



**T.C.**  
**TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU**  
**2.DAİRE KARARI**

Başvuru Numarası : 2022/296  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 9.11.2022/21  
Karar Numarası : 2022/801  
Başvuran : M. A.  
Başvuran Vekili : --  
Adres : --  
Muhatap Kurum/Kişi : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ( Rehberlik ve Teftiş  
Ankara Grup Başkanlığı )  
Muhatap Adres : --

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru; başvuranın felsefi ve siyasi görüşü ile bağlantılı olarak yıllık izin hakkının kullandırılmaması nedeniyle işyerinde yıldırımaya uğradığı iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran dilekçesinde özetle;
- a. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Rehberlik ve Teftiş Ankara Grup Başkanlığında iş başmüfettişi olarak görev yaptığını,
- b. Muhatap Kurumun 04.01.2022 tarihli yıllık izin duyurusuna uygun olarak, 14.01.2022 tarihli dilekçe ile nisan ve temmuz aylarında yıllık izin kullanmak istediğini Grup Başkanlığına ilettiğini, daha sonra değişiklikte bulunarak 28.02.2022 tarihli yazı ile yıllık iznini mart ve nisan aylarında kullanmak istediğini belirttiğini, Başkanlığın yıllık izin programına uygun olarak talepte bulunduğunu ancak Anayasa'dan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndan (DMK) kaynaklanan hakkının Grup Başkanlığının 01.03.2022 tarihli yazısı ile kabul edilmediğini,
- c. Kurumda kendisi ile aynı statüde çalışan diğer müfettişlerin izin haklarını kullanabilmesine rağmen kendisine siyasi ve felsefi görüşüne dayalı olarak yıldırma uygulandığını ve farklı bir muamelede bulunduğunu iddia etmektedir.
3. ÇSGB Ankara Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığının yazılı görüşünde özetle;
- a. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından hazırlanan 2022 yılı yıllık izin kullanımına ilişkin usul ve esasların, 30.12.2021 tarihinde kendilerine bildirilmesi üzerine, 04.01.2022 tarihinde tüm personele duyurulduğunu ve en geç 20.01.2022 tarihine kadar talep dilekçelerini göndermeleri gerektiğinin bildirildiğini,
- b. Başvuranın bu kapsamda sunmuş olduğu 14.01.2022 tarihli dilekçesinde 2022 yılına ait iznini nisan ve temmuz aylarında kullanmak istediğini belirttiğini,
- c. Bu sırada 27.01.2022 tarih ve ... sayılı Bakanlık Oluru ile başvuranın İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığında görevlendirildiğini ve bu durumun 04.02.2022 tarihli yazı ile başvurana tebliğ edildiğini,
- d. Akabinde başvuranın 28.02.2022 tarihinde sunmuş olduğu dilekçede daha önceden yapmış olduğu

izin bildirim planının dışına çıkarak 01.03.2022-15.04.2022 tarihleri arasında 46 gün süre ile tek seferde tüm hakkını kullanacak şekilde yıllık izin kullanma talebinde bulunduğunu,

e. Başvuranın bu talebinin dana önceden bildirmiş olduğu dönem dışında kalması, 2021 ve 2022 yıllarına ilişkin senelik iznini tek seferde kullanmak istemesi, bu duruma ilişkin geçerli bir mazeret sunmaması ve izin kullanımına ilişkin talebinin 30.12.2021 tarihli Başkanlık talimatına uygun olmaması nedeniyle kabul edilmediğini,

f. Başvuranın daha önce 2020 yılında yıllık iznini 10.01.2020 tarihli dilekçesi ile 2 bölüm halinde kullanmayı talep etmesine rağmen sağlık sebepleri ile izin planı değişim talebinin kabul edildiğini, 2021 yılında da yıllık izin planı sunmaması ve yılın en yoğun olduğu dönem aralığında (02.07.2021-30.07.2021) izin talep etmiş olmasına rağmen talebinin kabul edildiğini,

g. Başvuranın siyasi ve felsefi görüşünün ne olduğunun bilinmediğini, bilinmesi durumunda dahi iş ve işlemlerde bir etkisinin olmasının mümkün olmadığını, iddialarının dayanaksız olduğunu belirtmiştir.

4. ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından gönderilen yazılı görüşte özetle;

a. DMK'nın 103'üncü maddesinde yıllık izin konusunda amire tanınan takdir yetkisinin kullanımında kamu yararı ve kamu hizmetinin gereğinin amaçlandığı,

b. Bakanlığın 2013/3 sayılı Genelgesi ile yasal izinlere ilişkin yürütülecek iş ve işlemlerin belirlendiği ve genelge gereği grup başkanlıklarında görevli müfettişlerin yıllık izinleri konusunda Grup Başkanlıklarının yetkili olduğu,

c. Yürütülen hizmetlerin aksamaması adına yıllık izin planlamasının yapılabilmesi amacıyla Başkanlıkça her takvim yılı başında yıllık izin kullanımına ilişkin usul ve esasların belirlenerek grup başkanlıklarında görevli tüm personele duyurulduğu ve izin planlarının talep edildiği,

d. Yürürlükte bulunan İş Teftişi Tüzüğü, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği ve Teftiş Rehberi uyarınca teftiş programlarının ilgili Grup Başkanlıklarınca hazırlandığı ve 15 gün öncesinden Başkanlık onayına sunulduğu, başvuranın 28.02.2022 tarihli dilekçesinde yer alan mart ve nisan aylarında 46 gün izin kullanma talebinin uygun görülmediği, bu durumun 01.03.2022 tarihli yazı ile kendisine tebliğ edildiği, ayrıca görev yeri değişikliği nedeniyle uhdesindeki görevleri 04.03.2022 tarihine kadar tamamlamasının ve ayrılış işlemlerini yerine getirmesinin istendiği,

e. Başvuranın ocak-şubat ayı görevlerine ilişkin raporları teslim etmesi nedeniyle DMK'nın 62'nci maddesi gereği 15 gün içinde yeni görev yerine başlaması gerekirken ayrılış işlemlerini yapmadığı ve 04.03.2022 tarihinden itibaren peş peşe rapor aldığı,

f. Başvurana, görev yeri değişikliği olmasaydı Ankara'da, görev yeri değişikliği olduğu için İstanbul'da mart ayı teftiş programı kapsamında yeter sayıda işçi şikâyeti incelemesi verilmesi gerekirken, başvuranın geçerli bir şekilde mazeret sunmaksızın mart ayını da kapsayacak şekilde tek seferde 46 gün izin talep etmesinin uygun görülmediği ve başvurana yönelik bir ayrımcılığın söz konusu olmadığı belirtilmiştir.

5. Muhatap görüşleri başvurana iletilmiş ancak başvuran muhatap görüşüne karşı görüş sunmamıştır.

### **III. İLGİLİ MEVZUAT**

6. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir: "(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktürmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder."

7. 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."

8. Mezkûr Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesi şöyledir: "*Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. (...) (9) İşleme konulamayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.*"

9. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Başvurunun konusu" başlıklı 31'inci maddesi şöyledir: "*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında cinsiyet, ırk, renk, din, dil, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı ihlalleri başvurunun konusunu oluşturur.*"

10. Mezkûr 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, incelenbilirlik koşulları her başvurucu yönünden ayrı ele alınır."

11. Yönetmelik'in "Ön inceleme üzerine verilecek kararlar" başlıklı 49'uncu maddesinin altıncı fıkrasına göre; "(6) Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir."

12. Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik kararı" başlıklı 67'nci maddesine göre; "(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalden 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."

#### **IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

13. 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. Somut olayda başvuranın dilekçesinden, muhatap Kurum tarafından yıllık izin hakkını kullanmasına izin verilmemesi nedeniyle felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırma maruz bırakıldığını iddia ettiği anlaşılmaktadır.

14. İşyerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerinde yıldırma yeni bir olgu olmayıp toplumumuzda pek çok kişinin bu sorunu yaşadığı bilinmektedir. Mobbing kelimesini kavramsallaştıran endüstri psikoloğu Heinz Leymann mobbingi; "*bir veya birden fazla kişi tarafından, sistematik olarak genellikle bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten, düşmanca, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi*" olarak tanımlamıştır. (Türkiye İnsan

*Hakları ve Eşitlik Kurumu, 16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar, para. 45)*

15. 6701 sayılı Kanun literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “İşyerinde yıldırma bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmekte olup, ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir. Kanun'a göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun'da sayılan temellerden en az birisine dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 05.05.2020 tarih ve 2020/124 sayılı karar, para. 19)

16. Başvuruyla alakalı olarak öncelikle değerlendirilmesi gereken husus, başvuranın işyerinde yıldırma iddialarının 6701 sayılı Kanun'daki hangi ayrımcılık temeline dayandığı veya başvuran tarafından hangi temele dayandırıldığıdır. Somut olayda başvuran 35 yıldır iş başmüfettişi olarak görev yaptığını, Anayasa ve DMK hükümleri kapsamında yıllık izin hakkının bulunduğunu ancak muhatap Kurum tarafından kendisine siyasi ve felsefi görüşü nedeniyle ayrımcı bir muamelede bulunularak izin hakkının kullanılmasının önüne geçildiğini ve işyerinde yıldırma maruz kaldığını iddia etmektedir.

17. Muhatap Kurumlardan alınan görüşlerde; 2022 yılında yıllık izin kullanılmasına ilişkin usul ve esasların 04.04.2022 tarihinde başvuran dâhil tüm personele önceden bildirildiği, izin bildiri için 16 gün süre tanındığı ve başvuranın süresi içinde izin planını muhataba sunduğu ve muhatap tarafından kabul edildiği, bu esnada başvuranın Bakanlık Olur'u ile İstanbul Grup Başkanlığında görevlendirildiği, uhdesindeki işleri tamamlayarak 04.03.2022 tarihine kadar ayrılış işlemlerini tamamlaması gerektiği ve bu durumun 04.02.2022 tarihinde kendisine tebliğ edildiği, başvuranın ilgili görevlendirme kararına karşı iptal davası açtığı ve 28.02.2022 tarihli dilekçesinde yıllık izin hakkını daha önce sunmuş olduğu plandan farklı olarak mart ve nisan aylarında olmak üzere tek seferde kullanmak istediği, ayrılış işlemlerini tamamlamadığı ve 01.03.2022 tarihinden itibaren sıhhi izinli olduğu, izin değişikliğine ilişkin geçerli bir mazeret sunmadığı ve izin değişikliği talebinin muhatapça kabul edilmesi halinde görev yeri değişikliğine ilişkin talimatın gecikmesine neden olunacağı anlaşılmıştır.

18. 6701 sayılı Kanun'a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için; 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. Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş” olarak sıralanmıştır. Düzenlemede görüldüğü üzere Kanun'da yer alan temeller sayma suretiyle (numerus clausus) belirlenmiş olup bunların dışında bir temele dayanılarak veya herhangi bir temele dayanılmaksızın ayrımcılık iddiasında bulunulan haller Kanun kapsamı dışında kalmaktadır.

19. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. 6701 sayılı Kanunun “İspat yükü” 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.” hükmüyle “ispat yükünün paylaşılması” müessesesi düzenlenmiş, ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından ayrımcılık iddiasının delillendirilmesinde başvuran lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

20. İnceleme kapsamında 08.04.2022 tarihli Kurum yazısı ile muhatap Kurumun görüşleri başvurana iletilmiş, muhatap görüşlerine karşı görüşleriyle birlikte felsefi ve siyasi görüşü temeline dayalı olarak ayrımcılığa

maruz kaldığı iddialarının ayrıntılandırılması istenmiş ancak başvuran tarafından görüş yazısı sunulmamıştır. 6701 sayılı Kanun kapsamında, başvuran tarafından işyerinde olduğu iddia edilen eylemlerin siyasi veya felsefi görüşü nedeniyle gerçekleştiğine ilişkin ispat yükünü paylaşmaya imkân verecek bir delil veya emare ortaya konması beklenmektedir. Tüm dosya kapsamında taraflarca sunulan bilgi ve belgeler çerçevesinde yapılan inceleme neticesinde başvuranın iddiaları ile başvuranın siyasi ve felsefi görüşü arasında bir bağlantı kurulamadığı gibi iddiaların diğer ayrımcılık temelleriyle de ilişkilendirilemediği değerlendirilmiştir.

21. Her ne kadar başvuranın işyerinde yıldırımaya ilişkin iddialarının Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden birine dayanmadığı tespit edilmiş olsa da; ayrıca belirtmek gerekir ki; başvuranın iddiaları Kanun'da bir ayrımcılık türü olarak belirlenen işyerinde yıldırma olgusunun diğer unsurlarını da taşımamaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 16/09/2014 tarihli ve E:2014/18743, K:2014/24185 sayılı Kararına göre; *“Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.”* Aynı kararda *“(…) Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.”* ifadeleri yer almaktadır.

22. Somut olayda muhatap Kurum tarafından mevzuata uygun bir şekilde, yıllık izin haklarını yıl içinde ne zaman ve hangi sürelerde kullanacaklarına ilişkin personelden talep alınmış ve başvuran da bu kapsamda bir bildirimde bulunmuştur. Hem müfettişlik mesleğinin gereklilikleri hem de başvuranın tayin durumu göz önüne alındığında başvuranın geçerli bir mazerete dayanmayan izin değişikliği talebinin kabul edilmemesi makul bir nedene dayanmakta ve işyerinde yıldırmanın kasıtlılık unsuru ile bağdaşmamaktadır. Kaldı ki, mart ve nisan aylarında blok izin kullanmak isteyen başvuran önceki dilekçesinden farklı olarak sonraki izin dilekçesini şubat ayının son günü olan 28.02.2022 tarihinde muhatap Kuruma sunmuştur. Bunun yanında işyerinde yıldırmanın meydana gelebilmesi için münferit olaylardan ziyade süreklilik arz eden sistematik eylemler silsilesinin somut olayda gerçekleşmesi gerekmektedir. Belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. Bu nedenle somut olay kapsamında sürece yayılmayan bir defaya mahsus yapılan idari işlem tek başına işyerinde yıldırmanın süreklilik ve sistematiklik nitelikleri ile de bağdaşmamaktadır.

23. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 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'inci maddesinin ikinci fıkrasında ise; ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliğin 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. Netice olarak, başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında; başvurunun Kanun hükümlerinde yer alan ayrımcılık temellerine dayanmaması, yapılan inceleme ve araştırmada herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi nedeniyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve 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, 09.11.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Av. Afişan TİRYAKİ  
Daire Bařkanı

**e-imzalıdır**

Dr. Burhan ERKUŐ  
Üye

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Üye

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Üye

**e-imzalıdır**

Av. Zennure BER  
Üye