştir.

31. Dolayısıyla başvuran söz konusu eylemlerin 6701 sayılı Kanunda yer alan ayrımcılık temellerinden herhangi biri nedeniyle gerçekleştirildiğine dair ispat yükünü paylaşmaya imkân verecek bir delil veya emare sunamamıştır. Makul şüphe bırakmayacak bir kanıt standardından söz etmenin mümkün olmadığı böyle bir durumda adı geçen muhatap bakımından iş yerinde yıldırma türünde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine dair bir kanaat oluşmamıştır.

#### V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

09.08.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

**e-imzalıdır**

Av. Afişan TİRYAKİ  
II. Başkan

**e-imzalıdır**

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Harun MERTOĞLU  
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**

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi