

Başvuru Numarası : 2024/2854
Toplantı Tarihi/Sayısı : 24.07.2025/245
Karar Numarası : 2025/461
Başvuran : M.T.
Başvuran Vekili/ Vasisi : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Gaziantep Valiliği İl Jandarma Komutanlığı
Muhatap Vekili : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın engeli ve çocuğunun rahatsızlığı nedeniyle engellilik ve sağlık temelinde işyerinde yıldırmaya (mobbing) maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Gaziantep İl Jandarma Komutanlığına bağlı ... Jandarma Komutanlığı emrinde ... olarak görev yaptığını, kendisinin ve çocuğunun hemokromatozis rahatsızlığı bulunduğunu, bu rahatsızlık nedeniyle ömür boyu 3 ayda 1 olacak şekilde hekim kontrolünün gerekli olduğunu, hemokromatozis ve astım rahatsızlığı nedeniyle 19/12/2022 tarihli 3 yıl geçerlilik süresine sahip % 44 oranlı Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu bulunduğunu,

b. Daha önce Gaziantep İl Jandarma Komutanlığı ... Şube Müdürlüğü ... görevli olduğunu, bu dönemde kendisi ve çocuğunun doktor kontrolleri için saatlik izin isteğinde bulunduğunu, ancak 2023 yılının Ekim ayında atanan Şube Müdürü J. Tğm. H.Ö. tarafından kendisine hiçbir gerekçe olmaksızın saatlik izin verilmediğini, bu nedenle kendisinin ve çocuğunun gereği gibi zamanında doktor kontrollerine gidemediğini, çocuğunun ve kendisinin tedavisinin engellendiğini,

c. Adı geçen amirin atandığı dönem itibarıyla Kurum içerisinde kendisine diğer personelden farklı davranıldığını, ayrımcılığa maruz kaldığını, amiri tarafından sürekli ve sistemli olarak baskı uygulandığını, tüm bu ayrımcı muamelelerin göz ardı edildiğini, bu nedenle 30/11/2023 tarihinde görev yerinin değiştirilmesi talebinde

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:

bulunduğunu, talebinin reddedildiğini, dönemin Karargahtan Sorumlu İl K. Yrd. J. Kd. Albay K.E.'y e sunduğu mobbing sebebiyle yer değişikliği talebini içeren 12/2/2024 tarihli dilekçesinin ise işleme konulmadığını, Kurumun en üst amirine şikâyetlerini ve eksik olan hususları arz etmek için sözlü randevu talebinde bulunduğunu, bu talebinin de uygun görülmediğini,

ç. 20/3/2024 tarihinde amirine karşı yüksek sesle konuşması sebebiyle hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını, soruşturma sırasında savunmasını sözlü yapma talebinde bulunduğunu, bu talebinin kabul edilmediğini, soruşturma neticesinde hakkında görev sırasında amiri veya üstlerine saygısız davranmak disiplinsizliği nedeniyle dört ay kısa süreli durdurma disiplin cezası verildiğini, cezanın brüt aylığının 1/4'ünün kesilmesi suretiyle infaz edildiğini,

d. Hakkında yürütülen disiplin soruşturmasında görevli heyete sunduğu bilgi ve belgeler neticesinde amiri J. Tğm. H.Ö. hakkında da disiplin soruşturması başlatıldığını ve amiri hakkında irtikâp, görevi kötüye kullanma suçu şüphesiyle adli soruşturma açıldığını, Savcılık tarafından ilgili soruşturmada kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verildiğini ve kararın kesinleştiğini, ancak takipsizlik kararına karşı kanun yararına bozma talebinde bulunduğunu ve sürecin devam ettiğini,

e. Amiri hakkında yürütülen disiplin soruşturması neticesinde amirine aylıktan kesme disiplin cezası verildiğini, disiplin soruşturmasının eksik ve hukuka aykırı yürütüldüğünü düşünmesi nedeniyle tekrar soruşturma yapılmasını talep ettiğini, bu yöndeki talebinin yeni bir iddia ve delilin sübut bulmaması gerekçe gösterilerek reddedildiğini, Kurum tarafından amiri J. Tğm. H.Ö. hakkında etkin bir disiplin soruşturması yürütülmediğini, amiri hakkında ileri sürdüğü iddialara tanık olabilecek kişilerin etki altında bırakıldığına dair şüphelerinin olduğunu, soruşturma sürecinde lehine beyanda bulunan kişilerden bazılarının görev yerlerinin değiştirilmesiyle soruşturmaya etki edilmeye çalışıldığını, işyerinde yıldırıma maruz kaldığını ve tüm bu hususların ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini iddia etmektedir.

3. Muhatap Gaziantep İl Jandarma Komutanlığı yazılı görüşünde muhatap özetle:

a. Başvuranın, çocuğunun ve kendisinin tedavisinin engellendiği, kendisine ayrımcı muamelede bulunulduğu ve baskı yapıldığı yönündeki iddialarına ilişkin J. Tğm. H.Ö. hakkında şeffaf ve tarafsız bir şekilde disiplin soruşturması yürütüldüğünü, disiplinsizliği sebebiyle adı geçen personele aylıktan kesme disiplin cezası verildiğini, konunun adli yönden de araştırılması için dosyanın Savcılığa intikal ettirildiğini, başvuranın ve adı geçen amirin yaşanan olaylar nedeniyle görev yerinin değiştirildiğini, dolayısıyla Kurumun başvuranın iddialarını göz ardı etmediğini ve konuyu etkin bir şekilde araştırdığını,

b. Başvuranın 30/11/2023 tarihli dilekçesindeki atama talebinin başvuranın görev yaptığı ... Müdürlüğünün personel ihtiyacı, kamu yararı ve hizmetin gereklerine uygun şekilde kullanılan takdir yetkisine dayalı olarak reddedildiğini, atama hususunda kamunun yararına olacak biçimde İdarenin takdir yetkisi bulunduğunu,

c. Başvuranın işleme alınmadığını iddia ettiği dilekçesinin usule uygun olarak Kuruma sunulmadığını, bu dilekçenin delil üretme amacıyla şikâyet başvuru belgesine eklediğinin değerlendirildiğini, zira Kuruma sunulan tüm belgelerin usulüne uygun olarak işleme konulduğunu ve belgelere evrak kayıt numarası verildiğini, başvuranın iddialarının gerçeği yansıtmadığını, tüm iddiaların soyut ve dayanaktan yoksun olduğunu belirtmiştir.

