

25.03.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/1769
Toplantı Tarihi/Sayısı : 11.02.2025/239
Karar Numarası : 2025/70
Başvuran : S.E.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Isparta Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın engellilik ve cinsiyet temelinde işyerinde yıldırmaya (mobbing) maruz kalması nedeniyle çalışma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Doğuştan çift taraflı kalça çıkığı nedeniyle % 60 oranında engeli bulunduğunu, 2013 yılından bu yana Isparta Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğünde engelli kadrosunda ... olarak çalıştığını,

b. İkinci çocuğunun doğumu nedeniyle 2022 yılı Temmuz ayına kadar doğum izninde olduğunu, doğum izni sonrası temmuz-aralık ayları arasındaki dönemde yarım gün çalışma hakkından faydalandığını, 2023 yılında Ocak ayından itibaren ... Servisinde ... olarak görevine devam ettiğini, bu süreçte Kurumdan istifa eden M.A.Ö.'den kalan dosyalar ile işlerin kendisine tevdi edildiğini, iş yoğunluğu nedeniyle 9/3/2023 tarihinden Nisan ayının sonuna kadar geçen sürede süt iznini kullanmadığını, çalıştığı servisin yoğun olması ve sağlık durumunu olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle servis değişikliği talebinde bulunduğunu, ancak talebinin kabul edilmediğini,

c. Talebinin reddedilmesinin ardından mevzuatta bir karşılığı olmamasına rağmen geçmiş yıllardaki dönem bordrolarından işyeri tescili bulunmayanların işyeri tescil işlemlerini tamamlamak amacıyla günlük en az 200 adet dosya tescili gerçekleştirmek üzere görevlendirildiği, ancak kendisinin günlük olarak 60-80 arasında dosya tescili yapabildiğini, bu sayının kendisinden önce bu görevi yapan kişilerin tescil yaptığı dosya sayısının yaklaşık olarak iki katı olduğunu, buna rağmen 200 dosya tescili yapamadığı için hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını ve uyarı cezası verildiğini,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ç. Uyarı cezası Merkez Disiplin Kurulu önünde itiraz aşamasında olduğu sırada başvuranın haftalık yaptığı tescil işlemlerinde bulunan eksiklikler ya da fazlalıklar hakkında muhatap Kurum tarafından yeniden bir disiplin soruşturması başlatıldığını ve bu süreçte Birim Amiri İl Müdür Yardımcısı M.İ.'nin kendisine "*Devlet sizin gibileri atayarak hata yapıyor, yürü git*" şeklinde rencide edici söylemlerde bulunduğunu iddia etmektedir.

3. Muhatap Isparta Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın 2013 yılından bu yana Müdürlüğün farklı servislerinde görev yaptığı, şu an görev yapmakta olduğu ... Servisinde ise talebi üzerine görevlendirildiği,

b. Daha önce çalıştığı servislerin birim amirleri ve çalışanlarından gelen yazılı veya sözlü şikayetler sonucunda servisinin birçok kez değiştirildiği, başvurana sözlü ve yazılı ikazlar yapılmasına ve çalıştığı birimlerdeki birim amirlerinin iyi niyetli davranışlarına rağmen başvuranın aynı olumsuz tavırlarını sürdürdüğü,

c. İddia edildiği gibi İl Müdür Yardımcısı M.İ.'nin başvurana yönelik "*Devlet sizin gibileri atayarak hata yapıyor, yürü git*" şeklinde bir ifadesinin bulunmadığı,

ç. Başvuranın doğum sonrasında yarı zamanlı izin talebinde bulunduğu ve iznini kullandığı, yarı zamanlı izin sonrasında ise süt izni talebinde bulunduğu ve süt iznini de kullandığı, kendisine süt izni veya diğer izinlerini kullanmaması yönünde baskı yapılmadığı, iznini kullanıp kullanmamasının kendi tercihinde olduğu,

d. 7440 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un yürürlüğe girmesi ve Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) kapsamına giren kişilerin talepleri üzerine yaşanan iş yoğunluğu nedeniyle ve vatandaş mağduriyeti yaşanmaması için hizmetlerin daha etkin bir şekilde yürütülmesi amacıyla tüm personele hafta içi ve hafta sonu dahil olmak üzere zorunlu mesai uygulaması yapıldığı,

e. EYT işlemleri yapan servis personeline yardımcı olmak adına diğer servislerden personel desteği sağlandığı ve bu personele yönelik mesai uygulamalarının gerçekleştirildiği, toplamda 120 personelin görev yaptığı bu süreçte, yaklaşık 80 ya da daha fazla personelin aktif olarak görev aldığı,

f. Başvuranın engel durumu ve küçük çocuklarının olması sebebiyle bu süreçten en az etkilenecek şekilde görevlendirildiği, bu kapsamda iç emirle yapılan görevlendirme dışında hiçbir uygulamada görevlendirilmediği, diğer 2 personele başka işler ile birlikte başvuranın yaptığı tescil işleminin de yaptırıldığı, diğer iki personelin işlem sürelerinin analiz edildiği, bu analiz doğrultusunda başvuranın da aynı süre zarfında tespit edilen evrak sayısı kadar tescil yapmasının beklendiği, ancak belirlenen 200 adet evrak işlem hedefine rağmen başvuranın bu hedefin üçte birinden daha az sayıda dosya tescilini tamamladığı,

g. Müdürlük bünyesinde görev yapan personelden engelli, hamile ve/veya süt izni kullanan personelin görev yaptığı servislerde durumlarının dikkate alındığı, bu kişilere pozitif ayrımcılık yapıldığı belirtilmiş ve başvurana ait özlük dosyasında yer alan ilgili belgelerin örneği sunulmuştur.

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

a. Göreve ... Servisinde başladığı, ardından ... Servisinde çalıştığı, ilk doğum izninden sonra Servisinin birikmiş mahsup uygulamaları için görevlendirildiği, akabinde muhatap İdarenin takdiri doğrultusunda aynı servisin farklı bir kolu olan ... Biriminde görevlendirildiği, kendisi hakkında amirleri ya da çalışma arkadaşları tarafından yapılan herhangi bir şikayetin bulunmadığı, muhatap İdare tarafından sunulan görüş yazısında kendisinin İdare ile sürekli sorun yaşayan biri olarak gösterilmeye çalışıldığı,

b. Göreve başladığı 18/4/2013 tarihinden bu yana hakkında yürütülen adli ya da idari bir soruşturma bulunmadığı, yalnızca göreve ilk başladığı dönemde ... Servisinde çalışan iki avukattan birinin serviste görev yapan tüm personelle sıkıntı yaşadığı, bu avukat tarafından kendisine de bir ikaz verildiği ancak avukatın bir soruşturma neticesinde Kırıkkale İl Müdürlüğüne görevlendirildiği, bunun dışında kendisi hakkında tesis edilen başka bir işlem olmadığı,

c. Öte yandan muhatap İdare tarafından yıldırma politikası amacıyla yürütülen iki idari disiplin soruşturmasının bulunduğu, söz konusu idari disiplin soruşturması neticesinde verilen uyarma ve aylıktan kesme cezalarına karşı yaptığı itirazın hakkında daha önceden verilmiş disiplin cezası bulunmaması nedeniyle Merkez Disiplin Kurulu kararıyla kabul edildiği, uyarma cezasının geçmiş çalışmalarının olumlu olması nedeniyle Merkez Disiplin Kurulu kararı ile kaldırılmasına rağmen muhatap İdare tarafından aynı eylemden dolayı tarafına 657 sayılı Kanun'da yer almayan yazılı ikaz şeklinde işlem tesis edilmeye devam edildiği,

ç. Muhatap İdarenin kendisini iş yapmayan ve sorumsuz biri olarak gösteren açıklamaları ile süt izni hakkını kendi isteği ile kullanmayarak işine devam ettiği yönündeki açıklamalarının tutarlı olmadığı,

d. 2020/8 sayılı ve COVID-19 Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirler Konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'ne istinaden gebeliğin 24'üncü haftasından 32'nci haftasına kadar idari izinli sayılması gerektiği, bu süreçte kendisi ile aynı dönemde hamile olan kişilere idari izin verilirken engeli ve kronik rahatsızlığı bulunmasına rağmen kendisine bu imkanın tanınmadığı,

e. Muhatabın görüş yazısında kendisi ile aynı birimde görev yapan diğer personele de görevlendirme yazıları yazıldığı ifade edilmiş olsa da kendisinden başka bir personele 200 adet tescil işlemi yapılması şeklinde bir görevlendirme yazısının yazılmadığı,

f. Muhatap tarafından EYT düzenlemesi nedeniyle yoğunluk yaşandığı şeklinde yapılan açıklama ile ayrımcı görevlendirme ve mobbing eylemlerinin kabul edilebilir görünmesinin sağlanmaya

g. Süt iznini kendi tercihi ile kullandığı şeklindeki açıklamalara karşılık; ikinci doğum sonrasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesi uyarınca rapor sonrası kalan üç aylık yarım gün çalışma izni hakkını 25/7/2022-20/10/2022 tarihleri arasında 13:30-17:30 şeklinde kullandığını, ilk altı aydan sonra bir buçuk saat süt izni hakkı olduğunu ve 21/12/2022-20/6/2023 tarihleri arasında bu hakkını kullanmak için İl Müdürlüğüne dilekçe verdiğini, bu tarih aralığında 18/8/2022 tarihinde yapılan servis içi görevlendirme kapsamında arşiv taramasına yönelik işyeri tescil iş ve iz işlemleri işini yaptığı, daha sonra ... Servisinde çalışan M.Ş.'nin evlilik nedeniyle Müdürlükten ayrılması nedeniyle ondan kalan işleri kendisinin takip etmesinin istendiği,

ğ. ... Servisinde gerçekleştirilen dosya takip ve arşivleme işlemlerinin aktif bir hareketlilik gerektirmesi (dosyaları yerine koyma, yerinden çekme) nedeniyle sağlığı açısından zorlayıcı olacağını üstlerine bildirdiği, ardından arşivleme işlerinde kat görevlisinin kendisine yardımcı olacağı bilgisinin verildiği, bir personelin kendisine yardımcı olduğu, ancak dosya takip işlemi yapan diğer personelin benzer talepte bulunması üzerine kat görevlisinin kendisine yardım etmeye devam etmediği ve arşivleme işini kendi başına yapmak kaldığı, bu süreçte engeli ve küçük çocuk çocukları olması nedeniyle zaman zaman eşinin kendisine yardımcı olduğu,

h. Yine aynı serviste çalışan memur M.A.Ö.'nün istifa etmesi üzerine 6/3/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile yapılan görevlendirmeye M.A.Ö.'nün takip ettiği dosyaların bir kısmının da kendisine verildiği,

ı. Bu süreçte süt izni kullanma talebini üstleriyle konuştuğunda kendisine 7440 sayılı Kanun kapsamındaki yapılandırmalar nedeniyle işlerin yoğun olduğu, süt iznini vatandaşı mağdur etmeyecek şekilde kullanması gerektiği, dosyalarda bir sıkıntı çıkması durumunda dosya başına soruşturma açılacağı şeklinde dolaylı olarak iznini kullanmamasının ima edildiği, bu nedenle süt iznini kullanmamasının kendi tercihi olmadığı, aksine bu durumun bir mecburiyetten kaynaklandığını,

i. Servis değişikliği talebinde ısrarcı olması üzerine 14/4/2023 mevcut Servisine bağlı olan ... Servisinin işi olan geçmiş yıllara ait bordroların tescil ve onay işini yapmak üzere görevlendirildiği, geçmiş yıllara ilişkin bordrolara ait işlemlerin yapılandırma ile ilgili olmadığı ve vatandaşın zarara uğramasına neden olmayacağı düşüncesiyle 2/5/2023 tarihinden sonra süt iznini kullanmaya devam ettiği,

j. Bu süreçte kendisine öğleden sonraları M.A.Ö.'nün arşive kaldırdığı dosyaların kontrolünü yapması gerektiğinin söylendiği, ardından 2/5/2023 tarihinde tek başına bir odaya çıkarılarak sadece mesai içinde 200 adet dosya tamamlaması gerektiği yönünde talimat verildiği ve 16 gün sonra tescil işlemi yaptığı sayılara ilişkin tuttuğu çizelge ile Kurum kayıtlarındaki sayıların tutarsız olması nedeniyle hakkında idari işlem başlatıldığı, savunması alınmadan hakkında aylıktan kesme cezası uygulanması nedeniyle yaptığı itirazının Merkez Disiplin Kurulu tarafından kabul edildiği, öte yandan

kendisi ile aynı işlemleri yapan başka bir personele soruşturma açılmadığı hususları belirtilerek kendisine yapılan mobbing eylemlerine son verilmesi talep edilmiştir.

5. Başvuran tarafından 17/10/2024 tarihinde kurumsal e-posta aracılığıyla Kurumumuza:

a. Başvuran hakkında başlatılan disiplin soruşturması neticesinde başvuranın 657 sayılı Kanun'un 125/A-e maddesi uyarınca "Uyarma" disiplin cezası ile tecziyesine ilişkin muhatap Kurumun 09/11/2023 tarihli ve ... sayılı işleminin iptaline ilişkin Isparta 2. İdare Mahkemesinin ...E. ve ...K. sayılı kararı ile,

b. Başvuranın Merkez Disiplin Kuruluna itirazı sonrası uyarma cezasının kaldırılması üzerine muhatap Kurum tarafından tesis edilen 25/10/2023 tarihli ve ... sayılı yazılı ikaz işlemine yönelik Kamu Denetçiliği Kurumunun 16/10/2024 tarihli Tavsiye Kararı sunulmuştur.

6. Başvuran tarafından Isparta Valiliği aracılığıyla iletilen 31/10/2024 tarihli dilekçe ile 3/11/2024 ve 14/11/2024 tarihinde kurumsal e-posta aracılığıyla Kurumumuza sunulan görüş yazılarında özetle:

a. Kamu Denetçiliği Kurumu tarafından muhatap Kurum hakkında verilen Tavsiye Kararının muhatap Kuruma iletilmesinin akabinde hakkında yeni bir idari soruşturma başlatıldığı, 22/10/2024 tarihinde kendisinden yazılı savunma istendiği, Muhatap Kurumun 4/11/2024 tarihli ve ... sayılı yazısı ile hakkında kınama cezası verildiği,

b. Ortopedik engelli olması nedeniyle arşivleme işleminde zorluk yaşadığını belirtmesine rağmen kendisine ... kadrosunda görev yapan memurun ünvanı gereği arşivleme işlemini de yapması gerektiğinin söylendiği belirtilmekte ve kendisine uygulanan yıldırma eylemlerinin artarak devam ettiği ileri sürülmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "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. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdürler. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...)"

8. Anayasa'nın "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17'nci maddesi şöyledir:

"Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. (...) Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. (...)"

9. Anayasa'nın "Ailenin korunması ve çocuk hakları" başlıklı 41'inci maddesi şöyledir:

"Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar. (...)"

10. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

"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."

11. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükmü şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) ç) Çoklu ayrımcılık: Ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumunu, (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder."

12. Mezkur 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."

13. 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.

14. Mezkûr Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:

"(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."

(2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (...)

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

15. 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.

16. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

“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.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

17. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası, “Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik ve cinsiyet temelleri ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

18. Mezkûr Kanun’un aynı maddesinin ikinci fıkrasında; “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, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” hükmü yer almaktadır. Başvuran tarafından sunulan belgelerden başvuranın ayrımcılık yasağının ihlali niteliğinde olduğunu iddia ettiği görevlendirmelerin düzeltilmesi için muhatap Kurumdan çeşitli tarihlerde talepte bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvuranın 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği, dolayısıyla engeli ve cinsiyeti nedeniyle işyerinde yıldırıma uğradığı iddiasını içeren başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

19. Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti ya da engel durumu sebebiyle farklı muamelede bulunulması yine cinsiyeti ya da engel durumuna dayalı ayrımcılık oluşturmaktadır. Somut olayda başvuran, muhatap tarafından sistematik olarak psikolojik baskılara maruz bırakıldığını, bu doğrultuda süt iznini kullanmasına dolaylı olarak izin verilmediğini, engel durumuna uymayan çalışma koşulları ile adil olmayan ağır iş yükü

altında çalıştırıldığını ve haksız yere birden çok kez başlatılan disiplin soruşturmaları neticesinde hakkında disiplin cezaları verildiğini belirterek mobbing niteliğindeki işlem ve eylemler nedeniyle ayrımcılığa uğradığını ileri sürmüştür. Bu bakımdan başvurana yönelik cinsiyet ya da engellilik temelinde işyerinde yıldırmanın yapıp yapılmadığına karar verebilmek için öncelikle işyerinde yıldırma (mobbing) kavramının tanımlanması ve unsurlarının ortaya koyulması gerekmektedir.

20. Anayasa'nın 5'inci maddesinde, bireylerin maddi ve manevi varlıklarının gelişmesi için gerekli şartların hazırlanması devletin temel amaç ve görevlerinden biri olarak sayılırken, Anayasa'nın 12'nci maddesine göre herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Bu genel nitelikteki anayasal düzenlemeler ile bireylerin kişilik değerlerine yönelen ve zarar veren olumsuz tutum ve davranışlar dışlanmaktadır. Bireylerin fiziksel ve ruhsal bütünlüğü, "*maddi ve manevi varlık*" kapsamında ele alınıp Anayasa'nın 17'nci maddesinde düzenlenmiştir. Böylece bireylerin sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri açısından kendi varlıklarını koruma ve geliştirme hakkına sahip olmaları sıkı bir şekilde anayasal güvence altına alınmıştır (Anayasa Mahkemesi (AYM), *Mehmet Bayrakçı*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 62-63.).

21. Anayasanın 17'nci maddesinde düzenlenen bireyin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı kapsamında devletin, pozitif bir yükümlülük olarak yetki alanında bulunan tüm bireylerin maddi ve manevi varlığını koruma hakkını gerek kamusal makamların, gerek diğer bireylerin, gerekse kişinin kendisinin eylemlerinden kaynaklanabilecek risklere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığını her türlü tehlikeden, tehditten ve şiddetten korumakla yükümlüdür (AYM, *Serpil Kerimoğlu ve diğerleri*, B. No: 2012/752, 17/9/2013, para. 51.).

22. Anayasa'nın 49'uncu maddesinde yer verilen; "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, ... ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*" şeklindeki düzenleme maddi ve manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi hakkı ile birlikte değerlendirildiğinde bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak zarar görmeyecekleri ve asgari koşulları sağlanmış sağlıklı bir çalışma ortamı içinde bulunabilmelerinin güvence altına alındığı görülmektedir (AYM, *Aynur Özdemir ve diğerleri*, B. No:2013/2453, 24/3/2016, para. 76; *Hacer Kahraman*, B. No: 2013/7935, 20/4/2016, para. 66.). Bu doğrultuda kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir (2011/2 sayılı ve İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi).

23. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabildikleri belirtilmiş, bir olguyu işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmek için

davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği ifade edilmiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara, 2010).

24. AYM, psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterler şunlardır: i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/ya 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 (AYM, *Mehmet Bayrakçı*, para. 69).

25. Mobbing "*işyerinde psikolojik taciz*" olarak da adlandırılmakta olup 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 yıldırma. 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 (Yargıtay 9. HD, 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020). 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 tutumları, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

26. Mobbing mahiyetindeki bu tür davranışların önlenmesi için tedbirler alınması ve gerçekleştirildiğine yönelik şikâyetlerin etkili şekilde incelenmesi anayasal bir gereklilik olmanın yanı sıra 6701 sayılı Kanun kapsamında, kişilerin cinsiyeti ya da engel durumuna dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler "*işyerinde yıldırma*" olarak tanımlanmış ve bir ayrımcılık türü düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun'a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir: 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 birden fazla eylem bulunmalıdır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), K. No:

27. Bu çerçevede yukarıda yer verilen ilkeler ışığında somut olayda başvuranın sırasıyla; gebelik sürecinde COVID-19 kapsamında tanınan idari izin hakkından yararlanamadığı, hakkında yapılan görevlendirmelerin diğer personelden farklı olduğu ve bu durum dolayısıyla başvuranın gebelik izni ile süt iznini kullanamadığı, başvuranın çalışma koşullarının engel durumuna uygun olmadığı iddialarının ve başvuran hakkında yürütülen idari süreçlerin işyerinde yıldırmaya vücut veren bir nitelik taşıyıp taşımadığının tespiti ile ispat yükü açısından bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.

28. Somut olayda başvuran ilk olarak gebelik sürecinde COVID-19 kapsamında tanınan idari izin hakkından yararlanamadığını iddia etmektedir. Cumhurbaşkanlığının 30/6/2021 tarihli ve 31527 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “COVID-19 Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normallaşma ve Alınacak Tedbirler” konulu 2021/13 sayılı Genelgesi kapsamında; Sağlık Bakanlığı ile Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı hariç kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan gebeliğinin yirmi dördüncü haftasından otuz ikinci haftasına kadarki süre içerisinde bulunan çalışanlar idari izinli sayılmaya devam edilmiştir. Mezkûr Genelge 9/4/2022 tarihli ve 31804 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler” konulu 2022/2 sayılı Genelge ile yürürlükten kaldırılmıştır. Dosyada yer alan belgeler incelendiğinde başvuranın 14/4/2022 tarihinde ikinci doğumunu yaptığı, 3/1/2022 tarihi itibarıyla gebeliğinin yirmi dördüncü ve 21/2/2022 tarihi itibarıyla otuz birinci haftasını doldurduğu, bu süreçte 30/6/2021 tarihinden 9/4/2022 tarihine kadar yürürlükte olan 2021/13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi uyarınca idari izinli sayılması gerektiği anlaşılmıştır.

29. Başvuran tarafından sunulan belgeler incelendiğinde, başvuranın 3/1/2022 tarihli ve ... sayılı dilekçe ile anılan idari izin hakkını kullanma talebinde bulunduğu, dilekçesinin ekinde gebelik durumunu gösterir sağlık raporunu sunduğu, yine izinli olduğu süre içinde amirlerinin izni dışında görev mahallinden ayrılmayacağını, hizmetine ihtiyaç duyulması ve çağırılması halinde görevine geri döneceğini beyan ettiği anlaşılmış ve ilaveten sağlık raporunun tanı kısmında başvuranın erken doğum riski taşıdığı bilgisine yer verildiği görülmüştür.

30. İnceleme kapsamında başvuranın idari izin hakkından yararlanamadığı iddiasına ilişkin olarak muhatap Kurumdan, COVID-19 dönemini de kapsayacak şekilde başvuranın gebelik ve süt iznine ilişkin belgeler talep edilmiştir. Muhatap Kurum tarafından başvurana ilişkin sunulan izin durumu listesi incelendiğinde, başvuranın 3/1/2022 tarihinden 27/2/2022 tarihine kadar heyet raporu ile hastalık izni kullanmak zorunda kaldığı görülmüştür. Dolayısıyla başvuranın düşük tehlikesi ile engel durumu gözetilmeksizin 2021/12 sayılı Genelge uyarınca gebelikten kaynaklı idari izin hakkından yararlandırılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

31. Ayrıca başvuran bu zaman diliminde kendisi ile aynı durumda bulunan personelin idari izin kullanabildiğini iddia etmektedir. 6701 sayılı Kanun’un ispat yükünü düzenleyen 21’inci maddesinde ayrımcılık yasağı ihlaline ilişkin iddiaların gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığının ortaya koyulması durumunda, karşı tarafın ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ilkesini

ihlal etmediğini ispat etmesi gerektiği ifade edilmektedir. Somut olayda başvuranın bu iddiasına ilişkin olarak muhatap Kurumdan COVID-19 döneminde mazeretleri sebebiyle idari izin kullandırılan personelin mazeretleri, izin kullandıkları tarih ve görev tanımlarını içerir bilgi talep edilmiştir. Talep edilen bilgi ve belgeye istinaden Muhatap Kurum tarafından 11/3/2020-6/9/2023 tarihi aralığında Isparta Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü personelinin izin durumunu gösterir liste sunulmuş ancak listede yer alan “izin tipi” sütununda yer alan bilgilerin tümünde mazeret izni yazdığı ve yine muhatap tarafından başvuranın izin durumuna ilişkin sunulan listede yer verildiği gibi diğer personelin mazeret sebebini gösterir detaylı bilgilere yer verilmediği görülmüştür.

32. Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesine göre: "*Mobingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir.*" (Yargıtay 22. HD, 2014/36577 E. 2016/7923 K. 15/3/2016). Anılan Yargıtay kararı ile 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi dikkate alındığında somut olayda başvuran tarafından gebelik izniyle alakalı olarak dezavantajlı bir uygulamaya maruz kaldığına ilişkin kuvvetli emare ve karinenin ortaya koyulması sonucunda farklı bir muamelede bulunmadığı hususunun muhatap tarafından ispatlanması gerektiği anlaşılmış ancak muhatap tarafından ispat külfetinin yerine getirilmediği kanaatine varılmıştır.

33. Başvuranın diğer iddiaları ise ikinci çocuğunun doğumundan sonra kendisi hakkında yapılan görevlendirmelerde engel durumu ile süt izni hakkının gözetilmediği, kendisine yapılan görevlendirmelerin diğer personelden farklı olduğu ve yıldırma amacıyla hakkında birden çok kez hukuka aykırı disiplin işlemleri tesis edildiği yönündedir.

34. Başvuranın hakkında yapılan görevlendirmelerin diğer personelden farklı olduğu ve yapılan görevlendirmelerde engel durumu ile süt izni hakkının gözetilmediği iddialarına ilişkin olarak muhatap Kurumdan, engelli, hamile ve/ya süt izni kullanan personelin görevlendirme sürecinde izlenen usul ve prosedüre ilişkin bilgi ve belge talep edilmiştir. Muhatap tarafından sunulan yazılı görüşte; üçü ... Servisi, biri ... Servisi, biri ... ve biri ... Servisi olmak üzere toplam 6 engelli personelin görev yaptığı, personelin görev yaptıkları servislerdeki iş tanımlarında Sosyal Güvenlik Kurumu Taşra Teşkilatı Kuruluş ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinin dikkate alındığı, engelli, hamile ve/veya süt izni kullanan personele durumları dikkate alınarak pozitif ayrımcılık yapıldığı ifade edilmiştir.

35. Türkiye'nin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nin çalışma hakkını düzenleyen 11'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre, taraf Devletler evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla uygun önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. Bu doğrultuda Anayasa'nın “Ailenin

korunması ve çocuk hakları” başlıklı 41’inci maddesi kapsamında da Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülük ulusal politika belgelerine yansımış olup Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı’nda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması öncelikli olarak hedeflenen alanlar arasında sayılmış, uzaktan, esnek ve hibrit çalışma gibi yeni nesil çalışma modellerine ve bu modellerin ebeveynlerin istihdama katılımı ve aile/aile bireyleri üzerindeki etkilerine ilişkin analiz çalışması yapılması belirlenmiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı 2024- 2028, s.33). Yine Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda kadınların insana yakışır işlerde istihdamını temin etmek amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması çalışmalarının yapılması ve işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele amacıyla gerekli önlemlerin alınması hedeflenmiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028, s. 114-123).

