

07.10.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/62
Toplantı Tarihi/Sayısı : 22.9.2022/185
Karar Numarası : 2022/654
Başvuran : Ç.A
Başvuran Vekili : --
Adres : ---
Muhatap Kurum/Kişi : Ceyhan Belediye Başkanlığı
Muhatap Adres : --

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuru dilekçesinde başvuranın iddiaları şu şekildedir:

a. Adana Ceyhan Belediyesinde ilk olarak İŞKUR kapsamında çalıştığını, sonrasında sanat tarihçisi kadrosunda sözleşmeli olarak ve Koruma Uygulama ve Denetim Büroları (KUDEB) birimine geçerek çalışmaya devam ettiğini,

b. 31.03.2019 tarihli yerel seçimleri önceki dönemden farklı bir siyasi partinin kazandığını,

c. 12.04.2019 tarih ve ... sayılı resmi yazı ile kendisinin proje kapsamında KUDEB birimine alındığını, projenin öngörülen süreden önce tamamlandığını ve bu sebeple sözleşmesinin feshedileceğini öğrendiğini, bu işleme karşı açtığı davada Adana 2. İdare Mahkemesince ... Esas No ile dava konusu işlemin iptaline kararı verildiğini,

d. İşe tekrar başladıktan sonra 14.11.2019 tarih ve ... sayılı resmi yazı ile kendisinin hizmetine ihtiyaç kalmadığından bahisle sözleşmesinin yıl sonunda yenilenmeyeceğini öğrendiğini, bu işleme karşı açtığı davada Adana 3. İdare Mahkemesince ... Esas No ile dava konusu işlemin iptaline kararı verildiğini,

e. Yerel seçimler öncesi alınan personelin işine son verilirken yeni dönemde sözleşmeli personelin alınmaya devam edildiğini,

f. Bu süreçte aynı siyasi partide görevli olmakla birlikte belediye başkanının değiştiğini, ancak yine önceki siyasi parti döneminde alınan sözleşmeli personelin işine son verilirken yeni personelin alınmaya devam edildiğini ve bu durumun felsefi ve siyasi görüş temelinde ayrımcılığın kanıtı olduğunu,

g. Sözleşmeli personelin mahkeme kararı ile işlerine devam etmeleri nedeniyle başka boyutlarda çıkış işlemlerinin denenmeye çalışıldığını,

h. 30.11.2021 tarihinde sözleşmelerin yenilenmeyeceğine ilişkin tebligat aldıklarını, bu duruma ilişkin iş arkadaşları ile konuşurken sözleşmelerinin feshedilmesine ilişkin hukuki haklarını arayacağını ve tekrar mahkeme kararı ile işe döneceğini, Türk Ceza Kanunu'nun görevi kötüye kullanma suçunu

düzenleyen 257'nci maddesini dile getirdiğini,

i. 07.12.2021 tarihinde belediye meclis gündeminde sözleşmeli personelin kadrosunun kapatılması hususunun görüşüldüğünü ancak meclis üyelerinin onay vermediğini, sonrasında belediye başkanının meclis üyelerini sözleşmeli personelin işe gelmediği, görevlerini yerine getirmedeği gibi tutanaklar olduğunu belirterek yanlış bilgilendirdiğini ve eğer hakkında tutanak tutulan varsa meclis tarafından sözleşmelerinin feshedilebileceğine karar verildiğini,

j. 30.11.2021 tarihinde iş arkadaşları ile arasında gerçekleşen konuşmaya ilişkin hakkında geçmişe yönelik tutanak tutulduğunu, söz konusu tutanağın meclis üyeleri tarafından hakkında tutanak tutulan olursa sözleşmelerinin feshedilebileceği kararını uygulamak üzere hazırlandığını ve amacın sözleşmesini feshetmek olduğunu,

k. Söz konusu tutanak hakkında disiplin kurulu oluşturulmadığını, kendisine savunma hakkı verilmediğini,

l. 2022 yılı dönemi için belediye başkanının sözleşmeli personelin sözleşmelerini yenilerken kendisinin sözleşmesine imza atmayacağını öğrendiğini, tebligat almadığı için tüm sözleşmeliler gibi işine devam ettiğini,

m. 11.01.2022 tarihine kadar çalışmasına rağmen 12.01.2022 tarihinde SGK'dan gelen mesaj ile 31.12.2021 tarihinde sözleşmesine son verildiğini öğrendiğini,

n. Belediyeden telefon ile aranarak aradaki on bir günlük maaş farkını alamayacağını bildirildiğini ve Adana Valiliğindeki bir toplantı için 10.01.2022 tarihinde görevlendirilmiş olduğu yazının talep edildiğini,