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:

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı sunulan yazılı görüşte başvuran özetle:

a. Başvuruya konu iddialarının soyut ve dayanaksız olduğu yönündeki açıklamaları kabul etmediğini, iddialarına ilişkin, yazılı ve sözlü olarak şikayetlerini ifade ettiği komutanlarının ve çalışma arkadaşlarının konu hakkında bilgi sahibi olduğunu, gerekirse onların tanıklığına başvurulabileceğini, bu durumun disiplin soruşturmasında görevli komutanın da bilgisinde olduğunu,

b. İdare tarafından J. Tğm. H.Ö. hakkında yürütülen disiplin soruşturması neticesinde ilgili amirin Kurumda geçmiş hizmetleri sırasındaki olumlu çalışmalarının dikkate alınarak cezasında indirim yapılmasının onu korumaya yönelik olduğunu, zira amirin meslekte geçirdiği sürenin kısa olduğunu, kısa çalışma süresine rağmen İdarenin geçmiş çalışmalarından bahisle cezada indirim uygulamasının takdir hakkının kötüye kullanımı olduğunu, adı geçen amirin çevresine ve astlarına yönelik davranışları nedeniyle görgü ve nezaket konusunda yetersiz görülerek görgü ve nezaket kuraları sınavına tabi tutulduğunu ve bu sınavdan yeterli not alamaması nedeniyle ikinci defa aynı sınava tabi tutulduğunu,

c. Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik'in "Amirin Görevleri" başlıklı 9'uncu maddesi ve "Sağlığın Korunması" başlıklı 20'nci maddesi uyarınca amirinin personelin sağlık durumunu ve tedavi sürecini aksatıp aksatmadığını takip etmekle yükümlü olduğunu, Jandarma Personel Bilgi Sisteminde ve özlük dosyasında bulunan sağlık raporlarında kendisinin ve çocuğunun üç ayda bir tedaviye gitmesinin gerektiğinin sabit olduğunu, kendisi şikayette bulunmasa da amirinin bu durumu takip etmesi gerektiğini, ancak takibin yapılması bir yana kendisine izin verilmediğini,

ç. Hakkında yürütülen disiplin soruşturması sonrasında Gaziantep İl Jandarma Komutanlığına bağlı ... Jandarma Komutanlığı emrine verildiğini, yeni görev yerinin ikamet adresine uzak olduğunu ve sağlık şartlarına uygun olmadığını, İdarenin bu konuda da takdir hakkını kötüye kullandığını belirterek başvuru dilekçesindeki 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 "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."

7. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde işyerinde yıldırma;

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:

“Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmektedir.

8. 6701 sayılı Kanun’un “Eşitlik İlkesi 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 halinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, 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.”

9. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinde ayrımcılık türleri;

“a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık” şeklinde sıralanmıştır.

10. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“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 kamu a açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.”

11. Mezkûr Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde;

“Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görev alanları arasında düzenlenmiştir.

12. 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

13. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasından belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik ve sağlık temelinde işyerinde yıldırmaya maruz kaldığı iddiasında bulunduğu

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:

anlaşılmaktadır.

14. Mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında “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.” hükmü yer almaktadır. Başvuru ekinde sunulan belgelerden başvuranın 12/2/2024 tarihli dilekçesini sunduğu, dilekçede işyerinde yıldırıma maruz kaldığı için çalışamaz hale geldiğini iddia ederek Gaziantep İl Jandarma Komutanlığı kışlası içerisinde uygun herhangi bir kadroya atanmayı talep ettiği ve muhatap tarafından dilekçesine otuz gün içerisinde herhangi bir cevap verilmediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede başvuranın engellilik ve sağlık temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasının esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

15. Çalışma hakkı hem uluslararası hem de ulusal mevzuat ile güvence altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) 23'üncü maddesinde “ 1. Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. 2. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. 3. çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” ifadelerine yer verilmiştir.

16. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6'ncı maddesine göre “1. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin özgürce seçtiği ya da benimsediği bir işte çalışarak yaşamını kazanma fırsatına sahip olma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunur. 2. Bu Sözleşme'ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir.”

17. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin “Çalışma ve İstihdam” başlıklı 27'nci maddesinde “1. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dâhil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır...” düzenlemesi yer almaktadır.

18. Somut olayda başvuran, kendisi ve çocuğunun hemokromatozis rahatsızlığı sebebiyle ömür boyu 3 ayda 1 olacak şekilde hekim kontrolünün gerekli olduğunu, kendisi ve çocuğunun tedavisi için saatlik izin talebinde bulunduğunu fakat amiri tarafından izin verilmemesi sebebiyle kendisinin ve çocuğunun gereği gibi kontrollerine gidemediğini, amirin atandığı dönem itibarıyla kendisine Kurumdaki diğer personelden farklı davrandığını, sürekli ve sistemli baskı uyguladığını bu nedenle 30/11/2023 tarihli dilekçe ile görev yerinin değiştirilmesini talep ettiğini,

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:

fakat bu talebinin reddedildiğini, 12/2/2024 tarihli mobbing nedeniyle yer değişikliği talebini içeren dilekçesinin işleme alınmadığını, 20/3/2024 tarihinde amirine karşı yüksek sesle konuşması sebebiyle hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını, disiplin soruşturmasında görevli heyete sunduğu belgeler neticesinde bahsi geçen amir hakkında da disiplin soruşturması başlatıldığını, fakat soruşturma sürecinin etkin bir şekilde yürütülmediğini, hakkında açılan disiplin soruşturması sonrasında ... Jandarma Komutanlığına görevlendirildiğini, ancak yeni görev yerinin ikamet adresine uzak olduğunu ve sağlık şartlarına uygun olmadığını, kendisinin engellilik durumu ve çocuğunun sağlık durumu sebebiyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığını iddia etmektedir. Bu çerçevede başvuranın iddiaları kapsamında öncelikli olarak mobbing kavramının ve unsurlarının ortaya konulması gerekmektedir.

19. Mobbing işyerlerinde 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 bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s. 9). Muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için; (i) İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii). Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, (iii). Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir [Anayasa Mahkemesi (AYM), *Mehmet Bayrakçı*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69; *Aynur Özdemir ve diğerleri*, B. No: 2013/2453, 24/3/2016, para. 79].

20. Bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekmektedir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. HD, 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/1/2017). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez (Yargıtay 9. HD, 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020).

21. Literatürde mobbing olarak kullanılan kavram 6701 sayılı Kanun'da "işyerinde yıldırma" olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede işyerinde yıldırma; "Bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler" şeklinde nitelendirilmiştir. Bir eylemin 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma olarak nitelendirilebilmesi için çeşitli unsurları ihtiva etmesi gerekmektedir. Şöyle ki; i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacı taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2022/1457, K. No: 2023/843, 2/11/2023, para. 19; TİHEK, B. No: 2022/664, K. No: 2022/929, 15/12/2022, para. 19; TİHEK, B. No: 2021/1071, K. No: 2022/698,

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:

4/10/2022, para. 22]. Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlanırsa 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 (TİHEK, B. No: 2020/ 378, K. No: 2020/142, 16.06.2020, para. 48).

22. Başvuran kendisi ve çocuğunun hemokromatozis rahatsızlığı nedeniyle ömür boyu 3 ayda 1 defa olacak şekilde hekim kontrolünün gerekli olduğunu, rahatsızlığı nedeniyle engelli raporu bulunduğunu, ancak 2023 yılı Ekim ayı itibarıyla görev yaptığı şubeye atanan amirinin saatlik izin vermemesi nedeniyle doktor kontrollerine gidemediğini, yıllık izin kullanmak zorunda kaldığını ve tedavisinin engellendiğini iddia etmektedir. Muhatap ise başvuranın iddialarının dayanaksız olduğunu belirtmiş ve başvuran hakkında yapılan disiplin soruşturmasının bir suretini sunmuştur. Disiplin soruşturmasına ilişkin evraklar incelendiğinde; başvuranın 2023 yılının Aralık ayında 25 günlük yıllık izin kullanarak tedavi işlemlerini gerçekleştirdiğini ifade ettiği, izin vermediği iddia edilen amirin de beyanının bu yönde olduğu ve soruşturma kapsamında ifadesine başvurulmuş personel tarafından da başvurana 2003 yılının Aralık ayında 25 gün izin verildiği hususunun doğrulandığı anlaşılmaktadır.

23. 12/3/1983 tarihli ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu'nun "İzinler" başlıklı Ek 3'üncü maddesinde yıllık izin ve yıllık mazeret izinlerine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Bu maddede personelin saatlik izin hakkı bulunduğuna dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmemektedir. 2803 sayılı Kanun'un "Personel, kaynakları ve uygulanacak mevzuat" başlıklı 13'üncü maddesinde Jandarma Hizmetleri Sınıfı personelinin her türlü özlük işlerinde bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanacağı belirtilmiştir. 2803 sayılı Kanun'un "Özlük hakları" başlıklı 20'nci maddesinde ise Jandarma Genel Komutanlığı personelinin bu Kanunla getirilen hakların yanı sıra, özlük hakları bakımından 10/8/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndan faydalanacağı hüküm altına alınmıştır. 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nda da saatlik izin hususunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

24. 1982 Anayasası'nın 50'nci maddesinin 3'üncü ve 4'üncü fıkralarında yer alan; "... Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." hükmü izin hakkını Anayasa ile güvence altına almış, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 23'üncü maddesinde ise kanunda gösterilen süre ve şartlarla Devlet memurlarının izin haklarının olduğu belirtilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102'inci maddesinde yıllık izin, 104'üncü maddesinde mazeret izni, 105'inci maddesinde hastalık ve refakat izni, 108'inci maddesinde ise aylıksız izin halleri düzenlenmiştir. Kamu kurum ve kuruluşları memurun mesai saatleri dışında yerine getirme imkanı olmayan özel durumları için gün içerisinde birim amirinin bilgisi dahilinde belli bir saate kadar izin vermekte ve bu izin türü uygulamada "saatlik izin" olarak anılmakla birlikte, 657 sayılı Kanun'da saatlik izin ifadesine yer verilmemiştir [Mülga Devlet Personel Başkanlığı (DPT), "Devlet memurlarına saatlik olarak verilen idari izinlerin toplanarak yıllık izinden veya mazeret izninden düşülüp düşülmeyeceği hakkında" 2/9/2014 tarihli ve 4645 sayılı görüşü]. Danıştay ise, memur olarak görev yapan davacının engelli olan çocuğunun rehabilitasyonuna katılmak için kanuni

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No:

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

izininin haricinde saatlik izinli sayılması isteminin reddi işleminde, Devlet Memurları Kanunu'nda izinlerin ne şekilde ve hangi şartlarda kullanılacağına düzenlenmiş olması ve engelli çocuğun rehabilitasyonu süresinde izin verileceğine dair bir hüküm bulunmaması sebebiyle hukuka aykırılık olmadığını belirtmiştir (Danıştay 12. D, 2008/4781 E. 2009/5631 K. 14/10/2009). Bu çerçevede 657 sayılı Kanun'da izinler konusunun detaylı bir şekilde düzenlendiği, kurum içi uygulamalar sonucu ortaya çıkan ve saatlik izin olarak anılan konuda ise herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığı anlaşılmaktadır.

25. 2803 sayılı Kanun'un Ek 3'üncü maddesinde yıllık izinlerin verilmesinin, zaman ve süresinin, hizmetin aksamaması esas alınmak suretiyle birlik, karargâh ve kurum amirlerince düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. 657 sayılı Kanun kapsamında da yıllık izinlerin amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılacağı belirtilmiştir. Mevzuat kapsamında yasal olarak tanınmış bir haktan ilgililerin faydalanamaması sonucunu doğuracak şekilde kullanılmamak kaydıyla izin kullanımı konusunda İdarenin takdir yetkisi olduğu göz önüne alındığında; kurum içi uygulamalar sonucu ortaya çıkan ve saatlik izin olarak anılan konuda öncelikle İdarenin takdir yetkisinin olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla mevzuat ve içtihatlar kapsamında İdarenin saatlik izin vermekle yükümlü olmadığı, nitekim Kanun'da saatlik izne ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığı ve başvurana saatlik izin verilmemesi hususunun yönetim hakkı içerisinde kaldığı değerlendirilmektedir.

26. Kamu hizmetlerinin sevk ve idaresinin kesintisiz olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla, memurların yıllık izin haklarını kullanma zamanları bakımından amirlere tanınan takdir yetkisinin mevzuatın çizdiği sınırlar içinde, adalet ve eşitlik ilkelerine uygun bir şekilde, kamu hizmet ve gerekleri ile kamu yararı amacıyla kullanılması gerektiği değerlendirilmektedir (Mülga DPB, "Yıllık izin kullanımında amirlerin takdir yetkisinin sınırı ile yıllık izin bitimine tekabül eden ya da yıllık izin süresinin içerisinde kalmayan Cumartesi-Pazar günlerinin yıllık izne dahil edilip edilmeyeceği hakkında" 13/7/2012 tarihli ve 11967 sayılı görüşü). Başvuranın adı geçen amir ile birlikte görev yaptığı süreçte 2023 yılının Aralık ayında 25 günlük yıllık izin talebinde bulunduğu, amirin bu talebi uygun gördüğü ve başvuranın yıllık izin kullandığı kendisinin soruşturma dosyasındaki beyanlarıyla sabittir. Dolayısıyla İdarenin, başvuranın istediği zaman aralığında yıllık izin kullanım talebini olumsuz karşılamadığı, başvuranın yasal hakkını kullanmasını engelleyen bir tavır içinde olmadığı anlaşılmakta ve amire tanınan takdir yetkisinin mevzuatın çizdiği sınırlar içinde kullanıldığı değerlendirilmektedir.

27. Başvuran kendisi ve çocuğunun tedavisinin aksamaması sebebiyle 30/11/2023 tarihli dilekçesinde görev yerinin değiştirilmesini talep ettiğini ve bu talebinin kabul edilmediğini iddia etmektedir. Muhatap tarafından ise başvuranın 30/11/2023 tarihli atama talebinin görev yaptığı ... Müdürlüğünün personel ihtiyacı, kamu yararı ve hizmetin gereklerine uygun şekilde kullanılan takdir yetkisi kapsamında reddedildiği belirtilmiştir.

28. 10/5/2021 tarihli ve 31480 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Jandarma Genel Komutanlığı Subay, Astsubay ve Uzman Jandarma Atama Yönetmeliği'nin "Temel atama kriterleri" başlıklı 5'inci maddesinde "(1) Atamalar hizmet ihtiyacı doğrultusunda aşağıdaki kriterler dikkate alınarak yapılır: a) Mesleki gelişim durumu, b) Kadro ihtiyaçları, c) Hizmet bölgesi süresi, ç) Terfi durumu, d) Branş, alt branş, ihtisas ve ihtisas alt dalları, e) Kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının atamaya esas hayati önemi haiz sağlık durumları veya bakmakla yükümlü olduğu ve aynı çatı altında yaşayan anne, baba veya mahkeme kararıyla vasi tayin edilmesi kaydıyla kardeşin hayati önemi haiz sağlık durumları, f) Hizmet

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:

sayfa 4, g) 4 üncü maddede tanımlanan puanlar, ğ) Atanma istekleri, h) Emniyet ve asayiş durumu ile idari ve zaruri nedenler” düzenlemesine yer verilmiştir.

29. AYM, kamu görevlisi olmanın sağladığı birtakım ayrıcalıklar ve avantajların yanında bazı külfet ve sorumluluklara katlanmayı ve diğer kişilerin tabi olmadığı sınırlamalara tabi olmayı da gerektirdiğini belirtmiştir. Kişinin kamu görevine kendi isteği ile girmekle bu statünün gerektirdiği ayrıcalıklardan yararlanmayı ve külfetlere katlanmayı kabul etmiş sayıldığını, kamu hizmetinin kendine has özelliklerinin bu avantaj ve sınırlamaları zorunlu kıldığını ifade etmiştir (AYM, *İhsan Asutay*, B. No: 2012/606, 20/2/2014, para. 38). Kişilerin birtakım mazeretler çerçevesinde başka yere atanma konusunda talep hakları var ise de atamaya ilişkin mazeretlerini dikkate alarak talepleri değerlendirip karara bağlayacak olan idaredir. İdarenin kendi mevzuatı çerçevesinde, ifa edilen kamu hizmetinin gereklerini, insan kaynaklarının verimli kullanılmasını, teşkilat yapısının elverişliliğini ve benzeri faktörleri dikkate alması kaçınılmazdır. Zira kamu hizmetinin sağlıklı ve kesintisiz bir şekilde yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almak, ilgili idarenin öncelikli görevi ve sorumluluğudur (AYM, *İhsan Asutay*, para. 39).

30. Başvuranın kendisi ve çocuğunun tedavisinin aksadığı gerekçesiyle Gaziantep İl Jandarma Komutanlığı sınırları içerisinde başka bir kadroya atanma talebi, ifa edilen kamu hizmetinin gereklilikleri, kamu görevlisi olmanın bazı sınırlamalara ve sorumluluklara tabi olmayı gerektirmesi göz önünde bulundurulduğunda, kamu hizmetinin sürekliliği, insan kaynaklarının dengeli dağılımı, teşkilat yapısının ihtiyaçları doğrultusunda İdarenin takdir yetkisi kapsamındadır. Muhatap tarafından atama talebinin kamu hizmetlerinin sürekliliği ve etkinliği açısından başvuranın halihazırda görev yaptığı yerin personel ihtiyacının devam etmesi sebebiyle reddedildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla İdarenin kendisine tanınan takdir yetkisini mevzuatın çizdiği sınırlar çerçevesinde kamu yararı, hizmet gerekleri doğrultusunda kullandığı değerlendirilmektedir.

31. Başvuran Kurumun en üst amirine şikâyetlerini arz etmek için sözlü randevu talebinde bulunduğunu ve bu talebinin uygun görülmediğini iddia etmektedir. Başvuranın bu iddiasına karşılık muhatap ise başvuranın sözlü randevu talebini sıralı amirine arz etmesi gerekirken doğrudan en üst amire arz etmesi nedeniyle kabul edilmediğini belirtmiştir. Dosya kapsamındaki belgeler incelendiğinde; başvuranın sözlü randevu talebine ilişkin dilekçesinin Gaziantep İl Jandarma Komutanına arz edildiği, Gaziantep İl Jandarma Komutanı tarafından görüşme talebinin ve gerekçesinin başvuranın sıralı amirlerinden ilgili İl Jandarma Komutan Yardımcısına arz etmesi gerektiği değerlendirilerek izlemesi gereken silsilenin başvurana tebliğ edilmesine karar verildiği anlaşılmaktadır.

32. 12/1/1983 tarihli ve 17926 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik’in 5’inci maddesinde şikâyetlerin söz veya yazı ile en yakın amirden başlanarak silsile yolu ile ve şikâyet edilen amirlerin atlanarak yapılacağı düzenlenmiştir. Yönetmelik’in 6’ncı maddesinde şikâyet hakkında karar verme yetkisinin şikâyet edilenin ilk disiplin amirine ait olduğu belirtilmiştir. 8/3/2018 tarihli ve 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinde disiplin amirlerinin; disiplin amiri ile üst disiplin amirlerini ifade ettiği, üst disiplin amirlerinin ise; disiplin amirinin kadro ve kuruluş yönünden bağlı bulunduğu ve disiplin cezası verilecek personelden makam, rütbe veya kıdemce büyük olan yetkili sıralı tüm amirleri belirttiği hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda başvuranın sözlü olarak şikâyetlerini ilgili disiplin amirine

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

başvurduktan sonra hiyerarşik zincirde üstlerine yönlendirmesi gerektiği, ilgili İl Jandarma Komutan Yardımcısına müracaat etmeksizin doğrudan Gaziantep İl Jandarma Komutanına başvurması sebebiyle sözlü randevu talebinin kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Dosya kapsamında başvuranın mevzuat uyarınca ilk olarak sıralı amirinden sözlü randevu talebinde bulunduğu ve bu talebinin kabul edilip edilmediğine ilişkin herhangi bir belge bulunmamaktadır. Dolayısıyla başvuranın sözlü randevu talebinin hiyerarşik olarak takip etmesi gereken silsileye uyarak yapılmaması nedeniyle kabul edilmediği değerlendirilmektedir.

33. Başvuranın bir diğer iddiası ise haksız bir biçimde hakkında disiplin soruşturması başlatılarak disiplin cezası verilmesi ve disiplin soruşturmasında sözlü savuma yapma talebinin kabul edilmemesine ilişkindir. Muhatap tarafından başvuran hakkında 20/3/2024 tarihli tutanak sebebiyle disiplin soruşturması başlatıldığı, disiplin cezasına hükmedildiği belirtilmiş ve başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturmasına ilişkin belgelerin bir sureti sunulmuştur. Disiplin soruşturmasına ilişkin evraklar incelendiğinde; 20/3/2024 tarihinde başvuranın amirine karşı yüksek sesle kendisine verilen emri yapmayacağını söylemesi, yüksek sesle konuşmaya devam etmesi üzerine odaya Gaziantep İl Jandarma Komutan Yardımcısının gelerek başvurayı uyarmasına rağmen başvuranın bağımaya devam etmesi sebebiyle başvuran hakkında tutanak tutulduğu ve disiplin soruşturması başlatıldığı, söz konusu olaya iki kişinin şahit olduğu ve şahitlerin tutanakta ıslak imzalarının bulunduğu anlaşılmaktadır.

34. 7068 sayılı Kanun'un 8'inci maddesinin dördüncü fıkrasında kısa süreli durdurma disiplin cezasını gerektiren fiiller arasında görev sırasında amir veya üstlerine saygısız davranmak disiplinsizliğinin bulunduğu düzenlenmiştir. Mezkûr Kanun'un "*Disiplin cezaları*" başlıklı 7'nci maddesinin ikinci fıkrası "*Kurumda geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu bulunan ve iyi veya çok iyi derecede değerlendirme puanı alan personel için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir*" hükmünü ihtiva etmektedir. Kanun'un "*Savunma hakkı*" başlıklı 31'inci maddesinin dördüncü fıkrasında ise; "*Hakkında meslekten çıkarma cezası veya Devlet memurluğundan çıkarma cezası istenen personel, soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir*" düzenlemesine yer verilmiştir.

35. Ayrıca Kamuda mobbing olgusu kendisini özellikle hiyerarşik olarak amir konumunda bulunan kişilerin astlarına yönelik olarak haksız ve dayanağı olmayan, yıpratma amacı taşıyan idari soruşturmalar ve keyfi uygulamalarla kendini göstermektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, etkili soruşturma yapılıp yapılmadığı, kişinin ağır iş yükü altında bırakılması, kişiye izin kullandırılmaması gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın işyerinde yıldırma kastıyla yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılabilecektir (TİHEK, B. No: 2022/664, K. No: 2022/929,15/12/2022, para. 21).

36. Disiplin yaptırımlarının bir kamu veya özel teşkilat düzenini devam ettirmek, onun verimli, süratli ve yararlı bir biçimde çalışmasını sağlamak, onur ve saygınlığını korumak amacıyla tesis edilmesi gerekmektedir. Özellikle kamu görevi yürüten bireyler açısından disiplin cezalarının amacı; kamu görevlisini görevine bağlamak, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini ve bu suretle kurumların huzurunu temin etmektir (AYM, *Hacer Kahraman*, B. No 2013/7935, 20/4/2016, para. 77). Danıştay, doğası gereği disiplin soruşturmaları ve disiplin cezalarının kişinin fiziki ve ruhsal değerlerini etkilemesinin ve kişide stres, üzüntü ve sair olumsuz tezahürlere yol açmasının mümkün olduğunu, ancak kamu görevlisi hakkında disiplin soruşturması yürütülerek disiplin cezası

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:

uygulanmasının tek başına mobbing oluşturduğundan söz edilemeyeceğini, sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir delillerin bulunması gerektiğini belirtmektedir (Danıştay 8. D, 2021/7788 E. 2023/7299 K. 15/12/2023). Nitekim Danıştay kararlarında; psikolojik tacizin varlığı için idareler tarafından çalışanını sindirmek maksadıyla sistematik ve kasıtlı olarak düzenli bir şekilde belirli bir süre çalışanın küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, yıldırılması gerektiği, İdarenin mevzuatın emri doğrultusunda kendisine yüklenen görevi yerine getirerek soruşturma açması ve delillere göre işlem tesis etmesinde soruşturmanın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi için içinde bulunması gereken kasıt unsuru ile süreklilik unsurunu barındırmadığı vurgulanmaktadır (Danıştay 8. D, 2020/3456 E. 2021/3660 K. 8/7/2021).

37. Bu bağlamda dosya kapsamındaki belgeler incelendiğinde, başvuran hakkında 20/3/2024 tarihli tutanak sebebiyle mevzuat kapsamında soruşturma başlatıldığı, başvurana soruşturma sürecinde dosyayı inceleme ve savunma hakkı tanındığı, İdarenin delillere göre işlem tesis etmeye çalıştığı, başvuran hakkında ceza tayin edilirken 7068 sayılı Kanun'un 7'nci madde hükmü gözetilerek başvuranın geçmiş hizmetleri sırasındaki olumlu çalışmalarının ve takdimnamelerinin dikkate alınarak bir derece hafif cezanın uygulandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca başvuran her ne kadar sözlü savunma talebinin kabul edilmemesinin işyerinde yıldırma niteliğinde olduğunu iddia etmekteyse de, başvuranın disiplin soruşturmasına konu eyleminin "*Görev sırasında amiri veya üstlerine saygısız davranmak*" disiplinsizliği kapsamında dört ay kısa süreli durdurma cezası gerektirdiği, dolayısıyla sözlü savunma gerektiren meslekten çıkarma veya Devlet memurluğundan çıkarma cezası kapsamında olmadığı anlaşılmaktadır.

38. İncelemeye konu başvuruda değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise başvuranın ... Jandarma Komutanlığına yapılan geçici görevlendirmesinin sağlık şartlarına uygun olmadığı, yeni görev yerinin ikamet adresine uzak olduğu ve İdarenin bu konuda takdir hakkını kötüye kullandığına ilişkin iddialarıdır. Muhatap tarafından başvuranın iddialarının dayanaktan yoksun olduğu belirtilmiş ve başvuranın Gaziantep İl Jandarma Komutanlığı kışlası içerisinde fakat hâlihazırda görev yaptığı ... Müdürlüğü dışında uygun görülecek bir kadroya atamasının yapılmasını talep ettiği 26/3/2024 tarihli dilekçesi sunulmuştur. İncelenen belgelerden başvuranın görülen lüzum üzerine Gaziantep Valiliğinin 27/11/2023 tarihli ve ... sayılı "Yetki Devri" konulu Valilik oluru ile 90 gün süre ile ... İlçe Jandarma Komutanlığı'nda ... olarak görevlendirildiği anlaşılmaktadır.

39. 2803 sayılı Kanun'un "*Atama, Yer Değiştirme ve Disiplin İşlemleri*" başlıklı 14'üncü maddesinde "*İhtisaslaşma gereği olarak özel eğitim görmüş personel nokta atamasına tabi tutulabilir. Nokta ataması yapılmayan subay, astsubay ve uzman jandarmalar valilik emrine atanır ve bunların istihdam yerleri, il içi yer değiştirmeleri vali tarafından yapılır.*" düzenlemesi bulunmaktadır. AYM, bazı kamu görevlilerinin, hizmetin niteliği gereği belirli aralıklarla başka yerlere atanmaları; bazılarının ise başka yer veya kurumlara atanmamaları zorunlu olabildiğini, bu konuda İdareye belirli bir takdir alanı tanınmasının makul karşılanması gerektiğini belirtmektedir (AYM, *İhsan Asutay*, para. 39). Nitekim İdarenin kamu hizmetlerinin etkin işlemlerini sağlamak için hangi gerekliliklere ihtiyaç bulunduğunu tespit edebilmek yönünden en iyi konumda bulunduğu açıktır (AYM, *Elif Güneysu*, B. No: 2017/31733, 7/10/2021, para. 48). İdareler, mevzuat sınırları içinde kalmak şartıyla kesintisiz sunulması gereken hizmetlerde kamu yararı ilkesini gözeterek bir takım düzenlemeler yapabilir.

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:

Bu doğrultuda İdare tarafından yapılan görevlendirmelerin yönetim hakkı kapsamında olduğu değerlendirilmektedir (TİHEK, B. No: 2021/1255, K. No: 2022/491, 9/8/2022, para. 20).

40. Başvuranın 30/11/2023 tarihli yer değişikliği talebini içeren dilekçesi, işleme konulmadığını iddia ettiği 12/2/2024 tarihli mobbing sebebiyle yer değişikliği talebini içeren dilekçesi ve 26/3/2024 tarihli Gaziantep İl Jandarma Komutanlığı kışlası içerisinde ... Müdürlüğü dışında uygun görülecek bir kadroya atamasının yapılması talebini içeren dilekçesi göz önünde bulundurulduğunda; başvuranın yer değişikliğine ilişkin talebinin olduğu, dosya kapsamında başvuran hakkında tesis edilen geçici görevlendirme işleminin işin gereklilikleri dışındaki nedenlere dayandığına ilişkin başvuranın iddialarını destekleyici mahiyette bilgi ve belge bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla İdarenin kamu hizmetlerinin aksatılmadan etkin işlemlerini sağlamak maksadıyla yönetim hakkı ve takdir yetkisi kapsamında geçici görevlendirme işlemini tesis ettiği değerlendirilmektedir. Geçici görevlendirme işleminin başvuranın sağlık şartlarına uygun olup olmadığı açısından da değerlendirilmesi gerekmektedir. Başvuranın sunmuş olduğu 9/11/2018 tarihli Sağlık Kurulu Raporu'nda başvurana hemokromatozis teşhisi konulduğu, branşının geri hizmetlerinde, karargâh veya kurumlarda görev yapmasının önerildiği görülmekle birlikte engellilik durumunun ... Jandarma Komutanlığının ... Kısımında ... olarak görev yapmasına engel teşkil edeceğine dair herhangi bir ibare bulunmamaktadır. Nitekim Jandarma Genel Komutanlığı ... Başkanlığının internet sayfasında ... Dairenin, ... kazaları ve kaza sonrası ölü/yaralı sayılarının azaltılmasına yönelik tedbirler geliştirmek ve uygulamak, Jandarma ... sorumluluk bölgesinde ... hizmetlerinin yürütülmesi kapsamında ihtiyaç duyulabilecek verilerin ve istatistiklerin toplanmasını sağlamak, ... kuruluşlarının teşkil ve konuş değişikliği işlemlerinin planlamalarını yapmak, karayolu ... güvenliği alanında bilimsel araştırma ve gelişmeleri takip etmek gibi hususlarda görevli olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda başvuranın geçici olarak görevlendirildiği ... görevinin ağırlıklı olarak karargâh ya da kurumda ifa edilecek mahiyette olduğu, dolayısıyla yukarıda değinilen Sağlık Kurulu Raporu'ndaki tavsiyeye aykırılık teşkil etmediği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte başvuran her ne kadar geçici görevlendirmenin sağlık şartlarına uygun olmadığını iddia etmişse de dosya kapsamında geçici görevlendirmenin sağlık şartlarına hangi açıdan uygun olmadığına ilişkin herhangi bir somut bulgu tespit edilememiştir.

41. Başvuran adı geçen amirin atandığı dönem itibarıyla Kurum içerisinde kendisine karşı sürekli olarak onur kırıcı ve küçük düşürücü bir tavırla konuştuğunu, baskı ve taciz uyguladığını iddia etmektedir. Muhatap Kurum ise başvuranın iddialarına ilişkin ilgili amir hakkında da şeffaf ve tarafsız bir şekilde disiplin soruşturması yürütüldüğünü belirtmiş ve soruşturma dosyasının bir suretini sunmuştur. Disiplin soruşturmasındaki belgelerden, ilgili amirin başvuranın saatlik izinde olduğu zaman diliminde ertesi gün yapılması gereken bir iş sebebiyle başvuranı birliğe geri çağırdığı, başvuranın izinli olduğunu söylemesi üzerine *"Ben de gelip evrakı yapmanı söyledim. Bir daha söylemeyeceğim"* şeklinde mesaj attığı, yine benzer şekilde Jandarma Genel Komutanlığına gelen bir heyete yemek ikram edilmesi üzerine ikram masraflarının ... Şube personeli tarafından paylaşılmasına başvuranın itiraz etmesi üzerine amir tarafından başvurana *"Burada birlik olman lazım kendini bu şekilde ayırırsan sen de bir gün ayrılırsın."* şeklinde mesaj attığı anlaşılmaktadır. Soruşturma heyeti tarafından amirin hitap şeklinin ast-üst ilişkisi bakımından hizmet gereklerine ve mevzuata uygun olmadığı, amirin astlarının haklarını gözetme ve iş ilişkilerini saygı çerçevesinde yürütme yükümlülüğü bulunduğu ancak somut olayda amirin bu

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:

sorumluluklara uygun hareket etmediği değerlendirilmiştir.

42. Bir iş yerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışların, çalışanları mutsuz etse, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de diğer unsurlara bakılmaksızın mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır (Yargıtay 22. HD, E. 2013/11788, K. 2014/14008). Bu çerçevede muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması gerekmektedir. Mobbingte her şeyden önce süreklilik esastır (Yargıtay 9. HD, 2010/38293 E. 2013/5390 K. 12/2/2011) ve süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez (Yargıtay 22. HD, 2015/11958 E. 2016/15623 K.). İlgililerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için kişiliklerinde, mesleki durumlarında veya sağlıklarında zarar ortaya çıkarması ya da ciddi bir zarar tehlikesinin olması gerekmektedir. Söz konusu eylem, işlem ya da ihmallerin ilgililer için çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşarak onların manevi bütünlüklerini tehdit eder boyuta geldiği ortaya konulmalıdır (AYM, *Özge Aysın Yücel*, B. No: 2019/26931, 15/11/2023, para. 15). Başvuranın çalıştığı Kurum ve yapmış olduğu görev nazara alındığında hiyerarşi içerisinde kendisinden rütbece üst konumda olan amirinin emir komuta zinciri içerisinde talimatlar vermesi işin doğasından kaynaklanan bir haldir (TİHEK, B. No: 2022/159, K. No: 2022/382, 14/6/2022, para. 17). Bu kapsamda her ne kadar disiplin soruşturmasını yürüten heyet tarafından, amirin görev ve yetkilerini kullanırken astlarının haklarını koruma yükümlülüğüne aykırı davrandığı kanaatine varılmışsa da amirin hitap şeklinin yukarıdaki içtihatlar çerçevesinde süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış olarak nitelendirilebileceği, ancak başvuranın manevi bütünlüğünü tehdit edecek ağırlığa ulaşmadığı, eylemlerin başvuranı bıktırmak, soğutmak veya bezdirmek gibi bir kast taşımadığı ve işyerinde yıldırmanın şartlarının oluşmadığı değerlendirilmektedir.

43. Ayrıca tüm eylemlerin mobbing olarak nitelendirilmesi için bu eylemlerin belirli bir sistem içerisinde belirli süre devam etmesi gerekmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 2010 yılında hazırlanan “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri” başlıklı raporda psikolojik taciz kavramıyla ilgili şu hususlara yer verilmiştir: “(...)Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma gelmektedirler. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki, en kısa mobbing süresi 6 ay, genelde ortalama süre 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönem ise, 29-46 aydır.(...)” (AYM, *Ebru Bilgin*, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para. 52). Nitekim başvuranın 2023 yılının Ekim ayından 21/3/2024 tarihine kadar adı geçen amirle çalıştığı sürecin kısa bir döneme ilişkin olduğu ve bu süreçte 25 gün izin kullandığı göz önüne alındığında, başvurana uygulanan eylem ve işlemlerden kaynaklı olarak başvurucunun kişiliğinde, mesleki durumunda ya da sağlığında ortaya çıkmış, çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmış bir hususun başvuran tarafından ortaya konulamadığı değerlendirilmektedir.

44. Dosya kapsamında başvuran her ne kadar muhatap Kuruma hitaben yazdığı 12/2/2024 tarihli mobbing sebebiyle yer değişikliği talebini içeren dilekçesin işleme konulmadığını, amiri hakkında açılan disiplin soruşturmasının etkin bir şekilde yürütülmediğini, amiri hakkındaki iddialarına tanık olabilecek personelin etki altında bırakıldığından şüphelendiğini, soruşturma sürecinde lehine beyanda bulunan personelin görev yerinin

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:

değiştirilmeye çalışıldığını iddia etmiş ise de; başvurana karşı işyerinde yıldırma kapsamında eylemlerde bulunulduğuna dair herhangi bir bulgu tespit edilememiş ve bu iddiaların başvuranın soyut beyanlarından ibaret olduğu kanaati oluşmuştur.

45. Tüm bunlarla birlikte, başvuran adı geçen amirin ... Müdürlüğüne atandığı 2023 yılının Ekim ayından geçici görevlendirmeye ... Jandarma Komutanlığında çalışmaya başladığı 21/3/2024 tarihine kadar amiri tarafından kendisinin engellilik durumu ve çocuğunun sağlık durumu sebebiyle işyerinde yıldırma maruz kaldığını iddia etmişse de muhatabın başvuranı işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırma amacıyla hareket ettiğinin ortaya konulamadığı, kast ve süreklilik unsurunun gerçekleşmediği, başvuruya konu eylem ve işlemlerin 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı değerlendirilmektedir.

46. İşyerinde yıldırmanın meydana gelebilmesi için eylemlerin bezdirme kastıyla sistematiklik ve süreklilik içerisinde gerçekleşmesi gerekmele birlikte tek bir eylemle işyerinde yıldırma oluşmasa da; ayrımcılık yasağının ihlali açısından tek bir eylemin varlığı yeterli olmaktadır (TİHEK, B. No: 2022/159, K. No: 2022/382, 14/6/2022 para. 19). Bu kapsamda başvurana yönelik eylemler sürekli ve sistematik olmadığı ve başvuranı işinden soğutmak, bezdirmek kastı taşımadığı için işyerinde yıldırma teşkil etmese de başvurana yönelik muamelelerin engellilik ve sağlık temelinde ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediğine yönelik bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

47. Ayrımcılık yasağı uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Bu sözleşmeler taraf Devletlere ayrımcılıkla mücadele etme yükümlülüğü getirerek bireylerin eşit muamele görmesini koruma altına almayı hedeflemektedir. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2'nci maddesi "*Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir*" hükmünü ihtiva etmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14'üncü maddesinde ise; "*Bu Sözleşme' de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.*" düzenlemesine yer verilmiştir.

48. Bir kişinin engelli olması ve/veya sağlık durumu nedeniyle hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele engellilik ve/veya sağlık durumu temelinde doğrudan ayrımcılık oluşturmaktadır (TİHEK, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 4 Engellilik Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 9; Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 10 Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 5).

49. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir biçimde göstermediğinden oldukça güçtür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) bu açıdan "makul şüphe bırakmayacak" bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkeme'ye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir (AİHM, *Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan* [BD], B. No: 43577/98, 6/7/2005, para. 147). AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvurucunun kendisine farklı muamelede bulunulduğunu Mahkeme önünde göstermesi

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:

gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın Mahkeme önünde ispat edilmiş sayılması için başvuru tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin muamelede farklılığın olduğuna ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturması gerekir. Mahkeme'ye göre Sözleşme'nin gerektirdiği ispat standardı, makul şüphenin ötesindeki ispattır (AİHM, Velikova v. Bulgaristan, B. No: 41488/98, 18/5/1999, para. 92). Nitekim 6701 sayılı Kanun'un 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". Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatap tarafın ispat yüküne katlanması gerekecektir (TİHEK, B. No: 2021/612, K. No: 2022/74, 1/2/2022, para. 32). Ancak başvuran tarafından kendisinin engellilik durumu ve çocuğunun sağlık durumu nedeniyle ayrımcı muameleye maruz kaldığına ilişkin soyut iddiaların ötesine geçen ve ispat yükünü paylaşmaya imkân verecek bir delil veya emare sunmadığı değerlendirilmiştir.

50. Yukarıda açıklanan gerekçelerle muhatabın başvuranı işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırma amacıyla hareket ettiğine ilişkin yeterli gerekçenin ortaya koyulamadığı, başvuran hakkında tesis edilen iş ve işlemlerde süreklilik bulunmadığı ve kast unsurunun gerçekleşmediği, başvuruya konu eylem ve işlemlerin 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı ve ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

24/7/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Fahrettin ALTUN
Kurul Başkanı

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Erol GÖKDÖL
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Melahat DEMİR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dr. Ömer ÇELEN
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:

e-imzalıdır

Av. Selami AÇAN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Selma ÖZTÜRK PINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Tayyip UÇAR
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: