

Başvuru Numarası : 2019/ 3031
Toplantı Tarihi / Sayısı : 05.05.2020 / 126
Karar Numarası : 2020 / 124
Başvuran : H.İ. (T.C:...)
Adres : ...
Muhatap : ... Belediyesi
Muhatap Adres : ...

I. BAŞVURU KONUSU

1. Kuruma yapılan başvuruda özetle; ... Belediyesinde çalışan başvuranın kendisine yıllardır mobbing uygulandığı; 2016 yılında kendisi yıllık izin deyken haberi olmaksızın görev yerinin değiştiği; dört yıldır tek kadın olarak şantiyede görev yaptığı; son iki yıldır lavabosu ve tuvaleti olmayan bir şantiyede çalıştığı; çalıştığı şantiyede tuvalet olmaması nedeniyle sadece öğlen arası 700 metre ilerideki cami tuvaletini kullanabildiği; iş yerinde kendisine saygısızca davranıldığı, iftira atıldığı ve etrafında küfürlü konuşulduğu; ayrıca iş yerindeki kişilerin iş birlikçileri olan ve kendisinin tanımadığı kişilerce evinin çevresinde ve çarşıda takip edilip küfür ve hakaret edildiği; tüm başına gelenlerinin sebebinin Atık Yönetimi birimindeki kadınlar ve onların arkadaşları olan kişiler olduğu; bahsi geçen kişilerin kendisine bu şekilde davranma nedenlerinin kıskançlık olduğu; defalarca yer değişikliği talep etmesine rağmen görev yerinin değiştirilmediği iddia edilerek görev yerinin değiştirilmesi talep edilmektedir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna hitaben yazılarak CİMER üzerinden ... Valiliği'ne gönderilen 21.08.2019 tarihli başvuru, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 34'üncü maddesinin 3' üncü fıkrasının “ *Ayrıca, illerde valilikler veya ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da başvuru yapılabilir. Valilik veya kaymakamlıklar, başvuruyu tarih ve sayı vermek suretiyle kayıt altına aldıktan sonra varsa ekleriyle birlikte en geç üç iş günü içinde doğrudan Kuruma gönderir.*” hükmü gereğince Kurumumuza gönderilmiş olup 23.08.2019 tarihinde kayda alınmıştır.

3. Başvuru dilekçesi ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinde, başvurunun esas incelemesinin Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

4. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi tarafından esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda sıralanan iddialar şu şekildedir:

a. ... Belediyesinde çalışan başvuran, 2016 yılında kendisi yıllık izin deyken haberi olmaksızın görev yerinin değiştiğini, değişikliğine neden olan kişilerin o tarihte çalıştığı birim olan Atık Yönetimi birimindeki kadınlar ve onların yakın arkadaşları olduğunu;

b. Dört yıldır tek kadın olarak şantiyede görev yaptığını, son iki yıldır lavabosu ve tuvaleti olmayan bir şantiyede çalıştığını, çalıştığı şantiyede tuvalet olmaması nedeniyle sadece

öğlen arası 700 metre ilerideki cami tuvaletini kullanabildiğini, ayrıca çalıştığı konteynerde su ve çay olmadığını;

c. İş yerinde kendisine yıllardır mobbing uygulandığını, saygısızca davranıldığını, iftira atıldığını ve etrafında küfürlü konuşulduğunu;

d. İş yerindeki kişilerin iş birlikçileri olan ve kendisinin tanımadığı kişilerce evinin çevresinde ve çarşıda takip edilip kendisine küfür ve hakaret edildiğini;

e. Tüm başına gelenlerinin sebebinin Atık Yönetimi birimdeki kadınlar ve onların arkadaşları olan kişiler olduğunu, bahsi geçen kişilerin kendisine bu şekilde davranma nedenlerinin kıskançlık olduğunu;

f. Defalarca yer değişikliği talep etmesine rağmen görev yerinin değiştirilmediğini belirterek görev yerinin değiştirilmesini talep etmektedir.

5. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap ... Belediyesi'nden başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap, yazılı görüşünü 10.01.2020 tarihinde Kurumumuza iletmış olup 27.01.2020 tarihinde de ek bilgi sunulmuştur. Alınan yazılı görüşte yer alan açıklamalar şu şekildedir:

a. Başvuranın 28.06.2014 tarihinde "... Belediyesi Ana Cadde ve Bulvarların Genel Temizliği ve Katı Atık Toplama - Taşıma Hizmeti Satın Alınması İş'i" kapsamında yüklenici firma tarafından temizlik işçisi kadrosunda işe alındığını; yaklaşık 10 ay Park ve Bahçeler Şube Müdürlüğünde çalıştığını; ancak burada mesai arkadaşları ile yaşadığı sorun nedeniyle Atık Yönetimi ve İşletme Şube Müdürlüğüne geçişinin yapıldığını;

b. 24 Aralık 2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 696 sayılı KHK ile Kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı sözleşmeleri kapsamında çalıştırılmakta olan işçilerin, sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirildiğini; bu kapsamda başvuranın 02.04.2018 tarihinde belediyenin şirketi olan A. A.Ş. bünyesine geçişinin yapıldığını;

c. Başvuranın görev yaptığı şantiye alanında tek kadın olarak çalışmadığını, temizlik işçisi kadrosunda başka bir kadın çalışanın da görev yaptığını;

d. Mevcut şantiye alanının geçici olması nedeniyle tüm personelin prefabriklerde çalıştığını ve sabit tuvaletin mevcut olmadığını; ancak prefabrikler içinde yer alan ve başvuranın çalışma yerinin 4 metre yakınında yer alan prefabrik içinde tuvalet bulunduğunu; ayrıca şantiyenin bitişiğinde bulunan Park ve Bahçeler Daire Başkanlığının şantiyesi içindeki tuvaletlerin de personellerce kullanıldığını; söz konusu tuvalet şartlarının tüm personel için geçerli olduğunu; başvuranın kullandığını iddia ettiği cami tuvaletinin 700 metre değil 423 metre mesafede olduğunu;

e. Başvuranın çalışma yeri içerisine içme suyu hattının çekilerek lavabo konumlandırılmasının sağlık ve güvenlik şartları açısından uygun olmadığını ancak çalışma yerinin yanında bulunan prefabrikte su bulunduğunu;

f. Belediye bütçesinden şantiyede çalışan kadınların kullanımı için prefabrik tuvalet satın alındığını, tuvaletin kabul ve muayene işlemlerinin bitmesine müteakip montajının da ocak ayı içerisinde gerçekleştirileceğini, konu ile ilgili olarak başvurana 5.12.2019 tarihli yazı ile bilgi verildiğini ;

g. Başvuranın 2016 yılındaki görev yeri değişikliği ile ilgili olarak; Atık Yönetimi ve İşletme Şube Müdürlüğü merkez birimde çalıştığı dönemde mesai arkadaşları ile farklı sorunlar yaşadığını; bu döneme ait ve devam eden süreçte de personeller tarafından tutulmuş birçok tutanak olduğunu; 2016 yılında Belediyenin taşınması sırasında sözlü olarak Müdürlüğün geçici şantiye alanında görevlendiğini; Müdürlüğe ait sabit şantiye alanının yer tahsisi işlemlerinin devam etmekte olduğunu ve yer tahsisinin ardından inşaata başlanacağını; bu süreç tamamlanıncaya kadar müdürlük şantiye yerinin Gürsu mahallesinde yer alan sahaya taşındığını;

h. Başvuranın çeşitli tarihlerde Belediyeye yazdığı dilekçelerin dikkate alındığını ve iş yeri değişikliği talebinin bağlı bulunduğu A. A.Ş.'ye bildirildiğini belirtmektedir.

6. Başvuran ile ilgili tüm yazışma ve dilekçeler, başvuranın çalışma yeri ile tuvalet olarak kullanılabilecek yerlerin fotoğrafı ve Google Earth görüntüsü yazının ekine eklenmiştir. Ayrıca başvuranın 17.05.2018 tarihinde BİMER, 28.05.2018 ve 15.08.2018 tarihlerinde ise ... Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanlığına yazdığı şikâyet dilekçelerinin ardından ... Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından müfettiş görevlendirilerek inceleme yaptırıldığı bilgisine yer verilmiştir. İnceleme sonucunda müfettiş tarafından düzenlenen 08.05.2019 tarihli inceleme raporunda özetle; başvuranın iddialarının hayatın içinde meydana gelebilme olasılığının oldukça zayıf hatta imkânsız olduğu; iddiaları hakkında hiç bir delil sunmadığı; başvuranın belediye bünyesinde çalıştırılmaya devam edilecekse eski iş yeri hekiminin belirttiği psikolojik rahatsızlığının tedavi ettirilmesinin sağlanması; tedavi edilmeden diğer çalışan personellerin bulunduğu ortamlardan, özellikle toplu çalışılan yerlerden uzaklaştırılarak ayrı bir yerde çalıştırılmasının uygun olacağı ifade edilmektedir.

7. ... Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilen müfettişin raporunda bahsettiği iş yeri hekiminin 03.07.2017 tarihinde başvurunu istihdam eden taşeron firmaya (N. Çevre Ltd.Şti. - G. İnş Tur. San. ve Tic. A.Ş. - S. Çevre Tic. Ltd. Şti. İş Ortaklığı) yazdığı yazıda; başvuranla iş yerinde aynı odayı paylaştıklarından dolayı başvuranı gözlemlediği; şahısta birtakım psikiyatrik rahatsızlıklar (paranoid hezeyanlar) gördüğü; başvuranın muayenesinin yaptırılarak sonucuna göre işlem yapılması gerektiği hususları yer almaktadır.

8. Muhatap tarafından Kurumumuza 27.01.2020 tarihinde yeni bir yazı gönderilmiş olup söz konusu tuvaletin satın almasının tamamlandığı ve montajının yapılarak kullanıma açıldığı ifade edilmiş, montajı yapılan tuvaletin fotoğrafı yazının ekinde sunulmuştur.

9. Başvuran dilekçesinde Çalışma Bakanlığına şikâyet dilekçesi yazdığını bunun üzerine iş müfettişlerinin teftişe geldiğini ifade etmiştir. 14.11.2019 tarihli ve 1736 sayılı Kurum yazımızla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına yazı yazılarak başvuranın Bakanlığa daha önce başvuru yapıp yapmadığı, yapmış olması halinde başvuranın iddialarına ilişkin tesis edilen işlemler ve sonuçları hakkında bilgi, belge ve değerlendirmelerin Kuruma gönderilmesi talep edilmiştir. 16.12.2019 tarihinde Bakanlıktan alınan yazıda şu hususlara yer verilmiştir:

a. “ Çalışma ve İş Kurumu ... İl Müdürlüğünün 14.07.2017 tarihli yazı ekinde yer alan başvuranın şikâyet dilekçesinde özetle iş yerinde mobbinge maruz kaldığı iddia edilmektedir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Müfettişi tarafından 05.02.2018- 08.02.2018 tarihleri arasında N. Çevre Ltd.Şti.- G. İnş Tur. San. ve Tic. A.Ş.-S. Çevre Tic. Ltd. Şti. İş Ortaklığı (... İlçeleri Ana Cadde ve Bulvarlarının Genel Temizliği ve Katı Atık Toplama-Taşıma İşi) unvanlı iş yerinde gerçekleştirilen denetimde 05.02.2018 tarihinde başvurulan görüşülmüş; başvuran denetim tarihi itibarıyla tarafına fiziksel veya sözlü ya da küçük düşürmeye yönelik davranışlar olmadığını, iş yerinde uyumlu bir şekilde çalıştığını, herhangi bir şikayetin olmadığını ve şikayetinden vazgeçtiğini ifade etmiştir.

b. Başvuran Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına BİMER kanalıyla verdiği 04.05.2018 tarihli ikinci şikayet dilekçesinde tekrar mobbing iddiasında bulunmuş; Bakanlık İş Müfettişleri tarafından 10.07.2018 tarihinde başvurulan yapılan görüşme sonucunda; 05.02.2018 tarihinde verdiği ifadesinde şikayetinden vazgeçtiğini açıklamasına karşın şikayetinden vazgeçmesinden dolayı pişmanlık duyduğunu; fiziksel ve sözlü davranışlar ile sürekli ve sistematik olarak yöneltilen, tekrarlayan davranışların işçilerce yapılmaya devam ettiğini iddia etmiştir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen rapor niteliğindeki yazıda özetle; şikayetçinin iş yerinde çalışan kadın işçilerin kendisini kıskanmaları sonucuna bağlı muhtelif iddiaların olduğu, iddiaların mobbing kapsamında değerlendirilemeyeceği yönünde kanaate varılmıştır. İlgili yazının sonuç ve kanaat bölümünde; mobbing yapıldığı iddiası çerçevesinde tespit yapılmadığı, işçi iddiasında ısrarlı ise 7036 sayılı Kanun uyarınca yargı yoluna başvurabileceği hususlarının işçiye bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir.”

10. 6701 sayılı Kanununun 18’inci maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş başvurana iletilmiş ve yazılı görüş talep edilmiştir. Başvuran, yazılı görüşünü 26.03.2020 tarihinde Kurumumuza iletmıştır. Başvuranın cevabi görüşleri şu şekildedir:

a. Dilekçesinde yer alan mobbing iddialarını tekrarladığını; kendisi hakkında sürekli asılsız şikayetler yazıldığını ve tutanaklar tutulduğunu; kendisine iftira atıldığını; her şeyden yoksun bırakıldığını ve iş verilmediğini; kimsenin kendisiyle konuşmadığını;

b. Şantiyede bir yıldan fazladır tuvaletin olmadığını; fotoğrafta gösterilen konteynerin erkeklerin kullanımına açık olduğunu ve tuvaletin üzerine “arızalıdır kullanılamaz” yazıldığını; yeni tuvaletin bir aydır kullanımda olduğunu;

c. Bahsedilen diğer kadın çalışanın iki ay kadar şantiyede çalışıyor gösterildiğini ve kendisinden başka çalışan kadın olmadığını belirterek acilen iş yerinin değiştirilmesini talep etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

11. 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.*

(...)(*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.*"

12. 20.4.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (e) bendine göre; "*dolaylı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını*" ifade eder.

13. Aynı maddenin (g) bendine göre; "*işyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*" ifade eder.

14. Kanunun "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."

15. Kanunun "ayrımcılık türleri" kenar başlıklı 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında, ayrımcılık türleri: "*a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık*" olarak sıralanmıştır.

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

17. Kanunun "ispat yükü" kenar başlıklı 21'inci maddesinde "*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*" hükmü bulunmaktadır.

18. 05.10.2013 tarihli 28786 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin "Tuvaletler ve Lavabolar" başlıklı 58'inci maddesi şöyledir:

"Çalışma, dinlenme, yıkanma ve soyunma yerlerine yakın yerlerde, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı olmak üzere, yeterli sayıda tuvalet ve lavabolar tesis edilir. Tuvalet ve lavabolarda, uygun havalandırma, aydınlatma, termal konfor ve hijyen şartları sağlanır ve gerekli temizlik malzemeleri bulundurulur."

IV. DEĞERLENDİRME

A. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

19. Kuruluş Kanunu'nun "Başvurular" başlıklı 17'inci maddesinin 1'inci fıkrasında "*Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir*" hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede ayrımcılık yasağı ihlalinden

zarar gördüğü iddiasında bulunan H.İ. tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

B. Esas Yönünden Değerlendirme

20. Başvuran defalarca yer değişikliği talep etmesine rağmen görev yerinin değiştirilmediğini iddia ederek görev yerinin değiştirilmesi talebinde bulunmuştur. Muhatabın yazılı görüşünün ekinde yer alan yazışmalar incelendiğinde, başvuranın çalıştığı şantiyedeki 40 personelin de başvuranın şantiye bölgesinden uzaklaştırılması talepli dilekçe verdikleri, ... Belediyesinin başvuranın şu anda çalıştığı şirket olan ... İnsan Kaynakları Anonim Şirketi ile başvuranın görev yeri değişikliği için çok sayıda yazışma yaptığı görülmüştür. Başvuranın görev yeri değişikliğine ilişkin talebi Kurumun görev alanı dışında bulunduğundan başvurunun iş yerinde yıldırma iddiası çerçevesinde değerlendirilmesi uygun bulunmuştur.

21. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. AİHS'nin 14'üncü maddesine göre; *"Bu Sözleşme 'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır."* AİHM kararlarında ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (Willis, para. 48, Okpisz, para. 33).

22. AİHM'e göre bir muameledeki farklılık "objektif ve makul bir gerekçeye sahip değilse" ya da "meşru bir amaç" izlenmemişse ayrımcılık söz konusudur.(Abdulaziz, Cabales and Balkandali, para. 72).

23. Anayasa Mahkemesine göre ayrımcılık yasağı ilkesi, din, siyasi görüş, cinsel ve cinsiyet kimliği gibi bir bireyin kişiliğinin unsurları olan ve kişisel tercihler temeline dayanarak veya cinsiyet, ırk, engellilik ve yaş gibi hiçbir şekilde tercih yapılamayacak kişisel özellikler temeline dayanarak fırsatlar sunulmasını ya da fırsatlardan mahrumiyetin reddini içerir (Tuğba Arslan, para. 114).

24. 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 (Nachova ve Diğerleri, para. 147.). AİHM, bir başvuranın farklı bir muameleyle maruz kaldığını en azından "kanıt başlangıcı" olarak adlandırılabilir bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumda bu farklı muamelenin yapıp yapılmadığının ya da haklı olup olmadığının ispatlanmasının karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir. (Chassagnou ve Diğerleri, para. 91-92).

25. 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 temeli olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir (Devrim Evin, para.34).

26. Başvuranın 2 yıldır tuvaleti ve lavabosu olmayan bir şantiyede çalıştığı iddiasına ilişkin olarak muhatap yazılı görüşünde şantiye alanının geçici olması sebebiyle tüm personelin prefabrikler içerisinde çalıştığını; başvuranın çalışma yerinin 4 metre yakınındaki prefabriğin içerisinde tuvaletin bulunduğunu; ayrıca şantiyenin bitişiğinde olan Park ve Bahçeler Daire Başkanlığı şantiyesi içerisinde de tuvaletler olduğunu; söz konusu tuvalet kullanım şartlarının şantiyede çalışan tüm personel için geçerli olduğunu; şantiyede çalışmakta olan diğer kadın personel tarafından da başvuranın çalışma yerinin yanında yer alan prefabrik içindeki tuvaletin kullanıldığını; Belediye bütçesinden şantiyede kadınların kullanımı için prefabrik tuvalet satın alımı yapıldığı; söz konusu tuvaletin de montajı yapılarak kullanıma açıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca şantiye içerisinde içme suyu şebekesinin mevcut olduğunu, başvuranın çalışma yeri içerisine içme suyu hattının çekilerek lavabo konumlandırılmasının sağlık ve güvenlik şartları açısından uygun olmadığı, yan prefabrikte suyun mevcut olduğu ifade edilmiştir.

27. Başvuran yazılı görüşünde; şantiyede bir yıldan fazladır tuvaletin bulunmadığını, Belediyenin bahsettiği tuvaletin erkeklerin kullanımına açık olduğunu ayrıca kapısının üzerinde arızalıdır kullanılamaz yazıldığını, yeni tuvaletin ise bir aydır kullanımda olduğunu ifade etmiştir.

28. 05.10.2013 tarihli 28786 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin “Tuvaletler ve Lavabolar” başlıklı 58’inci maddesine göre; “Çalışma, dinlenme, yıkanma ve soyunma yerlerine yakın yerlerde, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı olmak üzere, yeterli sayıda tuvalet ve lavabolar tesis edilir. Tuvalet ve lavabolarda, uygun havalandırma, aydınlatma, termal konfor ve hijyen şartları sağlanır ve gerekli temizlik malzemeleri bulundurulur.” Anılan Yönetmelik uyarınca kadın ve erkekler için ayrı ayrı tuvalet bulunması gerekmektedir. Yönetmelikte iş yerinde kadınlar tuvaleti bulunması için asgari bir kadın çalışan sayısı koşulu getirilmemiştir. Bu nedenle tek kadın çalışan bulunsa bile ayrı bir tuvalet yaptırılması zorunluluğu bulunmaktadır.

29. Başvuru dilekçesinde yer alan kadınların kullanımına uygun bir tuvalet bulunmadığı iddiası hakkında Kurumumuzca incelenmesi gereken husus söz konusu uygulamanın dolaylı ayrımcılık oluşturup oluşturmadığıdır.

30. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin (e) bendine göre; “dolaylı ayrımcılık, bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını” ifade eder. Dolaylı ayrımcılıkta farklı muameleden çok herkese aynı muamelede bulunulması sorun teşkil etmektedir. Muhatabın şantiyedeki tuvalet kullanım şartlarının tüm personel için geçerli olduğu açıklaması, ilk bakışta tarafsız olan bir uygulama varmış gibi görünse de iş yerinde çalışan kadınların tuvaleti kullanamaması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle kadın ve erkekler için ayrı tuvalet bulunmaması cinsiyet temelinde dolaylı ayrımcılık