o. Sözleşmesinin sona erme sebebinin, hakkında kamu çalışanı sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede davranışlar sergilediği gerekçesiyle tutulan tutanak olduğunu, belediyenin sözleşmesinin yenilenmemesine ilişkin 11.02.2022 tarihli ve ... sayılı işlemi hakkında Adana 2. İdare Mahkemesince ... Esas No ile yürütmenin durdurulması kararı verildiğini,

p. 31.12.2021 tarihli Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının "Sözleşmeli Personel İstihdamı" konulu 2021/26 sayılı genelgesinde sözleşmeli personelin sözleşmesinin tek tip olup değiştirilemeyeceği belirtildiği halde, mahkeme kararı ile işlerine iade edilen personelle imzalanan sözleşmeye KUDEB biriminde personel eksilirse birimin kapatılacağına yönelik madde eklendiğini, yeni dönemde alınan personelin ise sözleşmelerinin tek tip olup söz konusu maddenin yer almadığını,

r. Tüm bu hususların mağdurlaştırma, itibarsızlaştırma ve yıldırma amaçlı yapılmış olduğunu ve mobbinge maruz kaldığını iddia etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde özetle;

a. Aralık 2021 tarihindeki belediye meclis toplantısında sadece başvuranın değil tüm sözleşmeli personelin sözleşmelerinin yenilenmemesi, kadrolarının kapatılması hususunun görüşüldüğünü ve bu sebeple durumun başvurana özgü kasıtlı bir eylem olmadığını,

b. Koruma, Uygulama ve Denetim Büroları, Proje Büroları ile Eğitim Birimlerinin Kuruluş, İzin, Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik'in 5'inci maddesine göre uzman personel olmadan KUDEB'in faaliyete geçemeyeceğini, personel eksilmesi durumunda eksiklik üç ay içinde tamamlanmazsa yetkinin koruma bölge kurulu müdürlüklerine geçeceğini, KUDEB biriminin hem

ekonomik hem nitelikli personel yetersizliği nedenleri ile aktif olarak çalışmadığını, şehir planlayıcısı kadrosunun boş bulunması sebebiyle KUDEB'in faaliyette bulunmadığını,

c. Belediye personelini atamanın belediye başkanının görev alanında sayıldığını, personelin hizmetine ihtiyaç duyulmaması, hizmet gereklerine aykırı davranışta bulunması sebebiyle işine son verilmesi, gerektiğinde yeni personel alımı yapılmasının belediye başkanının takdirinde olduğunu,

d. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 5'inci maddesine göre, sözleşme sürelerinin mali yılla sınırlı olup her yılın sonunda sözleşmelerin yenilenip yenilenmeyeceğinin değerlendirmeye alınmasının olağan olduğunu,

e. Başvuranın hizmetine ihtiyaç duyulmaması ve belediye başkanına karşı söylemleri nedeniyle hakkında tutanak tutulduğunu, hizmet gereklerine aykırı davranması sebebiyle işine son verildiğini ve bu durumun da örgütlü mobbing uygulandığını ortaya koymadığını,

f. 05.02.2021 tarihli ve ... sayılı meclis toplantısında başvuranın işe iadesi ile ilgili ... Esas No.lu mahkeme kararını yerine getirmek üzere 2021 yılında çalışacak kadrolar arasına sanat tarihçisi kadrosunun eklenmesine karar verildiğini,

g. Söz konusu sanat tarihçisi kadrosuna yeni alım yapılmayıp hâlihazırda boş olduğunu ifade etmektedir.

4. Muhatabın cevabına başvuran yazılı görüşünde özetle;

a. Şehir planlayıcısı kadrosundaki personelin yerel seçim sonrası toplu olarak çıkarıldığını, bu kişilerin dava açmadığını ve bu sebeple hala kadronun boş olduğunu,

b. Ekonomik sebeplerden kaynaklı KUDEB birimine personel alamadıklarını ve bu sebeple birimin aktif olmadığı ifade edilse de başka bölümlere yeni personel alınmaya devam edildiğini,

c. KUDEB personelinin yetersizliği ileri sürülmüş olsa da KUDEB kurulurken 90 gün eğitim alıp Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından onay verilmiş olmasına rağmen niteliksiz olarak değerlendirmelerinin mobbing olduğunu,

d. Yerel seçim öncesi alınan sözleşmeli personelin işine toplu şekilde son verildiğini, sağlıklı çalışma ortamının olmadığını, sürekli işten çıkarmaların gerçekleştiğini ve mobbinge maruz kaldığını ifade ederek başvuru dilekçesindeki iddialarını tekrarlamaktadır.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasanın "Kanun önünde eşitlik" 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, özürllüleri, 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."

6. Anayasanın "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."* şeklindedir.

7. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci

maddesinin (g) bendi: “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, (...) ifade eder.” şeklindedir.

8. 6701 sayılı Kanun’un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesi şöyledir:

“(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.(...)”

9. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci 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.

10. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir: “Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.”

11. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

12. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesine göre; “(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, b) Kurumda incelenmekte ve araştırılmakta olan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı, c) Kurum tarafından daha önce sonuçlandırılan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı, ç) Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin olup olmadığı, d) Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilip edilmediği, e) Belli bir konuyu içerip içermediği, f) Başvuruda bulunması gereken bilgilerin yer alıp almadığı yönlerinden incelenir. (2) Başvurucusu birden fazla olan başvurularda, incelenebilirlik koşulları her başvurucu yönünden ayrı ele alınır.”

13. Mezkûr Yönetmelik'in 49'uncu maddesinin altıncı fıkrasına göre; *“Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir.”*

14. Yine aynı Yönetmelik'in “Gerekçeli kabul edilmezlik kararı” başlıklı 67'nci maddesi: *“(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalinden kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir. (2) Ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.”* şeklindedir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

15. 6701 sayılı Kanun'un Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48'inci maddesinde; Kurum'a yapılan başvuruların, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulacağı ve sonucunda Kurum'un görev alanına girip girmediği yönünden inceleneceği; aynı Yönetmeliğin 67'nci maddesinin ikinci fıkrasında ise; ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verileceği hüküm altına alınmıştır. Mezkur Yönetmelik'in 48'inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarıncaya karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin başvuruların ön inceleme aşamasında değerlendirileceği öngörülmüştür.

16. Somut olay kapsamında başvuran 31.03.2019 tarihindeki yerel seçim sonrası belediye yönetimindeki siyasi partinin değiştiğini, seçim öncesi alınan personelin sözleşmelerinin feshedilmeye çalışıldığını, felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırılmaya maruz kaldığını iddia etmektedir.

17. Başvurana ilk olarak, 12.04.2019 tarih ve ... sayılı yazı ile KUDEB birimine proje kapsamında alındığı, projenin öngörülen süreden önce tamamlandığı ve bu sebeple sözleşmesinin feshedileceği bildirilmiştir. Başvuran tarafından bu idari işleme karşı dava açılmış olup, Adana 2. İdare Mahkemesince ... Esas No ile dava konusu işlemin iptaline karar verildiği, belediyenin istinaf talebinin ... Esas No.lu karar ile 21.04.2022 tarihinde reddedildiği ve dava dosyasının derdest olduğu başvuru dosyasındaki bilgi belgelerde görülmektedir.

18. Yine başvurana 14.11.2019 tarih ve ... sayılı yazı ile hizmetine ihtiyaç kalmadığından bahisle sözleşmesinin yıl sonunda yenilenmeyeceği bildirilmiştir. Başvuran bu idari işleme karşı dava açmış olup Adana 3. İdare Mahkemesince ... Esas No ile dava konusu işlemin iptaline karar verildiği, belediyenin istinaf talebinin ... Esas No.lu karar ile 21.04.2022 tarihinde reddedildiği ve dava dosyasının derdest olduğu başvuru dosyasındaki bilgi belgelerde görülmektedir.

19. Sonraki süreçte başvurana 11.01.2022 tarihli ve ... sayılı yazı ile hakkında tutulan tutanağa göre kamu çalışanı sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede davranışlar sergilediği gerekçesiyle 2022 yılında sözleşmesinin yenilenmeyeceği bildirilmiştir. Başvuran tarafından bu idari işleme karşı iptal,

yürütmenin durdurulması ve 50.000 TL manevi tazminat talepli dava açılmış olup, Adana 2. İdare Mahkemesince ... Esas No ile yürütmenin durdurulması kararı verildiği, belediyenin 06.07.2022 tarihinde davanın reddine yönelik istinaf talebinde bulunduğu ve dava dosyasının derdest olduğu başvuru dosyasındaki bilgi belgelerde görülmektedir.

20. Somut olayda başvuranın muhatap kurum aleyhine yürütmenin durdurulması, idari işlemin iptali ve 50.000 TL bedelli manevi tazminat istemli olarak dava açtığı, özellikle son açtığı idari işlemin iptali ile birlikte 50.000 TL bedelli manevi tazminat talepli davanın konusuyla mevcut başvuru konusunun aynı olduğu, davanın Adana 2. İdare Mahkemesince ... Esas No.lu dosya ile derdest olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, Mezkur Yönetmelik'in 48'inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi gereğince başvuru konusunun yargıya intikal etmiş olması sebebiyle Yönetmelik'in 49'uncu maddesinin altıncı fıkrası ile 67'nci maddesinin ikinci fıkrası hükmü gereğince başvurunun kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

1. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,
 2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
 3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,
- 22.09.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKI
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-onaylıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

Muhammet Ecevit CARTI
Kurul Üyesi
(İzinli)

Saffet BALIN
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi