

1. DAİRE KARARI

Başvuru Numarası : 2025/1312
Toplantı Tarihi/Sayısı : 17.12.2025/59
Karar Numarası : 2025/822
Başvuran : ...
Başvuran Vekili/ Vasisi : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Bornova İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
Muhatap Vekili/ Vasisi : -
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, muhatap Kurumda temizlik personeli olarak görevlendirilen başvuranın işyerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Zihinsel engeli bulunduğunu, Bornova İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı ...'da temizlik personeli olarak görev yaptığını, kendisinden engeli olmayan bir bireyden dahi beklenmeyecek derecede eksiksiz bir temizlik beklediğini, sürekli olarak yetersizlikle itham edildiğini, görev tanımının dışında evrak getir götür, posta işleri gibi işlerin yaptırıldığını, bu durumun iş yükünün artmasına ve görevini aksatmasına neden olduğunu, Kurum müdürünün kendisine kişisel işlerini yaptırdığını, Kurum müdür yardımcısının diğer personelin ve kursiyerlerin önünde kendisini hiçbir gerekçe olmaksızın azarladığını, yıllık izinlerini kullanırken zorluklar yaşadığını,

b. Kurum İdaresi tarafından çalışma koşullarının kasten zorlaştırıldığını, usulüne uygun şekilde malzeme listesi hazırlamasına rağmen ihtiyaçlarının ve taleplerinin dikkate alınmadığını, dolayısıyla işin ifası için gerekli olan temizlik malzemelerini genellikle toplu olarak kendisinin aldığı, 6/5/2025 tarihinde kendi parasıyla aldığı bu malzemelerin bir kısmına Kurum müdürü tarafından el konulduğunu,

c. Temizlik malzemelerinin uygun şekilde muhafaza edilmediğini, olası bir kimyasal sızıntı, yangın veya zehirlenme durumunda hayati bir tehlikeye sebep olabileceğini,

ç. Kurum internetinin sadece öğretmenlere tahsis edildiğini, işi gereği internete ihtiyaç duyabilecek personelin bu imkândan mahrum bırakıldığını,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

iddia etmiştir.

3. Muhataptan alınan yazılı görüşte özetle:

a. Temizlik malzemelerinin talep formu doğrultusunda Okul Aile Birliği bütçesinden karşılanarak personel imzası karşılığında teslim edildiği, malzemelerin muhatap Kurum deposunda muhafaza edildiği, depo anahtarının personelde olduğu, ihtiyaç duydukça alındığı, ilgili evrak ve teslim formlarının dosyaya sunulduğu,

b. Hiçbir çalışana ayrımcılık yapılmadığı, görev dağılımının personelle istişare edilerek belirlendiği,

c. Kurum internetinin altyapı sebebiyle uzun süre bozuk olduğu, ancak arızanın giderildiği, bununla birlikte bazı personelin interneti kullanarak sürekli olarak oyun oynadığının ve sosyal medya üzerinden paylaşımlarda bulunduğu tespit edildiği, neticeten 11/4/2012 tarihli ve 565 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi ve Sistem Güvenliği Yönergesi doğrultusunda internet erişiminin yalnızca öğretmenlere tanımlandığı,

ç. Kurum personeline atfedilen görev tanımının mevzuat hükümleri doğrultusunda belirlendiği, ancak başvuranın görev tebliği için düzenlenen evrakı kabul etmediği ve evrakı buruşturarak tebliğ eden memura fırlattığı,

belirtmiştir.

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

a. Evrak fırlatma hususuna ilişkin olarak ... müdür yardımcısının Kurum müdürünün odasına bir evrak getirdiğini, kendisinin o esnada odada bulunduğunu, Kurum müdürünün evrakı alır almaz sinirli bir tavırla müdür yardımcısına fırlattığını, bu olaya ilişkin olarak başvuran evrakı buruşturup tebliğ eden memura fırlatmış gibi bir tutanak tutulduğunu,

b. Asıl görevi olmayan eşya taşıma, evrak götürüp getirme gibi yan görevlerin engel durumu nedeniyle sağlık durumunu kötüleştirdiğini,

c. Muhatap Kurumda bazı personele ayrıcalıklı davranıldığını, kendisiyle iyi ilişkiler kuran bir personelin yıldırılmaya çalışıldığını ve Kurum müdürü tarafından sosyal medya hesabı takip edilerek üzerinde baskı kurulduğunu,

ifade etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesi "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (...)* 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." hükmünü ihtiva etmektedir.

6. Anayasa'nın "*Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*" başlıklı 17'nci maddenin birinci fıkrasında "*Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*" hükmü yer almaktadır.

7. Yine Anayasa'nın "*Çalışma hakkı ve ödevi*" başlıklı 49'uncu maddesinde, "*Çalışma, herkesin*

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/>

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.” hükmü yer almaktadır.

8. 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “*Tanımlar*” başlıklı 2’nci maddesinin (f) ve (g) bentlerine göre, “*Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi*” ve “*İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*” ifade etmektedir.

9. Yine 6701 sayılı Kanun’un “*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*” başlıklı 3’üncü maddesinde “(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır.

10. Mezkûr 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 sayılmıştır.

11. Mezkûr Kanun’un “*İstihdam ve serbest meslek*” başlıklı 6’ncı maddesinin birinci fıkrasında “(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.” şeklinde öngörülmüştür. Mezkûr maddenin altıncı fıkrasında ise “Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.” hükmü bulunmaktadır.

12. Mezkûr 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*” ile görevli olduğu düzenlenmiştir.

13. Mezkûr Kanun’un “*İspat yükü*” başlıklı 21’inci maddesinde, “(1) Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın

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 yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.” hükmü yer almaktadır.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında, “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Başvuran tarafından dosyaya sunulu 24/2/2011 tarihli Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporundan başvuranın % 50 oranında engelli olduğu ve muhatap Kurumda engelli kadrosundan temizlik personeli olarak görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

15. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrası, “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telifisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” hükmünü içermektedir. Dosyaya sunulu belgelerden; başvuranın Kuruma başvurmadan önce 6701 sayılı Kanun’a aykırı olduğunu iddia ettiği uygulamanın düzeltilmesini Bornova İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünden 5/3/2025 tarihinde dilekçeyle talep ettiği, akabinde aynı konuya ilişkin olarak muhtelif tarihlerde Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) üzerinden Adalet Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İzmir Valiliği gibi birçok kuruma müracaat ettiği, söz konusu başvuruların CİMER tarafından Bornova İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne sevk edildiği ve muhatap Bornova İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından 6/5/2025 tarihinde olumsuz bir cevap verildiği anlaşılmıştır. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarını içeren başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

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

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

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

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

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

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

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

üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir.” hükmüyle çalışma hakkının taraf Devletler tarafından desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir.

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

19. Anayasa’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesinde ise “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.” şeklindeki düzenlemeyle bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak zarar görmeyecekleri ve asgari koşulları sağlanmış sağlıklı bir çalışma ortamı içinde bulunabilmelerinin güvence altına alındığı görülmektedir.

20. Somut olayda başvuran; zihinsel engeli olduğunu, çalıştığı ...’da engel durumuna rağmen kendisinden aşırı beklentilerde bulunulduğunu, görev tanımı dışında işler yaptırıldığını, temizlik malzemelerinin temin edilmediğini, yıllık izinlerini kullanırken zorluklar yaşadığını ve internet erişiminin sadece öğretmenlerle sınırlandırıldığını, netice itibarıyla kendisinin engel durumu nedeniyle işyerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığını iddia etmektedir. Bu çerçevede başvuranın iddiaları kapsamında öncelikli olarak mobbing kavramının ve unsurlarının ortaya koyulması gerekmektedir.

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

22. 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 yıldırımdır. 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,

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/>

haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez (Yargıtay 9. HD, 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020).

23. 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, bıktırmak 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, bıktırmak 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; B. No: 2022/664, K. No: 2022/929, 15/12/2022, para. 19; B. No: 2021/1071, K. No: 2022/698, 4/10/2022, para. 22; B. No: 2024/2854, K. No: 2025/461, 24/7/2025, para. 21].

24. Başvuranın iddiaları işyerinde yıldırmanın unsurları açısından değerlendirildiğinde, söz konusu eylemlerin gerçekleştirildiği tarihlerde başvuranın muhatap ... bünyesinde temizlik personeli olarak çalıştığı ve söz konusu eylemlerin iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu eylemlerin işyerinde yıldırmaya vücut verebilmesi için ayrıca sistematiklik, süreklilik, birden fazla eylem şartlarının da gerçekleşmesi ve bu eylemlerin 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleri arasında başvuranın engellilik durumuna dayalı olarak ve başvuranı işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

25. Başvuran, engel durumuna rağmen muhatap Kurumun kendisinden aşırı beklentilerde bulunduğunu ve kendisine görev tanımı dışında işler yaptırdığını iddia etmiştir. Başvuran hakkında Sağlık ... Hastanesi Özürlü Sağlık Kurulu tarafından hafif düzeyde mental reterdasyon fonksiyon kaybı teşhisiyle düzenlenen 24/2/2011 tarihli % 50 düzeyinde engel oranı içerir raporda başvuranın çalıştırılmayacağı iş alanlarına ilişkin olarak dikkat ve konsantrasyon isteyen iş ve iş kolları ibaresinin yazıldığı görülmüştür. Başvuran sürekli olarak ve sistematik bir şekilde, kadro görev tanımında yer almayan evrak getir götür, posta işleri gibi işlere zorlandığını, engelli kadrosunda çalışması ve sağlık raporları gereği iş yerinde kendisine ağır kaldırma veya dikkat gerektiren tehlikeli işler verilmemesi gerektiğini, Kurum müdürü tarafından zaman zaman kadrosunun gereklerini aşan işlerin yaptırılmak istendiğini ve eşya taşıma, evrak götürüp getirme gibi görevlerin kendisini zorladığını ifade etmiştir. Söz konusu iddialara ilişkin olarak muhatap Kurum tarafından personel görev tanımlarının mevzuat doğrultusunda düzenlendiği belirtilmiştir. Bununla birlikte dosya kapsamında sunulan belgelerden başvuranın muhatap Kuruma 15/9/2018 tarihinde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla iş başvurusunda bulunduğu, 17/10/2018 tarihinde İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğünde ön görüşme için çağrıldığı, başvurana ek kurs binasında yardımcı hizmetli olarak görevlerinin tebliğ edildiği ve ilgili görev tebliğinde *"Kurum Müdürünün verdiği sözlü ve yazılı işleri yapmak"* şeklinde bir düzenleme olduğu anlaşılmıştır.

26. Muhatap; 2024-2025 eğitim ve öğretim yılında personel görev dağılımı yaptığını, başvurana görev tebliği yapılmak istendiğini, ancak başvuranın görev tebliğini kabul etmediğini ve 26/2/2025 tarihinde başvuranın görev tebliğini kabul etmediğine ilişkin tutanak tutulduğunu belirtmiş ve ilgili tutanağın bir örneğini sunmuştur.

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/>

Dosya kapsamında sunulan tutanakta; 25/2/2025 tarihindeki görev tebliği esnasında başvuranın görev dağılımını incelemek istediği, 26/2/2025 tarihinde ise görev tebliğinin üzerini çizerek yazılar yazdığı, başvuranın ikaz edildiği, görev tebliğini kabul etmeyerek evrakı buruşturup masaya fırlattığı, kendisine son kararı olup olmadığının sorulduğu ve bu kapsamda bir kez daha ikaz edildiği, buruşturduğu evrakı alarak yırtıp çöp kutusuna attığı ve odayı terk ettiği, sonuç olarak başvurana görev dağılımının tebliğ edilemediği belirtilmiştir. Bu kapsamda başvuranın “*Hizmetli Görev Dağılımı*” konulu evraktaki çoğu görevin üzerini siyah kalemle çizdiği ve dolayısıyla görevlerin çoğunu kabul etmediği görülmüştür. Nitekim 27/5/2025 tarihinde sergi hazırlıkları sırasında başvuranın kendisine tebliğ edilen görevi, görev tanımında olmaması sebebiyle reddetmesi üzerine düzenlenmiş bir tutanak da dosya kapsamında sunulmuştur. Ayrıca 25/4/2025 tarihinde ek kurs binası üst katında yapılan denetim sonucunda, sınıfların çöplerinin toplanmadığı, tozlu ve kirli olduklarının tespit edildiği, söz konusu katla ilgilenen temizlik personelinin başvuran olduğu, konu başvurana sorulduğunda ise başvuranın katın cuma günleri haftada 1 gün olacak şekilde temizlediğini beyan ettiği, bu nedenle başvuranın uyarıldığı hususlarını içerir bir tutanak ile konuya ilişkin fotoğraflar da iletilmiştir.

27. İş yerinde işin görülmesinin, iş yerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacıyla idarenin yönetim hakkı bulunmaktadır. Yönetim hakkı idareye iş yerinin düzeni ve işin görülmesi hakkında kurallar koyabilme yetkisi sağlamaktadır. Ancak İdare tarafından yönetim yetkisini kullanılırken keyfi davranılmaması ve dolayısıyla İdare tarafından gerçekleştirilen işlemlerde kişilerin engel durumunun gözetilerek görevlendirme yapılması önem arz etmektedir. Öte yandan çalışanın asli görevinin ise görev tanımındaki işi görmek ve hizmeti ifa etmek olduğu izahtan varestedir. Dosyada sunulu belgelerden, başvuranın kendisine verilen işleri görev tanımında olmadığını ifade ederek kabul etmediği, görev tanımı kendisine tebliğ edildiğinde ise kabulden kaçındığı, verilen işlerin kendisinin engel durumuna aykırı olduğunu ileri sürdüğü, diğer asli görevlerini de zaman zaman yerine getirmekten imtina ettiği anlaşılmaktadır. Zira 25/4/2025 tarihinde ek kurs binası üst katında yapılan denetim sonucunda, sınıfların çöplerinin toplanmadığına, tozlu ve kirli olduklarının tespit edildiğine ilişkin tutanak karşısında; başvuranın görev tanımı tebliğinden kaçınarak görev tanımı içerisindeki işleri dahi yapmaktan imtina ettiği kanaati oluşmuştur. Muhatap İdarenin ise iş yeri düzenini sağlamak için yönetim hakkı kapsamında, başvuranın davranışlarına karşılık tutanak tuttuğu, denetim yaptığı ve görev dağılımı tebliğ etme gibi idari eylem ve işlemlerde bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla muhatap İdarenin tesis ettiği bu tür işlemlerin, başvuranı işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler olarak nitelendirmenin mümkün olmadığı ve İdarenin yönetim hakkı kapsamında kaldığı ve kamu hizmetinin sürekliliği ilkesi çerçevesinde idarenin denetim ve sevk yetkisinin kullanılması anlamına geldiği değerlendirilmektedir.

28. Başvuran, engel durumunun göz önünde bulundurulmadığını ve zihinsel engeli bulunması sebebiyle engel durumunu zorlayacak işlerin kendisine verilmemesi gerektiğini de iddia etmektedir. Başvuran hakkında tanzim edilen engelli raporunda başvuranın çalıştırılmayacağı iş alanlarına ilişkin olarak dikkat ve konsantrasyon isteyen iş ve iş kolları yazıldığı görülmektedir. Başvuranın kendisine yaptırıldığını iddia ettiği evrak getirip götürme, posta işleri, eşya taşıma gibi işlerin dikkat ve konsantrasyon isteyen iş ve iş kolları arasında yer almadığı değerlendirilmektedir. Nitekim söz konusu işlerin başvuranın engel durumuna uygun olmadığına ilişkin herhangi bir belge de dosyaya sunulmadığından iddianın somutlaştırılmadığı ve başvuranın iddialarının soyut nitelikte kaldığı

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/>

anlaşılmıştır. Bu nedenlerle işyerinde yıldırma eyleminin unsurlarının gerçekleşmediği kanaatine varılmıştır.

29. Başvuran ayrıca Kurum müdür yardımcısının zaman zaman diğer personelin ve kursiyerlerin önünde kendisini hiçbir gerekçe olmaksızın azarladığını iddia etmiştir. Başvuran her ne kadar müdür yardımcısı tarafından azarlandığını belirtmekteyse de iddiasının gerçekliğine ilişkin herhangi bir delil sunmamıştır. Dolayısıyla başvuranın iş yerinde olumsuz muameleye maruz kaldığına ilişkin kanaat oluşmamıştır. Öte yandan bir iş yerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışların, çalışanları mutsuz etse, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de diğer unsurlara bakılmaksızın mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır (Yargıtay 22. HD, 2013/11788 E. 2014/14008 K. 22/5/2014). Bu çerçevede muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması gerekmektedir. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez (Yargıtay 22. HD, 2015/11958 E. 2016/15623 K. 31/5/2016).

