

Başvuru Numarası : 2020 / 1065  
Toplantı Tarihi / Sayısı : 29.12.2020 / 144  
Karar Numarası : 2020 / 267  
Başvuran : H.O. (TC: .)  
Adres : ...  
Muhatap : ... Belediye Başkanlığı  
Adres : ...

### I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Kuruma yapılan başvuruda başvuran özetle; yaklaşık 6 yıldır ... Belediyesinde sözleşmeli personel (ekonomist) olarak görev yaptığını; kadro ihtiyacı bulunmadığından sözleşmesinin feshedildiğini; ancak asıl sebebin hamileliği olduğunu; fesih bildirimine karşı ayrımcılık iddiasıyla dava açarak hukuki süreç başlattığını; bu davada yürütmenin durdurulması kararı alındığını; ayrımcılığın önlenmesi için hukuki süreç başlatmasının ardından çalışmaya devam etse de önceki görev yeri olan merkezden uzak iki mahalleye ve iş tanımı dışındaki bir görev için görevlendirmesinin yapıldığını; süt izinlerini verimli şekilde kullanmadığını, kendisine iş yerinde yıldırma yapıldığını iddia etmektedir.

### II. BAŞVURUNUN İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran 13.12.2019 tarihinde Kurumumuza ilemiş olduğu mailde, 6 yıldır görev yaptığı Belediye tarafından kadro ihtiyacı bulunmadığından sözleşmesinin yenilenmeyeceğine dair 29.11.2019 tarihli fesih bildirimini tarafına iletilindiğini; ancak esas sebebin hamile olması olduğunu iddia ederek cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldığını ifade etmiştir. Ön İnceleme Birimi tarafından durumun aciliyeti dikkate alınarak kişiye yürütmeyi durdurma istemli dava açması tavsiye edilmiştir. Bunun üzerine başvuran dava açmış ve yürütmeyi durdurma istemi mahkemece kabul edilerek idarenin karara itirazı mahkemece reddedilmiştir. İşine mahkeme kararından sonra ... Belediyesi ile yeniden sözleşme yaparak devam eden başvuran, sonraki süreçte iş yerinde yıldırma daha çok maruz kaldığını belirterek, Kurumumuza çeşitli iddialar içeren bir başvuru daha yapmıştır.

3. Başvuru 07.09.2020 tarihinde yapılmıştır.

4. Başvuru formu ve ekleri üzerinde yapılan ön incelemede, başvurunun esas incelemesinin Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

5. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi tarafından esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda sıralanan iddialar şu şekildedir:

a. 6 yıldır ... Belediyesinde ekonomist kadrosunda sözleşmeli personel olarak çalıştığını; 7 aylık hamileyken 29.11.2019 tarihinde "hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması" gerekçesiyle sözleşmesinin feshedildiğini; gerçekte ise hamileliği dolayısıyla sözleşmenin feshedildiğini; sözleşmenin feshinden itibaren iş yeri ile yaşadığı sıkıntılı sürecin yaklaşık 10 aydır devam ettiğini; bu süre zarfında ayrımcı uygulamaya son verilerek iş yerine

dönmek için dava açtığını; mahkemeden talep ettiği yürütmenin durdurulması isteminin lehine sonuçlandığını; ... Belediyesinin bu karara itiraz ettiğini; ancak itirazın mahkemece reddedildiğini,

b. Dava sürecindeki gelişmelerin lehine olması sonrasında ... Belediyesi avukatının kendisi ile Mayıs 2020’de iletişime geçerek, “Görünüşe göre bu davayı siz kazanacaksınız, bu durumda ne istiyorsanız anlaşma yoluna gidelim” dediğini; kendisinin ise işine geri dönmek istediğini belirttiğini; ancak bu iyi niyetli tavrın birkaç gün sonra bozulduğunu; avukatın daha sonra, “Başkan hiçbir şart ve koşulda sizinle çalışmak istemiyor, haklarınızı ödeyelim ve çıkışınızı verelim. Sizinle çalışmak istemiyor” diye geri dönüş yaptığını; kendisinin ise sözleşmesinin feshedildiği 2019 Kasım ayından 2020 Mayıs ayına kadarki hakkı olan maaşlarını talep ettiğini; Avukat’ın “Bakınız Belediyenin zaten parası yok, size başka bir ödeme yapılmayacak bu 44 bin lirayı kabul edip istifanızı verin bu şekilde çıkışınız verelim.” Deddiğini; teklifi kabul etmeyip çalışmak istediğini belirttiğinde ise avukatın “Eğer çalışmakta ısrar ederseniz ve bu belirttiğimiz ücreti kabul etmezseniz, daha sonra istifa etmek zorunda kaldığınızda hiçbir ücret alamazsınız” şeklinde tehdit ettiğini; bu tehdit üzerine görüşmeyi sonlandırmak zorunda kaldığını,

c. 2020 Haziran ayının başında Belediye yönetiminin kendisi ile iletişime geçerek yeni sözleşme imzalamak üzere belediyeye davet ettiğini; bu görüşmede doğum sonrası izin sürelerinin hesaplandığını ve sonrasında kullanacağı süt izni saatlerinin tarafına imzalatıldığını; ancak daha önce çalışmakta olduğu yerde (merkez binada) görev alamayacağını, birkaç gün sonra görevlendirme yazısının geleceğini ve ona göre çalışacağını beyan ettiklerini; bu durumun devam eden Mahkeme sürecine aykırı olmasına rağmen yıldırma politikası ve istifaya zorlama adına iş yerinde yıldırma maruz kaldığını,

d. ... Belediyesi İnsan Kaynakları Departmanından 2-3 gün sonra bir telefon geldiğini ve normalde ilçe merkez binasında çalışmakta olduğu işine değil, merkeze ortalama 1-1,5 saatlik mesafede olan 2 farklı mahallenin (Ö.-G.) Pazar yerlerine makbuz kesen memur olarak görevlendirildiği bilgisinin verildiğini,

e. Söz konusu görevin iş tanımına uygun olmadığını; bebeğinin çok küçük olması sebebiyle süt izinlerini bu mesafeden kullanmasının zor olacağını ve toplu halde süt izinlerini kullanmak istediğini; ancak buna izin verilmediğini; sabahtan 1,5 saat öğleden sonra 1,5 saat gider gelir emzirsin çocuğunu dediklerini; bu mesafenin şahsi araçla bile 1 saat gidiş 1 saat dönüş 2 saatlik yol olduğunu; bunun imkânsız olduğunu bile bile bu şekilde baskı yapılması sonucunda fenalaştığını ve sağlık ocağına giderek o gün için rapor aldığını,

f. İdare tarafından, ertesi gün erken saatte Ö.’de pazar yerinde olması gerektiğinin ve gitmediği takdirde işten atılacağını söylendiğini; baskıların arttığını, gece çok kötü olduğunu ve sabahın ilk saatlerinde eşiyle birlikte doktora gittiğini; psikolojisinin alt üst olduğunu ve o günden bu yana bir türlü eskisi gibi olamadığını; özgüvenini kaybettiğini; orta ve ileri derecede depresyon tanısıyla o günden beri raporlu olduğunu,

g. Süt izni konusunda verilen idari kararın usule aykırı olduğu için iptali istemiyle birkaç kaç kez ihtar çektiğini, alacaklarının ödenmesi için birkaç kaç kez ihbarda bulunduğunu; ancak hiçbir sonuç alamadığını, Belediye yönetiminin tek istediği şeyin istifa etmesi olduğunu,

h. İşine dönmek istediğini, ... Belediyesine 5 dakikalık mesafede oturmasına rağmen 1 saat uzaklıktaki yerde çalışmaya gitmesinin mümkün olmadığını, evini taşısa bile ertesi gün bambaşka bir yere görevlendirilebileceğini, tek istediği şeyin işini yaparak çocuğunun rızkını kazanmak olduğunu iddia etmektedir.

6. 6701 sayılı Kanununun 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca 14.09.2020 tarihli yazı ile başvuranın iddialarıyla ilgili olarak muhatap ... Belediyesinden yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap görüşünü 02.10.2020 tarihinde Kurumumuza iletmiştir. Alınan yazılı görüşte yer alan açıklamalar şu şekildedir:

a. H.O.'nun, Belediye bünyesinde 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesi uyarınca çalışmaktayken, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar konulu 7/15754 nolu Bakanlar Kurulu Kararının "sözleşme feshi" başlıklı Ek 6'ncı maddesi hükmü gereğince hizmetin gerektiği pozisyona ihtiyaç kalmadığından hizmet sözleşmesinin bitimi tarihi itibarıyla sözleşmesinin yenilenmediğini,

b. H.O.'nun ... 2. İdare Mahkemesi'nin 12.03.2020 tarih ve 2019/1785 E. sayılı yürütmenin durdurulması kararına istinaden 03.06.2020 tarihinde Ö. Hizmet biriminde vezne görevini yürütmek üzere görevlendirilmiş olduğunu, başvurana karşı kesinlikle iş yerinde yıldırma uygulanmadığını, başvuranın ekonomist kadrosunda bulunması sebebiyle Belediye sınırları içerisinde bulunan Ö. Hizmet Binasında veznede görevlendirildiğini, Ö. Hizmet Binasının Taşra bölgesi olmayıp sahil bölgesinde bulunan hizmet binası olduğunu, başvuran ile Belediye arasında imzalanan hizmet sözleşmesinin 1'inci maddesine göre; sözleşmeli personelin, Kurumca gösterilecek görev yerlerinde mevzuat ve verilecek emirler çerçevesinde görevleriyle ilgili olarak kendine verilen tüm işleri yapmayı taahhüt ettiğini, bu maddeye istinaden başvuranın görevlendirilme işlemine konu yerin yine Belediyeye ait hizmet binası içerisinde bulunduğunu, yapılan görevlendirme neticesinde başvuranın sağlık sorunları olduğu gerekçesiyle tek hekim ve heyet raporu olarak hiçbir şekilde görevine başlamadığını,

c. Başvuran ile Belediye avukatı arasında iddia edildiği şekilde bir görüşme gerçekleşmediğini, kişiye işten ayrılması yönünde hiçbir şekilde telkinde bulunulmadığını,

d. H.O.'nun süt iznine ilişkin olarak (27.04.2020 tarihli kişinin imzalı izin istek onayı ile) 26.10.2020 tarihine kadar günde 3 saat, 26.10.2020 tarihinden 26.04.2021 tarihine kadar günde 1,5 saat süt izni beyanı bulunduğunu, kişinin sağlık sorunları olduğu gerekçesiyle heyet raporu aldığından ve göreve halen başlamadığından kendisine verilecek süt iznini kullanmadığını,

e. H.O.'nun avukatı aracılığıyla alacakların ödenmesi konusunda Belediyeye ihtar gönderdiğini; ancak Belediyenin mali bütçesi yetersiz olduğundan alacaklarıyla ilgili ödeme yapılamadığını ifade etmektedir.

7. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş 02.10.2020 tarihli yazı ile başvurana iletmiş ve yazılı görüş talep edilmiştir.

Başvuran 20.10.2020 tarihinde Kurumumuza göndermiş olduğu yazılı görüşü özetle şu şekildedir:

a. Sözleşmeli Personel olarak çalıştığı süre içerisinde hizmetin gerektiği pozisyona ihtiyaç kalmadığı gerekçesiyle hizmet sözleşmesinin feshedildiğini; ancak sözleşme feshedilmeden sadece birkaç ay önce ekonomist kadrosuna 2 yeni personel daha alındığını, dolayısıyla bu gerekçelerinin geçerli olmadığını, konuyla ilgili mahkeme kararının bu hususları içerdiğini,

b. Yeniden göreve alındığı tarihten sonraki görevlendirme yazısında Ö. Hizmet Binasında veznede görevlendirilmesine rağmen amirinin Ö. ve G. Pazar Yerlerinde makbuz kesme görevini semt pazarlarının kurulduğu tüm günlerde (Cumartesi-Pazar da dâhil) yapmasının zorunlu olduğunu kendisine sözlü olarak iletildiğini; bu durumun mevcut sût iznini kullanmasına engel teşkil ettiğini; bu görevlendirmenin Covid 19 salgınının yoğun olarak yaşandığı 2020 Haziran ayında gerçekleştirildiğini; 7 yıl boyunca merkez belediye binasında görev yapmış olmasına rağmen dava sürecinin bitiminde Ö. ve G.'de görevlendirilmesinin apaçık iş yerinde yıldırma olduğunu; bu nedenle ruh sağlığının bozulduğunu ve depresyona girdiğini,

c. Avukatı ve Belediyeyi temsil eden avukat arasında geçen konuşmada; “Neden uğraşıyorsunuz ki geri dönmek için? İstifa edin, uğraşmayı bırakın, zaten yıl sonunda tekrar sözleşme yapılmaz, başkan zaten müvekkilinizle çalışmak istemiyor” şeklinde konuşulduğunu,

d. Belediye merkez binası ile ikamet ettiği adres arasındaki yürüme mesafesinin 5 dakika olduğunu; işi nedeniyle orada ikamet ettiğini; ancak böyle bir görevlendirme neticesinde gitmesi gereken mesafenin yaklaşık 40 km'ye çıktığını; semt pazarlarında makbuz kesim görevlisi olarak sût iznini kullanmasının mümkün olmadığını; sût iznini kullanmak için gitmesi gereken mesafenin toplu taşıma ile gidiş dönüş ortalama 2-3 saat sürdüğünü; sût izinlerini toplu kullanma talebinin de öyle bir hakkı olmadığı gerekçesiyle reddedildiğini,

e. 2020 Ocak ayından sonraki maaş ve diğer haklarının hesaplanarak ödenmesi gerektiği mahkeme kararı ile sabit olmasına rağmen Belediyenin kasasında para olmadığı gerekçesiyle ödeme yapılmadığını; ancak çalışan tüm personellerin maaşlarının ödemesine devam edilerek kimsenin mağdur edilmediğini, sadece kendisinin mağdur edildiğini,

f. Yaşanan tüm bu olumsuzluklar neticesinde yasal olarak kendisine tanınan sözleşmeyi feshetme hakkını kullanmak zorunda kaldığını, yasalara göre 2 yıl içerisinde tekrar kuruma başvuru yapması halinde en geç 30 gün içinde yeniden istihdam edilebileceğini, ancak yeniden işe alım zamanı geldiğinde iş yerinde yıldırılmaya maruz kalmamak ve eski görev yerinde görevlendirilebilmek için bu haklı mücadelesini sürdürdüğünü,

ifade etmektedir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

#### A. Uluslararası Mevzuat

8. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2'nci maddesi, “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir. (...)” hükmünü; 23'üncü maddesi ise, “(1) Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. (2) Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.” hükmünü haizdir.

9. Anılan Beyanname'nin 25'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca; “Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar.”

10. Ayrımcılık yasağı, AIHS'nin 14'üncü maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: “Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”

11. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHUS)'nin ilgili maddeleri şöyledir: Madde 2: (...) “(2) Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, bu Sözleşme'de belirtilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanmasını taahhüt ederler.” Madde 3: “Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, bu Sözleşme'de belirtilen bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanmada kadınlarla erkeklere eşit hak sağlamakla yükümlüdürler.” Madde 6: “(1) Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar.”

12. Sosyal adaletin ve insan ve işçi haklarının geliştirilip güçlendirilmesi alanında çalışan BM'nin uzmanlık örgütü olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan ve istihdam alanında ayrımcılık yasağını düzenleyen 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin “Ayrımcılık” tanımına yer veren 1'inci maddesi şöyledir: “Bu sözleşme bakımından “Ayrımcılık” deyimi; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder. (...) Bu sözleşme bakımından “İş” ve “Meslek” terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.”

## B. Ulusal Mevzuat

13. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10'uncu maddesine göre; *"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.(...)"* Anayasa'nın "Ailenin korunması ve çocuk hakları" kenar başlıklı 41'inci maddesi ise *"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.(...)"* hükmünü içermektedir. Anayasa'nın "Çalışma Hakkı ve Ödevi" kenar başlıklı 49'uncu maddesine göre; *"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."*

14. 20.4.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" kenar başlıklı 3'üncü maddesine göre;

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

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

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."

15. Kanunun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; *"iş yerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri"* ifade eder.