oluşturmaktadır. Ancak başvuru dilekçesinin alındığı tarih itibariyle muhatap tarafından kadın ve erkek çalışanlar için ayrı bir tuvalet bulunmadığı, tuvalet şartlarının tüm personel için aynı olduğu ifade edilmişse de muhatap tarafından gönderilen diğer yazıda kadın çalışanlar için ayrı tuvalet yapıldığı ve kullanıma açıldığı bilgisi yer almış, başvuran da bu bilgiyi onaylamıştır. Başvuru dilekçesinde yer alan şantiye içerisinde çalışan kadınlar için ayrı bir tuvalet bulunmadığı hususu muhatapça çözüme kavuşturulduğundan ve başvuruya esas iddia iş yerinde yıldırma olup başvuranın tuvalete erişiminin olmadığı hususu iş yerinde yıldırma iddiasına örnek olarak verildiğinden bu konu hakkında bir karar verilmesine gerek bulunmamaktadır.

31. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; "*işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*" ifade eder. Başvuran dilekçesinde kendisine eşit muamele gösterilmediğini, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılık yapıldığını, özel hayatına müdahale edildiğini, kıskançlıktan hayatının karartıldığını, iftira atıldığını, tuzak kurulduğunu, zulmedildiğini iddia etse de tuvalete erişiminin olmadığı dışındaki iddialarını destekleyecek somut olayları makul, tutarlı ve sistematik şekilde ortaya koymamıştır. İş yerinde yıldırma uğrayan kişinin bu hususu ispat etmesi oldukça zordur; ancak iş yerinde yıldırma maruz kaldığı iddiasında olan kişilerin günlük tutması, olayları not etmesi, varsa tanık göstermesi iddialarının ispatlanabilmesi açısından kolaylaştırıcı olacaktır.

32. İspat yüküyle ilgili olarak, 20.4.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 21'inci maddesinde "*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*" hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddianın gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir.

33. TIHEK Kanununun 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri "*cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş*" olarak sıralanmıştır. Buna göre eylem veya eylemlerin iş yerinde 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.

34. Başvuran dilekçesinde iş yerinde yıldırma maruz kalma gerekçesi olarak Kanunda bahsedilen ayrımcılık temellerinden hiçbirisini dayanak olarak göstermemiş, iş yerinde yıldırma uğramasının tek nedeninin Atık Yönetimi birimindeki kadınların kendisini kıskanması olduğunu ifade etmiştir.

35. Dolayısıyla başvuran, iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından iş yerinde yıldırma açısından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmamıştır.

V. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. 6701 Sayılı Kanunun 3'üncü maddesinde güvence altına alınan AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

2. Kararın taraflara TEBLİĞİNE,

3. Kararın KAMUOYUNA DUYURULMASINA

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

05.05.2020 tarihinde, Mesut KINALI ve Mehmet ALTUNTAŞ'ın ilave görüşü, Can ESEN, Harun MERTOĞLU ve Saffet BALİN'in karşı oyuyla OYÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

Süleyman ARSLAN
Başkan

Mesut KINALI
İkinci Başkan

Can ESEN
Üye

Cemil KILIÇ
Üye

Dilek ERTÜRK
Üye

Halil KALABALIK
Üye

Harun MERTOĞLU
Üye

Hıdır YILDIRIM
Üye

Mehmet ALTUNTAŞ
Üye

Mehmet Emin GENÇ
Üye

Saffet BALİN
Üye

İLAVE GÖRÜŞ

... Belediyesi'nde çalışan başvuran, 2016 yılında kendisi yıllık izin deyken haberi olmaksızın görev yerinin değiştirildiğini, dört yıldır tek kadın olarak şantiyede görev yaptığını, son iki yıldır lavabosu ve tuvaleti olmayan bir şantiyede çalıştığını, çalıştığı şantiyede tuvalet olmaması nedeniyle sadece öğlen arası 700 metre ilerideki cami tuvaletini kullanabildiğini, iş yerinde kendisine saygısızca davranıldığını iddia etmektedir.

Müracaat edenin tüm iddiaları gerçek dışı olsa bile bir kadının genellikle erkeklerin çalıştığı şantiyede istihdam edilmesi, ayrımcılık türlerinden işyerinde yıldırmanın özelliklerini taşımasına rağmen ayırım temellerinden birine dayandırılmadığı için ayrımcılık var denilememektedir. Ancak biraz önce de belirtildiği gibi genellikle kadınların çalıştırılmadığı ve erkeklerin istihdam edildiği bir yer olan şantiyede çalıştırılması ve uzun süre tek başına çalıştırılması en azından iyi niyet kurallarıyla bağdaşmamaktadır (sonradan bir bayanın daha oraya verildiği belirtilmesine rağmen o kişinin işe gelmediği iddia ediliyor). Eğer diğerleriyle geçim sorunu varsa tek başına istihdama uygun yerlerden bir yerde çalıştırılması daha uygun

olurdu ki ... Belediyesi niteliğindeki bir belediyede bu tür yerlerin bulunacağı aşıkardır. Bu nedenle Kurul Kararına katılmakla birlikte bir kadının şantiyede istihdamının doğru olmadığını, mümkünse uygun bir yerde istihdamının daha yerinde olacağını düşünmekteyim.

Mesut KINALI
Kurul Üyesi

İLAVE GÖRÜŞ

... Belediyesinde çalışan H.İ., Kuruma yaptığı başvuruda özetle; kendisine yıllardır mobbing yani işyerinde yıldırma uygulandığı; 2016 yılında kendisi yıllık izin deyken haberi olmaksızın görev yerinin değiştiği; dört yıldır tek kadın olarak şantiyede görev yaptığı; son iki yıldır lavabosu ve tuvaleti olmayan bir şantiyede çalıştığı; çalıştığı şantiyede tuvalet olmaması nedeniyle sadece öğlen arası 700 metre ilerideki cami tuvaletini kullanabildiği; iş yerinde kendisine saygısızca davranıldığı, iftira atıldığı ve etrafında küfürlü konuşulduğu; ayrıca iş yerindeki kişilerin iş birlikçileri olan ve kendisinin tanımadığı kişilerce evinin çevresinde ve çarşıda takip edilip küfür ve hakaret edildiği; tüm başına gelenlerinin sebebinin Atık Yönetimi Birimindeki kadınlar ve onların arkadaşları olan kişiler olduğu; bahsi geçen kişilerin kendisine bu şekilde davranma nedenlerinin kıskançlık olduğu; defalarca yer değişikliği talep etmesine rağmen görev yerinin değiştirilmediği iddia edilerek görev yerinin değiştirilmesini talep etmektedir.

Başvuran dilekçesinde iş yerinde yıldırmaya maruz kalma gerekçesi olarak Kanunda bahsedilen ayrımcılık temellerinden hiçbirisini dayanak olarak göstermemiş, iş yerinde yıldırmaya uğramasının nedeninin Atık Yönetimi Birimindeki kadınların kendisini kıskanması olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla başvuran, iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından iş yerinde yıldırma açısından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmamıştır. Kurul incelemesi sonucunda varılan cinsiyet temelli bir ayrımcılık yapılmadığı çoğunluk görüşüne katılmaktayım.

Bununla birlikte bu kararın gerekçesi her ne olursa olsun bir kadın olan H.İ. hakkında bazı idari tasarrufların sorgulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Başvuranın 2 yıldır tuvaleti ve lavabosu olmayan bir şantiyede çalıştığı iddiasına ilişkin olarak muhatap yazılı görüşünde şantiye alanının geçici olması sebebiyle tüm personelin prefabrikler içerisinde çalıştığını; başvuranın çalışma yerinin 4 metre yakınındaki prefabriğin içerisinde tuvaletin bulunduğunu; ayrıca şantiyenin bitişiğinde olan Park ve Bahçeler Daire Başkanlığı şantiyesi içerisinde de tuvaletler olduğunu; söz konusu tuvalet kullanım şartlarının şantiyede çalışan tüm personel için geçerli olduğunu; şantiyede çalışmakta olan diğer kadın personel tarafından da başvuranın çalışma yerinin yanında yer alan prefabrik içindeki tuvaletin kullanıldığını; Belediye bütçesinden şantiyede kadınların kullanımı için prefabrik tuvalet satın alımı yapıldığı; söz

konusu tuvaletin de montajı yapılarak kullanıma açıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca şantiye içerisinde içme suyu şebekesinin mevcut olduğunu, başvuranın çalışma yeri içerisinde içme suyu hattının çekilerek lavabo konumlandırılmasının sağlık ve güvenlik şartları açısından uygun olmadığı, yan prefabrikte suyun mevcut olduğu ifade edilmiştir. Başvuran yazılı görüşünde; şantiyede bir yıldan fazladır tuvaletin bulunmadığını, Belediyenin bahsettiği tuvaletin erkeklerin kullanımına açık olduğunu ayrıca kapısının üzerinde arızalıdır kullanılamaz yazıldığını, yeni tuvaletin ise bir aydır kullanımda olduğunu ifade etmiştir.

05.10.2013 tarihli 28786 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin “Tuvaletler ve Lavabolar” başlıklı 58’inci maddesine göre; “Çalışma, dinlenme, yıkanma ve soyunma yerlerine yakın yerlerde, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı olmak üzere, yeterli sayıda tuvalet ve lavabolar tesis edilir. Tuvalet ve lavabolarda, uygun havalandırma, aydınlatma, termal konfor ve hijyen şartları sağlanır ve gerekli temizlik malzemeleri bulundurulur.” Anılan Yönetmelik uyarınca kadın ve erkekler için ayrı ayrı tuvalet bulunması gerekmektedir. Yönetmelikte iş yerinde kadınlar tuvaleti bulunması için asgari bir kadın çalışan sayısı koşulu getirilmemiştir. Bu nedenle tek kadın çalışan bulunsa bile ayrı bir tuvalet yaptırılması zorunluluğu bulunmaktadır.

Muhatap’ın şantiyedeki tuvalet kullanım şartlarının tüm personel için geçerli olduğu açıklaması, ilk bakışta tarafsız olan bir uygulama varmış gibi görünse de iş yerinde çalışan kadınların tuvaleti kullanamaması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle kadın ve erkekler için ayrı tuvalet bulunmaması cinsiyet temelinde dolaylı ayrımcılık oluşturmaktadır. Ancak **başvuru dilekçesinin alındığı tarih itibariyle muhatap tarafından kadın ve erkek çalışanlar için ayrı bir tuvalet bulunmadığı, tuvalet şartlarının tüm personel için aynı olduğu ifade edilmişse de** muhatap tarafından gönderilen diğer yazıda kadın çalışanlar için ayrı tuvalet yapıldığı ve kullanıma açıldığı bilgisi yer almış, başvuran da bu bilgiyi onaylamıştır. Başvuru dilekçesinde yer alan şantiye içerisinde çalışan kadınlar için ayrı bir tuvalet bulunmadığı hususu muhatapça daha sonra çözüme kavuşturulduğu anlaşılmıştır.

Cinsiyet temelli bir ayrımcılık yapıldığı kanıtlanmasa da bir kadın olarak başvuru kadınlara özgü bir tuvalet yaptırılana kadar uzakta bir yere gitmek durumunda kalması, şantiye gibi bir çalışma alanında bir konteyner içinde çalışmak durumunda kalan başvuru kadının durumu gözetilerek daha uygun bir yerde çalışma imkânı verilmesi için yeterli çabanın İdare tarafından göstermesi beklenirdi. İnsan onurunun gözetilmesi açısından İdare makul çözüm bulmak için başkaca yollara da müracaat etmelidir.

Yukarıda belirttiğim farklı gerekçelerle çoğunluğun görüşüne katılıyorum.

Mehmet ALTUNTAŞ
Kurul Üyesi

KARŞI OY GEREKÇESİ

Ayrımcılık yasağı ihlali iddiası ile kuruma yapılan başvuruların incelenmesi için,

1- Başvuranın hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığa uğraması;

2- Bu ayrımcılığın kanununda sayılan cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerinden en az birine dayanması gerekir.

Başvuranın talebinde bu hususların açıkça yer alması aranmaz. Dilekçesinden anlaşılması yeterlidir. Bu şekildeki başvurular işleme konur ve inceleme yapılır. Aksi takdirde başvuru işleme konmaz.

Başvuruda sadece ayrımcılık türü olarak iş yerinde yıldırma (mobbing) iddialarına yer verilmiştir. Ayrımcılık temeli ve yararlanılmasına engel olunan her hangi bir hak ve hürriyet iddiası olmadığı gibi dilekçe içeriğinden de anlaşılmamaktadır. İşleme konmayacak bir başvuru için inceleme yapılması ve ihlal yapılmadığı kararı verilmesi yerinde değildir.

Bu sebeplerle kurul kararına iştirak etmiyoruz.

Can ESEN
Kurul Üyesi

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

Saffet BALIN
Kurul Üyesi