30. Başvuranın bir diğer iddiası ise yıllık izinlerini kullanırken zorluklarla karşılaştığına ilişkindir. Muhatap tarafından sunulan 26/9/2023 tarihli tebligat evrakından başvuranın, 24/12/2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 696 sayılı Olağanüstü Hâl Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) kapsamında sürekli işçi kadrosunda çalıştığı görülmüştür. Muhatap Kurum tarafından sunulan başvuranın yıllık izin kayıtlarında; başvuranın 2021 yılında 20 gün, 2022 yılında 5 gün, 2023 yılında 7 gün, 2024 yılında ise 18 gün izin kullandığı; muhatap Kurumun söz konusu kayıtlara eriştiği 3/6/2025 tarihine kadar ise başvuranın 2025 yılında 2 gün yıllık izin kullandığı görülmüştür. Kamu hizmetlerinin sevk ve idaresinin kesintisiz olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla, memurların yıllık izin haklarını kullanma zamanları bakımından amirlere tanınan takdir yetkisinin mevzuatın çizdiği sınırlar içinde, adalet ve eşitlik ilkelerine uygun bir şekilde, kamu hizmet ve gerekleri ile kamu yararı amacıyla kullanılması gerektiği değerlendirilmektedir (Mülga Devlet Personel Başkanlığı, 11967 Sayılı “Yıllık İzin Kullanımında Amirlerin Takdir Yetkisinin Sınırı ile Yıllık İzin Bitimine Tekabül Eden ya da Yıllık İzin Süresinin İçerisinde Kalmayan Cumartesi-Pazar Günlerinin Yıllık İzne Dahil Edilip Edilmeyeceği” Konulu Görüşü, 13/7/2012). Başvuranın izin kayıtları ile diğer personelin kayıtları karşılaştırıldığında, personelin benzer gün ve zamanlarda izinlerin kullanımının muhatap Kurum tarafından sağlandığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla muhatap Kurumun, başvuranın istediği zaman aralığında yıllık izin kullanım talebini olumsuz karşılamadığı, başvuranın yasal hakkını kullanmasını engelleyen bir tavır içinde olmadığı anlaşılmakta olup amire tanınan takdir yetkisinin mevzuatın çizdiği sınırlar içinde kullanıldığı, sonuç olarak işyerinde yıldırmanın gerçekleşmediği değerlendirilmektedir (TİHEK, B. No: 2024/2854, K. No: 2025/461, 24/7/2025, para. 26).

31. Başvuran, görevini yerine getirmesi için gerekli olan temizlik malzemelerinin muhatap Kurum İdaresi tarafından kendisine verilmediğini; bu durumun anlık bir sorundan ziyade başvurana yönelik kasıtlı bir zorlaştırma amacı içerdiğini; bununla birlikte 6/5/2025 tarihinde başvuranın kendi parasıyla aldığı kâğıt peçete, havlu gibi temizlik malzemelerine el koyulduğunu iddia etmiştir. Muhatap Kurum tarafından, personelin talep ettiği temizlik malzemelerinin bireylerin kendi imzaları ile talep formları doğrultusunda Okul Aile Birliği bütçesinden karşılanarak personele teslim edildiği, malzemelerin depoda muhafaza edildiği ve anahtarının personelde olduğu, personelin

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/>

ihtiyaç duydukça malzemeleri aldığı belirtilmiş olup dosya kapsamında faturalar, talep formları ve teslim tutanaklarının birer örneği sunulmuştur. İncelemelerin sonucunda, muhatap Kurumda görevli temizlik personeli tarafından hazırlanan temizlik malzemelerinin temini talebi konulu 6/1/2025 tarihli dilekçede, başvuranın da imzasının bulunduğu ve malzeme teslim tutanağına başvuran tarafından imza atıldığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla başvuran her ne kadar görevini gereği gibi yerine getirmesi için elzem olan temizlik malzemelerinin muhatap Kurum tarafından temin edilmediğini iddia etmekteyse de; söz konusu iddianın gerçekliğine ilişkin herhangi bir bulgu sunmamıştır. Dolayısıyla başvuranın belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan davranışlara maruz kaldığı yönünde kanaat oluşmamıştır.

