

TÜRKİYE
İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/187
Toplantı Tarihi/Sayısı : 17.8.2021/157
Karar Numarası : 2021/192
Başvuran : A. B. (T.C: ..)
Başvuran Vekili : --
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Tarım ve Orman Bakanlığı
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle; ilinin ilçesinde İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğüne eski hükümlü işçi olarak atamasının yapıldığını; ancak etnik kökeni nedeniyle ayrımcı muameleye ve iş yerinde yıldırma maruz kaldığını, en sonunda daha fazla dayanamayarak işinden istifa ettiğini iddia etmekte ve mevcut durumun düzeltilerek işine geri dönmeyi talep etmektedir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuru, 18.02.2021 tarihinde yapılmıştır.
3. Başvuru dilekçesi ve eklerinin yapılan ön incelenmesinde, başvurunun ön inceleme şartlarını taşıdığı tespit edilmiştir.
4. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle; ilinin ilçesinde İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğüne eski hükümlü işçi olarak atamasının yapıldığını, asli kadrosunda çalıştırılmayarak kalorifer ateşçiliği yaptığını, evrak kayıt ve döner sermaye birimlerinde çalıştırıldığını, kalorifer kazanımı 24 saat kesintisiz olarak çalıştırdığını ancak fazla mesai ücreti ödenmediğini, İlçe Müdürü tarafından ağır psikolojik baskıya maruz bırakıldığını, başka bir ilçeye tayin talebinin asılsız küfür ve tehdit iddialarıyla engellendiğini, maaşının ikiye bölünerek ödendiğini, raporlu olduğu günlerde bile mesaiye gelmesinin talep edildiğini ve işten atılmakla korkutulduğunu, en sonunda daha fazla dayanamayarak işinden istifa ettiğini iddia etmektedir. Başvuran dilekçesinde iddia ettiği olayları etnik köken temelli ayrımcılık ve iş yerinde olarak nitelendirmekte olup mevcut durumun düzeltilmesini ve işine geri dönebilmeyi talep etmektedir.
5. 6701 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nden ve Tarım ve Orman Bakanlığı'ndan başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. ... İl Tarım ve Orman Müdürlüğü 29.03.2021 tarihinde, muhatap Tarım ve Orman Bakanlığı ise 27.04.2021 tarihinde yazılı görüşlerini Kurumumuza iletmıştır.
6. ... İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nün cevabi yazısında özetle; başvuranın eski hükümlü daimi işçi olarak yaklaşık 1 yıl görev yaptığı, görev süresi içerisinde kamu kurallarına uygun çalışmadığı, kendisine ithamda bulunulmadığı halde bulunulmuş gibi iddialarda bulunduğu, yönetici ve diğer çalışanları zan altında bıraktığı, konunun Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığınca incelendiği ve yapılan inceleme sonucunda iddiaların sübuta ermediğinin tespit edildiği, başvuranın göreve başlaması konusunda kendilerinin yetki sahibi olmadığı ve başvuranın özlük dosyasının Kurumumuza gönderildiği ifade edilmektedir.
7. Tarım ve Orman Bakanlığı'nın cevabi yazısında özetle:
 - a. Başvuranın görev yaptığı tarihte İlçe Müdürü G. K.'ya giderek şoförlüğünün iyi olmadığını ve başka bir iş yapmak istediğini beyan etmesi üzerine kendisine başka işler verildiği ve bu konuda herhangi bir baskı yapılmadığı,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

b. Başvurana fazla mesai yaptırılmadığı, maaş ödemesinin aralık ayı için emanete alındığı; ancak Mal Müdürlüğünce yapılan hata nedeniyle başvuran dahil diğer işçilere eksik ödeme yapıldığı, maaş ödemesinde yapılan hatanın fark edilmesi üzerine geri kalan tutarların ödendiği,

c. Başvuranın İlçe Müdürlüğünde mutlu olmadığını ve istifa edeceğini sıklıkla ifade ettiği, sendika temsilcisinin de dahil olduğu görüşmelerle ikna edilmeye çalışıldığı, kendisine merkez veya İlçe Müdürlüklerine alınabileceğinin belirtildiği,

d. Başvuranın başka bir ilçede görevlendirme talebini içeren başvurusunun İlçe Müdürlüğüne ve personeline hakaret ve tehdit etmesi üzerine işleme konulmadığı,

e. Başvuranın mobbing iddiaları hakkında yapılan soruşturmada; kendisine psikolojik baskı yapılarak istifaya zorlandığı yönündeki iddialarının sübuta ermediği; Kuruma, çalışma ortamına ve bölgeye uyum sağlayamadığı; konunun takibi üzerine adı geçenin göreve başladığından beri sürekli olarak gitmek istediği; çalışmak istemediğini bildirdiği; alınan ifadelerin değerlendirmesi neticesinde de herhangi bir baskı unsuruna rastlanmadığı için İlçe Müdür Vekili G. K. hakkında disiplin işlemine gerek olmadığı sonucuna varıldığı,

f. Eski hükümlü işçi alımı için müracaat eden 2 kişi arasında yapılan mülakatta herhangi bir bölge ayırımına bakılmaksızın, iş yapabilme yetenekleri değerlendirilerek mevcut iş tanımına şartları uygun olan başvuranın seçildiği,

g. Başvuranın iddialarının yerinde olmadığı ve kendi isteğiyle görevinden istifa etmesi nedeniyle de yeniden işe başlatılmasının mümkün olmayacağına düşünüldüğü,

hususları ifade edilmektedir.

8. 6701 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 2. fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş, yazılı görüşü alınmak üzere 03.05.2021 tarihinde başvurana iletilmiş ve başvuran yazılı görüşünü 20.05.2021 tarihinde Kurumumuza sunmuştur. Başvurandan alınan yazılı görüşte özetle:

a. İddiaları hakkında somut belge sunulmadığı, sübjektif ve gayriciddi ifadelerle iddialarının geçiştirilmeye çalışıldığı,

b. Kendisinin yöneticileri ve çalışanları tehdit etmesi halinde hakkında 657 sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca Cumhuriyet Savcılığı'ndan kamu davası açılmasını talep etmeleri gerektiği,

c. Aralarında İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı ve İlçe Müdürü'nün de olduğu yöneticilerin görevlerinden el çektiliği,

d. Kalorifer kazanını yakma görevinin kendisinin iş tanımında olmadığını ve 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca bu tarz görevlendirmelerde yazılı rızasının alınması gerektiği,

e. Kalorifer ateşçiliği belgesi olmaksızın tehlikeli bu işi yapmasının istenmemesi gerektiği,

f. İl Müdürlüğü'nün disiplin soruşturması olmaksızın sadece hakkında tutulan tutanağa istinaden il içi tayin talebini yerine getirmemesinin hakkaniyete uygun olmadığı,

g. Hakaret ve tehdit ettiğini öne süren E. T. C.'in bu ifadesini geri çekmesinden sonra tekrar aynı iddiayı öne sürdüğü ve çelişkili ifadeler verme nedenini anlayamadığı,

h. Maaşının ikiye bölünerek ödenmesinin akla ve izana sığan bir açıklaması olmadığı, hususlarını dile getirmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

9. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10. maddesi şu şekildedir; "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) 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.*"

10. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "Ayrımcılık yasağı" başlıklı 14. maddesi şu hükümleri içermektedir; "*Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil,*

din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”

11. 20/04/2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin (b) ve (d) bendine göre: “*d) 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” ve “g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.*

12. 6701 sayılı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” kenar başlıklı 3. maddesine göre; “*(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”*

13. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” kenar başlıklı 5. maddesinin 1. 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.” ve 3 üncü fıkrasında; “Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.” hükmü yer almaktadır.*

14. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık türleri” kenar başlıklı 4. maddesinin 1. 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.*

15. 6701 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, “*ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.*

16. 6701 sayılı Kanun'un “Başvurular” kenar başlıklı 17. maddesinin 2. 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.*

17. 6701 sayılı Kanununun “İspat yükü” kenar başlıklı 21. 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

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

18. 20/04/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Başvurular” başlıklı 17. maddesinin 1. fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan ayrımcılık yasağının ihlaline ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmiştir.

b. Esas Yönünden Değerlendirme

19. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. AİHS’nin 14. maddesi’ne göre; “*Bu Sözleşme ’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi 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.*” Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır. (AİHM, Willis v. Birleşik Krallık Davası, Başvuru No: 36042/97, 11.09.2002. para.48. ve AİHM, Okpisz v. Almanya Davası, Başvuru No: 59140/00, 15.02.2006. para.33.) Farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayanması hususu ise AİHM tarafından belirli kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu durumda, söz konusu meşruluğun varlığı ilk olarak, demokratik bir toplumda geçerli olan ilkeler göz önünde bulundurularak söz konusu tedbirin amacı ile etkileri arasındaki ilişki bağlamında değerlendirilmelidir. Sözleşme’ de belirtilen bir hakkın kullanılmasının ardındaki muamele farklılığının sadece meşru bir amaca yönelik olması tek başına yeterli değildir. 14. madde gerçekleştirilmek istenen amaç ile kullanılan araçlar arasında makul bir ölçülülük ilişkisi bulunmadığı takdirde de aynı şekilde ihlal edilmektedir. (AİHM, Belçika’da Eğitim Dili Davası, Başvuru No: 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64, 23.07.1968. para.10.)

20. Somut olayda başvuranın iddiaları, ilinin İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğüne eski hükümlü işçi olarak atamasının yapıldığı, asli kadrosunda çalıştırılmayarak kalorifer ateşçiliği yaptığı, evrak kayıt ve döner sermaye birimlerinde çalıştırıldığı, kalorifer kazanını 24 saat kesintisiz olarak çalıştırdığı ancak fazla mesai ücreti ödenmediği, İlçe Müdürü tarafından ağır psikolojik baskıya maruz bırakıldığı, başka bir ilçeye tayin talebinin asılsız küfür ve tehdit iddialarıyla engellendiği, maaşının ikiye bölünerek ödendiği, raporlu olduğu günlerde bile mesaiye gelmesinin talep edildiği ve işten atılmakla korkutulduğu, en sonunda daha fazla dayanamayarak işinden istifa ettiği ve tüm bu sürecin etnik köken temelli ayrımcılık ve iş yerinde olduğu şeklinde özetlenebilir.

21. Başvuranın iddialarının ayrımcılık yasağı bakımından değerlendirilmesinden önce mobbing kavramına ilişkin olarak mahkeme kararları ve akademik metinlerden istifade edilmesi uygun olacaktır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 16/09/2014 tarihli ve E:2014/18743, K:2014/24185 sayılı Kararına göre; “*Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.*” Aynı Kararda “(...) Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı,

dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.” ifadeleri yer almaktadır.

22. Yine, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 22/05/2014 tarihli E:2013/11788, K:2014/14008 sayılı Kararında; *“Mobbingin varlığı ve kabulü için mağdurda psikolojik rahatsızlığın meydana gelmesi zorunlu olmadığı gibi, her psikolojik rahatsızlığın nedeni de mobbing değildir. Birçok olguda işyeri stresinin çalışanların sağlığı üzerinde mobbinge benzer etkiler oluşturduğu bilinen bir husustur. Çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaparak, onların davranışlarını, verimliliklerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen olgu, stres olarak tanımlanır ve rahatsızlık belirtileri birçok yerde mobbinge benzerdir. Mobbing oluşturan eylemler, mağdur üzerinde psikolojik baskı oluştursa ve bunun sonucunda bir kısım sağlık sorunlarına neden olsa da, her psikolojik baskıyı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir. Bu bağlamda, bir işyerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışlar, çalışanları mutsuz yapsa, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır. Örneğin, nezaket ve saygının yokluğu olan işyeri kabalığı, doğal olarak kişiye bağlı, beğenilmeyen, çirkin görülen, rahatsız edici ve hoş karşılanmayan söz, tutum ve davranışlardan oluşmaktadır. ... Mobbing kavramının etimolojik anlamına ve tarihsel gelişimine bakıldığında; aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yulgnlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir. Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumсуuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.”* ifadelerine yer verilmiştir.

23. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12/02/2013 tarihli ve E:2010/38293, K:2013/5360 sayılı Kararında; *“Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir. Ayrıca, bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur.”* denilmektedir.

24. Leymann, iş yerinde psikolojik tacizi şöyle tanımlamıştır: *“Çalışma hayatında psikolojik terör veya mobbing; bir veya birden fazla kişi tarafından, başka bir bireye yöneltilen ve o bireyi çaresiz ve savunmasız bir duruma getiren, süregelen faaliyetlerle bireyin çaresiz durumdan çıkmasını da engelleyen düşmanca ve ahlaka aykırı davranışları içeren bir kavramdır. Bu davranışlar belli bir sıklıkta (istatistiksel olarak en azından haftada bir defa) ve uzun bir zaman periyodunda (en azından altı aylık bir müddette) yapıyor olmalıdır.”*

25. İş yerinde yıldırma, literatürde "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 bütünü" olarak tanımlanmış, mobbingin unsurları olarak; iş yerinde gerçekleşmesi, sistemli bir şekilde yapılması, süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanması, kasıtlı yapılması, yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olması, mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkması hususları sayılmıştır. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun 2020/269 sayılı Kararı)

26. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin (g) bendine göre; "*işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*" ifade eder. TIHEK Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrasında ise Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş" olarak sıralanmıştır. Buna göre eylem veya eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin TIHEK Kanununda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

27. Somut olaya ilişkin değerlendirilmesi gereken ilk husus, mobbingin ana unsurları olarak adlandırılabilir süreklilik, sistematik ve sık olmak ile ilgilidir. Söz konusu ana unsurlar soyut nitelikte olduğundan bu unsurlardan ne anlamak gerektiğini kavrayabilmek için Leymann'ın ortaya koyduğu belli bir sıklıkta (istatistiksel olarak en azından haftada bir defa) ve uzun bir zaman periyodunda (en azından altı aylık bir müddette) devam etmesi gerektiği tezinden hareket edilmelidir. Somut olayda başvuranın İlçe Müdürlüğü'nde çalıştığı süre yaklaşık 4 aydır. Bir kişinin işe başladığı ilk günden itibaren sistematik ve sürekli bir şekilde mobbinge maruz kalmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle, başvuranın maruz kaldığı iddia ettiği mobbing eyleminin sistematik olma ve uzun bir zaman periyodunda devam etme özelliği göstermediği anlaşılmaktadır. Yine de, istisnai durumlarda yaşanan eylemlerin ağırlığı, kişinin psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve benzeri içerisinde bulunduğu durumlar gibi nedenlerle söz konusu eylemlerin en az 6 ay devam etmesini beklemenin hakkaniyetli olmayacağı düşünülmektedir.

28. Başvuranın görev tanımında olmadığını iddia ettiği işlerde çalıştırılması hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamakta ise de sebeplere gelindiğinde iki tarafın iddiaları birbirinden farklılık göstermektedir. Muhatap, başvuranın asli işinde iyi olmadığını ve farklı bir iş yapmayı kendisinin talep ettiğini öne sürmekte iken başvuran bu yönde bir talebi olmadığını iddia ederek, bu yönde bir talebi olması halinde muhatapın talebi yazılı olarak istemesi gerektiğini ifade etmektedir. Belirtilmesi gereken ilk husus, başvuranın bu yönde talebi olup olmadığını somut belgelerle ortaya konulmadığıdır. Kaldı ki başvuranın asli işi dışında işler yapması, yukarıdaki bilgiler ışığında tek başına iş yerinde yıldırma sayılamayacaktır.

29. Somut olayda başvuranın bir diğer iddiası raporlu olduğu günlerde bile mesaiye gelmesinin talep edildiği ve işten atılmakla korkutulduğuna yöneliktir. Öncelikle belirtilmesi gereken husus, kurum içi soruşturma yapılmasına ilişkin muhatapın sunduğu raporda olayın bütün tanıklarının başvuranın raporlu olduğunu bildirmedikleri ve görevini yerine getirmediği yönündedir. İlaveten, başvuranın Kurumumuza sunduğu belgeler arasında yer alan sağlık raporu ve kredi kartı hesap hareketleri birlikte ele alındığında, başvuranın rapor aldığı dönemde otobüs firması ile şehir değiştirerek ...'ya gittiği ve burada bir otelde konakladığı görülmektedir. Sağlık raporu alan çalışanın ikametinde istirahat etmesi gerektiği düşünüldüğünden, işine devam etmemesi gayet insani bir durum olmakla birlikte şehir değiştirebilecek derecede hasta olmayan başvuranın sağlık raporu alarak işine devam etmemesinin iyi niyet ile örtüşmediği ve yaşanan süreçte tüm sorumluluğun muhataba yüklenmesini engellediği düşünülmektedir.

30. Başvuranın öne sürdüğü maaşının ikiye bölünerek ödendiği iddiası başka olaylarla birlikte değerlendirildiğinde iş yerinde yıldırma teşkil edebilecek bir iddiadır. Muhatap, söz konusu olaya

maaşların emanet hesabına alınmasının yol açtığını ve yapılan hata fark edildikten sonra sadece başvurana değil aynı durumdaki tüm işçilere tutarın tamamının ödendiğini ifade etmektedir. Başvuranın Kurumumuza sunduğu hesap hareketlerinden de görülebildiği üzere muhatap maaşın eksik kalan tutarını yaklaşık 1 hafta içerisinde başvuranın hesabına transfer etmiştir. Her ne kadar maaşın tek seferde eksiksiz ödenmesi gerekmekte ise de ayrımcılık kastı olmaksızın benzer durumdaki kişilere de yapılan maddi hatanın ayrımcı muamele olmadığı değerlendirilmektedir. Ek olarak, muhatabın başvurana maddi yönden zarar verme niyeti olmadığı, muhatabın hatayı kabul edilebilir bir süre içerisinde fark ederek düzeltmesinden anlaşılabilirliktedir.

31. Başvuranın başka bir ilçeye tayin dilekçesinin, yaşandığı iddia edilen hakaret ve tehdit olayı sonrasında işleme konulmadığı muhatabın yazılı görüşünde yer almaktadır. Başvuranın söz konusu olayda hakaret ve tehdit eylemini gerçekleştirdiğini ispat edecek tutulan tutanak dışında herhangi bir somut belge taraflarca Kurumumuza sunulmamıştır. Konuya ilişkin tutanak incelendiği takdirde eylemin mağduru olduğunu iddia eden kişilerce imzalanmış olması salt bu tutanağa istinaden başvuranın hakaret ve tehdit eylemini gerçekleştirdiği kanaatine ulaşılmasını engellemektedir. Ek olarak, söz konusu eylem nedeniyle Cumhuriyet Savcılığı'na şikayette bulunulmuşsa da daha sonra şikayet geri çekilmiştir. Buna rağmen, kurum içi soruşturma sürecinde benzer iddialar öne sürülmeye devam edilmiştir. Başvuranın ifade ettiği gibi hakaret ve tehdit eylemi konusunda ifadelerin birbirleri ile çelişkili olduğu ve farklı zamanlarda farklı şekilde değiştiği görülmektedir. Bu nedenle, başvuranın hakaret ve tehdit eylemini gerçekleştirdiği hususu sabit değildir ve sadece bu nedenle başvuranın farklı bir ilçeye görevlendirme talebini içeren dilekçesinin işleme konulmaması hakkaniyete uygun gözükmemektedir. Buna rağmen, başvuranın istifa edeceği öngörülebilir bir durum olmadığından muhatabın söz konusu iddialar hakkında yapılacak inceleme ve soruşturmanın daha etkili ve verimli gerçekleştirilebilmesi adına görev yeri değişikliği talebini içeren dilekçeyi işleme koymaması da kendi içinde tutarlı bir eylem olarak değerlendirilebilir gözükmemektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 16/09/2014 tarihli ve E:2014/18743, K:2014/24185 sayılı kararında “*Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.*” şeklinde ifade edildiği gibi somut olayda münferit bir olay olarak yaşanan ve hakkaniyete sığmayan görevlendirme talebi içeren dilekçenin işleme konulmaması etik dışı bir eylem olarak değerlendirilmekte ancak tek başına mobbing örneği teşkil etmeye yetmediği düşülmektedir.

32. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. Bu nedenle ayrımcılık yasağı söz konusu olduğunda ilke olarak ispat yükünün yer değiştirdiği kabul edilir. AİHM bu açıdan "makul şüphe bırakmayacak" bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkemeye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir. (AİHM, Nachova ve Diğerleri v. Bulgaristan (Büyük Daire), Başvuru No: 43577/98, 06.07.2005. para.147). AİHM, bir başvuranın farklı bir muameleye maruz kaldığını en azından "kanıt başlangıcı" olarak adlandırılacak bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumda bu farklı muamelenin yapılıp yapılmadığının ya da haklı olup olmadığının ispatlanmasının karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir. (AİHM, Chassagnou ve Diğerleri, v. Fransa (Büyük Daire), Başvuru No: 25088/94, 28331/95, 28443/95, 29.04.1999. para. 91-92).

33. Anayasa Mahkemesine göre ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvurunun kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir amaç olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir.(AYM, Devrim Evin Kararı, Başvuru No: 2013/2069, 20.02.2014. para.34.)

34. AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvurunun kendisine farklı muamelede bulunduğunu Mahkeme önünde göstermesi 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, Başvuru No: 41488/98, 18.05.1999. para. 92)

35. İspat yüküyle ilgili olarak, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 21. maddesinde de "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir." hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Başvuru dilekçesi ve ekleri bir bütün olarak incelendiği takdirde, başvuranın maaş ödemesi ile ilgili yaşanan sorun dışında somut bir belge sunmadığı ve iddialarının soyut ifadelerden öteye geçemediği görülmektedir.

36. Sonuç olarak başvuran etnik kökeni nedeniyle iş yerinde ayrımcılığa uğradığına ilişkin olarak iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmamıştır.

V. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvuranın etnik köken temelinde ayrımcılığa uğradığı iddialarının muhatap bakımından, KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,
 2. Muhatap Tarım ve Orman Bakanlığı açısından, 6701 Sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde güvence altına alınan AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
 3. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
 4. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yoluna başvurulabileceğine,
- 17.08.2021 tarihinde, Saffet BALIN'ın karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Ünal SADE
Kurul Üyesi

Zennure BER
Kurul Üyesi