36. Avrupa Birliği (AB) bünyesinde ise, istihdama erişim alanında cinsiyet temelinde ve gebelik nedeniyle ayrımcılıktan korunma, İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/AT sayılı Avrupa 6 / 11 Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Yeniden Düzenleme) ile düzenlenmiştir. 2006/54/EC sayılı Direktif’in 1’inci maddesine göre Direktif’in amacı, meslek ve istihdam konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır. 92/85/EEC sayılı Bireysel Direktif ise bir kadına hamilelik veya doğum izniyle ilgili olarak daha az avantajlı davranılmasının ayrımcılık yasağının kapsamı içerisinde kaldığını hüküm altına almıştır.

37. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “*Mazeret izni*” başlıklı 104’üncü maddesine göre kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren de çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Anılan düzenlemeye göre süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda kadın memurun tercihi esastır.

38. Somut olayda başvuran 14/4/2022 tarihinde ikinci doğum sonrası olan 8 haftalık mazeret iznini 20/6/2022 tarihinde izninin sona ermesi üzerine 23/7/2022 tarihine kadar hastalık raporu kullandığını, ikinci doğum olması nedeniyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104’üncü maddesi uyarınca rapor sonrası kalan üç aylık yarım gün çalışma izni hakkını 25/7/2022-20/10/2022 tarihleri arasında 13:30-17:30 şeklinde kullandığını, ilk altı aydan sonra bir buçuk saat süt izni hakkı olduğunu ve 21/12/2022-20/6/2023 tarihleri arasında bu hakkını kullanmak için İl Müdürlüğüne dilekçe verdiğini belirtmekte ancak kendisine yapılan görevlendirmeler ve soruşturma tehdidi baskısı nedeniyle süt iznini mevzuatta yer aldığı şekilde kullanmadığını iddia etmektedir. Başvuranın iddiasına karşılık muhatap tarafından başvurana izinlerini kullanmaması yönünde bir baskı yapılmadığı ve iznini kullanıp kullanmamasının başvuranın tercihinin bırakıldığı ileri sürülmüştür.

39. Başvurana ait izin durumu listesi incelendiğinde, 21/12/2022-21/6/2023 tarihleri aralığında

başvuranın süt izninin muhatap İdare tarafından tanındığı görülmektedir. Başvuranın kendisine yapılan görevlendirmelerde engel durumu ile süt izni hakkının gözetilmediği ve kendisine yapılan görevlendirmelerin diğer personelden farklı olduğu iddialarına karşılık ise, muhatap tarafından 7440 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un yürürlüğe girmesi ve EYT kapsamına giren kişilerin talepleri üzerine yaşanan iş yoğunluğu nedeniyle tüm personele hafta içi ve hafta sonu dâhil olmak üzere zorunlu mesai uygulaması yapıldığı ifade edilmiştir. Yine başvuranın engel durumu ve küçük çocuklarının olması sebebiyle bu süreçten en az etkilenecek şekilde görevlendirme yapıldığı ve bu kapsamda başvuranın iç emirle yapılan görevlendirme dışında hiçbir uygulamada görevlendirilmediği belirtilmiştir.

40. Uluslararası ve ulusal mevzuat uyarınca muhatap Kurum tarafından anılan tarih aralığında başvurana yapılan görevlendirmelerde, muhatapın başvuranın süt iznini gözetmekle yükümlü olduğu yönünde bir şüphe bulunmamaktadır. Dosyada yer alan belgeler incelendiğinde 24/4/2023 tarihli ve ... sayılı İç Emir ile ilgili tüm servislere hafta içi ve hafta sonları zorunlu fazla mesai yapılacağına bildirildiği ve yine 2023/24 ve ... sayılı İç Genelgeler ile yaşanan yoğunluğa bağlı olarak bazı personelin servislerinin değiştirildiği anlaşılmıştır. Başvurana yönelik hazırlanan 14/4/2024 tarihli ve ... sayılı İç Emir incelendiğinde ise; diğer görevlendirmelerden farklı olarak başvuranın günde yedi buçuk saat çalışma performansı göstermesi gerektiği varsayımından hareketle günlük en az 200 adet evrak tescil işlemi hedefini tamamlaması gerektiğinin belirtildiği görülmüştür. Öte yandan muhatap tarafından sunulan izin durumu listesine göre başvuranın 21/6/2023 tarihine kadar günde bir buçuk saat süt izni bulunmaktadır. 657 sayılı Kanun'a göre memurların günlük mesai saati genel olarak 8 saat olup başvuranın süt izni de göz önüne alındığında; gün içinde hiç dinlenme süresi kullanmadığı durumda dahi kendisine yapılan görevlendirmede belirlenen hedefi tamamlayabilmesinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı değerlendirilmektedir. Nitekim başvuranın kendisine verilen görevi yerine getirebilmesi için süt iznini kullanmaması ve hatta fazla mesai yapması gerektiği sonucuna varılmıştır.

41. Öte yandan taraflarca sunulan belgelerden başvuranın yapmış olduğu işlemlere ilişkin tuttuğu istatistiklerin düzenli olarak incelendiği ve süreç sonunda kendisine yapılan görevlendirmenin gereği gibi yerine getirilmediği, amirlerine sunmuş olduğu tescil sayılarının gerçeği yansıtmadığı gerekçesiyle başvuran hakkında disiplin soruşturması yürütüldüğü ve aylıktan kesme cezası verildiği, akabinde başvuranın Merkez Disiplin Kuruluna yaptığı itirazın kabul edildiği, muhatap Kurum tarafından yapılan yeniden değerlendirme üzerine başvuran hakkında “Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak” fiili nedeniyle uyarma cezası verildiği görülmüştür.

