

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/211
Toplantı Tarihi/Sayısı : 31.8.2021/158
Karar Numarası : 2021/209
Başvuran : E. U. Ö.
Başvuran Vekili : --
Muhatap Kurum/Kişi : 1) F. Ö.
2) A. G.

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. ... Şehir Hastanesinde sürekli işçi kadrosunda çalışan başvuran, astım rahatsızlığı dolayısıyla yüksek riskli gebelik grubunda yer almasına rağmen kendisi için riskli olan alanlarda görevlendirildiğini, bu sebeple sağlık ve doğum temelli ayrımcılığa uğrayarak iş yerinde yıldırıma maruz kaldığını öne sürmektedir.

II. BAŞVURUNUN İNCELEME SÜRECİ

A. Başvuranın İddiaları ve Muhatapların Açıklamaları

2. Başvuranın, Kuruma yaptığı başvuru; 22.02.2021 tarih ve 726 sayı ile kayda alınmıştır.
3. 22.02.2021 tarih 727 sayı ve 23.02.2021 tarih 745 sayı ile kayda alınan, tarafları ve konusu aynı iki başvurunun bilgi ve belge sunma amaçlı yapıldığı tespit edilmiştir.
4. Başvuru formu ve ekleri üzerinde yapılan ön incelemede açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun esas incelemesinin yapılmasına karar verilmiştir.
5. Esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda sıralanan iddialar şu şekildedir:
 - a. Başvuran 21.09.2016 tarihinden itibaren sürekli işçi kadrosunda klinik destek elemanı olarak çalıştığını ve daha sonra gebe olduğunu öğrendiğini,
 - b. Astım rahatsızlığı dolayısıyla yüksek riskli gebelik grubuna girdiğine dair heyet raporunu hastaneye sunduğunu ancak dilekçesinin işleme alınmadığını,
 - c. Çamaşırhanede görevlendirildiğini ve çamaşırhaneye COVID-19 hastalarının malzemelerinin gelmesinin kendisi için riskli olduğunu,
 - d. Astım rahatsızlığını müdür yardımcısı A. G. 'e bildirdiğinde kendisine rencide edici cevaplar verdiğini, aynı şekilde sağlık durumunu muhatap F. Ö 'ya iletmediğini hiçbir işlem yapılamayacağını söylediğini ve başvuranın hastanede güvenlik görevlisi olarak çalışan eşinin ve hasta yakınlarının yanında kendisinin rencide edildiğini,
 - e. Gebeliğini bildirmesine rağmen kendisine kemoterapi dolabının sildirildiğini, röntgende ve radyolojide görevlendirme verildiğini ve bu uygulamalar neticesinde bebeğini kaybettiğini, işe döndüğünde oda temizliği görevini astımını tetiklediği gerekçesiyle kabul etmediği için kendisine ceza verildiğini,
 - f. Başka bir hastanede geçici görevlendirildiğini, geçici görevlendirildiği hastanede sağlık durumu sebebiyle kabul edilmediğini, bunun üzerine 14.12.2020 tarihinde kuruma döndüğünde personel kartının ve yemek kartının iptal edildiğini, yemekhane sorumlusuna kendisine yemek verilmeyeceği talimatının

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

verildiğini öğrendiğini, bu sebeplerle sağlık ve doğum temelli ayrımcılığa uğrayarak işyerinde yıldırma maruz kaldığını iddia etmektedir.

6. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap A. G.'den başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap yazılı görüşünü 14.04.2021 tarihinde Kurumumuza iletmiştir. Alınan yazılı görüşte yer alan açıklamalar şu şekildedir:

a. Başvuranın yüksek riskli gebeliği dolayısıyla 21.09.2020 tarihinde sunduğu dilekçe ile idari izin talebinin değerlendirmeye alındığını ve COVID-19 sürecinde talebinin olumlu sonuçlanarak gebeliğin 7. haftasında 12.10.2020 tarihinde izne ayrıldığını,

b. Gebeliğin sonlanmasının kromozomal anormallikler ve anatomik bozukluktan kaynaklandığını, bu durumun valilik makamının 06.01.2021 tarihli ve İNC2020/3320-382 sayılı oluru ile başlatılan ön inceleme raporunda bilirkişi görüşü ile sabit olduğunu,

c. Başvuranın astım rahatsızlığı dolayısıyla sürekli görev yeri değişikliği talepleri neticesinde işyeri hekimine görüş sorulduğunu, ancak iş yeri hekiminin vermiş olduğu Meslek Hastalıkları Hastanesine yapılan konsültasyona gitmediğini,

d. Başvuranın Abdülhamid Han Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 30.06.2021 tarihine kadar geçici görevlendirmesi olmasına rağmen görevlendirmeyi kabul etmediğini, bu durumun İl Sağlık Müdürlüğüne bildirildiğini, İl Sağlık Müdürlüğü'nün iletişime geçerek personelin derhal görevlendirmesi yapılan hastanede göreve başlaması gerektiğini bildirdiğini, ancak buna rağmen başvuruçunun görevden kaçındığını,

e. Geçici görevlendirildiği hastanede bulunması gerekirken başvuranın, pandemi sürecinde mesai saatleri içerisinde sivil bir şekilde gezindiğini ve ilişkisi kesilen hastaneye gelerek zor kullanma suretiyle yemek hakkı talep ettiğini,

f. Başvurana yönelik işyerinde yıldırma unsurunu oluşturan eylemlerde bulunulmadığını, aksine başvuranın kendisine verilen görevleri yerine getirmediğini ve kadrosu dışında kalan görevlerin kendisine verilmemesi neticesinde haksız ve mesnetsiz ithamlarda bulunarak kurumu meşgul ettiğini ifade etmektedir.

7. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap F. Ö.'dan başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap, yazılı görüşünü 14.04.2021 tarihinde Kurumumuza iletmiştir. Alınan yazılı görüşte yer alan açıklamalar şu şekildedir:

a. Başvuranın kadroya geçiş sürecinde ve sözleşmeler tamamlandıktan sonra rahatsızlığı dolayısıyla ağır iş yapamayacağından görev yeri değişikliği talep etmesi üzerine, kendisinin de rızasıyla çocuk yoğun bakım ünitesinde görevlendirildiğini, ancak hiç çalışmadığı ve personel arasında huzuru bozduğu gerekçesiyle kendisi hakkında şikayetler geldiğini,

b. Bunun üzerine başvuranın eczane, psikiyatri kliniği gibi farklı görev yeri tekliflerini reddederek sağlık kurulu raporuna istinaden sunduğu dilekçe neticesinde 23.01.2019 tarihinde sterilizasyon ünitesinde bohça katlama işinde görevlendirildiğini; fakat burada da çok yavaş çalıştığı ve personeller arasında huzursuzluğa yol açtığı gerekçesiyle sorumlu hemşire tarafından birimden alınmasının talep edildiğini,

c. Başvuranın çamaşırhane görevinin ise, COVID-19 pandemi döneminin başlaması ile tedavi alanlarında çalışan personele temin edilen formaların defter üzerinden sayısal takibini gerçekleştirmek olduğunu ve bu alanın temiz alan olarak nitelendirilen temiz çamaşırların dağıtımının yapıldığı ve kaydının tutulduğu kısım olduğunu,

d. Astım rahatsızlığı dolayısıyla kapalı alanlarda çalışamayacağına yönelik iddialarına karşılık, Hastane'nin yeni binasının (başvuranın çamaşırhanede görev yaptığı alan) merkezi havalandırma sistemi ile çalıştığı ifade edilmesine rağmen başvuranın çamaşırhane biriminde bulunmayıp mesai saatlerinde bahçede çay, kahve içtiğini ve bu durum kendisine hatırlatıldığında uyarıları hakaret olarak algıladığını,

e. Gebeliğinin riskli olduğuna dair raporu sunana kadar konferans salonu, 2 odalı santral alanı gibi görev yeri tekliflerini reddettiğini, kendisinin danışma işini yapmak istediğini ancak kadrosuna uygun alanlarda çalışması gerektiğini bildirdiğini,

f. Başvuranın riskli gebeliğe ilişkin 12.10.2021 tarihinde verdiği dilekçe ile aynı tarihte idari izinli sayıldığını ve bebeğini evde izinli olduğu süreçte kaybettiğini, gebeliğin sonlanma sebebinin kromozomal anormallikler olduğunu ve valilik makamının yaptığı ön incelemede alınan bilirkişi raporunda bu durumun sabit olduğunu, neticede inceleme sonucunda 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun'un 46. maddesi uyarınca soruşturma izni verilmemesi kararının kesinleştiğini,

g. Sonuç olarak, başvuranın kurumda kendisine verilen bütün görevlere itiraz ettiğini, kendisine uygun görülen görevleri sağlık raporu sunarak yerine getirmediğini, ifade etmektedir.

8. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş başvurana iletilmiş ve 19.04.2021 tarihinde yazılı görüş talep edilmiştir. Ancak başvuran yazılı görüş sunmamıştır.

B. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Görüşü

9. Başvuruya konu iddiaların TIHEK Kanunu'nun 17'nci maddesinin: '*4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir*' hükmündeki şartlara uygunluğunu tespit edebilmek amacıyla ... tarih ve ... sayılı yazı ile Rehberlik ve Teftiş Başkanlığından bilgi talep edilmiştir. Başkanlık, E-... sayılı cevabi yazısını ... tarihinde Kurumumuza iletmıştır.

10. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığından gelen yazıda; E. U. Ö.'in Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi (ALO-170) üzerinden yaptığı ... tarih ve ... bildirim numaralı şikâyet başvurusu ile ilgili olarak ... unvanlı işyerinde 24.01.2018-27.02.2018 tarihlerinde inceleme teftişi yapıldığı ifade edilmiştir. Yapılan teftiş sonucu düzenlenen ... tarihli ve ...sayılı inceleme raporunda; şikâyet dilekçesinde belirtilen eşitlik ilkesine aykırı davranıldığı, mobbing uygulandığı iddiaları ile ilgili olarak yapılan incelemede şikâyet konularını doğrular nitelikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun Eşit Davranma İlkesi üst başlıklı 5'inci maddesi hükümlerine aykırılık veya kasıtlı bir şekilde baskı ve yıldırma politikası, iş yerinde yıldırma uygulandığına veya iş yerinde işverenler, birim amirleri, çalışan veya diğer işçiler tarafından şikâyetçiye yönelik olarak aşağılama, küçümseme, yıpratma, kişilik ve saygınlığı zedeleme, kötü muameleye tabi tutulma, tehdit, iftira, istifaya zorlama ve benzeri unsurlardan birinin veya birkaçının yapıldığına dair bir kanaate varılmadığı belirtilmiştir.

11. Aynı zamanda başvuran tarafından Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi üzerinden Başkanlığa intikal ettirilen ... tarihli ve ... numaralı psikolojik taciz (mobbing) hususunu ihtiva eden başvurunun ise; başvuru içeriğinde kasıtlı ve sistematik olarak şahsa yapılan psikolojik tacizin ve ayrımcılığın ne/neler olduğu, ne şekilde ve kim tarafından yapıldığı, ne kadar süredir devam ettiği, iddia edilen olaylarla ilgili olarak iddiayı ispatlayacak bilgi, belge, kayıt ve iddiayı destekleyecek tanık/şahit durumunda kişilerin bulunup bulunmadığı hususlarına yer verilmemesi nedenleriyle teftiş programına alınmasının uygun görülmediği belirtilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

12. 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*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

13. Anayasa'nın "Çalışma Hakkı ve Ödevi" kenar başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir: "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

14. Anayasa'nın "Hak Arama Hürriyeti" başlıklı 36'ncı maddesi; "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir." hükmünü ihtiva etmektedir.

15. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" kenar başlıklı 3'üncü maddesi uyarınca;

"(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."

16. Kanun'un "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.

17. Kanun'un "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"; (g) bendine göre ise "İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade eder.

18. Kanun'un 9. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre Kurum, "Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek." ile görev ve yetkilidir.

19. Kanun'un "ispat yükü" kenar başlıklı 21'inci maddesine göre; "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir."

IV. DEĞERLENDİRME

A. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

20. Kuruluş Kanunu'nun 'Başvurular' başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında "Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmü bulunmaktadır. Kanun'un 3'üncü maddesinde zikredilen temeller kapsamında incelendiğinde sağlık durumu; fiziksel, ruhsal veya zihinsel açıdan olumsuz bir durum içerisinde olmayı ifade eder. Dolayısıyla hastalık hali ile bağlantılı kabul edilebilmektedir. Bu çerçevede ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan E. U. Ö. tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağı ihlali iddiası kapsamında kabul edilebilir olduğu kanaatine varılarak esastan incelenmesinin uygun olduğu değerlendirilmiştir.