32. Ayrıca başvuran internet erişiminin sadece öğretmenlerle sınırlandırıldığını, kendisine internet erişimi sağlanmadığını, Kurum internetinin sadece öğretmenlere tahsis edilmesinin idari personelin ve işi gereği internete ihtiyaç duyabilecek engelli personelin bu imkândan mahrum bırakılması anlamına geldiğini iddia etmektedir. Muhatap Kurum tarafından söz konusu iddialara ilişkin olarak; Kurum internetinin uzun süredir çalışmadığı, arızanın giderildiğini, ancak bazı personelin Kurum internetini kullanarak sürekli oyun oynadığının ve sosyal medya üzerinden siyasi paylaşımlar yaptığının tespit edildiği, başvuranın 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na aykırı olarak nitelendirilen paylaşımları sebebiyle ... tarafından görevlendirmesinin iptal edilmesinin, 2/5/2025 tarihinde Bornova İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden talep edildiği; dolayısıyla Kurum internetinin sadece öğretmenlere tanımlandığı ve söz konusu uygulamanın Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi ve Sistem Güvenliği Yönergesi doğrultusunda tesis edildiği, netice itibarıyla ilgili uygulamanın keyfi olmadığı ve tüm kurumlar için standart bir uygulama olduğu belirtilmiştir.

33. Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanan 31/5/2018 tarihli ve 10686682 sayılı Makam Olur'u ile yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi ve Sistem Güvenliği Yönergesi'nin "Sorumluluk" başlıklı 5'inci maddesinde "(2) Bakanlık personelinin, çocukların cinsel istismarına, müstehcenliğe, şiddet ve intihara yönlendirmeye, uyuşturucu ve uyarıcı madde kullanımını özendirmeye yönelik internet sitelerine girmesi, sohbet oturumları açarak kuruma ait gizli bilgileri paylaşması, oyun oynaması, devlet büyüklerine hakaret etmesi; sosyal medya, gazete, forum ve benzeri sitelerde kurumu küçük düşürücü ve kamuoyunu yanıltmaya yönelik yorumlar yapması, özel hayatına ilişkin suç oluşturabilecek nitelikteki bilgi ve işlemleri kurum internet hattı üzerinden yapması ile ilgili cezai ve hukuki sorumluluğu kendisine aittir. Başkanlık yukarıda belirtilen davranışları tespit etmeye ve önlemeye yönelik erişim politikaları belirler ve uygular."; "Ağ ve İnternet Kullanımı" başlıklı 11'inci maddesinde "(1) Tüm kullanıcılar interneti bilinçli bir şekilde kullanmak, başkalarının hakkını ihlal edici ve bilişim sisteminin işleyişini engelleyici, bozucu faaliyetlerde bulunmamakla yükümlüdür."; "Yaptırım ve Uygulama" başlıklı 16'ncı maddesinde ise "(1) Başkanlık, bilişim kaynaklarının yönergeye aykırı etkinlikler dahilinde kullanılması durumunda; gerçekleştirilen eylemin; yoğunluğuna, kaynaklara veya kişi/kurumlara verilen zararın boyutuna ve tekrarına göre aşağıdaki işlemlerin bir ya da birden fazla maddesini, sıra ile ya da sırasız uygulayabilir; a) Kullanıcı sözlü veya yazılı olarak bilgilendirilir. b) Kullanıcıya tahsis edilmiş kurum bilişim kaynakları sınırlı veya sınırsız süre ile erişime kapatılır. c) Yönergeye aykırı kullanım halinde kullanıcı hakkında gerektiğinde idari ve adli soruşturma açılması için

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/>

gerekli işlemler başlatılır.” düzenlemeleri bulunmaktadır.

