

Başvuru Numarası : 2025/1200
Toplantı Tarihi/Sayısı : 28.10.2025/250
Karar Numarası : 2025/691
Başvuran : ...
Başvuran Vekili/ Vasisi : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Fırat Üniversitesi Hastanesi Başhekimliği
Muhatap Vekili : -
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, engelli başvurana nöbet muafiyeti tanınmamasının engellilik temelinde işyerinde yıldırma teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle:

a. Fırat Üniversitesi Hastanesinde hemşire olarak çalıştığını, % 42 oranında engelli olduğunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 101'inci maddesi uyarınca engelli personelin gece nöbeti ve vardiyasında çalıştırılmayacağını, ancak Kurum tarafından ... yataklı servisinde nöbetli ve vardiyalı çalışması için kendisine tebliğ yapıldığını,

b. Konu hakkında Başhekimliğe dilekçe verdiğini, ancak nöbet muafiyet talebinin geçirilmediğini, geçerli engelli raporu olmasına rağmen rapor almaya yönlendirildiğini, tüm bu uygulamaların engellilik temelinde ayrımcılık ile işyerinde yıldırma teşkil ettiğini ve ruh sağlığında ciddi olumsuzluklara eden olduğunu, iddia etmektedir.

3. Muhatap Elazığ Fırat Üniversitesi Hastanesi Başhekimliğinden alınan yazılı görüşte:

a. Başvuranın ... Üniversitesinde hemşire kadrosunda görev yapmakta iken muhatap hastanede görev yapan başka bir hemşire ile mevzuat kapsamında bir yıl süreyle karşılıklı olarak yer değiştirdiği,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

b. Başvuranın hastane yöneticilerine hakaret ve hastane personelini karalamaya yönelik asılsız iddialarda bulunduğu, işbu başvurudaki iddialarının da somut bilgi ve belgeye dayandırılmadığı ve gerçeği yansıtmadığı, iddiaların hastaneyi itibarsızlaştırmaya yönelik olduğu,

c. Başvuranın hastanede göreve başladığı 21/10/2024 tarihinden itibaren fiili olarak hiç çalışmadan aynı gün hastane yatışı yaptığı ve otuz üç gün süre ile sağlık kurulu raporu aldığı,

ç. Başvuranın raporlu olduğu süre içerisinde 31/10/2024 tarihinde Başhekimliğe dilekçe vererek görev yeri değişikliği ve nöbet muafiyeti talebinde bulunduğu, dilekçesinde belirtilen nöbet tutmama talebinin tam teşekküllü sağlık raporu sunulması halinde değerlendirmeye alınacağını başvurana belirtildiği, başvuranın bu konuda herhangi bir rapor sunmadığı,

d. Ayrıca başvuranın Hastanede göreve başladığı tarihten itibaren aralıksız rapor aldığı, 23/5/2025 tarihine kadar devam eden sağlık kurulu raporu bulunduğu, mobbing iddiasının yersiz olduğu, zira neredeyse bir yıldır görev yapan, bu bir yılı sağlık raporu ile geçiren ve fiili olarak hiç çalışmamış personelin mobbing iddiasında bulunmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu,

e. Başvuranın rapor aldığı alanların hastanenin personel çalıştırma prensibi ile alakası olmadığını, mobbing iddiasının bu rahatsızlıklara yol açmayacağı, başvuranın iç hastalıkları, endokrin, ortopedi gibi alanlarda sağlık raporu almasının kendi sağlık yapısından kaynaklandığı, başvuranın şahsından kaynaklı sağlık sorunları nedeniyle 24/2/2025 tarihinde psikiyatri kliniğinden rapor aldığı,

f. Başvuranın Devlet Memurlarının Şikâyet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik'in 5'inci maddesine aykırı davrandığı ve şikâyet usulüne uygun davranmadığı, ifade edilmiştir.

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

a. Hakkında yöneltilen hakaret ve kararlama iddialarının asılsız olduğunu, böyle bir durum söz konusu olsaydı disiplin yaptırımı uygulanması gerektiğini, ancak hakkında bu şekilde bir işlem tesis edilmediğini,

b. 657 sayılı Kanun gereğince nöbet muafiyeti tanınması gerekirken tanınmadığını, engel durumu ile alay edildiğini, işe başlamadan rapor aldığı iddiasının gerçeğe aykırı olduğunu, sağlık durumunun ciddi olduğunu,

c. Muhatap tarafından sistematik baskıya maruz bırakıldığını ve bunun sonucunda psikiyatri kliniğinden rapor aldığını, kendisine yönelik uygulanan yıldırma, tehdit ve hukuka aykırı sevk işlemleri nedeniyle Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunduğunu,

belirtmiş ve başvuru dilekçesindeki iddialarını yinelemiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesi "*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*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." hükmünü haizdir.

6. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." hükmünü ihtiva etmektedir.

7. 6/4/2016 tarihli ve 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"; (f) bendine göre; "engelli, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi" (g) bendine göre; "işyerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade eder.

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

9. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinde ayrımcılık türleri "a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık" olarak sayılmıştır.

10. Mezkûr Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre: "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." Aynı maddenin altıncı fıkrasına göre "Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir."

11. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, "ayrımcılık yasağı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” ile görevli olduğu düzenlenmiştir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

12. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlallerinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

13. Mezkûr Kanun’un aynı maddesinin ikinci fıkrasına göre “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.” Başvuru ekinde sunulan belgelerden başvuranın 24/10/2024 tarihli dilekçe ile gece nöbetinden muafiyet talebinde bulunduğu, muhatap Kurumun ise 30/10/2024 tarihli yazı ile sağlık kurulu raporunda hangi tıbbi gerekçe ile nöbet muafiyetinden muaf tutulacağına belirtilmesi halinde talebin değerlendirileceği bildirilmiştir. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği değerlendirilmektedir. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

14. Çalışma hakkı hem ulusal hem de uluslararası mevzuat ile güvence altına alınmıştır. 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesi gereği de "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

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

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

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir.”

17. Başvuran % 42 oranında engelli olduğunu, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 101’inci maddesi uyarınca engelli personelin gece nöbeti ve vardiyasında çalıştırılmayacağını, ancak nöbet muafiyeti tanınması gerekirken tanınmadığını, engel durumu ile alay edildiğini, muhatap tarafından sistematik baskıya maruz bırakıldığını ve bu durumun sağlık durumunu olumsuz etkilediğini iddia etmektedir.

18. Mobbing işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s.9.).

19. Muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için; (i) İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii). Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, (iii). Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, *Türkan Aydoğmuş*, B.No: 2018/19000, 12/1/2022, para.27.; A.M.Ç., B. No: 2017/16412, 7/10/2021, para.31; *Ebru Bilgin*, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para.80. ; *Mehmet Bayrakçı*, B.No:2014/8715, 5/4/2018, para.69.).

20. Bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır (Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/1/2017). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H. D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020.).

21. 6701 sayılı Kanun ise literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak ifade edilmiştir. Kanun’a göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanununda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2020/ 378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para.47.). Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlanırsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir (para.48.).

22. Mobbingin kişiyi iş yaşamından dışlamak amacı ile kasıtlı olarak yürütülen bir süreç olarak

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

tanımlandığı, belli periyotlarda tekrar eden, birtakım evreler içinde geçmiş olan, tekrarlama sıklığı, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması şeklinde belirtiler göstermesinin arandığı, bu bağlamda anlık stresten kaynaklanan sorunlar ve yukarıda belirtilen şartları taşımayan çatışmalar ve anlaşmazlıkların ise psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyeceği anlaşılmaktadır (İzmir Bölge İdare Mahkemesi 6. İdari Dava Dairesi, 2018/483 E. 2018/1289 K. 6/9/2018.). Aynı zamanda 6701 sayılı Kanun'un lafzına göre işyerinde yıldırma için birden fazla eylem olması yani "eylemlerin" bulunması gerekmektedir.

23. Başvuran gece nöbeti ve vardiyasından muafiyet talebinin kabul edilmemesinin işyerinde yıldırma teşkil ettiğini iddia etmekteyse de somut olayda birden fazla eylemin ve sürekliliğin söz konusu olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim muhatap tarafından yazılı görüş ekinde sunulan başvuranın kullandığı istirahat raporları ile sevk-yatış raporları incelendiğinde, başvuranın 21/10/2024 tarihinde göreve başladığı, sağlık sorunları nedeniyle bu tarihten itibaren çeşitli raporlar aldığı ve fiili olarak çalışmasının söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın işyerinde yıldırma teşkil ettiğini iddia ettiği davranışın süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, bir defaya mahsus bir olay olduğu ve işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekleşmediği kanaati oluşmuştur. Zira başvuranın fiili olarak çalışmadığı hususu göz önüne alınırsa başvuranın belli bir amaca yönelik olarak hedef alındığının, sürekli ve sistematik yıldırıcı eylemlere maruz kaldığını söylenmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

24. İlgililerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için kişiliklerinde, mesleki durumlarında veya sağlıklarında zarar ortaya çıkarması ya da ciddi bir zarar tehlikesinin söz konusu olması gerekmektedir. Her şeyden önce söz konusu eylem, işlem ya da ihmallerin ilgililer için çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşarak onların manevi bütünlüklerini tehdit eder boyuta geldiği ortaya konulmalıdır (AYM, *Özge Ayşin Yücel*, B. No: 2019/26931, 15/11/2023, para.15.).

25. Başvuran, engel durumuna rağmen gece nöbeti muafiyeti tanınmamasının ve geçerli engelli raporu olmasına rağmen rapor almaya yönlendirilmesinin işyerinde yıldırma teşkil ettiğini ve ruh sağlığında ciddi olumsuzluklara yol açtığını iddia etmektedir. Ancak başvuranın muhatap hastanede göreve başladığı tarihin 21/10/2024 olduğu, ilk istirahat rapor tarihinin de 21/10/2024 başlangıç tarihli olduğu, sonrasında da çeşitli tarihlerde rapor aldığı, dolayısıyla fiili olarak çalışmadığı ve söz konusu sürecin kısa bir döneme ilişkin olduğu hususu birlikte değerlendirildiğinde; başvurana uygulanan eylem ve işlemlerden kaynaklı olarak başvuranın kişiliğinde, mesleki durumunda ya da sağlığında ortaya çıkmış, çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmış bir hususun başvuran tarafından ortaya konulmadığı ve iddialarının soyut kaldığı anlaşılmaktadır.

26. Ayrıca başvuran her ne kadar muhatap hastanesinin uygulamasının ruh sağlığında olumsuz etkiye neden olduğunu iddia etmekteyse de; 22/11/2024 tarihli Fırat Üniversitesi Hastanesi Epikriz raporunda ... hastalığına ilişkin bulgulara yer verildiği, 21/10/2021 tarihli Erişkinler İçin Engelli Sağlık Raporunda endokrin, iç hastalıklar gibi bölümlerin değerlendirmelerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvurana nöbet muafiyeti tanınmaması ile başvuranın ... ile ... hastası olması arasında nedensellik bağının olmadığı kanaati oluşmuştur.

27. Bununla birlikte başvuran hakkında düzenlenen 21/10/2021 tarihli Erişkinler İçin Engelli Sağlık Raporunda ruh sağlığı konusundaki takip ve tedavi önerisinin muhatap kurumda çalışmaya başlamadan önce

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

yapılan tıbbi bir değerlendirme olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca muhatap tarafından sunulan belgelerden başvuranın psikiyatri bölümünde ... ile yatışının yapıldığı tarihin 17/2/2025 olduğu görülmektedir. Bu kapsamda başvuranın söz konusu kurumda fiili olarak çalışmadığı ve geçici görevlendirme tarihi olan 24/10/2024 ile yatış tarihi olan 17/2/2025 tarihleri arasındaki sürenin kısa olması karşısında başvuranın mobbingin sağlık sorununa neden olduğu iddiası açısından nedensellik bağıını objektif ve ikna edici olarak ortaya koyamadığı değerlendirilmektedir. Bu durum karşısında başvuranın psikolojik rahatsızlığı ile işyerinde yaşanan olaylar arasında doğrudan bir ilişki kurmak mümkün gözükmemektedir. Nitekim 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 (Yargıtay 22. H.D. 2013/11188 E. 2014/14008 K. 22.05.2014 T.).Bu durumda işyerinde yıldırma olduğu iddia edilen eylemin başvuranın manevi bütünlüğünü tehdit eder boyutta, çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığını söylemenin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

28. İşyerinde yıldırmanın meydana gelebilmesi için belli bir sistematik içerisinde gerçekleşmesi gerekmekte ve tek bir eylem ile işyerinde yıldırma oluşmayacak ise de ayrımcılık yasağının ihlali açısından tek bir eylemin varlığı yeterli olmaktadır. Bu çerçevede başvurana yönelik eylemler sistematik ve belirli süre tekrarlanan eylemler olmadığı ve yıldırma kastı taşımadığı için işyerinde yıldırma teşkil etmese de, başvurana yönelik muamelenin engellilik ve sağlık temelinde ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir.

29. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerin ayrılmaz bir parçası olduğu gibi uluslararası hukukun en üstünde yer alan temel hukuk normu olarak da kabul edilmektedir (TİHEK, B. No: 2019/3404, K. No: 2020/26, 11/2/2020, para. 38). Ayrımcılık yasağı, Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 2'nci maddesinde "*Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan yasalar her türlü ayırımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka fikir ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi her bağlamda ayrımcılığa eşit ve etkili korumayı temin edecektir.*" şeklinde yer almaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesinde ise "*Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.*" düzenlemesi yer almaktadır.

30. Ülkemizin de taraf olduğu BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesine göre; "*Engelliliğe dayalı ayrımcılık siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı*" içermektedir. Aynı maddeye göre makul düzenleme ise engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz olmayan veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri ifade etmektedir (TİHEK, B. No: 2024/2046, K. No: 2025/191, 8/4/2025, para. 27).

31. Yine Sözleşme'nin "*Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik*" başlıklı 5'inci maddesinde yer alan; "*Taraf*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez.” hükmü uyarınca engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmış ve devletlerin eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemeler yapma yükümlülüğü vurgulanmıştır. (TİHEK, B. No: 2024/1992, K. No: 2025/80, 11/2/2025, para. 21).

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

33. Başvuran, Fırat Üniversitesi Hastanesinde hemşire olarak çalıştığını, % 42 oranında engelli olduğunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 101’inci maddesi uyarınca engelli personelin gece nöbeti ve vardiyasında çalıştırılmayacağını, ancak Kurum tarafından ... yataklı servisinde nöbetli ve vardiyalı çalışması için kendisine tebliğ yapıldığını, konu hakkında Başhekimliğe dilekçe verdiğini, ancak nöbet muafiyet talebinin geçirilmediğini, geçerli engelli raporu olmasına rağmen rapor almaya yönlendirildiğini, tüm bu uygulamaların engellilik temelinde ayrımcılık teşkil ettiğini iddia etmektedir. Başvuranın iddialarına karşılık muhatap Kurum, başvuranın göreve başladığı tarihten itibaren fiili olarak hiç çalışmadığını, raporlu olduğu süre içerisinde 31/10/2024 tarihinde Başhekimliğe dilekçe vererek görev yeri değişikliği ve nöbet muafiyeti talebinde bulunduğunu, dilekçesinde belirtilen nöbet tutmama talebinin tam teşekküllü rapor sunulması halinde değerlendirmeye alınacağını başvurana belirtildiğini, başvuranın bu konuda herhangi bir rapor sunmadığını ve ayrımcılık yapılmadığını belirtmektedir.

34. 657 sayılı Kanun’un “Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti” başlıklı 101’inci maddesine göre: “Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.” Bu kapsamda başvuranın çalıştığı hastanenin günün yirmi dört saat devamlılık gösteren hizmet sunduğu izahtan varestesinin olup, kanun lafzı uyarınca hastanede çalışan personelin çalışma saat ve şekillerinin muhatap Kurum tarafından belirleneceği, ancak engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği anlaşılmaktadır. Nitekim Mülga Devlet Personel Başkanlığının “657 sayılı Devlet

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Memurları Kanunu'nun 101'inci maddesinde yer alan "gece" kavramının tanımı hk." konulu 8/2/2016 tarihli ve 819 sayılı görüşünde; günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerinde görev yapan engelli memurların isteği dışında 657 sayılı Kanun'un 100'üncü maddesine istinaden belirlenen günlük çalışma saatleri dışındaki vardiyalarda çalıştırılmaması gerektiği mütalaa edilmiştir.

35. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 11/5/2012 tarihli ve 045/6430 sayılı ve *"Nöbet Hizmetlerinden Muafiyet"* konulu yazısında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 101'inci maddesinde günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekillerinin kurumlarınca düzenleneceği, engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği belirtilmiştir. Söz konusu yazıda ayrıca yataklı tedavi kurumlarında çalışan personelin sağlık sorunları nedeniyle hastanelerin sağlık kurullarınca düzenlenen sağlık kurulu raporlarına istinaden nöbet hizmetlerinden muaf tutulabileceği ve sağlık sorunları nedeniyle alınmış olan Sağlık Kurulu raporlarında, personelin hangi tıbbi gerekçe ile nöbet hizmetlerinden muaf tutulacağının ayrıntılı olarak belirtilmesi, "gece çalışamaz" gibi net ifadelerle uygun çalışma şartlarının tanımlanması gerektiği ifade edilmiştir.

36. Başvuru dilekçesi ekinde yer alan ve başvuranın muhatap Kuruma hitaben yazdığı ve nöbet muafiyeti talebi içeren 24/10/2024 tarihli dilekçe incelendiğinde, başvuranın engelli raporuna istinaden gece nöbetinden muafiyet talebinde bulunduğu görülmektedir. Muhatap Kurumun ilgili dilekçeye karşılık olarak başvurana ilettiği 31/10/2024 tarihli cevabi yazısında ise başvuranın sağlık sorunları için nöbet muafiyetine esas sağlık kurulu raporunda hangi tıbbi gerekçeyle nöbet hizmetinden muaf tutulacağının ayrıntılı olarak belirtilmesi durumunda muafiyet talebinin değerlendirileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla başvuranın engelli raporuna istinaden gece nöbetinden muafiyet istemesine rağmen muhatap Kurumun başvuran sağlık sorunları nedeniyle muafiyet talebinde bulunmuş gibi cevap verdiği anlaşılmaktadır.

37. Konuya ilişkin muhatap Kurumdan istenen ek bilgi/belge talebine verilen cevabi yazıda muhatap; başvuranın geçici görevlendirmesinin 4/6/2025 tarihinde sonlandığını, Kurumda hemşirelerin mevzuat uyarınca haftalık 40 saat çalışma esasına göre istihdam edildiğini, hizmet sunumunun 7 gün 24 saat kesintisiz sürdürüldüğünü, hemşirelerin dönüşümlü olarak çalıştığını, vardiyaların 08:00 – 16:00 (gündüz mesaisi), 16:00 – 24:00 (akşam vardiyası), 16:00 – 08:00 (gece vardiyası) şeklinde olduğunu, Kurumda hem gece nöbeti hem de gece vardiyası uygulandığını, tüm hemşirelerin planlanan nöbet çizelgeleri doğrultusunda bu vardiyalara dahil edildiğini, başvuranın ... kliniğinde görevlendirildiğini, ancak başvuran fiilen görevine başlamadığından kendisi için herhangi bir nöbet veya vardiya çizelgesi düzenlenmediği belirtmiş ve Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü görevinde bulunan Hemşire ... konuya ilişkin beyanını sunmuştur. Hemşire ... beyanında; başvuranın engelli raporuna uygun şekilde nöbet muafiyeti talep ettiğini, engelli sağlık kurulu raporunda nöbet muafiyeti tanınması gerektiğine ilişkin bir ibare olmadığını, sağlık sorunları nedeniyle alınan raporlarda personelin hangi tıbbi gerekçe ile nöbet muafiyetinden yararlanacağına ilişkin bir açıklama olması gerektiğini, başvuranın böyle bir rapor sunmadığını ve dolayısıyla işlem yapılmadığını ifade etmiştir.

38. Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 11/5/2012 tarihli ve 045/6430 sayılı yazısı uyarınca engellilik nedeniyle alınacak sağlık kurulu raporuna istinaden uygulanacak nöbet muafiyeti ile sağlık sorunları sebebiyle alınacak sağlık kurulu raporu gereği uygulanacak nöbet muafiyetinin aynı kapsamda değerlendirilmesi mümkün

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

değildir. Zira söz konusu yazıda engelli personele isteği dışında gece nöbeti görevi verilemeyeceği açıkça belirtilirken, sağlık sorunları nedeniyle gece nöbeti muafiyeti talebinde bulunan personelin ise “gece çalışamaz” ibareli sağlık kurulu raporu alması gerektiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla engelli raporuna istinaden gece nöbeti muafiyeti talebinde bulunan başvurandan, sağlık sorunları nedeniyle muafiyet talebinde bulunmuş gibi nöbet muafiyetine esas sağlık kurulu raporu almasını ve bu raporda hangi tıbbi gerekçeyle nöbet hizmetinden muaf tutulacağının ayrıntılı olarak belirtilmesinin beklenmesinin 657 sayılı Kanun’un 101’inci maddesine ve Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 11/5/2012 tarihli ve 045/6430 sayılı yazısına uygun olmadığı değerlendirilmektedir.

39. Bir kişinin engelli olması nedeniyle hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele engellilik temelinde doğrudan ayrımcılık oluşturmaktadır. Mevzuatta engelli personele isteği dışında gece nöbeti verilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Buna rağmen muhatap Kurumun; başvuranın engelliliğe bağlı gece nöbeti muafiyeti talebini nöbet muafiyetine esas sağlık kurulu raporu alınması ve bu raporda hangi tıbbi gerekçeyle nöbet hizmetinden muaf tutulacağının ayrıntılı olarak belirtilmesi şartına bağlayarak başvuranın talebini reddetmesinin hukuken tanınmış bir hakkın kullanılmasını zorlaştırmak anlamına geldiği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla muhatap Kurumun % 42 oranında engeli bulunan başvurana isteği dışında gece nöbeti vermesinin engellilik temelinde ayrımcılık teşkil ettiği kanaati hasıl olmuştur.

40. 657 sayılı Kanun ve Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü yazısı nazara alındığında muhatap Kurumun; başvuranın engelli sağlık kurulu raporuna istinaden nöbet muafiyetinden yararlandırılma talebinin sağlık sorunları nedeni ile alınacak sağlık kurulu raporu uyarınca nöbet muafiyetinden yararlandırılma kapsamında ele alınmasının ve başvuranın nöbet muafiyet talebinin reddedilmesinin engellilik temelinde ayrımcılık teşkil ettiği kanaatine varılmıştır.

41. Somut olayda gerçekleşen ayrımcılık yasağı ihlali bakımından; başvuranın engelli sağlık kurulu raporuna istinaden nöbet muafiyetinden yararlandırılma talebinin sağlık sorunları nedeni ile alınacak sağlık kurulu raporu uyarınca nöbet muafiyetinden yararlandırılma kapsamında ele alınması ve başvuranın nöbet muafiyet talebinin reddedilmesi göz önünde bulundurularak engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, ihlalin niteliği, süresi ve etkileri birlikte değerlendirildiğinde, muhatap hakkında 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 25’inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca 13.588 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Bununla birlikte başvuranın muhatap Kurumda fiili olarak çalışmadığı göz önünde bulundurulduğunda muhataba verilecek idari para cezasının uyarı cezasına dönüştürülmesine karar verilmiştir.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

B. Muhatap Fırat Üniversitesi Hastanesi Başhekimliği hakkında 13.588,00 TL (OnÜçBinBeşYüzSeksenSekiz TL) İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

C. 6701 Sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca idari para cezasının UYARI CEZASINA DÖNÜŞTÜRÜLMESİNE,

Ç. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

28/10/2025 tarihinde Dilek ERTÜRK'ün karşı oyu ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Fahrettin ALTUN
Kurul Başkanı

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Erol GÖKDÖL
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Kurul Üyesi

Av. Melahat DEMİR
Kurul Üyesi
(Raporlu)

e-imzalıdır

Dr. Ömer ÇELEN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Selami AÇAN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Selma ÖZTÜRK PINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Tayyip UÇAR
Kurul Üyesi

Ek: 2025/691 ... Kurul Kararı Dilek ERTÜRK Karşı Oyu (2 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Karar Adı : ...
Karar Numarası : 2025/691

1. Engelli başvuranın, kendisine nöbet muafiyeti tanınmamasının engellilik temelinde işyerinde yıldırma teşkil ettiği iddiası kapsamında Kurulumuz tarafından iş yerinde yıldırma eyleminin meydana gelmediğine, buna karşılık 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 101’inci maddesi uyarınca engelli personelin isteği dışında gece nöbeti ve vardiyasında çalıştırılmayacağını hüküm altına alınmış olması sebebiyle engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verilmiştir.

2. Bir kişinin hukukten tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelli olması nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele engellilik temelinde doğrudan ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TIHEK), Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 4 Engellilik Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 9]. Türkiye’nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’nin (EHİS) “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesine göre; “Engelliliğe dayalı ayrımcılık siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı” içermektedir.

3. Yine 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un 3’üncü maddesine göre engelliliğe dayalı ayrımcılık “siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama” olarak tanımlanmıştır.

4. Yapılan incelemede dosya kapsamından açıkça anlaşıldığı üzere; başvuran 21/10/2024 tarihinde göreve başladığı ilk günden itibaren fiilî olarak hiç çalışmamış ve takip eden dönemde de çeşitli aralıklarla sürekli rapor kullanmıştır. Bu durum, başvuranın iş görme borcunu yerine getirme iradesinin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

5. Başvuranın bir gün dahi fiilen göreve gitmeden, çalışma ortamını hiç deneyimlemeden, iş akışına dahil olmadan ve görev gereklerini yerine hiç getirmeden gece nöbetinden muafiyet talebinde bulunması; hakkın kötüye kullanılmasına yönelik güçlü emareler içermektedir. Bu nedenle somut olayda başvuranın talebinin engelliliğe dayalı makul bir gerekçeden ziyade, daha göreve başlamadan kendisine ayrıcalıklı bir çalışma düzeni oluşturma arayışı olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyim.

6. Bununla birlikte ulusal insan hakları kurumu olmanın mevzuat maddelerini sadece lafzıyla yorumlamak değil, bu maddelerin uygulama bağlamını, somut olayın özelliklerini, iyi niyet kurallarını ve kurumların makul işleyiş gereklerini birlikte ele almayı gerektirdiği kanaatindeyim.

7. Bu açıklamalarla Kurum olarak yaklaşımımızın; engelli bireyleri çalışma hayatının pasif öznesi hâline getiren, onları çeşitli görevlerden kategorik olarak dışlayan bir bakış açısına teslim olmaması gerekmektedir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Engelli bireylerin kamusal hizmetlerde etkin biçimde yer alabilmeleri için vizyoner, kapsayıcı ve güçlendirici bir yaklaşım benimsenmelidir. Engellilik; kişiyi çalışma hayatından soyutlayan bir statü değil, makul düzenlemeler ve erişilebilirlikle her türlü görevi layıkıyla yerine getirebilmeye imkân tanıyan bir durum olarak ele alınmalıdır. Engelli bireylere ilişkin koruyucu düzenlemeler, onları iş yükünden tamamen uzaklaştırmaya ya da fiilî çalışmayı imkânsız kılmaya yönelik bir araç olarak kullanılmamalıdır.

8. Oysa somut olayda başvuran görev yükümlülüklerini yerine hiç getirmeden tek taraflı bir muafiyet talebi ileri sürmüş, kendisinden beklenen sağlık kurulu raporunu da sunmamıştır. Bu koşullarda muhatap Kurumun talebinin içeriğini netleştirmeye yönelik belge istemesinin ayrımcılık olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı; aksine düzenli işleyişinin sağlanması için gerekli ve ölçülü bir idari süreç yürütüldüğü kanaatindeyim.

9. Bahsi geçen sebeplerle; somut olayda engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin ispatlanamadığı, aksine başvuranın taleplerinin objektif gerekliliklerden ziyade fiilen görev yapmaktan kaçınmaya yönelik olduğu çoğunluk görüşüne iştirak etmiyorum.

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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