

Başvuru Numarası : 2020 / 425
Toplantı Tarihi / Sayısı : 15.12.2020 / 143
Karar Numarası : 2020 / 259
Başvuran : E. S.
Adres : ...
Muhatap : ... Kaymakamlığı (İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)
Adres : ...

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, Motorlu Taşıt Sürücüleri Direksiyon Eğitimi Uygulama sınavında komisyon başkanı olarak görev alan başvuranın, sınav esnasında yaptığı bir işlem hakkında mensup olduğu sendika sebebiyle kendisine diğer sendika üyelerine nazaran farklı ve ayrımcı bir disiplin hukuku uygulandığına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuru 08.04.2020 tarihinde yapılmıştır.
3. Başvuru formu ve ekleri üzerinde yapılan ön incelemeden sonra başvuru esas incelemesi için Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimine gönderilmiştir.
4. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda sıralanan iddialar şu şekildedir:
 - a. Başvuran, 07.09.2019 tarihinde Motorlu Taşıtlar Sürücüleri Direksiyon Eğitimi Uygulama sınavında il denetmeninin, H.T. isimli komisyon üyesinin ve komisyon başkanı olarak kendisinin görev aldığı,
 - b. Sınavda sürücü adayının sinyal verip vermediği konusunda çelişkiye düştüklerini, il sınav denetmeninin “sinyal vermedi” dediğini, fakat sınavda görevli diğer denetmen H.T.’nin sinyalin yandığını söylediğini, iki farklı görüş olmakla birlikte kendisinin sinyal sesini duyduğunu, sinyal kolunun kaldırıldığını görmesi sebebiyle komisyon başkanı olarak verilen yetki ile sürücü adayının sınavını durdurmadığını,
 - c. Söz konusu sınavda sınava giren sürücü adayının sinyal vermediği halde sınavını durdurmadığı iddiaları ile ilgili olarak hakkında soruşturma açıldığını, konu hakkında muhakkik olarak A.A. ve S.Ç. isimli kişilerin görevlendirildiğini, görevlendirilen muhakkikler tarafından ceza öngörülmeyle dosyanın kapatıldığını,
 - d. Ancak sonrasında aynı konuyla ilgili hiçbir yeni bilgi ve belge olmaksızın hakkında ikinci defa il maarif müfettişi görevlendirilerek aynı konuda ikinci soruşturma açıldığını,
 - e. Açılan ikinci soruşturmada verdiği ifadede sınav esnasında yaşananları aynı şekilde anlattığını, mekanik araçlarda böyle aksamalar yaşanıp yaşanmayacağına ilişkin bilirkişi görevlendirilmesini talep ettiğini, savunma esnasında şikâyetçi il denetmeninin arandığını bilirkişi talebinin iletildiğini ve ifadesine bilirkişi talebinin eklenmediğini, yaşadığı psikolojik baskı sebebiyle ısrar edemediğini,

f. Sonrasında müfettiş tarafından hakkındaki suçlamaların sübuta erdiğinden bahisle “Uyarma” cezasının önerildiğini öğrendiğini, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nün 06.01.2020 tarih ve 316174 sayılı yazı ile savunmasının istendiğini, ceza uygulanmadan önce tekrar savunmasını verdiğini, vermiş olduğu savunmada bilirkişi talebini iletmediğini ancak talebinin dikkate alınmadığını İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından yani üst disiplin amiri tarafından hakkında “Uyarma” cezası uygulandığını,

g. İlk olarak muhakkikler görevlendirilip dosyanın cezaya yer olmadığı kanaatiyle kapatılmasına rağmen ikinci defa aynı konuyla ilgili yeni bir bilgi ve belge olmaksızın tekrar soruşturma açılmasının hukuka aykırı olduğunu,

h. İdarenin kendi yaptığı eylemle çeliştiğini, disiplin soruşturmaları yürütülürken her türlü şüpheden uzak, somut, kesin, yeterli ve inandırıcı delillerle tam bir vicdani kanaat oluşturacak şekilde ortaya konulmasının gerektiğini fakat kendisinin üçüncü savunmasında bilirkişi talebini belirtmesine rağmen talebi karşılanmayarak somutluktan, objektiflikten uzak vicdani kanaatten öte değerlendirmeler yapıldığını,

i. Teamüller gereği disiplin cezalarının öncelikle birinci disiplin amirince uygulandığını, kendisine neye istinaden üst disiplin amirince ceza uygulandığının tarafınca anlaşılmadığını, buna ilişkin bilgi edinme başvurusunda bulunduğunu, İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından verilen cevabi yazıda “bazı istisnai durumlarda (örneğin birinci disiplin amirinin olayın içinde bulunduğu durumlarda) ceza üst disiplin amirince uygulanır” şeklinde açıklama yapıldığını, cezai işleme neden olan olayın görev yaptığı okulla ve birinci disiplin amiriyle hiçbir şekilde ilgisi bulunmayan bir olay iken, istisnai bir durum söz konusu olmamasına rağmen, açıkça ceza verme kastıyla üst disiplin amiri tarafından cezanın uygulandığını, bu durumun ayrımcılık yasağı ilkesinin ihlali olduğunu,

j. İçinde bulunduğu eğitim camiası sebebiyle pek çok eğitimci ile iletişim halinde bulunduğunu, ilçede pek çok öğretmenin disiplin soruşturması sonrasında teklif getirilen disiplin cezalarının bir altı ile tecziye edildiklerini, bu konuya ilişkin olarak ilçe genelinde soruşturma sonucu disiplin cezası öngörülen toplam personel sayısı ve bu personellerden kaç tanesine hangi yasal dayanak ve gerekçelerle alt ceza uygulanıp, alt ceza uygulanmayanlara hangi gerekçelerle uygulanmadığını bilgi edinme başvurusu yaparak talep ettiğini, ancak ilgili idarenin cevabi yazıda bu talebi reddettiğini, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125’inci maddesi ile idareye takdir yetkisinin tanındığını ancak bu yetkinin mutlak, sınırsız ve keyfi olarak kullanılabilecek bir yetki olmadığını,

k. Tarafına 30.01.2020 tarihinde tebliğ edilen tecziye yazısı incelendiğinde, hiçbir gerekçelendirme yapılmadığını, geçmiş çalışmalarının değerlendirilmesi yapılmaksızın ceza uygulandığının açıkça görüleceğini,

l. İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından bir alt disiplin cezası uygulandığını bildiği iki kişinin mevcut olduğunu, söz konusu iki kişinin de X Sendika üyesi olduğunu, sendikasının Y Sendikası olması sebebiyle kendisine sendikal ayrımcılık yapıldığını, alt ceza uygulanması için gerekli şartlardan biri olan ödül şartını taşımayan kişilere alt ceza uygulandığını, ancak kendisine bir alt ceza uygulanmadığını,

m. Konuya ilişkin olarak alt ceza uygulamasının hangi gerekçelerle yapıldığını bilgi edinme kapsamında talep ettiğini, İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından verilen cevapta “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125’inci maddesinde geçmiş hizmetleri olumlu olan, herhangi bir cezası olmayan ödül ve başarı belgesi olan memurlara bir alt disiplin cezası uygulanabileceği” hükmü gereğince işlem yapıldığının belirtildiğini, idarenin cevabi yazısı ile uygulaması arasında çelişkinin bulunduğunu ve açıkça bazılarında alt cezanın uygulanıp bazılarında uygulanmadığının kabul edildiğini,

n. Hakkında uygulanan idari cezanın kaldırılması talebiyle 04.02.2020 tarihli ve 2496464 kayıt numaralı dilekçesi ile itirazda bulunmasına rağmen itirazının reddedildiğini,

o. Tüm açıklanan sebeplerle İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından ayrımcı uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir.