21. Başvuranın 'sağlık durumu' temeli yanı sıra doğum temeline dayanarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiği yönündeki iddiasını esastan incelemeyen önce 'doğum' kavramının ele alınacağı kapsamı belirlemek gerekmektedir. Bu noktada AİHM'in incelediği somut başvurularda doğum temelini evlilik içinde dünyaya gelme veya evlatlık olma gibi olaylar üzerinden değerlendirdiği görülmektedir. (Marckx /Belçika, s. 31 ve 34) TIHEK Kanunu'nun 3'üncü maddesinde ayrımcılık temelleri arasında sayılan

'doğum' başvurusu konu somut olay bağlamında anne karında gelişen bir canlının dünyaya geldiği andan itibaren başlayan süreç içerisinde ele almayı gerektirmektedir. Zira başvuran dilekçesinde kadınların fiziksel bir özelliği olan doğum eylemini temel alan ifadelerde bulunmuştur. Buna bağlı olarak başvuranın iddiaları incelendiğinde; gebeliğin henüz ikinci ayında düşük meydana gelmesi ve dolayısıyla doğumun gerçekleşmemesi (doğum esnasında veya doğumdan sonra bizzat doğuma bağlı hususlardan kaynaklanan bir durumun görülmemesi) sebebiyle, başvurunun doğum temeli kapsamında kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmiştir. Doğum temeli bakımından kabul edilebilir olmayan başvuru, başvuranın hamileliği dikkate alındığında ancak cinsiyet temeli ile bağdaştırılabileceğinden bu kapsamda inceleme yapılabileceği kanaatine varılmıştır.

22. Dilekçede yer alan iş yerinde yıldırma iddiaları hamilelik dolayısıyla cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağı ihlali bakımından incelendiğinde; başvuranın kısa süren hamilelik sürecinin başında riskli gebelik raporunu muhataba sunduğu ve bunun üzerine idari izin hakkından yararlandığı görülmüştür. Dosyada yer alan bilgi/belgeler ışığında, başvuranın hamile olması sebebiyle hastane içi görevlendirmeler neticesinde doğrudan zarara uğradığına veya bebeğin zarar gördüğüne dair bulgulara rastlanmamıştır. Ayrıca başvuranın hamileliği esnasında idari izinli olduğu ve bu süreçte çalışmadığı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede başvuranın cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığına dair iddiasının açıkça dayanaktan yoksun olduğu anlaşılmaktadır. Belirtilen sebeplerle başvurunun cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağı ihlali iddiası kapsamında kabul edilemez olduğu kanaatine varılmıştır.

B. Esas Yönünden Değerlendirme

23. Anayasamızın Başlangıç hükümlerinde “*Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu*” ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak Anayasa’nın 10’uncu maddesinde herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu düzenlemiştir.

24. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (Willis, para. 48, Okpiz, para. 33). AİHM’e göre AİHS’in 14. maddesi bakımından muamelenin farklı olması, objektif ve makul bir gerekçe taşııyorsa, meşru bir amacı yoksa veya kullanılan araçlar ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık bulunmuyorsa ayrımcılık oluşturmaktadır. (AİHM, Abdulaziz, Cabales ve Balkandali, para. 72)

25. Anayasa Mahkemesi’ne göre ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuru kişinin kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir temeli olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir (Devrim Evin, para.34)

26. Çalışma hayatında en önemli sorunlardan biri olan iş yerinde yıldırma (mobbing), kavram olarak yeni gibi görünse de geçmişten beri varlığını sürdürmüştür. Bireysel farkındalığın artmasıyla birlikte kavramın kapsamını ve sınırlarını belirleme ihtiyacı ortaya çıkmış birçok uzman bu konuda görüş ileri sürmüştür. Çalışma yaşamı dikkate alınarak 1980’li yılların başında tanımlanan işyerinde yıldırma, Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann’a göre bir ya da birkaç bireyin genellikle tek bir bireye karşı sistematik bir şekilde uyguladıkları düşmanca ve ahlaki olmayan davranışları içermektedir. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu Kararı, 2020/267, p.30) Dolayısıyla en basit tabirle iş yerinde yıldırma, duygusal bir saldırı ve taciz türüdür. Saldırının ise sistematik bir şekilde uygulanarak belirli bir zamana yayılması ve mağdur bakımından yıpratıcı etkiye sahip olması aranmaktadır.

27. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu mobbing kavramını iş yerinde yıldırma adı altında tanımlamıştır. Buna göre, ilgili Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı yapılan eylemler işyerinde yıldırma kapsamında

değerlendirilmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, işyerinde yıldırma yalnızca Kanunda sınırlı sayılan ‘cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş’ temelleri bakımından inceleme konusu olmaktadır. Ayrıca, hükümde belirtilen ‘soğutma, dışlama, biktırma’ amacı işyerinde yıldırma uygulayan bakımından kasıtlı olarak gerçekleştirilmelidir. Aynı zamanda Kanun’un lafzına göre işyerinde yıldırma için birden fazla eylem olması yani “eylemlerin” bulunması gerekmektedir. TIHEK Kanununda tanımlanan işyerinde yıldırma, Anayasa’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesinde yer verilen çalışma hakkı ile doğrudan bağlantılı olup işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarına uygun olmasını isteme hakkını da kapsamaktadır. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu Kararı, 2020/267, p. 29)

28. Genel olarak ifade etmek gerekirse, muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için; işyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması; süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması; mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, Ebru Bilgin Başvurusu, p.80).

29. Bu noktada hangi davranışların yıldırma oluşturmayacağını belirlemek de önem arz etmektedir. Zira, işyerinde gerçekleşen her türlü olumsuzluğu bu kapsamda değerlendirmek mümkün olmamaktadır. Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar, tek seferlik ya da birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler; işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmez. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014) Ayrıca yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansını artırmaya yönelik tutumları, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması da buna dahildir.

30. Leymann psikolojik taciz kapsamına giren davranışları beş kategoride toplamıştır. (Leymann, 1996, s. 170-173) Bunlar; bireyin kendisini ifade etmesini engelleyen saldırılar, sosyal ilişkilere yapılan saldırılar, bireyin sosyal itibarına saldırılar, bireyin yaşam ve iş kalitesine saldırılar, doğrudan sağlığı etkileyen saldırılardır. Muamelelerin neden olduğu sonuçların boyutu mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyetine, yaşına ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilmektedir (AYM, Ebru Bilgin Başvurusu p. 81). Dolayısıyla işyerinde yıldırma sebebiyet veren davranışlar belli bir standarda oturtulacak kadar kesin çizgilere sahip değildir. Her bir somut olayın koşullarına göre ayrı değerlendirme yaparak sağlıklı bir sonuca ulaşmak mümkün olabilecektir.

31. Somut olayda, başvuran iki yıl boyunca gebelik tedavisi görmesinin ardından 02.09.2020 tarihinde gebe olduğunu öğrenmiştir. Astım rahatsızlığı dolayısıyla yüksek riskli gebelik grubuna girdiğine dair sağlık raporunu çalıştığı hastanede ilgili birime sunması üzerine dilekçesinin işleme alınmadığını iddia etmektedir. Dilekçenin işleme alınmaması dolayısıyla gerekli önlemlerin alınmadığını ve neticede bebeğini kaybettiğini belirtmiştir. Kurumumuza sunulan belgeler arasında, muhatap F. Ö. tarafından imzalanan ve başvuranın riskli gebeliğe ilişkin raporu sunduğu 29.09.2020 tarihli dilekçenin 12.10.2020 tarihinde işleme alındığı ve aynı gün esnek mesai çalışmasının uygun görüldüğüne dair yazı yer almaktadır. Ayrıca muhatap, gebeliğin idari izin başladığı süreç içerisinde sonlandığını ifade etmiştir. Konu ile ilgili İl Sağlık Müdürlüğü tarafından verilen ... numaralı ön inceleme kararında, E. U. Ö.’in erken dönem gebelik kaybının öncelikli nedenlerinin kromozomal anormallikler ve anatomik bozukluklar olabileceği, astım rahatsızlığının erken dönem gebelik kaybı ile bağlantılı görülmediğinin bilirkişi görüşünde yer alması dolayısıyla iddialar dayanaktan yoksun bulunmuş muhataplar hakkında 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun’un 6. maddesi gereğince soruşturma izni verilmemesine hükmolunmuştur. Sunulan belgeler ve

bilgiler ışığında, başvuranın dilekçesinin hiçbir şekilde işleme alınmadığı ve bebeğini buna bağlı olarak kaybettiği yönünde iddiaları dayanaktan yoksundur. Zira başvuranın 21.09.2020 tarihli dilekçeyi sunması üzerine muhatap F. Ö.'nun ilgili dilekçeyi dikkate alarak esnek mesaiyi uygun bulduğunu içeren yazısı hiçbir önlem alınmadığı iddiasını desteklememektedir. Bu konuda İl Sağlık Müdürlüğü kararında geçen bilirkişi görüşü de başvuranın iddiaları ile denk düşmemektedir. Dolayısıyla, gebeliğin sona erme sebebinin muhatapların görevlendirmelerinden kaynaklandığı yönünde yeterli delil olmadığı ve muhatapların konu ile ilgili açıklamalarının tutarlı olduğu tespit edilmiştir. Başvuranın gebelik sürecinde radyasyondan uzak durması gerektiği ve radyoloji ve röntgende kendisine görevlendirme verildiğine dair iddialarına ilişkin ise herhangi bir görevlendirme yazısı veya radyasyon alanında çalıştığına dair delil sunmadığı görülmüştür.

32. Başvuranın astım rahatsızlığı dolayısıyla kendisine uygun görev verilmeyerek sağlık durumu temelinde iş yerinde yıldırma uğradığı iddiasına yönelik öncelikle görev tanımı ve görev tanımı kapsamında alınan önlemleri belirlemek gerekmektedir. Kurumumuza sunulan belgelerde başvuranın klinik destek elemanı olarak görev yaptığı belirtilmiştir. Hastane klinik destek elemanı; hastalara kullanılacak cihaz ve malzemelerin temizliğini yaparak kullanıma hazır hale getirme, hastanın kişisel bakımının yapılmasına yardımcı olma, hasta numunelerini laboratuvara götürüp laboratuvardan gerekli malzemeleri getirme, hasta transferi sağlama, sağlık çalışanlarının talebi doğrultusunda cihaz, ilaç, tıbbi sarf transferi sağlama gibi görevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Muhatap F. Ö.'nun cevap yazısında başvuranın sürekli işçi statüsünde temizlik görevi ile sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Bu konuda kendisine uygun görev teklifi sunulduğunda, kadrosuna uygun olmayan danışma işi yapmak istediğini belirtmiştir. Ayrıca, muhatapın iddialarına göre başvuranın daha önce bu konuda İl Sağlık Müdürlüğüne de talepte bulunduğu, ancak İl Sağlık Müdürlüğü'nün kadrosuna uygun çalışması gerektiği hakkında görüşü yazılı olarak bildirilmiştir. Netice itibarıyla, sterilizasyon ünitesinde bohça katlama, çamaşırhane biriminde forma dağıtımı, gaz (spanç) katlama biriminde gaz katlama görevlendirmeleri verilen başvuranın, hastalara kullanılacak malzemelerin kullanıma hazır hale getirilmesi ile ilgili klinik destek elemanı görev tanımı kapsamında çalıştığı görülmektedir. Başvuranın astım rahatsızlığını ileri sürerek görevlendirmelerine sıkça itiraz ettiği ve muhatapların bu doğrultuda uygun bir çalışma alanı sağlamaya çalıştığı beyanlardan anlaşılmaktadır. Ancak, sağlık durumuna binaen yapılan birim bazlı değişiklikler hakkında ilgili birimde çalışmanın sakıncalı olduğuna ilişkin doktor konsültasyonu yer almadığından ve konsültasyon yalnızca kuru, havasız ortamlarda çalışmanın sakıncalı olduğuna ilişkin genel ifadeler içerdiğinden personel hakkında yapılan görevlendirmelerin uygun olmadığı yönünde değerlendirme yapılamamaktadır. Şunu da dikkate almak gerekir ki, COVID-19 süreci içerisinde başvuranın görevlendirildiği birimlerin astım rahatsızlığı olan bir personel için hastalarla mümkün olduğunca az temas gerektiren alanlar olduğu görülmüştür.

