

1. DAİRE KARARI

Başvuru Numarası : 2025/3004
Toplantı Tarihi/Sayısı : 04.02.2026/62
Karar Numarası : 2026/30
Başvuran : ...
Başvuran Vekili/ Vasisi : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Amasya Orman Bölge Müdürlüğü
Muhatap Vekili/ Vasisi : -
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın sağlık durumu temelinde işyerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Amasya Orman Bölge Müdürlüğü ... Orman İşletme Şefliğinde 6/8/2025 tarihinde sözleşmeli şoför olarak göreve başladığını, 12/9/2025 tarihli sağlık kurulu raporunda kendisine irritable bağırsak sendromu ve soliter rektal ülser teşhisi konulduğunu ve ilgili sağlık raporunda dışkılama sıklığının düzenli olmaması nedeniyle tuvalete erişiminin kolay olduğu bir yerde çalışmasının uygun olacağının değerlendirildiğini,

b. Sağlık raporuna uygun görevlendirme yapılması yönündeki talebinin Orman Genel Müdürlüğünün yeni atanan şoförlerin görev yerlerinin değiştirilmeyeceği yönündeki 31/7/2025 tarihli resmî yazısı gerekçe gösterilerek reddedildiğini,

c. Genel nitelikteki bir idari talimatın, kişisel ve bağlayıcı nitelikteki sağlık raporunu geçersiz kılmasının mümkün olmadığını,

ç. Sağlık şartlarına uygun görevlendirme yapılmaması nedeniyle mağduriyetinin arttığını, kamu hizmetini verimli şekilde sürdürme imkanının zayıflatıldığını, bu sebeple sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini

iddia etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde özetle:

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

a. Başvuranın bahsi geçen ve tuvalete erişiminin kolay olduğu bir yerde çalışmasının uygun olacağını değerlendirildiği sağlık kurulu raporunu 17/9/2025 tarihinde Kuruma ibraz ettiğini,

b. İşe alım sürecinde adaylardan istenen belgelerin ise 27/5/2025 tarihinde Orman Genel Müdürlüğünün resmi internet sayfası üzerinden ilan edildiğini, adaylardan talep edilen belgeler arasında sağlık raporunun da bulunduğunu, başvuran tarafından Kuruma ibraz edilen evraklar arasında 30/5/2025 tarihli sağlık kurulu raporunun bulunduğunu ve bu raporda şoför olarak yurdun her yerinde ve her iklim şartında görev yapmasında ve çalışmasında sağlık yönünden sakınca olmadığı değerlendirilmesinin bulunduğunu,

c. Orman Genel Müdürlüğünün 31/7/2025 tarihli ve ... sayılı emrinde şoför kadrosunda çalışan personelin görev tanımları dışında herhangi bir işte çalıştırılmaması gerektiğinin belirtilmesi sebebiyle başvuranın talebinin reddedildiğini,

ç. Başvuran hakkında tanzim edilen 12/9/2025 tarihli sağlık kurulu raporunda belirtilen şartlara uygun başka bir görev yerinin mevcut olmadığını, başvuranın 14/10/2025 tarihinde istifa ederek görevden ayrıldığını belirtmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı sunulan görüşte başvuran özetle:

a. Göreve başlamadan önceki bir yıl boyunca hiçbir hastane randevusu bulunmamasına rağmen, işe başladıktan sonra defalarca gastroentroloji polikliniğinde muayene olmak zorunda kaldığını ve işyerindeki muamele sebebiyle hastalığının kötüleştiğini,

b. Görev değişikliği talebinde bulunduktan sonra çalışma ortamından dışlandığını, arazi görevlendirmelerinin artırıldığını ve istifaya zorlandığını, tüm bu uygulamaların mobbing teşkil ettiğini belirterek başvuru dilekçesindeki iddiaları yinelemiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesinde:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(...)

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." düzenlemesi bulunmaktadır.

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 içermektedir.

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/>

7. 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (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; İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade etmektedir.

8. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi:

"(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.

(...)" düzenlemesini içermektedir.

9. Mezkûr 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 "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası:

"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." hükmünü ihtiva etmektedir.

11. Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun:

"Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek" görevini haiz olduğu düzenlenmiştir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

12. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin kuruma başvurabileceği hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen

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/>

ayrımcılık temellerinden sağlık temelinde işyerinde yıldırma ve ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

13. Mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında *"İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep ederler. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi halinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir."* hükmü bulunmaktadır. Başvuru ekinde sunulan belgelerden; başvuranın görev yeri değişikliği talebini 17/9/2025 tarihli dilekçe ile muhataba ilettiği, ancak talebinin reddedildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan karşı tarafa başvuru şartını yerine getirdiği değerlendirilmektedir. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

14. Çalışma hakkı hem uluslararası hem de ulusal mevzuat ile güvence altına alınmıştır. 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.

15. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6'ncı 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 üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir."*

16. Anayasa'nın *"Çalışma hakkı ve ödevi"* başlıklı 49'uncu maddesinde *"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."* hükümlerine yer verilmiştir.

17. Başvuran, hakkında düzenlenen sağlık kurulu raporunda tuvalet erişiminin düzenli olduğu bir yerde görevlendirilmesinin uygun olacağını belirttiğini, sağlık durumu göz önünde bulundurularak hakkında yeni bir görevlendirme yapılmasını talep ettiğini, ancak talebinin Orman Genel Müdürlüğü'nün *"yeni atanan şoförlerin görev yerlerinin değiştirilmeyeceği"* yönündeki resmî yazısı gerekçe gösterilerek reddedildiğini ve bu durumun sağlık temelinde işyerinde yıldırma teşkil ettiğini 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

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/>

zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 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 [Anayasa Mahkemesi (AYM), *Mehmet Bayrakçı*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69; *Aynur Özdemir ve diğerleri*, B. No: 2013/2453, 24/3/2016, para. 79].

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

21. Literatürde mobbing olarak kullanılan kavram 6701 sayılı Kanun'da "işyerinde yıldırma" olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede işyerinde yıldırma; "Bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler" şeklinde nitelendirilmiştir. Bir eylemin 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma olarak nitelendirilebilmesi için çeşitli unsurları ihtiva etmesi gerekmektedir. Şöyle ki; i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacı taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2022/1457, K. No: 2023/843, 2/11/2023, para. 19]. Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlansa 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 (TİHEK, B. No: 2020/ 378, K. No: 2020/142, 16.06.2020, para. 48).

22. 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın varlığından söz edilebilmesi için; eylemlerin belirli bir sistematiklik içerisinde, süreklilik arz edecek şekilde ve kişiyi işinden soğutma veya dışlama kastıyla gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. Dosya muhteviyatı incelendiğinde başvuranın; şoför olarak yurdun her yerinde ve her iklim şartında görev yapmasında ve çalışmasında sağlık yönünden sakınca bulunmadığını belirten 30/5/2025 tarihli sağlık raporunu ibraz ederek 6/8/2025 tarihinde işe başladığı, akabinde 12/9/2025 tarihinde irritable bağırsak sendromu ve soliter rektal ülser tanılı sağlık kurulu raporu aldığı, 17/9/2025 tarihli dilekçe ile sağlık raporuna uygun biçimde tuvalete erişimini düzenli olduğu bir yerde görevlendirilmeyi talep ettiği

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/>

ancak bu talebinin reddedildiği ve 14/10/2025 tarihinde istifa ettiği anlaşılmaktadır. Somut olayda başvuranın şoför olarak yaklaşık iki buçuk ay hizmet süresi bulunmaktadır. Uyuşmazlık ise Orman Genel Müdürlüğü'nün 31/7/2025 tarihli resmî yazısı uyarınca şoförlerin görev tanımları dışında herhangi bir işte çalıştırılmaması gerektiği gerekçe gösterilerek tesis edilen tek bir ret işleminden kaynaklanmaktadır. Bir defaya mahsus yaşanan uyuşmazlıklar ya da idarenin yasal yetki sınırları içerisinde, hizmet gerekleri doğrultusunda tesis ettiği işlemlerin, süreklilik ve sistematiklik unsurlarını taşımadığı sürece işyerinde yıldırma olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla başvuranın işyerinde yıldırma teşkil ettiğini iddia ettiği davranışın süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, yıldırma ve dışlama amacı taşımayan bir olay olduğu ve işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekleşmediği kanaati oluşmuştur.

23. Başvuran, göreve başlamasından önceki bir yıl boyunca herhangi bir hastane randevusu bulunmamasına rağmen, işe başladıktan sonra gastroentroloji polikliniğe defalarca başvurmak zorunda kaldığını ve işyerinde maruz kaldığını ileri sürdüğü muameleler sebebiyle sağlık durumunun daha da kötüleştiğini iddia etmektedir. Başvuran tarafından sunulan tıbbi kayıtlar incelendiğinde; başvuranın 8/11/2023 tarihinden itibaren muhtelif tarihlerde karın ağrısı şikayetiyle genel cerrahi ve gastroentroloji cerrahisi polikliniğinde muayene edildiği ve 23/2/2024 tarihinde başvurana aile hekimliği tarafından “irritable bağırsak sendromu” tanısı konulduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda başvuranın işe başladıktan sonra ortaya çıktığını iddia ettiği sağlık sorunlarının, göreve başlama tarihinden çok daha önceki dönemlere dayandığı ve başvuranın rahatsızlığının işyerindeki koşullar sebebiyle olduğu yönündeki beyanının maddi olgularla örtüşmediği değerlendirilmektedir. Ayrıca başvuranın, söz konusu kurumda çalışma süresinin kısa olması göz önünde bulundurulduğunda, mobbingin sağlık sorununa neden olduğu iddiası açısından nedensellik bağına objektif ve ikna edici olarak ortaya koyamadığı değerlendirilmektedir. 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.).

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.). Nitekim mobbinge maruz kalan kişiler, uğradıkları zararın ağırlığı ve etkisi nedeniyle zamanla görevlerini yerine getiremez hale gelebilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar, mobbing süresinin en az altı ay olduğunu, ortalama sürenin yaklaşık on beş ayı bulduğunu, sürecin kalıcı ve ağır etkilerinin genellikle yirmi dokuz ila kırk altı ay arasında ortaya çıktığını ortaya koymaktadır [Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara, 2011, s. 6.]. Bu kapsamda eylemlerin mobbing olarak nitelendirilebilmesi için bu eylemlerin belirli bir sistem içerisinde belirli süre devam etmesi gerekmektedir. Başvuranın 6/8/2025 tarihinden 14/10/2025 tarihine kadar şoför olarak çalıştığı sürecin kısa bir döneme ilişkin olduğu hususu dikkate alındığında, başvurana uygulanan eylem ve işlemlerden kaynaklı olarak başvuranın kişiliğinde, mesleki durumunda ya da sağlığında

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/>

ortaya çıkmış, çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmış bir hususun başvuru tarafından ortaya konulmadığı ve iddialarının soyut kaldığı anlaşılmaktadır. Neticeten başvurana yönelik birden fazla eylem olmadığı, eylemin belirli bir sistematiklik içinde gerçekleşmediği, yıldırma ve dışlama amacı taşımadığı, dolayısıyla işyerinde yıldırmanın şartlarının oluşmadığı değerlendirilmektedir.

25. 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 sağlık temelinde ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir.

26. Ayrımcılık yasağı uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Bu sözleşmeler taraf Devletlere ayrımcılıkla mücadele etme yükümlülüğü getirerek bireylerin eşit muamele görmesini koruma altına almayı hedeflemektedir. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) 2'nci maddesinde "*Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.*" düzenlemesi bulunmaktadır. Benzer şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesine göre ise "*Bu Sözleşme' de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.*"

27. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir gerekçeye dayanmaksızın, benzer durumdaki kişilere farklı muamelede bulunulması şeklinde tanımlanmaktadır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48). AİHM'e göre farklı muamele, nesnel ve makul bir gerekçeye dayanmadığı takdirde ayrımcı olarak kabul edilir. Başka bir ifadeyle, farklı muamele meşru bir amaç taşıyor veya kullanılan araçlarla bu amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi kurulamıyorsa ayrımcılık teşkil eder (AİHM, *Fabris/Fransa*, B. No: 16574/10, 7/2/2013, para. 56.).

28. Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da; nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir (AYM, *Nuriye Arpa*, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58). Ayrıca ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuranın kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir amaç olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekmektedir (AYM, *Devrim Evin*, B. No: 2013/2069, 20/2/2014, para. 34).

29. 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "*İstihdam şekilleri*" başlıklı 4'üncü fıkrasının (B) fıkrasında sözleşmeli personel: "*Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde,*

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/>

Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri” şeklinde tanımlanmaktadır.

30. 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın 1’inci maddesinde bu esasların,657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4’üncü maddesinin (B) fıkrası hükmü uyarınca kamu idare, kurum ve kuruluşlarında mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri hakkında uygulanacağı düzenlenmiştir. Mezkûr Esaslar’ın 4’üncü maddesinde “*Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz.*” düzenlemesi bulunmaktadır. Kararname’nin 6’ncı maddesinde benzer şekilde “*İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.*” hükmüne yer verilmiştir. “*Sözleşmenin feshi*” başlıklı ek 6’ncı maddede personelin; “a) *İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması, b) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi, (...) hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşmesi tek taraflı feshedilir. (...)*” hükmü bulunmaktadır.

31. Dosyaya sunulan belgeler arasında başvuran ile muhatap arasında imzalanan 6/8/2025 tarihli hizmet sözleşmesinin bir örneği bulunmaktadır. Sözleşmenin 1’nci maddesinde; personelin Kurumca gösterilecek görev yerlerinde mevzuat ve verilecek emirler çerçevesinde göreviyle ilgili kendisine verilen tüm işleri yapmayı taahhüt ettiği düzenlenmiştir. Sözleşme’nin 7’nci maddesinde ise “*İlgilinin sözleşmesi 7/15754 sayılı Kararnamenin ek 6’ncı maddesinde belirtilen hallerden birinin gerçekleşmesi halinde sona erer. Bu durum Kurumca ilgiliye yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme sona erer*” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu kapsamda başvuranın, muhatap tarafından Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uyarınca, şoför pozisyonunda sözleşmeli personel statüsünde istihdam edildiği anlaşılmaktadır.

32. Başvuranın sağlık kayıtlarında yer alan ve işe giriş öncesine dayandığı anlaşılan irritabile bağırsak sendromu rahatsızlığı; kalın bağırsakları etkileyen kronik bir sindirim sistemi rahatsızlığı olup, ani gelişen karın ağrısı, şiddetli kramp ve kontrol edilemeyen acil dışkılama ihtiyacı gibi belirtilerle seyretmektedir. Söz konusu semptomların öngörülemez nitelikte olduğunu, yüksek dikkat ve sürekli fizyolojik kontrol gerektiren sürüş faaliyeti sırasında hem sürücünün kendisi hem de trafik güvenliği açısından risk teşkil ettiğini söylemek mümkündür. Ayrıca bu riskin görev güzergahının uzun ya da kısa mesafeli olmasından bağımsız olduğu, nitekim kısa mesafeli kent içi trafikte duraklama imkânının sınırlı olması ve trafik yoğunluğuna bağlı stres faktörlerinin semptomları tetikleyebileceği, uzun mesafeli orman yolları veya şehirlerarası görevlerde ise tıbbi hizmetlere ve hijyenik imkânlara erişimin zorlaştığı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, başvuranın mevcut sağlık durumu ile ifa etmekle yükümlü olduğu şoförlük görevinin mahiyeti itibarıyla uyuşmadığı, söz konusu durumun iş sağlığı ve güvenliği ile kamu hizmetinin sürekliliği ilkeleriyle bağdaşmadığı kanaati oluşmuştur.

33. 15/7/2018 tarihli ve 30479 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 334’ üncü maddesinde; Orman Genel Müdürlüğünün, orman kaynaklarını ekosistem bütünlüğü içerisinde korumak, geliştirmek ve sürdürülebilir şekilde işletmek, ormancılık faaliyetlerini planlamak ve yürütmek, orman ürün ve hizmetlerini üretmek, pazarlamak ve yaygınlaştırmak, ağaçlandırma,

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/>

erozyon kontrolü ve çevre koruma çalışmalarını gerçekleştirmek, eğitim, araştırma, iş birliği ve kamuoyunu bilinçlendirme faaliyetlerini yürütmek ve mevzuatla verilen diğer görevleri yerine getirmekle görevli olduğu düzenlenmiştir. Muhatap idare tarafından sunulan cevabi yazıdan; bu görevlerin yerine getirilmesi kapsamında, özellikle orman yangınları ve diğer doğal afetlerle mücadele ile koruma faaliyetlerinin etkin, hızlı ve güvenli bir şekilde yürütülmesini teminen şoför istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, başvuranın ifa ettiği şoförlük görevinin kamu güvenliğini doğrudan ilgilendiren bir hizmet alanına ilişkin olduğu, söz konusu hizmetin niteliği gereği hızlı, etkin ve güvenli biçimde yürütülmesinin zorunluluk arz ettiği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, idarenin başvuranı görev tanımı dışında kalan büro veya teknik işlerde görevlendirmemesinin, başvuranın sağlık durumu nedeniyle ayrımcı bir tutumdan kaynaklanmadığı; aksine, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar' da yer alan ve personelin görev tanımı dışında çalıştırılmayacağını hüküm altına alan emredici düzenlemelerin bir gereği olarak uygulandığı sonucuna varılmaktadır.

34. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın ek 6'ncı maddesi uyarınca, personelin işe alınma niteliklerinden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması ya da bu niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi halinde, idareye sözleşmeyi tek taraflı feshetme yükümlülüğü yüklemektedir. Başvuranın ifa ettiği şoförlük görevi doğası gereği yüksek dikkat, süreklilik ve fizyolojik stabilite gerektirmektedir. Başvuranın sunduğu tıbbi kayıtlardan anlaşıldığı üzere işe giriş öncesine dayanan ve kronik bir seyir izleyen irritable bağırsak sendromu rahatsızlığının, şoförlük mesleği için gerekli olan sağlık kriterleri ve iş güvenliği standartları açısından risk teşkil ettiği değerlendirilmektedir. Mezkûr hüküm uyarınca, İdarenin söz konusu sağlık durumunu gerekçe göstererek sözleşmeyi tek taraflı ve haklı nedenle feshetme yetkisi bulunmasına rağmen, İdarenin bu yetkisini kullanmadığı ve çalışma ilişkisinin devamı yönünde personel lehine takdir hakkını kullandığı, aksine iş akdinin başvuranın sunduğu istifa dilekçesi neticesinde sona erdiği anlaşılmaktadır. Başvuran her ne kadar çalışma ortamından dışlandığını, arazi görevlendirmelerinin artırıldığını ve istifaya zorlandığını iddia etmiş ise de bu hususlara ilişkin herhangi bir bulgu tespit edilememiş ve iddiaların soyut kaldığı kanaati oluşmuştur.

35. Bu çerçevede dosya kapsamında; başvuranın yürütmekte olduğu kamu hizmetinden ve çalışma koşullarından, karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını sağlık durumu nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran herhangi bir farklı muamelenin bulunmadığı, idarenin eylem ve işlemlerinin hizmetin gereği, kamu yararı ve hukuki sınırlar içerisinde kaldığı, bu kapsamda somut olayda mobbingin unsurlarının oluşmadığı ve sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

4/2/2026 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

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/>

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Üye

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Üye

e-imzalıdır

Av. Melahat DEMİR
Üye

e-imzalıdır

Dr. Ömer ÇELEN
Üye

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/>