5. 6701 sayılı Kanununun 18’inci maddesinin 2’inci fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap ... Kaymakamlığı (İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)’nden başvuranın iddiaları ile ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap Kurum yazılı görüşünü 05.06.2020 tarihinde Kurumumuza iletmiş olup, alınan yazılı görüşte yer alan açıklamalar şu şekildedir;

a. İlçede 07.09.2020 tarihinde yapılan Motorlu Taşıtlı Sürücüler Direksiyon Eğitimi Uygulama Sınavı’nda sınav sürecini kontrol ve denetim görevlisi olarak görev yapan İl Milli Eğitim Şube Müdürleri A.R.M., B.K. ve R.Y. tarafından tutulan tutanaklar ile ilgili Kaymakamlık tarafından görevlendirilen muhakkiklerin raporunun 12.11.2019 tarihinde İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne gönderildiğini ancak soruşturma sonucu yeterli görülmediğinden İl Milli Eğitim Müdürlüğü Maarif Müfettişleri Başkanlığınca yeniden soruşturma yaptırıldığını,

b. Konu ile ilgili olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 126’ncı maddesinde “Uyarma, kınama, aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından uygulanır.” hükmünün yer aldığını, birinci ya da ikinci disiplin amiri tarafından uygulanacağına dair kesin bir hüküm bulunmadığını,

c. İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından yürütülen soruşturma raporuna istinaden söz konusu sınavda; 12 nolu komisyonda görevli ... İlkokulu Müdürü H.T. ve ... Özel Eğitim Meslek Okulu Müdür Yardımcısı E.S. ile 13 nolu Komisyonda görevli olan ... İlkokulu Sınıf Öğretmeni İ.K. ve ... Ortaokulu Türkçe Öğretmeni M.Ö. hakkında “uyarma cezası” yanında “art arda 3 sınavda görev verilmeme cezası” uygulandığını, hiç kimseye ayrımcılık yapılmadığını,

belirtmiştir.

6. 6701 sayılı Kanununun 18’inci maddesinin 2’inci fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş başvuruna iletmiş ve yazılı görüş talep edilmiştir. Başvuran yazılı görüşünü 23.06.2020 tarihinde Kurumumuza iletmiştir. Başvuranın cevabi görüşleri şu şekildedir:

a. Muhatap Kurumun vermiş olduğu cevap ile başvuru dilekçesinde belirtmiş olduğu iddiaları kabul ettiğini, hakkında yeni bir belge olmaksızın ikinci bir defa soruşturma açıldığının teyit edildiğini, Milli Eğitim Bakanlığı’na mensup iki kişilik ekip tarafından

yürütülen soruşturma sonucunda, ceza öngörülmediği halde, yine Milli Eğitim Bakanlığı mensubu tek kişi tarafından yürütülen soruşturmada farklı kanaat bildirmesinin çelişkili olduğunu,

b. Muhatap Kurum tarafından ayrımcılık yapılarak, gerekçesiz bir şekilde bazılarında birinci disiplin amiri tarafından bazılarında ikinci disiplin amiri tarafından ceza uygulandığının yazılı görüşte kabul edildiğini, idarenin herkese farklı uygulama yaptığı sonucunun çıktığını,

c. Muhatap Kurumun yazılı görüşünde kendisiyle aynı zamanda soruşturma geçiren görevlilere “uyarma ve art arda üç sınav görevi vermeme cezası uygulandığını” belirterek iddiasıyla alakası olmayan açıklamalar yaptığını, disiplin cezalarıyla ilgili genel uygulamaları hakkında cevap vermediğini, kıyasladığı kişilerin birlikte soruşturma geçirdiği komisyon üyeleri olmadığını, idarenin vermiş olduğu isimlerden iki tanesinin, kendisiyle aynı sendikaya üye olduğunu, bir tanesinin ise hiçbir sendikaya üye olmadığını, başvuru dilekçesindeki iddiasının birlikte soruşturma geçirdiği kişilerle ilgili olmadığını, farklı zamanlarda soruşturma geçiren farklı kişilerden, ceza öngörülenlerden bazılarında alt ceza uygulanırken kendisine uygulanmadığı yönünde olduğunu, bilgi edinme talebinde de bu hususa cevap verilmeyerek kişiye göre uygulama yapıldığının teyit edildiğini,

d. Muhatap Kuruma tarafına hangi gerekçelerle alt ceza uygulanmadığına ilişkin 31.03.2020 tarihinde bilgi edinme başvurusunda bulunduğunu, 15.04.2020 tarihli cevap yazısında hangi gerekçelerle alt ceza uygulanmadığına ilişkin cevap verilmediğini, genel ve muğlak ifadeler kullanılarak eşitlikten uzak uygulamalarda bulunulduğunun kabul edildiğini, 30.02.2020 tarihinde bilgi edinme başvurusu ile soruşturma raporlarını inceleme talebinde bulunduğunu, başvurusunun reddedilerek etkin savunma hakkının engellendiğini,

e. Tüm bu açıklamalarının, Muhatap Kurumun 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 10'uncu maddesinde yer alan “Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır.” hükmüne uyulmayarak tarafına eşitlikten uzak uygulamalar yapıldığını gösterdiğini belirterek Kurumumuzca tarafına yapılan uygulamalara ilişkin gerekli değerlendirmelerin yapılmasını talep etmiştir.

7. 6701 sayılı Kanununun 19'uncu maddesi uyarınca inceleme ve araştırmayı genişletmek ve başvuru dosyasındaki noksanlıkları gidermek adına muhatap Kurumdan;

- İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından 01.01.2019-02.02.2020 tarihleri arasında başlatılan ve sonuçlandırılan disiplin soruşturmaları ve hakkında soruşturma başlatılan kişilere ilişkin sendika bilgileri;

- İtiraz sonucunda cezası hafifletilen veya kaldırılan, ceza verilmesine yer olmadığına karar verilen kişilerin sayıları ve mensup oldukları sendikaların bilgileri;

- Başvuran ile yapılan şifahi görüşmeler neticesinde Kurumumuza iletmış olduğu G.B., S.H.A., F.Ş. ve Ö.T. isimli kişilerin sendika bilgileri ile aldıkları disiplin cezalarına ilişkin tebligat yazılarının nüshalarının,

Kurumumuza gönderilmesi talep edilmiş ve muhatap Kurumdan gönderilen bilgi ve belgeler dosyaya eklenerek esas incelemesinde dikkate alınmıştır.

III. İLGİLİ MEVZUAT

a. Uluslararası Mevzuat

8. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)'nin 23'ncü maddesinin 4'üncü fıkrasına göre “Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı vardır.”

9. Medeni ve Siyasi Haklara Sözleşmesi (MSH) 22'inci maddesine göre “Herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendikalar kurmak ya da bunlara girmek hakkı da dâhil olmak üzere başkalarıyla bir araya gelip dernek kurma hakkı vardır.”

10. 151 No'lu Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmenin 4'üncü maddesinde “Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne hâlel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır. Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır: Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını, bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak, bir kamu görevlisini, bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek” hükmü yer almaktadır.

11. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11'inci maddesi şöyledir: “1) Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir. 2) Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir.”

12. AİHS'in “Ayrımcılık Yasağı” başlıklı 14'üncü maddesinde ise “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.” hükmü yer almaktadır.

13. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartınının 12'inci maddesi şöyledir: “Herkes, özellikle siyasi, sendikal ve sivil konularda olmak üzere, her düzeyde, barışçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikalara üye olma hakkını kapsar.”

b. Ulusal Mevzuat

14. Anayasa'nın “Kanun önünde eşitlik” kenar başlıklı 10 uncu maddesi şöyledir: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

15. Anayasanın “Sendika kurma hakkı” kenar başlıklı 51’inci maddesi aşağıdaki gibidir:

“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. (Mülga: 12/9/2010-5982/5 md.) İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.”

16. 20/04/2016 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. Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. Ayrımcılık 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. 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.”

17. Adı geçen 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) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.” olarak sıralanmıştır.

18. Aynı Kanunun “ayrımcılık yasağının kapsamı” kenar başlıklı 5’inci maddesinin 1’inci fıkrasında: “Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta

olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.” hükmü yer almaktadır.

19. Kanunun “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesi ise şöyledir: (1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.(2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.(5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır.(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.

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

21. Kanunun “başvurular” başlıklı 17’inci maddesinde “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü düzenlenmiştir.

22. Kanunun “ispat yükü” kenar başlıklı 21’inci maddesinde “Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.” hükmü yer almaktadır.

23. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125’inci maddesine göre: “...Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir...”

24. Mezkûr Kanunun “Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar” başlıklı 126’ıncı maddesine göre “Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.”,

25. 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu’nun “İtiraz usulü” başlıklı 13’üncü maddesine göre: “Bilgi edinme istemi reddedilen başvuru sahibi, yargı yoluna başvurmadan önce kararın tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kurula itiraz edebilir. Kurul, bu konudaki kararını otuz iş günü içinde verir. Kurum ve kuruluşlar, Kurulun istediği her türlü bilgi veya belgeyi on beş iş günü içinde vermekle yükümlüdürler.”

26. Kurula itiraz, başvuru sahibinin idarî yargıya başvurma süresini durdurur.

27. Aynı Kanunun “İdari soruşturmaya ilişkin bilgi ve belgeler” başlıklı 19’uncu maddesi aşağıdaki şekildedir:

“- Kurum ve kuruluşların yetkili birimlerince yürütülen idarî soruşturmalarla ilgili olup, açıklanması veya zamanından önce açıklanması hâlinde;

a) Kişilerin özel hayatına açıkça haksız müdahale sonucunu doğuracak,

b) Kişilerin veya soruşturmayı yürüten görevlilerin hayatını ya da güvenliğini tehlikeye sokacak,

c) Soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürecek,

d) Gizli kalması gereken bilgi kaynağının açığa çıkmasına neden olacak veya soruşturma ile ilgili benzeri bilgi ve bilgi kaynaklarının temin edilmesini güçleştirecek, Bilgi veya belgeler, bu Kanun kapsamı dışındadır.”

28. 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu’nun 27’inci maddesine göre: “Kaymakam, ilçede Cumhurbaşkanının idari yürütme vasıtasıdır İlçenin genel idaresinden kaymakam sorumludur. Bakanlıkların kuruluş mevzuatına göre ilçede lüzumu kadar teşkilatı bulunur. Bu teşkilat (Dördüncü maddenin son fıkrasında belirtilen adli ve askeri teşkilat hariç) kaymakamın emri altındadır.”

29. 26.09.2011 tarihli ve 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname’nin “Takip ve temsil yetkileri ile bunların kapsamı, niteliği ve kullanılması” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir: “İdareler, kendi iş ve işlemleriyle ilgili olarak açılacak adli ve idari davalar ile tahkim yargılaması ve icra işlemlerinde taraf sıfatını haizdir.”

30. Valilik ve Kaymakamlık Birimleri Teşkilat, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin “Temsil” başlıklı 72/A maddesine göre: “Vali ilde Devletin ve Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme vasıtası; kaymakam ilçede Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme vasıtasıdır.

31. Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin “Disiplin amirlerinin tayin ve tespitine dair esaslar” başlıklı 16’ncı maddesine göre: “Disiplin amirleri, bu maddede belirtilen esaslara uyulmak ve Devlet Personel Başkanlığının görüşüne dayanılmak suretiyle, kurumların kuruluş ve görev özelliklerine göre hazırlayarak yürürlüğe koyacakları özel yönetmelikler ile tespit edilir.”

32. Milli Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliğinin 1’inci maddesine göre: “Bu Yönetmeliğin amacı, Milli Eğitim Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatında görevli personelin disiplin amirlerini tespit etmektir.”, “Disiplin Amirlerinin Belirlenmesi” başlıklı 4’üncü maddesine göre ise “Bakanlık kurum ve kuruluşlarındaki disiplin amirleri ve bunların astlık ve üstlük sırası Ek listede gösterildiği gibi belirlenmiştir.”, ilgili maddede atıf yapılan ek listeye göre: “Okul ve Merkezlerde görevli; Müdür Başyardımcısı, Müdür

Yardımcısı, öğretmen ve diğer personel hakkında yürütülecek disiplin soruşturmalarında disiplin amiri okul müdürü, üst disiplin amiri ilçe milli eğitim müdürü olarak belirlenmiştir.”

33. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Motorlu Taşıt Sürücüleri Kursları Yönetmeliğinin “Direksiyon eğitimi dersi il sınav sorumlusu ve sınav yürütme komisyonu” başlıklı 29’uncu maddesine göre: “*İl millî eğitim müdürü, direksiyon eğitimi dersi uygulama ve değerlendirme sınavında il sınav sorumlusu olarak görev yapar. İl sınav sorumlusu, kursların iş ve işlemlerini yürütmekle görevli il millî eğitim müdür yardımcısı/şube müdürünü il sınav sorumlusu yardımcısı olarak görevlendirir. İl millî eğitim müdürü, il sınav sorumlusu olarak il sınav sorumlusu yardımcısı ile direksiyon eğitimi dersi uygulama ve değerlendirme sınavında sınav yürütme komisyonlarını denetleyerek iş ve işlemlerin ilgili mevzuata uygun yapılmasını sağlar. Direksiyon eğitimi dersi uygulama ve değerlendirme sınavında il sınav sorumlusu ve yardımcısının görevleri Genel Müdürlükçe belirlenir. Merkez ve diğer ilçelerde, Genel Müdürlükçe belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde sınav sürecini kontrol etmek ve denetlemek üzere il millî eğitim müdür yardımcısı/şube müdürü/maarif müfettişi/maarif müfettiş yardımcısı görevlendirilir.*”, 4’üncü maddenin 5’inci fıkrasına göre ise: “*İl sınav sorumlusu yardımcısı, sınav yürütme komisyonu başkanı ve sınav sürecini kontrol edecek ve denetleyeceklerden görevine gelmeyen, geç gelen veya sınavda ilgili mevzuatta belirtilen görevleri yapmayan veya mevzuata aykırı hareket edenlere gerekli inceleme ve soruşturma sonucuna göre il sınav sorumlusu tarafından tespit tarihinden itibaren yapılacak üç sınavda görev verilmez.*”

34. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “başvurunun konusu” kenar başlıklı 31’inci maddesine göre: “*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 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 yasağı ihlalleri, başvurunun konusunu oluşturur.*”

IV. DEĞERLENDİRME

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

35. 6701 sayılı Kanununun “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin 1’inci fıkrasında “*Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir*” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan E. S. tarafından yapılan başvurunun ön incelemesi neticesinde konunun esas bakımından incelenmek üzere Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimine gönderilmesine karar verilmiştir.

i. Muhatabın Belirlenmesi Bakımından Değerlendirilmesi

36. 6701 sayılı Kanunun “İstihdam ve serbest meslek başlıklı” 6’ıncı maddesinin 1’inci fıkrasında “*İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru,*

seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.” hükmü düzenlenmiştir. Bu hüküm gereği istihdam alanında ayrımcılık yasağı ilkesinin kapsamı belirlenmiştir.6701 sayılı Kanunun 3’üncü maddesinin 3’üncü fıkrası gereği ayrımcılık yasağı ilkesinden sorumlu olanlar arasında kamu kurum ve kuruluşları da sayılmıştır.

37. Somut olayda başvuran disiplin soruşturması sürecinde ileri sürdüğü iddialara ilişkin İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nü muhatap olarak göstermektedir. Husumetin yönlendirilmesine ilişkin Danıştay içtihatları incelendiğinde davalının tüzel kişiliğe sahip olması şartı aranmamaktadır. Bunun yerine, davanın “*hizmet kusurunun vukuuna sebebiyet veren hizmeti nihai olarak tanzim yetkisine malik bulunan en yüksek idari makam aleyhine açılmasını*” gerekli ve yeterli görmektedir. Husumet mevzuunda uygulamanın ortaya koymuş olduğu bu esaslardan başka, 26.09.2011 tarihli ve 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine ilişkin Kanun Hükmünde Kararname ile de bazı hükümler getirilmiştir. Buna göre idareler, kendi iş ve işlemleriyle ilgili olarak açılacak adli ve idari davalar ile tahkim yargılaması ve icra işlemlerinde taraf sıfatını haizdir. Dolayısıyla bu düzenleme uyarınca, bu KHK kapsamına giren kurum ve kuruluşların dava ve husumet ehliyeti tespit edilirken artık ilgili kuruluşun tüzel kişiliğe sahip olup olmadığına değil, bu KHK kapsamında sayılan kurum ve kuruluşlardan biri olup olmadığına yani genel ve özel bütçeli kuruluşlardan biri olup olmadığına göre hareket edilecektir. Somut olay bakımından inceleme yapıldığında 2018 yılında Resmi Gazetede yayınlanan “Valilik ve Kaymakamlık Birimleri Teşkilat, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile değişikliğe uğrayan Valilik ve Kaymakamlık Birimleri Teşkilat, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin 72/A maddesine bakmak gerekecektir. Bu Yönetmelik uyarınca valiler ilde Devletin ve Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme aracı; kaymakamlar da ilçede Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme aracı durumuna gelmişlerdir. Bunun yanı sıra 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu’nun 27’inci maddesine göre de Kaymakam, ilçe genel yönetiminin başı ve makamı olup, ilçede Cumhurbaşkanının temsilcisidir. Kaymakamlık, ilçe idaresi adına dava ehliyetine ve taraf ehliyetine sahip olması sebebiyle ilçede yer alan idari birimlerin yerine getirdiği idari işlemlerde hasım olarak gösterilebilecektir.

38. Bu açıklamalar çerçevesinde bakanlıkların doğrudan dahili bulunmayan il ve ilçe teşkilatlanmasında valiliğin ve kaymakamlığın hiyerarşik amiri olduğu kurum ve kuruluşlarla ilgili başvurularda İl İdaresi Kanunu; 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname; Valilik ve Kaymakamlık Birimleri Teşkilat, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ve içtihatları değerlendirildiğinde ilçede bulunan kurum ve kuruluşlarla ilgili yapılan başvurularda husumetin yöneltmesi gereken idarenin kaymakamlık olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu sebeple somut olayda husumetin yönlendirilmesi gereken kurum ... Kaymakamlığı (İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü) olarak belirlenmiştir.

ii. Ayrımcılık Temelleri Bakımından Değerlendirilmesi

39. Sendika kurma hakkı, ulusal ve uluslararası belgelerle güvence altına alınan örgütlenme özgürlüğünün görünüm biçimidir. Örgütlenme özgürlüğü medeni, siyasi ve ekonomik hakları içermektedir. Bireyi hukuka aykırı müdahalelere karşı koruması yönü ile medeni, bireylerin çıkarlarını devlete veya diğer gruplara karşı koruması yönüyle siyasi, bireylerin özellikle iş gücü piyasasındaki çıkarlarını sendikalar yoluyla koruması yönüyle ekonomik menfaatlerin korunmasını ve geliştirilmesini sağlamaktadır. (Venedik Komisyonu, Görüş No: 636/2011, 40. p.)

40. Anayasa Mahkemesi (AYM)'ne göre "*Demokrasilerde vatandaşların bir araya gelerek ortak amaçları izleyebileceği örgütlerin varlığı, sağlıklı bir toplumun önemli bir bileşenidir. Demokrasilerde böyle bir "örgüt", devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir. İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasını oluşturmaktadır* (AYM, Tayfun Cengiz Başvurusu, Başvuru No: 2013/8463, Karar Tarihi:18.09.2014).

41. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'ne göre sendika hakkı, çalışanların bireysel veya ortak çıkarlarını korumak amacıyla serbestçe bir araya geldikleri bir örgüttür. Mahkeme, tarafından sendika hakkı; bağımsız bir hak olarak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli ya da özel bir görünümü olarak kabul edilmiştir. Mahkeme, AİHS'nin 11'inci maddesinin sendikal faaliyetler yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına aldığı değerlendirilmiştir (AİHM, Belçika Ulusal Polis Sendikası, Başvuru No: 4464/70, Karar Tarihi:27.10.1975)

42. Mahkeme içtihatları ışığında yapılan değerlendirmeler doğrultusunda, sendika hakkı, sendika üyesinin gerek sendikaya üye olması gerekse mensubu bulunduğu sendikanın faaliyetlerine katılması nedeniyle yaptırma uğramamasını da güvence altına almaktadır. Bu durumda bir çalışanın herhangi bir sendikaya üye olması veya mensubu bulunduğu sendikanın faaliyetlerine katılması sebebiyle yaptırma maruz kalması, sendika hakkına müdahale oluşturabilmektedir.

43. Hem Anayasa Mahkemesi içtihatlarında hem de AİHM içtihatlarında örgütlenme özgürlüğü tanımlanırken kavramın siyasal fonksiyonuna dikkat çekilmiş ve örgütlenme özgürlüğünün bireylere siyasal amaçlarını toplu bir şekilde gerçekleştirme imkânı sağladığının altı çizilmiştir. Bu bağlamda örgütlenme özgürlüğünün özel bir görünümü olan sendika hakkının; temsil ettiği grupların hak ve menfaatlerini savunan, hayat koşullarını iyileştirmeye çalışan, karar alma süreçlerine daha etkin katılım sağlayarak bu karar alma süreçlerini etkilemek isteyen sendikaların bir yönüyle siyasal bir işleve sahip oldukları su götürmez bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu Kararı, 06.10.2020 tarih ve 2020 / 215 sayılı karar)

44. Siyasi ve felsefi görüş temelinde ayrımcılık, mevcut siyasi ilkelere, sistem veya kurallara karşı görüşlerini ifade etme veya gösterilerde bulunma, ya da en yalın haliyle farklı

bir görüş ya da ideolojiye sahip olma nedeniyle ayrımcılıktan korunmayı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, en önemli uluslararası insan hakları hukuku enstrümanları siyasi görüşle doğrudan ilişkili olan düşünce ve ifade özgürlüğü, toplantı, dernek kurma ve gösteri hakkı yoluyla da siyasi görüş temelinde ayrımcılığı yasaklamaktadır. İstihdamda bu temelde bir ayrımcılık, bir işin gerekliliklerini yerine getirebilecek niteliklere sahip olmaktan ziyade, işverenin kararlarının veya herhangi bir çalışma şartının bir siyasi görüşe veya sendikal faaliyetlere katılıma dayalı olarak verildiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımcılık şekli işe alma, atama, tazminat, projede görevlendirme, disiplin ve fesih dahil olmak üzere istihdamın tüm yönleri için geçerli olabilir (Kevin Kitching, Non-Discrimination in International Law: A Handbook for Practitioners, Interights Press, Londra, 2005, s.229)

45. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (d) bendine göre; *"doğrudan ayrımcılık; bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi"* ifade eder. TIHEK Kanunu'nun 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında ise Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri *"cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş"* olarak sıralanmıştır. Buna göre bir farklı muamelenin doğrudan ayrımcılık olarak ele alınabilmesi için, bir gerçek veya tüzel kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden kendisiyle karşılaştırılabilir durumdakilerle eşit bir şekilde yararlanmasının engellenmesi veya zorlaştırılması ve söz konusu farklı muamelenin TIHEK Kanununda sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olması gerekmektedir. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun 2019/28 sayılı Kararı, para.42.)

46. Yukarıda verilen bilgiler ışığında; Y Sendikası üyesi başvuranın, sendika üyeliğinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasının, 6701 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden *"siyasi ve felsefi"* görüş temelinde ayrımcılık kapsamına girdiği ve esas yönünden incelenmesinin uygun olduğu değerlendirilmektedir.

b. Esas Yönünden Değerlendirme

47. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. AİHS'nin 14. maddesine göre; *"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."*

48. Ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi, ulusal mevzuatımızca da güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın "Kanun Önünde Eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesine göre *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."* 6701 sayılı Kanunun 3'üncü maddesi, herkesin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit olduğunu güvence altına alarak

cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığı yasaklamıştır.

49. Anayasa Mahkemesi tarafından eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, uluslararası hukukun en üstünde yer alan temel hukuk normu olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple eşitlik ilkesinin hem başlı başına bir hak hem de diğer insan hak ve özgürlüklerinden yararlanılmasına hâkim, temel bir ilke olduğu vurgulanmıştır (AYM, Tuğba Arslan Başvurusu, Başvuru No: 2014/256, Karar Tarihi:25.06.2014).

50. Anayasa Mahkemesi ayrımcılık yasağını ve eşitlik ilkesini şu şekilde tanımlamıştır: *“Anayasa’nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemler değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır [...]”*(AYM, Başvuru Numarası:2009/47, Karar Tarihi: 17.3.2011)

51. Somut olayda özetle; başvuran, komisyon başkanı olarak görev aldığı 07.09.2019 tarihli sınavda vermiş olduğu karar sebebiyle hakkında soruşturma başlatıldığını, görevlendirilen muhakkikler tarafından ceza öngörülmediğini, aynı konu hakkında yeni bilgi ve belge olmadan ikinci defa il maarif müfettişinin görevlendirilerek soruşturma açıldığını, il maarif müfettişine verdiği ifadede bilirkişi talebinde bulunduğunu fakat ifadesinde bu hususa yer verilmediğini, üst disiplin amiri tarafından hakkında uyarma cezası uygulandığını, geçmiş sicil durumunun ve almış olduğu başarı belgesinin değerlendirilerek bir alt ceza uygulanmadığını, ilçede X isimli sendikaya mensup iki kişiye alt ceza uygulandığını, hakkında uygulanan disiplin cezasına itiraz etmesine karşın itirazının reddedildiğini, geçirmiş olduğu disiplin soruşturması sürecine ilişkin bilgi edinme başvurularına cevap verilmediğini, verilen cevapların çelişkili olduğunu belirterek Y sendikasına mensup olması sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunmuştur.

52. Muhatap, başvuranın iddialarına karşılık olarak; soruşturma sonucu yeterli görünmediğinden yeniden soruşturma yaptırıldığını, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda “Uyarma, kınama, aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından uygulanır.” hükmünün yer aldığını, birinci ya da ikinci disiplin amiri tarafından uygulanacağına dair kesin bir hüküm bulunmadığını, İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından yürütülen soruşturma raporuna istinaden söz konusu sınavda; 12 nolu komisyonda ve 13 nolu komisyonda görevli olan kişiler hakkında “uyarma cezası” yanında “art arda 3 sınavda görev verilmeme cezası” uygulandığını, hiç kimseye ayrımcılık yapılmadığını belirtmiştir.

53. Eldeki başvuruda öncelikle belirtilmesi gereken konu; Kurumumuzun disiplin cezalarının esas ve usul yönünden denetiminin yapılacağı veya iptali için başvurulacağı bir mercii olmadığıdır. Kurumumuz; disiplin cezaları konusunda doğrudan görev ve yetkili olmadığını, ancak hak temelli bakış açısına göre disiplin cezalarının somut olaya göre yalnızca karene olarak değerlendirilebileceğini daha önceki kararlarında açıklamıştır. Ancak inceleme konusu başvuru, tamamıyla başvuranın kendisine diğer sendika üyelerine

nazaran farklı ve ayrımcı bir disiplin hukuku uygulandığı iddiasından oluşması ve 6701 sayılı Kanunun 6'ncı maddesinde "işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamaz" hükmünün bulunması nedeniyle disiplin hukuku açısından diğer başvurulara nazaran daha detaylı bir şekilde irdelenmesini gerekli kılmaktadır. Bununla birlikte başvuru incelemesinin, 6701 sayılı Kanunun sınırları çerçevesinde olması gerektiği de değerlendirilmektedir.

54. Bu bağlamda, başvuranın üst disiplin amiri tarafından disiplin cezasının uygulandığı iddiası dosya içerisinde bulunan belgeler üzerinden incelendiğinde; başvuran hakkında uygulanan disiplin cezasının İlçe Milli Eğitim Müdürü tarafından verildiği görülmektedir. Devlet Memurları Kanunu'nun disiplin amirlerine ilişkin hükmü; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarının disiplin amirleri tarafından verileceğini düzenlemiştir. Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin "Disiplin amirlerinin tayin ve tespitine dair esaslar" başlıklı 16'ncı maddesine göre: "*Disiplin amirleri, bu maddede belirtilen esaslara uyulmak ve Devlet Personel Başkanlığının görüşüne dayanılmak suretiyle, kurumların kuruluş ve görev özelliklerine göre hazırlayarak yürürlüğe koyacakları özel yönetmelikler ile tespit edilir.*" Bu maddeye dayanılarak çıkartılan Milli Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliğinde; "*Okul ve Merkezlerde görevli; Müdür Başyardımcısı, Müdür Yardımcısı, öğretmen ve diğer personel hakkında yürütülecek disiplin soruşturmalarında disiplin amiri okul müdürü, üst disiplin amiri ilçe milli eğitim müdürü olarak belirlenmiştir.*" Disiplin cezaları, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülebilmesi bakımından kamu görevlilerinin mevzuat uyarınca yerine getirmek zorunda oldukları ödev ve sorumlulukları ifa etmemeleri veya mevzuatta yasaklanan fiillerde bulunmaları durumunda uygulanan yaptırımlar olup, memurların özlük hakları üzerinde doğrudan ve önemli sonuçlar doğurmaları sebebiyle subjektif ve bireysel etkileri bulunduğu gibi kamu görevinin gereği gibi sürdürülebilmesi ve kamu düzeninin sağlanması bakımından objektif ve kamusal öneme sahiptirler. Bu bakımdan disiplin soruşturmasının yapılmasında izlenecek yöntem, ceza verilecek fiiller ve ceza vermeye yetkili makam ve kurullar pozitif olarak mevzuatla belirlenmekte, doktrin ve yargısal içtihatlarla da konu ile ilgili disiplin hukuku ilkeleri oluşturulmaktadır (Danıştay 12. Dairesi, Esas No: 2015/4946, Karar No:2016/1938, Karar Tarihi:06.04.2016). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Disiplin Kurulları, Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik ve Milli Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliğin disiplin ile ilgili açık hükümleri uyarınca; disipline ilişkin tüm işlemleri yapmak ve disiplin konusu fiilin öğrenilmesinden itibaren belirlenen süre içinde soruşturmayı başlatarak disiplin cezası verme yetkisi disiplin amirlerinin sorumluluğundadır. Disiplin cezasına konu fiilin, personelin sıralı disiplin amirlerinden herhangi birisi tarafından öğrenilmesi üzerine, yine sıralı disiplin amirlerinden herhangi birisinin vereceği olur ile soruşturmaya başlanabilmektedir.

55. Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkındaki Yönetmeliğin 16'ncı maddesinde "*Başbakanlık ve bakanlıklarda, bunların bağlı kuruluşlarında ilgisine göre Başbakanlık Müsteşarı, Bakanlık Müsteşarı, bağlı kuruluşların başında bulunan müsteşar, başkan, genel müdür, genel sekreter ve müdürler, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar, belediyelerde belediye başkanları, yurtdışı teşkilatında misyon şefleri buralarda görevli bütün*

memurların en üst disiplin amirleridirler. Daha alt seviyedeki disiplin amirlerinin astlık üstlük sıralaması bu esasa göre tespit edilir. En üst disiplin amirleri haiz oldukları yetkileri her derecedeki memur hakkında doğrudan kullanabilir.” düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenlemenin konu olduğu içtihatlarda Danıştay; kamu kurum ve kuruluşlarınca üst disiplin amirinin, alt disiplin amirinin yerine geçmek suretiyle personel hakkında ceza vermesinde yetki yönünden hukuka aykırılık tespit etmemiş, üst disiplin amirinin haiz olduğu yetkileri her derecedeki personel hakkında doğrudan kullanabileceği hususunu hukuka uygun olarak değerlendirmiştir (Danıştay 12. Dairesi, Esas No:2015/4956, Karar No:2016/1938, Karar Tarihi:06.04.2016; Danıştay 12.Dairesi, Esas No: 2012/3757, Karar No:2016/53, Karar Tarihi:20.01.2016). Yukarıda verilen mevzuat ve yargı kararları ışığında, somut iddianın 6701 sayılı Kanun kapsamında incelemesi yapılırsa; başvurana üst disiplin amiri olan İlçe Milli Eğitim Müdürü tarafından uyarma cezası verilmesinin mevzuat ve içtihadı açıkça aykırı olmadığı, muhatap Kurum tarafından verilen disiplin cezalarına ilişkin gönderilen belgelere göre O.H.A. isimli personele verilen uyarı cezasının da üst disiplin amiri tarafından verildiği, bu manada, başvuranın bu iddiası hakkında kendisine farklı bir muamele yapılmadığı görüşü hasıl olmaktadır.

56. Başvuran, bilgi edinme hakkı kapsamında; muhataptan ilçe genelinde soruşturma sonucu disiplin cezası öngörülen toplam personel sayısı ve bu personellerden kaç tanesine hangi yasal dayanak ve gerekçelerle alt ceza uygulanıp, alt ceza uygulanmayanlara hangi gerekçelerle uygulanmadığını ve soruşturma raporunu talep ettiğini ancak müspet bir cevap alamadığını iddia etmiştir. Bilgi Edinme Kanunu'nun 13'üncü maddesi bu tür durumlarda Bilgi Edinme Değerlendirme Kuruluna itiraz edilebileceğini veya yargı yoluna gidilebileceğini düzenlemektedir. Dolayısıyla başvuranın bu iddiasının Kurumumuzun görev alanının dışında olduğu değerlendirilmektedir.

57. Başvuran dilekçesinde aynı konuyla ilgili hiçbir yeni bilgi ve belge olmadan hakkında ikinci defa muhakkik atandığını, il maarif müfettişi görevlendirilerek aynı konuda soruşturma açıldığını iddia etmiştir. Muhatap bu iddiaya karşılık; 07.09.2019 tarihli tutanaklar ile ilgili kaymakamlıkça görevlendirilen muhakkiklerin raporunun 12.11.2019 tarihinde İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından soruşturma sonucu yeterli görülmediğinden, İl Milli Eğitim Müdürlüğü Maarif Müfettişleri Başkanlığınca yeniden soruşturma başlatıldığını beyan etmiştir. Kamu görevlileri tarafından işlenen bir fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılarak sonucunda bir disiplin cezası verilmiş ise yeniden soruşturma açılması ve disiplin cezası verilmesi, idarenin kusuru kamu görevlisine yüklenemeyeceğinden mümkün değildir. Fakat disiplin soruşturması sürecinde hazırlanan raporun, olayı ve soruşturulanın disiplin sorumluluğunu ortaya koyma bakımından yetersiz olması ve bu sebeple soruşturmadaki eksikliklerin tamamlanması durumunda olayın açıklığa kavuşacağına düşünülmesi halinde, işlemin soruşturmanın yetersizliği gerekçesiyle iadesi mümkündür. Bu durum ile benzer konuya ilişkin Danıştay içtihatları incelendiğinde soruşturmacının memurun suç işlemediği sonucuna ulaşması halinde veya yeterli inceleme bulunmaması halinde iade edilip daha yetkin soruşturmacı görevlendirmesinin mümkün olduğunun değerlendirildiği görülmektedir (Danıştay 8. Dairesi, Esas No:1995/556, Karar No: 1997/203, Karar Tarihi:23.01.1997) Bu

bağlamda, başvuranın bu iddiasının ayrımcılık yasağı kapsamında kanıt başlangıcı için yeterli olmadığı ve 6701 sayılı Kanun kapsamında bu iddia hakkında ileri bir değerlendirmenin yapılmasına gerek olmadığı değerlendirilmektedir.

58. Başvuran dilekçesinde; ilçede pek çok öğretmenin disiplin soruşturmaları sonrasında teklif getirilen disiplin cezalarının bir altı ile tecziye edildiklerini, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından bir alt ceza uygulandığını bildiği iki kişinin de X Sendika üyesi olduğunu, kendi sendikasının Y Sendikası olması sebebiyle sendikal ayrımcılık yapıldığını, tüm şartları taşımasına rağmen alt ceza uygulanmadığını iddia etmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesine göre: "...Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir..." hükmü yer almaktadır. Bu hükmün lafzından anlaşılacağı üzere idareye takdir yetkisi tanınmıştır. Danıştay benzer bir konuda verdiği kararda; idareye takdir yetkisinin verildiğini, alt ceza uygulamasının işlemde tartışılıp tartışılmamasının işlemi sakatlamayacağı, işlemde bu konuya değinilmemiş olmasının takdir yetkisinin alt ceza uygulamama yönünde kullanıldığını göstereceği, ödül ve başarı durumu değerlendirilmeden verilen disiplin cezasına hükmeden işlemin hukuka aykırı bulunmadığını değerlendirmiştir (Danıştay 12. Dairesi, Esas No:2015/1532, Karar No:2018/736). Bununla birlikte; Kurumumuzun burada esas inceleme konusu yapması gereken konu 6701 sayılı Kanun kapsamında takdir yetkisinin siyasi saikle farklı muamele teşkil edecek şekilde kullanılıp kullanılmadığıdır. İdareye takdir yetkisi her ne kadar tanınmış olsa da takdir yetkisinin kullanımı sınırsız değildir. Anayasanın genel esaslar bölümünde yer alan eşitlik ilkesi hem devletin vatandaşlarla hem de özel hukuk tüzel kişilerinin gerçek kişilerle kurdukları ilişkilerde uymakla yükümlü olduğu temel ilkelerden biridir. Bu sebeple idare takdir yetkisini kullanırken eşitlik ilkesine riayet etmelidir. 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde de "*Herkesin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit olduğu*" belirtilmiştir. Kanunda ayrıca; "*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.*" hükmü de yer almaktadır. Kurum kanununda belirtildiği üzere, ayrımcılık yasağı ilkesinden kamu kurum ve kuruluşları da sorumludur. Bu yüzden eldeki dosyada muhatap kurum her ne kadar takdir yetkisini kullanmış olsa da bu yetkinin eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmesi de gerekmektedir.

59. Başvuran dilekçesinde doğrudan ayrımcılık iddiasında bulunmuştur. Doğrudan ayrımcılık 6701 sayılı Kanunun 2'inci maddesinde "*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 tanımlanmıştır. Doğrudan ayrımcılığın tespit edilebilmesinde farklı muamelenin belirlenmesi ve farklı muamelenin meşru amacının tespit edilmesi gerekmektedir.

60. Başvuran tarafından Kurumumuza aktarılan bilgiler neticesinde; G.B., F.Ş., S.H.A., Ö.T. isimli şahısların, sendika bilgileri ve ceza tebligat yazıları, aynı zamanda 01.01.2019-02.02.2020 tarihleri arasında muhatap kurum tarafından başlatılan ve sonuçlandırılan disiplin soruşturma sayısı, ceza verilmesine yer olmadığına ilişkin verilen karar sayısı, itirazı uygun görülen ve uygun görülmeyen kişilerin oranı ve bu kişilerin sendika bilgileri muhataptan talep edilmiştir. Gönderilen belgelerde yapılan incelemelerde görülmektedir ki; isimleri verilen kişilerin disiplin soruşturmasına konu olan fiilleri başvuranın disiplin soruşturmasına konu olan fiili ile benzerlik göstermemektedir. Aynı zamanda S.H.A. hakkında uygulanan “uyarma” cezasının da üst disiplin amiri tarafından uygulandığı görülmektedir. Belirlenen tarihlerde istenen disiplin soruşturma bilgilerinde, Y isimli sendikaya mensup 20 kişiye soruşturma başlatıldığı; bu kişilerden 16 kişi hakkında ceza verilmesine yer olmadığı kararı verilir, 4 kişi hakkında disiplin cezası uygulandığı bu kişilerden yalnızca 1’inin disiplin cezasına itiraz ettiği ve bu kişinin de itirazının uygun görülmediği anlaşılmıştır. Söz konusu tarihlerde X isimli sendikaya mensup 12 kişiye soruşturma başlatıldığı; bu kişilerden 8 kişi hakkında ceza verilmesine yer olmadığı kararı verildiği, 4 kişi hakkında disiplin cezası uygulandığı bu kişiler arasından 1 kişinin disiplin cezasına itiraz ettiği ve itirazının uygun görülmediği, 3 kişinin disiplin cezasına itirazının uygun görüldüğü tespit edilmiştir. Buna ilave olarak; muhatap tarafından Kurumumuza gönderilen yazılı görüşte başvuran ile aynı komisyonda yer alan, İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından yürütülen soruşturma raporuna istinaden söz konusu sınavda; 12 Nolu komisyonda görevli ... İlkokulu Müdürü H.T.’nin de uyarma ve art arda 3 sınavda görev verilmeme cezası verildiği görülmektedir. Başvuran ile aynı heyette yer alan kişilerin aynı cezayı aldığı görülmektedir. Elde olan bu bilgilerden, benzer durumdaki kişilerin aynı soruşturma raporuna istinaden aynı cezayı aldığı anlaşılmaktadır.

61. Farklı muamelenin doğrudan ayrımcılık olarak ele alınabilmesi için, bir gerçek veya tüzel kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden kendisiyle karşılaştırılabilir durumdakilerle eşit bir şekilde yararlanmasının engellenmesi veya zorlaştırılması gerekmektedir. Bu sebeple doğrudan ayrımcılığın tespit edilebilmesi için karşılaştırılabilir durumda olan büyük ölçüde benzer koşullarda olan emsal kişi değerlendirmesi önem arz etmektedir. Fakat somut olayda ceza tebligat yazıları incelenen G.B., F.Ş., S.H.A. ve Ö.T. isimli kişilerin başvuranın disiplin soruşturmasına konu olan fiilinden farklı fiiller sebebiyle disiplin soruşturması geçirdiği ve bu fiillerin farklı zamanlarda gerçekleştiği görülmektedir. Bu bilgiler ışığında değerlendirme yapıldığında; sendikalara ait niceliksel veriler arasındaki farklılık ve karşılaştırılabilir kişilere ilişkin bilgiler, ayrımcılık yasağının ihlali hususunda kuvvetli karine oluşturacak nitelikte değildir.

62. Disiplin cezaları, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülebilmesi, kamu görevinin gereği gibi sürdürülebilmesi ve kamu düzeninin sağlanması bakımından öneme sahiptir. Başvuranın disiplin soruşturması süreci hakkında ileri sürmüş olduğu iddialara ilişkin yapılan değerlendirmede; gerek istatistikî veriler gerek karşılaştırılabilir kişiler olarak ileri sürülen kişilerin geçirmiş olduğu disiplin soruşturmalarına ilişkin veriler ayrımcılık iddiasını karşılayacak kuvvetli emareler olarak değerlendirilememiştir. Disiplin soruşturması sürecinde

hukuka aykırı olduğu iddia edilen idari işlemlerin hukukilik denetimi doğrudan Kurumumuzun görev alanına girmemekle birlikte ayrımcılık yasağı bağlamında incelendiğinde, başvuranın hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde faydalanmasını engelleyecek nitelikte farklı muamele tespit edilememiştir.

63. Bütün bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda; başvuranın siyasi ve felsefi görüşü nedeniyle doğrudan ayrımcılığa uğradığına ilişkin iddialarının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığı değerlendirilmiş olup ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaati oluşmamıştır.

V. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvuru konusu olayda, başvuranın siyasi ve felsefi görüş temelinde ayrımcılığa uğradığı iddiası bakımından AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

2. Kararın KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

3. Kararın taraflara TEBLİĞİNE,

4. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yoluna başvurulabileceğine,

15.12.2020 tarihinde, Süleyman ARSLAN'ın ilave görüşü, Mesut KINALI'nın karşı oyuyla OY ÇOKLUĞUYLA, 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

İLAVE GÖRÜŞ

Sendika üyeliğinin siyasi bir yönü olsa da medeni ve ekonomik menfaat yönü daha ağır basmaktadır. Salt bir sendikaya üyelik kişinin belli bir siyasi görüşe bağlılığını göstermeye yetmemektedir. Birçok sendika üyesinin farklı siyasi partilere mensup olabildiği/oy verebildiği bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla salt bir sendikaya mensup olması, kişiye siyasi görüşü nedeniyle ayrımcılık yapıldığını göstermeye yetecek bir kriter olarak değerlendirilemez.

Ancak 6701 sayılı kanunun 5. maddesinin dördüncü fıkrasında ifade edildiği şekilde, sendikaya üye olurken siyasi veya felsefi görüşü nedeniyle üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması, bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından bir ayrımcılık yapılsaydı başvurunun müracaatı incelenebilirdi.

Ne var ki böyle bir iddia da söz konusu değildir. Dolayısıyla başvuranın salt farklı bir sendikaya üye olması kendisine siyasi veya felsefi temelli ayrımcılık yapıldığına hükmetmeye yetecek bir gerekçe değildir. Nitekim kanunda da sendika farklılığı bir ayrımcılık temeli olarak değerlendirilmemiştir.

Süleyman ARSLAN
Başkan

KARŞI OY GEREKÇESİ

Kurulun, E.S. ile ilgili olarak vermiş olduğu 15.12.2020 tarih ve 2020/259 Sayılı Kararına aşağıda ele aldığım nedenlerle katılmıyorum. Şöyle ki;

Somut olayda özetle; başvuran, komisyon başkanı olarak görev aldığı 07.09.2019 tarihli sınavda vermiş olduğu karar sebebiyle hakkında soruşturma başlatıldığını, görevlendirilen muhakkikler tarafından ceza öngörülmediğini, aynı konu hakkında yeni bilgi ve belge olmadan ikinci defa il maarif müfettişinin görevlendirilerek soruşturma açıldığını, il maarif müfettişine verdiği ifadede bilirkşi talebinde bulunduğunu fakat ifadesinde bu hususa yer verilmediğini, üst disiplin amiri tarafından hakkında uyarma cezası uygulandığını, geçmiş sicil durumunun ve almış olduğu başarı belgesinin değerlendirilerek bir alt ceza uygulanmadığını, ilçede X isimli sendikaya mensup iki kişiye alt ceza uygulandığını, hakkında uygulanan disiplin cezasına itiraz etmesine karşın itirazının reddedildiğini, geçirmiş olduğu disiplin soruşturması sürecine ilişkin bilgi edinme başvurularına cevap verilmediğini, verilen cevapların çelişkili olduğunu belirterek Y sendikasına mensup olması sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunmuştur.

Başvuran, sınavda sürücü adayının sinyal verip vermediği konusunda çelişkiye düşüklerini belirtmektedir. İl sınav denetmeninin “sinyal vermedi” demesine rağmen sınavda

görevli diğer denetmen H.T.'nin sinyalin yandığını söylediğini, iki farklı görüş olmakla birlikte kendisinin sinyal sesini duyduğunu, sinyal kolunun kaldırıldığını görmesi sebebiyle komisyon başkanı olarak verilen yetki ile sürücü adayının sınavını durdurmadığını belirtmiştir.

Burada üç kişi vardır ve iki kişi sinyal verildiği yönünde görüş belirtmiştir. İdare neden iki kişinin beyanını değil de tek bir kişinin beyanını esas almıştır? Bir kişinin yanılma ihtimali (eğer işitme ve görme problemleri yoksa) iki kişinin yanılma ihtimaline göre çok daha fazla değil midir?

Sonuçta denetim görevlisinin iddiası dikkate alınarak muhakkik atanmış ve inceleme başlatılmıştır. Görevlendirilen muhakkikler herhangi bir usulsüzlük görmemiş olacaklar ki ceza öngörmeyerek dosyanın kapatılmasını sağlamışlardır. Muhakkik raporlarının yeterli görülmeyip müfettiş görevlendirilmesi üzerinde biraz durulması gerekir. Muhakkik raporlarının yetersiz görülmesi, görevlendirilen muhakkiklerin bilgi ve deneyim yetersizliğinden mi, yoksa bir suçun üzerini kapatmak istemelerinden mi kaynaklanmıştır? Eğer birincisi ise, görevlendirmeyi yapan idare kendi personelini tanımıyor mu ki böyle bir görevlendirme yapmıştır? En azından raporuna itimat etmeyeceği personele niçin tahkikat görevi vermiştir? Yok, ikinci şık söz konusu ise yani suçun üzeri kapatılmak istenmişse C. Savcılığına suç duyurusunda bulunulmuş mudur? Kısacası idareyi ikinci incelemeye sevk eden sebep nedir? Bir itiraf mı vardır, yoksa yeni bir belge bulunmuştur? Tüm bunların ortaya konulması gerekirdi.

Ayrıca açılan ikinci soruşturmada, bu tür mekanik araçlarda benzeri aksamaların yaşanıp yaşanmayacağına ilişkin bilirkişi görevlendirilmesi talebinin de karşılanmadığı görülmektedir. Eğer bir kişiye ceza verilecekse savunma hakkı engellenmemeli ve tüm delillerini sunması sağlanmalıdır.

Yine başvuran, teamüller gereği disiplin cezalarının öncelikle birinci disiplin amirince uygulandığını, kendisine neye istinaden üst disiplin amirince ceza uygulandığının anlaşılmadığını, buna ilişkin bilgi edinme başvurusunda bulunduğunu, İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından verilen cevabi yazıda “bazı istisnai durumlarda (örneğin birinci disiplin amirinin olayın içinde bulunduğu durumlarda) ceza üst disiplin amirince uygulanır” şeklinde açıklama yapıldığını, cezai işleme neden olan olayın görev yaptığı okulla ve birinci disiplin amiriyle hiçbir şekilde ilgisi bulunmayan bir olay iken, istisnai bir durum söz konusu olmamasına rağmen, açıkça ceza verme kastıyla üst disiplin amiri tarafından cezanın uygulandığını, bu durumun ayrımcılık yasağı ilkesinin ihlali olduğunu iddia etmekte ise de bu uygulamanın tek başına hukuka aykırı bir yönünün bulunduğu söylenemez. Ancak yukarıda açıklandığı gibi muhakkik raporlarının yetersiz görülüp müfettiş görevlendirme yoluyla tekrar inceleme yaptırılması ile birlikte değerlendirildiğinde sanki zorlama bir uygulama olduğu izlenimini vermektedir.

Başvuranın daha değişik iddiaları bulunmaktadır. Ancak yukarıdaki iddialar bile kuvvetli emare ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koymaktadır. Böyle olunca da ispat yükü yer değiştirdiğinden, muhatap idare başvuranın iddialarını çürütmek

durumundadır. Oysa muhatap idarenin sunduğu bilgi ve belgeler tatmin edicilikten uzak bulunmaktadır. Örneğin; 12 nolu komisyonda görevli başvuranın yanı sıra 13 nolu komisyonda görevli olanlara da benzeri cezaların verildiğini belirtilmektedir. Oysa bu olayın söz konusu somut olayla ilgisi bulunmamaktadır.

Muhatap idare reddetse de başvuran, tüm bu uygulamaların sendika üyeliğinden kaynaklandığını, zira diğer sendikaya üye olanlara daha alt ceza verildiğini iddia ederek kendisine siyasi ve felsefi temelli ayrımcılık yapıldığını iddia etmektedir.

6701 sayılı TİHEK kanununa göre ayrımcılık iddiasında bulunmak için yine yasada sayılan ayrımcılık temellerinden birisine dayanmak gerekmektedir. Bu nedenle sendika üyeliğinin siyasi ve felsefi temelli ayrımcılık oluşturup oluşturmadığı meselesini aydınlatmak gerekmektedir.

AİHM'ne göre sendika hakkı, çalışanların bireysel veya ortak çıkarlarını korumak amacıyla serbestçe bir araya geldikleri bir örgüttür. Mahkeme, sendika kurma ve üye olma hakkını; bağımsız bir hak olarak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli ya da özel bir görünümü olarak kabul edilmiştir. Mahkeme, AİHS'nin 11'inci maddesinin sendikal faaliyetler yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına aldığını değerlendirmiştir (AİHM, Belçika Ulusal Polis Sendikası, Başvuru No: 4464/70, Karar Tarihi:27.10.1975)

Mahkeme içtihatları ışığında yapılan değerlendirmeler doğrultusunda sendika hakkı, sendika üyesinin gerek sendikaya üye olması, gerekse mensubu bulunduğu sendikanın faaliyetlerine katılması nedeniyle yaptırıma uğramamasını da güvence altına almaktadır.

Sendika kurma hakkı, ulusal ve uluslararası belgelerle güvence altına alınan örgütlenme özgürlüğünün görünüm biçimidir. Örgütlenme özgürlüğü medeni, **siyasi** ve ekonomik hakları içermektedir. Bireyi hukuka aykırı müdahalelere karşı koruması yönü ile medeni, bireylerin çıkarlarını devlete veya diğer gruplara karşı koruması yönüyle **siyasi**, bireylerin özellikle iş gücü piyasasındaki çıkarlarını sendikalar yoluyla koruması yönüyle ekonomik menfaatlerin korunmasını ve geliştirilmesini sağlamaktadır. (Venedik Komisyonu, Görüş No: 636/2011, 40. p.)

Hem Anayasa Mahkemesi içtihatlarında hem de AİHM içtihatlarında örgütlenme özgürlüğü tanımlanırken kavramın **siyasal** fonksiyonuna dikkat çekilmiş ve örgütlenme özgürlüğünün bireylere **siyasal** amaçlarını toplu bir şekilde gerçekleştirme imkânı sağladığının altı çizilmiştir. Bu bağlamda örgütlenme özgürlüğünün özel bir görünümü olan sendika hakkının; temsil ettiği grupların hak ve daha etkin katılım sağlayarak bu karar alma süreçlerini etkilemek isteyen sendikaların bir yönüyle **siyasal** bir işleve sahip oldukları su götürmez bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu Kararı, 06.10.2020 tarih ve 2020 / 215 sayılı karar)

Siyasi ve felsefi görüş temelinde ayrımcılık, mevcut **siyasi** ilkelere, sistem veya kurallara karşı görüşlerini ifade etme veya gösterilerde bulunma, ya da en yalın haliyle farklı bir görüş ya da ideolojiye sahip olma nedeniyle ayrımcılıktan korunmayı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, en önemli uluslararası insan hakları hukuku enstrümanları **siyasi**

görüŖle doğrudan ilişkili olan düşünce ve ifade özgürlüğü, toplantı, dernek kurma ve gösteri hakkı yoluyla da **siyasi görüş** temelinde ayrımcılığı yasaklamaktadır. (Kevin Kitching, Non-Discrimination in International Law: A Handbook for Practitioners, Interights Press, Londra, 2005, s.229)

Yukarıda verilen bilgiler ışığında; Y Sendikası üyesi başvuranın, sendika üyeliğinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldığı, bunun da 6701 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden "*siyasi ve felsefi*" görüş temelinde ayrımcılık kapsamına girdiği inancıyla Kurul çoğunluk görüşüne katılmıyorum.

Mesut KINALI
İkinci Başkan