33. Klinik destek elemanı olarak görev yapan başvuranın sağlık durumu dolayısıyla iş yerinde yıldırma maruz kaldığını teşhis etmede söz konusu görevlendirmelerin TIHEK Kanununda ifade edilen işyerinde yıldırma unsurlarını taşıyıp taşımadığını da dikkate almak gerekmektedir. Somut olayda, başvuran aldığı sağlık raporu doğrultusunda sterilizasyon ünitesinde bohça katlama ile görevlendirilmiştir. Muhatapın iddiaları çerçevesinde işini düzgün bir şekilde ifa etmediği ve personel arasında huzuru bozması dolayısıyla bohça katlama görevinden alınarak çamaşırhane biriminde görevlendirilmiştir. Çamaşırhane biriminde COVID-19 hastalarının kirlilerini ayırıştırarak personelle aynı ortamda çalışmak zorunda kaldığını ileri süren başvuran, astım hastalığı dolayısıyla risk altında olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık muhatap, başvuranın temiz alan olarak adlandırılan temiz çamaşır dağıtımının yapıldığı yerde çamaşırın kaydını yapmakla görevli olduğunu ileri sürmüştür. Gebeliğin sonlanmasının ardından göreve döndüğünde çamaşırhanede çalışmak istemeyen başvuranın gaz katlama biriminde spanç odasına uygun görülmesi tozlu ortam olduğu gerekçesiyle başvuran tarafından reddedilmiştir. Bunun üzerine, iş sağlığı ve güvenliği biriminin kendisinden istediği göğüs hastalıkları konsültasyonuna gitmeyen başvuranın,

kendisinin sunduğu poliklinik konsültasyonunun genel ifadelerden oluşması ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından hangi birimlerde çalışıp çalışmayacağı bakımından bilgi içermemesi neticesinde kabul edilmediği anlaşılmıştır. İlerleyen süreç içerisinde başvuran, COVID-19 tedbirleri kapsamında 1 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 12. bölüm md. 371/3 gereğince ... Eğitim ve Araştırma Hastanesine geçici görevlendirmeyi kabul etmiştir. TIHEK Kanununa göre iş yerinde yıldırma (mobbing) kişiyi işinden soğutma, dışlama ve bıktırma amacıyla kasten gerçekleştirilen eylemlere bağlanmıştır. Somut olayda başvuranın kısa aralıklarla farklı birimlerde görevlendirmeleri mevcuttur. Söz konusu görevlendirmelerin başvuranın talebi doğrultusunda astım rahatsızlığına ilişkin sağlık raporu dikkate alınarak gerçekleştirildiği görülmüştür. Muhatapların, başvuran hakkında hastane içerisinde onur kırıcı davrandığı yönünde kesin bir delile rastlanmamış her bir görevlendirmenin başvuranın talebi doğrultusunda istişare edilerek yapıldığı kanaati oluşmuştur. Bu sebeple başvuruya konu eylemlerin psikolojik taciz mahiyetinde kasten bıktırma, yıldırma ve işyerinden soğutma amacı taşımadığı değerlendirilmiştir. Başvuranın her durumda astım rahatsızlığını ileri sürerek verilen görevleri kabul etmemesi ve kadrosu haricinde görev talebinde bulunması da işyerinde yıldırma iddialarını desteklememektedir.

34. Bu gerekçelerle başvuran, sağlık durumu sebebiyle iş yerinde ayrımcılığa uğradığı iddiasına ilişkin olarak iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli kanaat oluşmamıştır.

V. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvurunun doğum temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiası bakımından **KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA**,
 2. Başvurunun sağlık durumu temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiası bakımından **KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA**,
 3. Başvuruda sağlık durumu temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiası bakımından **AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA**,
 4. Kararın taraflara tebliğine ve **KAMUOYUNA DUYURULMASINA**,
 5. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yoluna başvurulabileceğine,
- 31.08.2021 tarihinde, **OY BİRLİĞİYLE**, karar verildi.

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Alişan TIRYAKI
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 CARTI
Kurul Üyesi



Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Ünal SADE
Kurul Üyesi

Zennure BER
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.