34. Mezkûr Yönerge’nin 5’inci, 11’inci ve 16’ncı maddelerinde; Kurum bilişim kaynaklarının yalnızca görevle ilgili faaliyetler kapsamında kullanılabileceği, internetin iş dışı veya kurumu küçük düşürücü amaçlarla kullanımının yasak olduğu, bu tür durumların tespiti hâlinde kullanıcıların erişim yetkilerinin sınırlandırılabilceği açıkça düzenlenmiştir. Bu kapsamda idareye, kamu bilişim kaynaklarının güvenliğini sağlamak, kötüye kullanımı önlemek ve sistem işleyişini korumak amacıyla erişim politikaları belirleme ve uygulama yetkisi verildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, kurumun internet erişimini belirli personel gruplarıyla sınırlamasının, keyfi bir uygulamadan ziyade kamu kaynaklarının etkin, güvenli ve mevzuata uygun kullanımını temin etmeye yönelik olarak idarenin takdir yetkisi kapsamında kaldığı, bu önlemin suistimalleri önlemeye yönelik makul bir tedbir niteliğinde olduğu, Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi ve Sistem Güvenliği Yönergesi’ne dayandığı, dolayısıyla hukuka ve hizmet gereklerine uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Ayrıca, başvuranın Kurum internetini mevzuata aykırı şekilde kullandığı gerekçesiyle görevlendirmesinin iptalinin talep edildiği dikkate alındığında; başvuranın Kurum internetini kullanmasına izin verilmemesinin başvurana yönelik engellilik temelinde işyerinde yıldırma teşkil edecek olumsuz bir muamele olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır.

35. İşyerinde yıldırmanın meydana gelebilmesi için eylemlerin bezdirme kastıyla sistematiklik ve süreklilik içerisinde gerçekleşmesi gerekmele birlikte tek bir eylemle işyerinde yıldırma oluşmasa da; ayrımcılık yasağının ihlali açısından tek bir eylemin varlığı yeterli olmaktadır (TİHEK, B. No: 2022/159, K. No: 2022/382, 14/6/2022, para. 19). Bu kapsamda başvurana yönelik eylemler sürekli ve sistematik olmadığı ve başvurunu işinden soğutmak, bezdirmek kastı taşımadığı için işyerinde yıldırma teşkil etmese de başvurana yönelik muamelelerin engellilik temelinde ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediğine yönelik ayrıca bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

36. 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 Bildirgesi’nin 2’nci maddesi “*Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.*” hükmünü ihtiva etmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14’üncü maddesinde ise “*Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.*” düzenlemesine yer verilmiştir.

37. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir biçimde göstermediğinden oldukça güçtür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) bu açıdan makul şüphe bırakmayacak bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkeme’ye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir (AİHM, *Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan* [BD], B. No: 43577/98, 6/7/2005, para. 147). AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvurunun kendisine farklı muamelede bulunduğunu Mahkeme önünde

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/>

göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın Mahkeme önünde ispat edilmiş sayılması için başvuran tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin muamelede farklılığın olduğuna ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturması gerekir. Mahkeme'ye göre Sözleşme'nin gerektirdiği ispat standardı, makul şüphenin ötesindeki ispattır (AİHM, *Velikova/Bulgaristan*, B. No: 41488/98, 18/5/1999, para. 92). Nitekim 6701 sayılı Kanun'un 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.*” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması durumunda ispat yükü yer değiştirecek ve muhatap tarafın ispat yüküne katlanması gerekecektir (TİHEK, B. No: 2021/612, K. No: 2022/74, 1/2/2022, para. 32). Ancak başvuran tarafından engellilik durumu nedeniyle ayrımcı muameleye maruz kaldığına ilişkin soyut iddiaların ötesine geçen ve ispat yükünü paylaşmaya imkân verecek bir delil veya emare sunmadığı değerlendirilmiştir.

38. Yukarıda açıklanan gerekçelerle muhatabın başvuranı işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırma amacıyla hareket ettiğine ilişkin yeterli gerekçenin ortaya koyulamadığı, başvuran hakkında tesis edilen iş ve işlemlerde süreklilik bulunmadığı ve kast unsurunun gerçekleşmediği, başvuruya konu eylem ve işlemlerin 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı ve başvuru konusu olayda 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,

17/12/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Üye

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
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/>

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/>