16. Kanunun "ayrımcılık türleri" kenar başlıklı 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında, ayrımcılık türleri "a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İş yerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık." olarak sıralanmıştır.

17. Kanunun 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasına göre *"İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir iş yerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere iş yeri 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.” Aynı maddenin 6’ncı fıkrasına göre “Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”*

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

19. 6701 sayılı Kanunun “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesine göre *“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”*

20. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararının 4’üncü maddesine göre; *“Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz. Görev yeri dışına geçici olarak gönderilenlerin gündelik ve yol giderleri, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerinde saptanan süreyi ve 1’inci derece Devlet memurlarına ödenen harcırah miktarını aşmamak üzere sözleşmelerde belirtilir.” Aynı Bakanlar Kurulu Kararının 6’ncı maddesine göre; “İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.”*

21. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararının 9’uncu maddesine göre; *“ ... (Değişik: 2/3/2009-2009/14799) Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. ... (Değişik:14.05.2018-2018/11809) Sözleşmeli personele, çocuğunu emzirmesi için ücretli doğum izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır. ... ”*

22. Anılan Bakanlar Kurulu Kararının “Sözleşmenin feshi” kenar başlıklı Ek Madde 6’ya göre; *“(Ek:22.11.2010-2010/1169) Personelin;*

...

d) Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,

...

*Hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşmesi tek taraflı feshedilir.”*

23. Anılan Bakanlar Kurulu Kararı’nın Geçici 5’inci maddesine göre; *“(Ek: 24.4.2007-2007/12061) Bu Esasların yürürlüğe girdiği tarihten önce doğum sebebiyle sözleşmesi feshedilenler; ayrıldıkları kurumlarında aynı unvanlı münhal pozisyon bulunması ve kurumun isteği hâlinde, öncelikle ayrıldığı görev yerinde, mezkûr görev yerinde aynı unvanlı münhal*

*pozisyon bulunmaması hâlinde ise ilgili kurumca diğer birimlerindeki aynı unvanlı münhal pozisyonda istihdam edilmek üzere, bu değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç otuz gün içinde ayrıldıkları kurumlara yazılı müracaatta bulunmaları kaydıyla bir defaya mahsus olmak üzere işe alınabilirler. Bu madde hükümlerine göre öncelikli olarak işe almada ek 1 inci madde hükümleri uygulanır.”*

#### IV. DEĞERLENDİRME

##### a. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

24. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Başvurular” başlıklı 17'nci maddesinin 1'inci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan H.O. tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

##### b. Esas Yönünden Değerlendirme

25. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda 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 muamele” şeklinde ifade edilmiştir. AİHS'nin 14. maddesine göre; “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.” AİHM kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır. (Willis, para. 48, Okpysz, para. 33)

26. Bu çerçevede bir kimseye cinsiyetine dayanılarak bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın farklı muamelede bulunulması ise cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır. Cinsiyet temelinde ayrımcılık, tehlikeli sonuçları dikkate alınarak, hem uluslararası ve bölgesel insan hakları mekanizmaları aracılığıyla hem de ulusal yasal sistemler içinde yasaklanmıştır. Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği bünyesinde hazırlanan sözleşmeler başta olmak üzere konuya ilişkin pek çok uluslararası düzenlemenin mevcut olduğu görülmektedir. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere göre herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma; ayrımcılığın her türüne, şiddet, taciz ve zararlı gelenek uygulamalarına karşı korunma hakkına sahiptir. Bu bağlamda kadınların çalışma hakları olduğu gibi cinsiyet özellikleri gereği anne olma hakları da bulunmaktadır. Kadınlar çalışma haklarını ve sosyal bir önemi de bulunan anne olma haklarını birlikte kullanmak istediklerinde bu nedenle herhangi bir ayrımcılığa uğramamalıdır. Devlet ve toplumu oluşturan tüm kişi, kurum ve kuruluşların anneliğin sosyal önemini de dikkate alarak imkânları nispetinde anneliği ve anneleri koruma,



destek olma ve kolaylık sağlama sorumluluğu bulunmaktadır. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun 2020/8 sayılı Kararı, para. 50)

27. Bu bağlamda, gebelik söz konusu olduğunda, hamile bir kadın üzerinde, objektif ve makul bir gerekçeye sahip olmayan ve meşru bir amaç gütmeyen olumsuz bir farklı muamele, ayrımcılık teşkil etmektedir. Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) başvuranın işin gerektirdiği tüm nitelikleri taşımasına ve işveren tarafından işe uygun aday olarak değerlendirilmesine rağmen, hamile olduğunu işverene bildirmesinin ardından işe alınmamasına ilişkin olan bir başvuruda, bir kadının gebeliği nedeniyle işe alınmamasının cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık teşkil ettiğine ve bu tür bir ayrımcılığın işverenin ekonomik menfaati de dahil olmak üzere diğer menfaatlerle haklı veya meşru gösterilemeyeceğine hükmetmiştir. Bu husus, ABAD tarafından şu şekilde ifade edilmiştir. “Sadece kadınların hamilelik nedeniyle istihdam talebinin reddedebileceği ve bu tür bir reddin cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil ettiği gözlemlenmelidir. Hamilelik nedeniyle devamsızlığın finansal sonuçları nedeniyle istihdamın reddedilmesi, esasen hamilelik gerçeğine dayanmalıdır. Bu tür bir ayrımcılık, hamile bir kadını işe alan bir işverenin doğum izni süresince maruz kalacağı mali zararlarla ilgili gerekçelerle meşru hale getirilemez.” (ABAD, Case C-177/88, Dekler v Stichting VJV (1990), para. 12).

28. Anayasa ve ilgili mevzuatta hamile olan sözleşmeli personelin özlük hakları belirlenmiştir. Bu kapsamda sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilmelidir. Ayrıca sözleşmeli personele, çocuğunu emzirmesi için ücretli doğum izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmelidir. Süt izninin hangi saatlerde kullanılacağı annenin seçimine bırakılmıştır. Kadını ve çocuğu koruyan tüm bu özlük hakları dayanağını Anayasa'nın “eşitlik ilkesi” kenar başlıklı 10'uncu maddesinden almaktadır. Hamile kadının daha az çalışacağı, yasal olan izinlerini kullanırken kurumu veya şirketi kayba uğratacağı kaygısı, kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi için yapılan düzenlemelere ve en temelde eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi; anneliğe ve çocuğa büyük önem veren toplumumuzun değerleriyle de uyumsuzdur.

29. 6701 sayılı Kanununun 2'nci maddesinin (g) bendi kapsamında tanımlanan "iş yerinde yıldırma"; anılan Kanununun 4'üncü maddesi ile bir ayrımcılık türü olarak sıralanmıştır. İş yerinde yıldırma ya da kamuoyunda yaygın bilinen adıyla "mobbing" Anayasanın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi ile korunan çalışma hakkının ihlali niteliğinde bir ayrımcılık türüdür. Çalışma hakkı; herkese devlet tarafından asgari şartları oluşturularak isteğe bağlı olarak tanınan ve insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlamaya dayanan herhangi bir faaliyette bulunma hakkı, olarak tanımlanabilir. İnsan onuruna yaraşır bir işe sahip olmanın yanında uygun çalışma ortam ve koşullarının bulunması da bu hak içinde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, iş güvencesi hakkı, işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarına uygun olmasını isteme hakkı, çalışma sürelerinin uygunluğu, çalışan çocuk, kadın veya gençlerin korunması, adil ücret hakkı, ücretli izin, dinlenme hakkı, doğum izni, süt izni, sosyal güvenlik hakkı gibi birçok hakkın sağlandığı durumlarda çalışma hakkından söz edilebilir (İbrahim Kaboğlu, *Özgürlük Hukuku, Özgürlük Hukuku, 6. B., Ankara 2002, s. 464; Kılıçoğlu, s. 4.*). Bu bakımdan iş yerinde yıldırma olgusu çalışma hakkının ihlaliyle yakın ilişki içerisindedir.

30. 6701 sayılı Kanunda iş yerinde yıldırmanın maddi ve manevi şartları belirlenmiştir. Kanununa göre iş yerinde yıldırmanın maddi şartları, işyerinde gerçekleşen birden fazla kasıtlı eylemin bulunması, eylemlerin Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmasıdır. İş yerinde yıldırmanın manevi şartı ise söz konusu eylemlerin kişiyi işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla yapılması olarak düzenlenmiştir. İş yerinde yıldırma çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde yıldırma yeni bir olgu değildir ve toplumumuzda birçok kişi bu sorunu yaşamaktadır. 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. (16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı Karar § 45) .

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

şiddet uygulanır veya mağdura fiziksel zarar verilir ya da doğrudan cinsel tacizde bulunulur(*İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı, 2017, s. 15-16.*). Burada yer verilen davranışların dışında, iş yerinde yıldırma göstergesi sayılabilecek çok sayıda eylem de yapılabilir. Bu eylemler yapıldığı ortama veya içinde bulunulan duruma göre çeşitlilik arz edebilir. İş yerinde yıldırma tespit etmek için her vaka kendi koşulları altında irdelenmeli ve değerlendirmelidir.

32. 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 kanıtlanma yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilir (Nachova vd, para. 147). AİHM başvuranın farklı bir muameleye maruz kaldığını en azından “kanıt başlangıcı” olarak adlandırılabilir bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumlarda, farklı bir muamele olup olmadığının ya da haklı bir gerekçeye dayanıp dayanmadığının ispat yükünün karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir (Chassagnou vd, para. 91-92).

33. 6701 sayılı Kanununun 21’inci maddesinde ispat yüküyle ilgili olarak “Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.” hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddianın gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir.

34. Açıklamalar ışığında dosya içeriğine göre başvuranın hamile kaldıktan 7 ay sonra muhatap idare tarafından sözleşmesinin ilgili Bakanlar Kurulu Kararının “Sözleşmenin feshi” kenar başlıklı ek madde 6’da yer alan “*Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması*” maddesine dayanılarak feshedildiği görülmektedir. Başvuran fesih işleminin hamileliği nedeniyle gerçekleştiği iddiasıyla hukuka aykırı bulduğu işlemi mahkemeye taşımıştır. Mahkeme başvuranın yürütmeyi durdurma istemini kabul etmiştir. Mahkeme tarafından verilen yürütmeyi durdurma kararına göre, muhatapın 7 aylık hamile olan başvuranın sözleşmesini feshetmeden önce aynı kadroya 2 personel daha alması fesih gerekçesini hukuka aykırı hale getirmiştir. İdare mahkemesi tarafından yapılan bu tespit başvuranın salt hamile olması sebebiyle sözleşmesinin feshedildiği, görünürde hizmetin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç duyulmaması gerekçesinin gerçeği yansıtmadığı iddiasını güçlendirmektedir.

35. İş yerinde yıldırma sürecini tetikleyici olay çoğu kez iş yerinde yaşanan bir çatışma olmaktadır. İş yerinde artan ve süreklilik gösteren bir çatışma, iş yerinde yıldırma olarak görülebilir. Başlangıçta çatışma, henüz iş yerinde yıldırma niteliğinde olmamakla birlikte bu sürece dönüşebilecek bir potansiyel taşıyabilir; rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zamanla şiddetini artıran ve mağdurun sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline gelmesine neden olabilir(*T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 2017, Ankara 4. Baskı, s.17.*). Somut olayda

başvuranla hamile olması nedeniyle açıkça çalışılmak istenilmemesi, başvuranın sözleşmesinin hizmetin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç duyulmaması sebebiyle feshedilmesine rağmen aynı pozisyonda çalışmak üzere personel alınması ve İdare Mahkemesinin Belediye aleyhine verdiği karar başvurana cinsiyet temelinde ayrımcılık yapıldığına dair karine oluşturmaktadır. Bütün bu olaylar iş yerinde yıldırma eylemlerinin başlangıcı ve tetikleyicisi olarak değerlendirilmiştir.

36. Yürütmeyi durdurma kararından sonra ... Belediyesi ile başvuran arasında yeniden bir sözleşme imzalanmıştır. Sözleşmeden sonra başvuran, kendisine görev tanımına uygun olmayan, 6 yıldır çalıştığı merkez binaya ve ikametine 1-1,5 saatlik mesafede bulunan Ö. ve G. mahallelerinde makbuz kesme görevi verildiğini, idarenin süt izni kullanmasını engellediğini ve alacaklarının ödenmesi için Belediyeye başvurmuş olsa da Belediyenin parası olmadığı gerekçesiyle ödeme yapmadığını iddia etmektedir. Başvuran yaşanan bu olumsuzluklar nedeniyle orta ve ileri derecede depresyon tanısıyla rapor aldığını, son görüş yazısında ise yaşadığı olumsuzluklar neticesinde iş yeri ile yaptığı sözleşmeyi feshetmek zorunda kaldığını belirtmiştir.

37. Başvuranın sözleşmesinin haksız yere feshedildiğine dair idari yargıda açılan dava neticesinde, Belediye ile muhatap arasında yeni bir sözleşme yapılmış, muhatap Belediye tarafından başvuran ekonomist olarak çalıştığı eski görev yerinde değil, çalıştığı yerden 1 saat uzaklıkta bulunan Ö. Hizmet Binasında veznede görevlendirilmiştir. Başvuran buna rağmen, amiri tarafından Ö. ve G. Pazar Yerlerinde makbuz kesme görevinin olduğu ve semt pazarlarının kurulduğu tüm günlerde (cumartesi-pazar da dâhil) orada olmak zorunda olduğu şeklinde görevlendirildiğinin sözlü olarak iletildiğini belirtmektedir. Başvuranın 6 yıldır görev yaptığı ... Belediyesine 5 dakika yürüme mesafesinde ikamet ettiği, ikamet yerini seçerken çalıştığı iş yerinin konumuna göre tercih yaptığı anlaşılmaktadır. Başvuran bu durumun cezalandırma amaçlı sürgün olduğu iddiasındadır. Muhatap ise söz konusu iddiaya karşılık, kişinin zaten raporlu olduğunu ve göreve başlamadığını, anılan görevlendirme yerlerinin sürgün yeri olmadığını belirtmiştir. Somut olayda görevlendirilen yerin konumundan ziyade başvuranın ikameti ile görevlendirilen yer arasındaki mesafe dikkate alınmalıdır. Başvuran muhatap kurum ile yeni bir sözleşme yaparak eski görev yerinde başlamayı beklerken, Belediye tarafından ikametine çok uzak mahallelerde görevlendirilmesi yapılmıştır. İdare istihdam ettiği personeli her türlü hizmet yerinde çalıştırabileceğini iddia etmesine rağmen, özellikle başvuranın hamile olması sebebiyle sözleşmesinin feshedilmesinin, ardından başvuranın mezkûr durumu yargıya taşınmasının ve yargı merci tarafından başvuranın haklı görülmesi üzerine yapılan yeni bir sözleşmede başvuranın görev yerinin değiştirilmesinin belediyenin ayrımcı eylemlerinin devamı niteliğinde olduğu ve başvuranı işinden bıktırmak, soğutmak amacıyla takdir yetkisini kötüye kullandığını göstermektedir.

38. Başvuranın bir diğer iddiası ise görev tanımına aykırı olarak görevlendirilmesidir. Başvuran tarafından idareye hukuka aykırı işlemin geri alınması için ihtar çekildiği görülmektedir. İdare bu iddiaya karşı ise, “çalışana kurum ile ilgili her türlü görevlendirme yapılabilir” şeklinde bir cevap vermiştir. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararının 4’üncü maddesine göre; “Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz.(...)” Aynı Bakanlar Kurulu Kararının 6’ncı

maddesine göre; “İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.”. Yukarıda zikredildiği üzere iş yerinde yıldırma olarak nitelendirilebilecek eylemlerden birisi, kişinin mesleki bilgi ve tecrübesine uygun olmayan ve iş tanımı dışında kalan işlerin verilmesi olarak görülmektedir. 6 yıldır ekonomist olarak görev yapan başvuranın yeni sözleşme döneminde pazar yerlerinde makbuz kesmekle görevlendirilmiş olmasının ayrıca 6 yıldır çalıştığı ve evine 5 dakika mesafede olan iş yerinden evine yaklaşık 1 saat uzaklıktaki mesafede görevlendirilmesinin kişiyi işinden soğutmak, bıktırmak amacıyla yapıldığına dair kuvvetli kanaat oluşmuştur.

39. Başvuran süt iznini kullanmak istemektedir; ancak görevlendirildiği yer ile evi arasında çok uzun mesafe bulunmaktadır. Başvuran ile Belediye arasında yapılan görüşmede başvuran, 3 saatlik süt iznini toplu şekilde kullanmak zorunda olduğunu, aksi halde süt iznini kullanılmasının imkânsız hale geleceğini belirtmiştir. Buna rağmen Belediye başvurana 1,5 saat öğleden önce, 1,5 saat öğleden sonra olmak üzere izin vermiştir. Söz konusu güzergâh düşünüldüğünde başvuranın süt izninin kullanılmasının oldukça zor hatta imkânsız olduğu görülmektedir. İnternet tabanlı harita uygulamalarından belirtilen mesafeler arası uzaklığa bakıldığında araçla 45 dakika sürdüğü görülmüştür. Süt izni ve hamilelik konusunda kadınlara karşı iş yaşamında ayrımcı muamele yapılması ve bu haklarının kullanılmasının engellenmesi veya zorlaştırılması gerek ulusal gerek uluslararası mevzuat hükümlerince yasaklanmıştır. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin “çalışma hakkı”nı düzenleyen 11'inci maddesinde “Taraf Devletler, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellenmek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak için aşağıdaki tedbirleri alırlar: a) Hamilelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar;(…)” hükmü düzenlenmektedir. Aynı doğrultuda 2002/73/EEC Sayılı AB direktifinde gebelik ya da analık iznine ilişkin olarak bir kadının daha aşağı muameleye maruz kalmasının ayrımcılık teşkil edeceği belirtilmiştir. Ayrıca Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararının 9'uncu maddesine göre; “... (Değişik:14.05.2018-2018/11809) Sözleşmeli personele, çocuğunu emzirmesi için ücretli doğum izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır. ... ” Başvuran yaşanan olaylardan olumsuz etkilendiğini ve bu nedenle hastaneden rapor aldığını belirtmiş, idare ise kişinin raporlu olduğu için süt iznini zaten kullanmadığını söylemiştir. İş yerinde yıldırma niteliğinde değerlendirilebilecek eylemlerden biri de çalışanın özlük haklarının kullanılmasında zorluk çıkarmak, çalışanın haklarını kullanmasını engelleyici kararlar almak olarak görülmektedir. Başvuranın süt izni hakkının kullanılması engellenerek mağdur edilmesi bu nitelikte bir eylem olarak değerlendirilmelidir. İdarenin süt izinleri konusunda tutumu kişinin özel ve iş yaşamını sürekli olarak olumsuz şekilde etkileyecek niteliktedir. Kişinin alınan karar neticesinde iş yerinden uzaklaştırıldığı, işini yapmasına engel olduğu da görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu idari kararın ve idarenin başvurana yönelik tutumunun iş yerinde yıldırma niteliği taşıyan eylemlerden biri olduğu değerlendirilmiştir. Aynı zamanda çalışanın özlük haklarına hukuka aykırı şekilde müdahale söz konusu olduğundan başvuranın çalışma hakkının ihlal edilmiştir.



40. Başvuran, 2020 Ocak ayından sonraki maddi ve özlük haklarının sosyal ve yan ödenekler de hesaplanarak ödenmesi gerektiği mahkeme kararı ile sabit olmasına rağmen Belediyenin kasasında para olmadığı gerekçesiyle ödeme yapılmadığını; çalışmakta olan tüm personelin maaşlarının ödenmeye devam edildiğini ve herhangi bir çalışanın mağdur edilmezken kendisinin bu konuda da zor durumda bırakıldığını iddia etmektedir. Başvuranın avukatı aracılığıyla alacakların ödenmesi konusunda Belediyeye gönderdiği ihtar neticesinde, Belediye bütçesinin yetersiz olması nedeniyle alacaklarıyla ilgili ödeme yapılmadığını kabul etmiştir. 5393 Sayılı Belediye Kanununun belediyelerde personel istihdamı ile ilgili usul ve esasları düzenleyen "Norm kadro ve personel istihdamı" başlıklı 49'uncu maddesi "*personelin her türlü alacakları zamanında ve öncelikle ödenir*" hükmünü taşımaktadır. Ancak idare tarafından ödeme gücüne ilişkin herhangi bir delil sunulmadığı da görülmektedir. Bu nedenle idarenin ödemeler konusundaki cevabının makul bir gerekçe oluşturup oluşturmadığı yönünde bir değerlendirme yapılması mümkün gözükmemektedir. Ancak başvuran bu konuda defalarca ihtar çekmesine rağmen bir sonuç alamadığını da belirtmiştir. İşveren tarafında kişinin taleplerinin yok sayılması, görmezden gelinmesi, dilekçelerin cevap verilmemesi kişiyi yıldırma amacı taşıyabilmektedir.

41. Başvuran, Belediye avukatı ile görüştüğünü, avukatın kendisini istifaya zorladığını, işe devam ederse istifa etmek zorunda kalacağını belirttiğini iddia etmiş, Belediye ise bu görüşmeleri reddetmiştir. Gerek başvuran gerekse idare bu görüşmelere ve görüşmelerin içeriğine dair herhangi bir delil ibraz etmemiştir. Ancak dosya kapsamına göre idarenin başvuranın sözleşmesini feshetmesi ile başlayan süreç içerisinde başvurana karşı eylem ve işlemleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde; 6701 sayılı Kanunun 21. maddesi nazara alınarak ayrımcılık iddialarının ispatı hususunda dosya içerisindeki kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığı başvuranın bu iddiasını da doğrular niteliktedir.

42. 6701 sayılı Kanunda "*iş yerinde yıldırma*"; "*Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*" olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda yukarıda ayrıntılı olarak açıklanmış olan başvuranın 7 aylık hamileyken sözleşmesinin feshedilmesi, sözleşmenin haksız feshiyle ilgili açtığı davanın Mahkemece haklı görülmesi, yeni sözleşme döneminde 6 yıldır görev yaptığı yerden 1 saat uzaklıkta iki mahalleye görevlendirilmesi; 6 yıldır ekonomist olarak belediye binasında çalışan başvuranın pazar yerlerinde makbuz kesmek için görevlendirilmesi; özlük haklarından olan süt izninin kullanılmasına engel oluşturacak şekilde idare tarafından karar alınması tüm bu süreçlerin bir bütün halinde çalışanı iş yerinden bıktırmak, soğutmak amacıyla yapıldığı sonucuna varılmıştır. Anılan kanun maddesine göre iş yerinde yıldırma eylemlerinin kişinin iş yerinden soğuması, bıkmaması ve dışlanması amacıyla yapılmış olması gerekmektedir. Nitekim başvuran sayılan bu olumsuz eylemlerin neticesinde, sözleşmesini feshetmek zorunda kaldığını dile getirmektedir. Hayatın olağan akışı düşünüldüğünde, sözleşmesi feshedildiği için mahkemeye başvuran, yürütmeyi durdurma kararı alarak iş yeri ile yeniden sözleşme imzalayan başvuranın sözleşmesini feshetmesi beklenemez. Buna göre başvuranın iş yerinde yıldırma eylemleri neticesinde sözleşmeyi feshetme kararı aldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla söz



konusu eylemler sonucunda başvuranın çalışma koşulları bozulmuş, başvuran sözleşmesini feshetmek zorunda kalmış ve tüm bu süreçlerde çalışma hakkı ihlal edilmiştir.

43. Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında; başvuranın muhatap Belediye tarafından çalışma hakkının ihlal edildiği, dosya içeriğine göre Belediyenin eylem ve işlemlerinin 6701 sayılı Kanunda belirtilen cinsiyet temelinde iş yerinde yıldırma niteliğinde olduğu anlaşıldığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verilmiştir.

#### V. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvuru konusu olayda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA, OY BİRLİĞİYLE

2. Muhatap hakkında 15.000-TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA, OY BİRLİĞİYLE

3. Kararın taraflara TEBLİĞİNE ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

4. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç 15 gün içerisinde Sulh Ceza Hakimliğinde yargı yoluna başvurulabileceğine, Harun MERTOĞLU'nun karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA

29.12.2020 tarihinde karar verildi.

Süleyman ARSLAN  
Başkan

Mesut KINALI  
İkinci Başkan

Can ESEN  
Üye

Cemil KILIÇ  
Üye

Dilek ERTÜRK  
Üye

Halil KALABALIK  
Üye

Harun MERTOĞLU  
Üye

Hıdır YILDIRIM  
Üye

Mehmet ALTUNTAŞ  
Üye

Mehmet Emin GENÇ  
Üye

Saffet BALİN  
Üye

KARŞI OY GEREKÇESİ

Asli görevi olmamakla birlikte Kurulun ayrımcılık yasağının ihlali sonrasında belirlediği yargı yolunun hatalı olduğu görüşündeyim. Çünkü Anayasanın 125. maddesi gereği İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. Bu kapsamda kurul kararları da yargı denetimine tabidir. Her ne kadar kanunda yargı yolu açık bir şekilde belirtilmemiş ise de kurulun ayrımcılık yasağı ihlali yapıldığına dair kararlarının dışındaki tüm kararlarının idari yargının görev alanı içerisinde kaldığı konusunda kurulda ihtilaf mevcut değildir.

6701 sayılı Kanununun 25/6. maddesindeki “Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.” hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm uygulanan idari yaptırımın iptali için değil yerine getirilmesinde uyulacak usul ve esaslara atıf içindir.

6701 sayılı kanununun gereğince ayrımcılık yasağının ihlal incelemeleri sonucunda iki türlü karar verilebilmektedir. Birincisi ayrımcılık yasağı ihlali yapıldığına, ikincisi de ayrımcılık yasağı ihlali yapılmadığına şeklindedir. Bunun dışında alınan bir karar yoktur. Dolayısıyla İdare Hukuku anlamında bir idari işlemdir.

6701 sayılı kanununun 25. maddesinde “Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.” hükmü bulunmaktadır.

Kurulun para cezasının miktarında ve de seçenek yaptırımlara çevirmede takdir yetkisi bulunmasına rağmen idari yaptırım uygulamama gibi bir yetkisi yoktur. Bu sebeple idari yaptırım kararı müstakil bir karar değil, ayrımcılık yasağı ihlali kararının bir sonucudur.

Kaldı ki kabahatler kanununun 27/8. maddesi “(Ek: 6/12/2006-5560/34 md.) İdarî yaptırım kararının verildiği işlem kapsamında aynı kişi ile ilgili olarak idarî yargının görev alanına giren kararların da verilmiş olması halinde; idarî yaptırım kararına ilişkin hukuka aykırılık iddiaları bu işlemin iptali talebiyle birlikte idarî yargı merciinde görülür.” hükmü uyarınca dahi her halükarda bu kararlar idari yargının görev alanında kalmaktadır.

Av. Harun MERTOĞLU  
Kurul Üyesi