42. Başvuran tarafından 17/10/2024 tarihinde sunulan belgelerden; Isparta 2. İdare Mahkemesinin ... sayılı Kararı ile başvuran hakkında tesis edilen uyarma cezasının iptal edildiği anlaşılmıştır. Mahkeme tarafından verilen iptal kararının gerekçesinde öncelikle şu ilkeler ortaya koyulmuştur: “Savunmanın, memur hakkındaki iddialar (fiil), bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanun'un 125 inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek isteneceği, hakkında

soruşturma açılan kamu görevlisinin disiplin cezasıyla cezalandırılması için savunması alınırken disiplin suçunu oluşturan eylemi açık bir şekilde belirleneceği, disiplin suçu oluşturan eyleminin hangi disiplin kurallarını ihlal ettiği ortaya konulması gerektiği, bunun için de disiplin soruşturmasıyla ilgili tüm hukuki delillerin toplanması ve soruşturmanın tamamlanması gerektiği, aksi durumun, hangi disiplin suçunu, ne zaman ve ne şekilde işlediği tam olarak ortaya konulamayan ilgilinin Anayasa ile güvence altına alınan savunma hakkını kısıtlayacağı, savunma hakkının kullanılabilmesi bakımından önemli hususların başında, savunması istenen kamu görevlisine suçlama konusunun ve hakkındaki isnadın ne olduğunun açıkça bildirilmesi gerekmektedir.” Yargılama neticesinde ise başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturması kapsamında isnat edilen fiilin hukuki nitelendirmesi yapılmaksızın ve 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesindeki bent ve alt bentler belirtilmeksizin savunmasının istenmesi nedeniyle başvuranın savunma hakkından yoksun bırakıldığı hüküm altına alınmıştır.

43. Yine dosya kapsamında yer alan belgelerden, başvuranın iç emir ile beklenen performansı gerçekleştirmediği gerekçesiyle muhatap Kurum tarafından başvurana yazılı ikaz verildiği görülmüştür. Başvuran; söz konusu ikazın özlük dosyasında muhafaza edildiği, devlet memurlarına verilecek disiplin cezalarının 657 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olması ve anılan kanunda yazılı olarak uyarılma şeklinde bir disiplin cezası veya müeyyideden bahsedilmemesi ve sicil dosyasına girecek olan söz konusu işlemin gelecekte hakkında tesis edilecek yükselme ve terfi işlemlerinde ve çeşitli işlemlerde kriter olarak dikkate alınabileceği gerekçeleriyle ikazın geri alınması talebiyle Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurmuştur. Kamu Denetçiliği Kurumunun 16/10/2024 tarihli ve ... sayılı Tavsiye Kararı'nda; kamu görevlilerinin yazılı olarak ikaz edilmelerine imkân tanıyan bir düzenleme bulunmaması nedeniyle bu tip işlemlerin esasen bir disiplin cezası niteliği taşımamakla birlikte söz konusu işlemlerin idarenin kamu görevlisi hakkında takdir yetkisini kullanacağı ceza, atama, terfi, görevlendirme gibi işlemlerde dikkate alınabileceğinden kişilerin hukuki durumunu etkileyebileceği gerekçesiyle başvuran hakkında verilen yazılı ikazın hukuka aykırı olduğu tespit edilmiş olup idari işlemin geçmişe dönük olarak hüküm ve sonuçlarını kaldırarak şekilde geri alınması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bunun dışında Kamu Denetçiliği Kurumu tarafından iyi yönetim ilkeleri yönünden yapılan değerlendirmede muhatap Kurum tarafından söz konusu ilkelere uygun davranılmadığı tespit edilmiştir.

44. Nihai olarak Isparta Valiliği aracılığıyla 31/10/2024 tarihinde Kurumumuza gönderilen görüş yazısında başvuran; idari hak arama mekanizmalarına ve yargı yollarına başvurması ve başvurularının olumlu sonuçlanması neticesinde muhatap Kurum tarafından kendisine uygulanan yıldırma eylemlerinin artarak dayanılmaz bir hal aldığını, baskı ve stres altında çalışması nedeniyle ... sayılı iç emirle kendisine yapılan görevlendirme dâhil olmak üzere yaptığı işlerde hata yaptığını, son olarak hakkında yeniden bir disiplin süreci yürütüldüğünü, bu kapsamda 22/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile savunmasının talep edildiğini belirtmiştir. 14/11/2024 tarihinde başvuran tarafından kurumsal e posta aracılığıyla iletilen belgede ise başvuran hakkında kınama cezası verildiği görülmüştür. Başvuranın iddiasına ilişkin olarak dosyada yer alan evraklar incelendiğinde, muhatap Kurumun 21/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazısı ile başvuran hakkında tesis edilen yazılı ikaz işleminin Kamu Denetçiliği

Kurumunun Tavsiye Kararı doğrultusunda geri alındığı, ancak bir gün sonrasında başvuran hakkında aynı gerekçelere dayalı olarak yeni bir idari süreç başlatıldığı görülmüş ve muhatap tarafından başvurayı yıldıрма amacıyla yeni bir işlem daha tesis edildiği ve bu işlemlerin diğer işlemlerin bir uzantısı niteliğinde olduğu kanaatine varılmıştır.

45. Belirtmek gerekir ki yetkilendirilmiş kişiler ya da idari kurullar tarafından durumun gerektirdiği koşullarda diğer çalışanlarda olduğu gibi başvuranın da görev yerinin ve görev tanımının değiştirilmesi ve yaptırım gerektiren durumların ortaya çıkması durumunda idari soruşturmaların açılması olağandır. Bu doğrultuda tesis edilen idari işlemler de karine olarak kamu yararı amacı taşımaktadır. Ancak bu tür idari tasarruflarda tarafsızlık ilkesinden ödün verilmemesi ve keyfi tutumlardan kaçınılması gerekir. Aksi yönde kanaat oluşan durumlarda yetkilendirilmiş kişilerin ya da idari kurulların işlemlerinin hukuka uygunluğunu gözetmekle yükümlü makam ya da kişilerin tedbirler olarak ortaya çıkan veya çıkması muhtemel olumsuzlukları gidermesi beklenir (AYM, *Ebru Bilgin*, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para. 89.).

46. Bu ilkeler çerçevesinde somut başvuruda özellikle başvuran hakkında sık sık soruşturmalar açılmasında, başvuranın süreklilik oluşturacak şekilde yazılı ve sözlü olarak uyarılmasında, başvurandan sıklıkla savunma istenmesinde ve süt izni ile engel durumu bilinmesine rağmen başvuran tarafından gerçekleştirilen işlemlerin diğer personelden farklı şekilde denetlenmesinde ve başvurana yapılan görevlendirmelerde, keyfiliğe yol açan durumların olduğu ve muhatap tarafından iddia edilenin aksine başvuranın süt iznini kendi rızası ile değil baskı altında çalışmasının bir sonucu olarak dolaylı olarak kullanmadığı değerlendirilmektedir. Bu nedenle başvuran hakkında gerçekleştirilen söz konusu eylem ve işlemlerin süreklilik arz ettiği ve mesleki anlamda yıldıрма amacı taşıdığı, % 60 oranında engeli bulunan başvuranın yaşamına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine vardığı, dolayısıyla işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

47. Somut başvuruda son olarak değerlendirilmesi gereken husus ise başvurana yönelik gerçekleştirilen yıldıрма eylemlerinin birden fazla ayrımcılık temeli ile bağlantılı olmasına ilişkindir. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesine göre, ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumunda çoklu ayrımcılık söz konusu olmaktadır. Başvuranın engel durumuna ilişkin olarak dosya kapsamında yer alan başvurana ait süresiz sağlık kurulu raporunda; başvuranda doğuştan çift taraflı kalça çıkıklığına bağlı olarak % 60 oranında çalışma gücü kaybı bulunduğu tespit edilmiş ve engel durumuna bağlı olarak başvuranın yürümesini ve ayakta durmasını gerektiren işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Gerek 6701 sayılı Kanun gerekse 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun kapsamında engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınmasında ve engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yerine getirilmesinde ilgili kurum ve kuruluşlar ile işverenler sorumludur. 5378 sayılı Kanun'un “İstihdam” başlıklı 14'üncü maddesinde çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamayacağı düzenlenmiştir. İşyerinde yıldıрма açısından belirtmek gerekir ki çalışanların; fiziksel ortamı itibarıyla kendisine uygun olmayan, sağlık

durumunu olumsuz etkileyecek işlerde görevlendirilmeleri çoğu kez yıldırma kastını ortaya koyabilmektedir. Çalışanın sağlık ve engel durumuna uygun bir yer ve göreve alınmayarak koşulları elverişsiz ortamda çalışmaya mecbur bırakılması, 6701 sayılı Kanunda yer alan işyerinde yıldırmanın şartlarının oluşması için aranan özel kast unsurunun ortaya çıkmasına sebebiyet verebilecektir (TİHEK, B.No:2022/351, K.No:2022/855, 31/1/2023, para. 25). Bunun dışında kadın çalışana hamilelik veya doğum izniyle ilgili olarak daha az avantajlı davranılması cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi sonucunu doğurmaktadır (TİHEK, B. No: 2020/1065, Karar Tarihi: 29/12/2020). Bu bağlamda muhatap Kurumun, başvuran hakkında yapılan görevlendirmelerde başvuranın süt izin hakkı ile engel durumunu gözetmekle yükümlü olduğu yönünde bir şüphe bulunmamakta ve çoklu ayrımcılığın meydana geldiği değerlendirilmektedir. Çoklu ayrımcılık, 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde ayrımcılık türleri arasında sayılırken, Kanun'un "*İdari Yaptırımlar*" başlıklı 25'inci maddesinde çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisine vurgu yapılmıştır.

48. Sonuç olarak; başvuranın gebelik sürecinde düşük tehlikesi ile engel durumu dikkate alınmaksızın gebelikten kaynaklı idari izin hakkından yararlandırılmaması, kendisine yapılan görevlendirmelerde süt izin hakkı ile engel durumunun gözetilmemesi ve diğer personelden farklı bir uygulamaya gidilmesi, başvuran tarafından yapılan işlemlerin amirin yönetim hakkının sınırlarını aşacak şekilde başvuranı yıldırma amacıyla sistematik olarak incelenmesi, başvuran hakkında süreklilik arz edecek şekilde soruşturmalar açılması, başvurana sözlü ve yazılı ikazda bulunulması hususları bir bütün olarak değerlendirildiğinde 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık türlerinden biri olan işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekleştiği ve muhatap Kurum tarafından ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

49. Somut olayda gerçekleşen ayrımcılık yasağı ihlali bakımından; ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, yıldırma eylemlerinin engellilik ve cinsiyet olmak üzere birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması, başvuranın yıldırma eylemlerine uzun bir süre maruz kalması ve mobbing uygulayan kişinin güçlü konumda bulunması hususları dikkate alındığında ihlal konusu eylemle ilgili muhataba 100.000,00 TL idari para cezasının uygulanmasına karar verilmiştir.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

B. Muhatap Isparta Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü hakkında 100.000,00 TL (YüzBinTL) İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

C. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

Ç. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine

başvurulabileceğine,

11/2/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Aışan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi