

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/1240
Toplantı Tarihi/Sayısı : 8.2.2024/224
Karar Numarası : 2024/112
Başvuran : F. S. D.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : 1) İstanbul Valiliği
2) Fatih Kaymakamlığı
Muhatap Adres : 1) Demirtaş Mah. Fetva Yokuşu Sok. No: 44 Süleymaniye 34460
2) Vatan Cad. Hükümet Konağı Fatih/İSTANBUL

I. BAŞVURU KONUSU

1. Başvuru, başvuranın engel durumu gözetilmeden yer değişikliğinin yapıldığına ve engellilik ile sağlık durumu temelinde işyerinde yıldırma maruz bırakıldığına dair ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle:

a. % 90 engelli ve böbrek nakli hastası olduğunu,

b. Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) müfettiş raporunda gerçeğe aykırı şekilde organ nakli hastanesinin Sultangazi ilçesinde olduğunu belirtildiğini ancak organ nakli tetkik, teşhis ve tedavi merkezinin aslında Fatih'te olduğunu,

c. Sağlık kurumundan aldığı belgeleri Kurumuna ve muhataba sunduğunu ancak ilgili belgelerin görmezden gelindiğini,

ç. DİB müfettiş raporuna istinaden Fatih ilçesinden Sultangazi ilçesine tayininin yapıldığını,

d. Hakkında yapılan görevlendirme ve tayin işlemleri nedeniyle nakil yoluyla edindiği böbreğini ve hayatını kaybetme riskinin arttığını, bu durumun doktor ve epikriz raporları ile mahkeme kararlarına yansındığını,

e. Mahkeme sürecinin cezalandırma ve yıldırma aracı olarak kullanıldığını, organını kaybetme ve hayati riski nedeniyle istifaya zorlandığını, bunların ve maddi kaybının yanında aile yapısının da dağılma aşamasında olduğunu ileri sürerek hukuka aykırılığı iddia edilen ve mesaj ile bildirilen tayin işleminin

iptalini, kastı olanlara yaptırım uygulanmasını ve hak kaybının tazmin edilmesini talep etmektedir. Başvuru dilekçesi eklerindenKur'an Kursunda görevlendirilmesine karşı açılan iptal davası hakkında İstanbul 14. İdare Mahkemesi tarafından yürütmenin durdurulmasına ve işlemin iptaline karar verildiği, Sultangazi ilçesine atanması işlemine karşı açılan yürütmenin durdurulması istemli iptal davasının İstanbul 8. İdare Mahkemesinde derdest olduğu anlaşılmaktadır.

3. Muhatap İstanbul Valiliğinden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın tahkikat sürecinde kendisine yöneltilen iddialara cevap vermekten imtina ettiği,

b. Başvuran hakkındaki tahkikat sonucunda hazırlanan rapora istinaden yer değişikliğinin Valilik onayı ile öğreticiye ihtiyaç duyulan Sultangazi ilçesiKur'an Kursuna gerçekleştirildiği,

c. Fatih ilçesi yakınlarında bulunan Zeytinburnu ve Gaziosmanpaşa ilçelerinde boş kadro bulunmadığı, Bayrampaşa'daki boş kadroların erkek Kur'an Kursunda olduğu, Eyüpsultan'da bulunan kadrolar üzerinde daha önceden başlatılan ve devam eden işlemler nedeniyle buranın da tahsisli olduğu ve bu kadrolara işlem yapılamadığı,

ç. İstanbul 8. İdare Mahkemesinde görülen iptal davasında başvuranın yürütmenin durdurulması talebinin reddedildiği,

d. Sultangazi ilçesinin yakınında tam teşekküllü Çam ve Sakura Şehir Hastanesinin bulunduğu, İstanbul'un metropol olduğu, Sultangazi'nin merkezi konumda olması nedeniyle tedavi noktasında her türlü imkâna sahip olduğu, özel araç, tramvay ve İETT otobüs hattı yoluyla ilçe içi ve dışı istenilen tüm hastane ve güzergaha rahatça ulaşılabilir konumda olduğu ileri sürülmüştür. Muhatapın yazılı görüşünün ekinde yer alan Fatih Kaymakamlığı İlçe Müftülüğünün 4/4/2023 tarihli yazısıyla başvuranın atama, yer değiştirme veya görevlendirme gibi hakkında yapılacak işlemlerde dikkate alınması üzerine verdiği 30/3/2023 tarihli dilekçesinin ve sağlık kurumundan edinilen belgelerin muhatap Valiliğe iletildiği görülmektedir. Ayrıca muhatap Valilik tarafından İstanbul 8. İdare Mahkemesi tarafından verilen yürütmenin durdurulmasının reddine ilişkin karar, hizmet cetveli ile diğer bilgiler, boş kadro durumunu gösterir belgeler ekte sunulmuştur.

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

a. İhlal olmadığından değil, ücretsiz izne çıkması nedeniyle geri dönülemez zarar kriterinin ortadan kalkmasından dolayı yürütmenin durdurulması talebinin reddedildiği ve ret kararına kendisi tarafından itiraz edildiği,

b. Mobbing ile Mücadele Derneği tarafından uğradığı mobbinge ilişkin rapor hazırlandığı,

c. İstanbul 14. İdare Mahkemesi tarafından verilen kararlar ile Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) tarafından verilen tavsiye kararının muhataplar tarafından uygulanmadığı,

ç. Haseki Nefroloji Servisi ve Kurumu tarafından yapılan uygulamalar nedeniyle zorunlu hale geldiği iddia edilen İstanbul Tıp Fakültesi Konsültasyon Liyezon Psikiyatrisi bölümünün Fatih'te olduğu,

d. Organ nakli tedavilerini yapamaz hale getirildiği, sürekli hastanede olduğu, gördüğü tedaviler nedeniyle tayin olduğu 27 kilometre uzaklıktaki yerde görevini aksatmadan devam etmesine olanak bulunmadığı, ikametinden ve hastanesinden uzaktaki iş yerine gitme çabalarının sürekli hastanede sonuçlandığı, ilaçlar ve kortizon kullanımı sebebiyle uzun yola vücudunun dayanamayacağı, bağışıklığının azaldığı, hastalıklara maruz kalma olasılığının kuvvetlendiği, böbreğinde fonksiyon kaybı olduğu ve böbreğini tamamen kaybedebileceği,

e. Ücretsiz izne çıkmak zorunda bırakıldığı için maaşını alamadığı ve ekonomik kayıp yaşadığı,

f. DİB başmüfettişi tarafından soruşturmanın yürütüldüğü dönemde acile kaldırıldığı ve 20 gün süren yoğun bir tedavi altına alındığı, kendisinin sağlığının elverişsiz olduğunu belirtir şekilde eşi tarafından sunulan 19/12/2022 tarihli ve ... sayılı dilekçeye ve sağlık raporlarına itibar edilmediği, tedavisinin sürdüğü ve raporlu olduğu dönemde savunma vermediği ön kabulü ile savunma hakkının kullandırılmadığı, söz konusu durumun 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 130'uncu maddesine aykırı olduğu,

g. Savunma hakkı engellenerek yapılan soruşturma sonrasında 19 günlük devamsızlık sebebiyle tayininin teklif edildiği ve gerçekleştirildiği,

ğ. 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılı için kurs kayıtlarını alarak sınıfını oluşturduğu ve derslere başladığı, görevlendirme talebini ve sınıf listesini oluşturup sisteme tanımlaması için personele ve İlçe müftüsüne ilettiği, bu konuda Kurumuna dilekçe sunduğu ancak sınıfının sistemde oluşturulmayarak başka bir kursa görevlendirmesinin çıkarıldığı, eylül ayında devamsız yazıldığı tarihlerde sınıfının başında olduğu, günlük 4-5 ders saati olması gerekirken sınıfının sisteme tanınmaması nedeniyle görev tanımının ihlal edildiği, tam mesaiye maruz bırakıldığı ve mesai saatleri içerisinde ders saatinin ardından gittiği tedavilerini rapor almadan yapamaz hale getirildiği ve sonraki tarihlerde sağlık raporlarının sisteme işlenmeyerek disiplin cezası oluşturulmaya çalışıldığı, 25 Ekim 2022 tarihinde kursta gördüğü olumsuz muamele sonrası rahatsızlanınca ailesinin kendisini Kaymakamlığa götürdüğü ancak kaymakamın olmaması sebebiyle dilekçe ile durumu anlatıp evine döndüğü,

h. Görev yerinin 1-2. kattakiKursu olduğunu belirtmesine rağmen sınıfının gösterilmediği ve 25 Ekim günü üst katta boş bir sınıfta oturtulduğu, kursa gelen öğrencilerin kapıdan çevrildiği, bu durumun öğrenciler tarafından kendisinin aranmasıyla ve Whatsapp aracılığıyla bildirildiği, bu tarihte devamsız olması nedeniyle soruşturma talep edildiği, 31 Ekim günü ise sıralı amiri olan kaymakam tarafından çağrıldığı ancak o gün gittiğinde kaymakamın işi olması nedeniyle çıktığının söylendiği, bu durumu Müftülüğe bildirdiği,

ı. 1-4 Kasım 2022 tarihleri arasında Kaymakamlık, İstanbul Haseki Eğitim ve Araştırma

Hastanesindeki, Çam ve Sakura Şehir Hastanesindeki ve Nefroloji Servisindeki kontrollerine ve raporlarına ilişkin bilgileri 4 Kasım 2022 tarihinde İlçe Müftülüğü şube müdürünün WhatsApp hesabına iletildiği, 7-11 Kasım 2022 tarihleri arasında geçen süre için verilen Aile Hekimliği ile Çam ve Sakura Şehir Hastanesi raporlarını Müftülük personeline WhapsApp üzerinden ulaştırdığı, bu belgeleri 22 Kasım 2022 tarihinde tekrar aynı personele WhapsApp üzerinden ulaştırdığı, 24-25 Kasım tarihli raporunu Müftülüğe ulaştırdığı ancak kayıtlara bir gün olarak girildiği, 2 Aralık 2022 tarihinde acile kaldırıldığı ve 10 gün yatış-10 gün ayakta tedavi uygulandığı,

i. Sağlık özrü sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesi gereği 10 gün mazeret izni talep etmiş olmasına rağmen talebinin reddedildiği,

j. Kurum personelinin organize edilerek kendisine mobbing uygulandığı,

k. Mevcut atama işleminin 15/4/2015 tarihli ve 29327 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "*Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği*" başlıklı 39'uncu maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan: "*Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilmez.*" hükmüne aykırı olduğu, engeli ve hastalığı bilindiği halde İdarenin takdir yetkisini hep aleyhine kullandığı,

l. Müfettişin; özlük dosyasına, engel durumuna, şahsına ait dilekçelere, hastanede yattığını gösteren rapora itibar etmediği ve şahsından savunma ile bilgi almadan soruşturmayı bitirmesinin tek taraflı ve yanlı soruşturma hazırlandığının bir göstergesi olduğu,

m. Devamsızlığa ilişkin üç kişinin imzasını taşıyan vesikaların usulsüz olduğu ve şahsına şantaj yapılmak için tutulduğu kanaatinde olduğu, bu günlerin hepsinde raporlu olduğunun Kurum kayıtlarında yer aldığı ileri sürülmüştür.

5. Başvuranın 29/8/2023 tarihli yazılı görüşünde somutlaştırılmış olan işyerinde yıldırma iddialarının Fatih Kaymakamlığı bünyesinde görev yapan Fatih İlçe Müftüsü ve bir kısım Fatih İlçe Müftülüğü personeline yönelik olduğu anlaşılmıştır. Bu kapsamda Fatih Kaymakamlığı dosyaya muhatap olarak eklenmiş ve işyerinde yıldırma iddialarına ilişkin yazılı görüşü alınmıştır. Muhatap Fatih Kaymakamlığından alınan yazılı görüşte özetle:

a.Camii müstemilatındaki binanın birinci ve ikinci katlarındaVakfiyle yapılan protokol çerçevesinde C grubu (daimi) statüdeKur'an Kursunun açılmasının uygun görüldüğü,

b. Aynı binanın zemin katında ihtiyaç odaklı öğrenciler için sekiz yıldır D grubu (geçici) Kur'an Kursu açıldığı ve başvurana hastalığı nedeniyle öncelik tanınarak geçici görevlendirildiği ancak zemin katta bulunan mekanda C grubu Kur'an Kursuna bağlı engellilere yönelik bir sınıfın açılmasının planlandığı ve bu nedenle bu bölümün boşaltıldığı,

c. Herhangi bir yetki sahibi olmamalarına rağmen başvuranın kardeşinin başkan, eşinin başkan yardımcısı olduğu ... Derneği tarafından binanın zemin katının çitle etrafı çevrilmek suretiyle işgal edildiği ve gerçeğe aykırı özel mülk iddiasında bulunduğu ve bu bölümde C grubu Kur'an Kursu açılması için dernek ve başvuran tarafından yazılı dilekçeler ile mevzuata aykırı olarak müracaat edildiği ve İlçe Müftülüğünce mevzuat açısından taleplerinin yerine getirilmesinin mümkün olmadığını ve görevlendirme yapılamayacağını başvurana bildirildiği,

ç. Başvurana ayrıca eskiden görev yaptığı veKur'an Kursuna bağlı zemin kattaki mekanda ihtiyaç odaklı bir sınıf açılabileceğinin ve görevlendirme yapılabileceğinin bildirildiği, sınıf açılması için Kaymakamlık onayı alınmasına rağmen söz konusu Derneğin yazısıyla aynı yerde C grubu (daimi) Kur'an Kursu açılmasına ilişkin talepte ısrarcı bulunduğu,

d. Başvuranın hastalığı nedeniyle 10 yıldır görev yaptığı yerde görevlendirildiği ancak aile derneğinin işgal ettiği yere kurs açılmadığı için görevlendirmeyi başvuranın kabul etmediği,

e. Aynı dernek tarafından yanlış ve çelişkili ifadelerle İlçe Müftülüğünü ve İlçe Müftüsünü töhmet altında bırakan dilekçelerde ve CİMER şikayetlerinde bulunduğu,

f. Başvuran tarafından sunulan dilekçe ile Müftülük tarafından kendisine baskı yapıldığı ve D grubu sınıfın açılmadığının iddia edildiği, Kaymakamlık onaylı sınıf açılışının reddedildiği, mevzuata uygun olmayan görevlendirme talebinin eşi aracılığıyla yapıldığı, hiçbir şekilde Müftülüğün görevle alakalı telefon aramalarına çıkmayarak eşini muhatap etmeye devam ettiği,

g. CİMER başvurusunda yer alan kendisine "terbiyesiz kadın" şeklinde hakaret edildiği iddiasına ilişkin olarak bu şekilde bir ifadeye bulunmadığı, hoparlör açık olduğu için odadaki herkesin bu duruma şahit olduğu, başvuranla aynı yerde görev yapan yöneticinin ve diğer Kur'an Kursu öğreticisinin durumu görüşmek için ofise geldiği, kurs yöneticisi aracılığıyla başvurana telefonla ulaşabildikleri, yapılan telefon görüşmesinde konuların sağlıklı bir şekilde görüşülemediğinin, devlet memuru olduğunun ve etrafındakilere uyararak kurumunu karşısına almaması gerektiğinin hatırlatılması üzerine başvuranın taleplerinin Müftülükçe yerine getirilmediğinin, Müftülüğün işini doğru yapmadığının ve kendisine randevu verilmediğinin söylenmesinin ardından başvuranın telefonu yüzüne kapattığı ve bu durumun orada bulunanlarca tutanakla kayıt altına alındığı,

h. Konunun mahallinde çözüm imkanı ortadan kalktığı için DİB'ten müfettiş görevlendirilmesinin istendiği,

ı. Söz konusu binanın zemin katındaki yerin Vakıflar Genel Müdürlüğü yazısıyla Kur'an Kursu olarak kullanılmak üzere DİB'e bedelsiz tahsis edildiği veKur'an Kursu ile birleştirilerek eğitim öğretime devam etmesi için Kaymakamlık onayının alındığı,

i.Kur'an Kursunun birinci ve ikinci katında 4-6 Yaş Kur'an Kursu olarak eğitime devam edildiği, zemin katında bulunan yerde bir kez daha ihtiyaç odaklı sınıfta görev

yapmak isteyip istemediğine ilişkin başvurana yazı yazıldığı ancak kendisinin aynı binada yine ikinci bir C grubu kurs açılmasını ve uygun görülmemesi üzerine sağlık yönünden risk taşımaya rağmen kadrosunun bulunduğu ... Kız Kur'an Kursuna dönmeyi talep ettiği,

j. Kursun 4-6 yaşa yönelik eğitime devam etmesi nedeniyle başvuranın sağlık problemlerinin göz önünde bulundurularak bu kursta görev yapıp yapamayacağı hakkında İl Müftülüğünden görüş istendiği ve İl Müftülüğünün dönem arasında görev değişikliğinin uygun olmadığı şeklinde görüş belirttiği, bunun üzerine Kaymakamlık onayı ile görevlendirilmesi yapılanKur'an Kursunda ihtiyaç odaklı eğitim için düzenlenen zemin kattaki sınıfta görevine devam etmesinin başvurana bildirildiği,

k. Fatih Kaymakamı tarafından başvuranla bir araya geldikleri, Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından İlçe Müftülüğüne tahsis edilen yerde ... Kur'an Kursu açılması ısrarını sürdürdükleri, bunun mümkün olmadığı görülünce dersliğin başvuranın kadrosunun bulunduğu kursa bağlanması talebinde buldukları,

l. Başvuranın görevlendirilmesine rağmen beş aydan bu yana görev yapmadığı, engellilere yönelik açılan sınıfın ders yapmasını engellediği, aile derneğine anahtarları vererek kamuya ait bir yerin işgal edilmesine zemin hazırladığı,

m. Başvuranın % 90 engelli olması nedeniyle aşağı yukarı her gün hastaneye gitmesine ve okul öncesi 4-6 yaş kursunda görev yapma imkanı olmamasına rağmen sorumluluğu ve külfeti çok ağır olan eğitimlerini aksatması kuvvetle muhtemel olan sabah grubuna derse devam etmek istediğini belirterek yaklaşık 35 kişilik iki sınıflık öğrenci grubunu etkileyecek bir talepte bulunduğu, burada derse girmesinin sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek mahiyette olduğu ve hakkında devam eden bir tahkikatın neticesi gelene kadar başka bir yere görevlendirilmesinin Müftülüklerinin yetkisi dahilinde olmadığı, tahkikatın neticesi sonucunda başvuranın Fatih Müftülüğüne bağlı çalışma imkanının kalmadığı,

n. Başvuran açısından değişen tek şeyin zemin katta görev yaptığı dersliğinKur'an Kursuna bağlanması olduğu,

o. Kur'an Kursları mevzuatına göre C grubu kurs olan binada D grubu dersliğin hizmete devam etme imkânının bulunmadığı, bu yerin kendi derneklerine ait olmadığı ve Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından Müftülüğe tahsis edildiği, ailenin soy ismiyle müstakil bir kurs açılmasının mümkün olmadığı,

ö. Hastalık sonucu istirahat raporlarının hastalık iznine çevrildiği, diğer raporların ibraz edilmesi halinde sisteme işlendiği, 10 günlük mazeret izni konusundaki talebine dair resmi kayıt bulunmadığı ve başvurana mobbing uygulanmasının söz konusu olmadığı ifade edilmiştir.

6. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte önceki beyanlar yinelenmiş, önceki beyanlara ek olarak özetle:

a. Kaymakamlık tarafındanKuran Kursuna yapılan

görevlendirmesinin çeşitli açılardan hukuka aykırı olduğu, görevlendirme işleminin yetkisizlik sebebiyle iptal edildiği, görevlendirildiği binanın birinci ve ikinci katlarında 4-6 yaş kursun yapıldığı ve bu durumun DİB 2022-2023 Kuran Kursları Uygulama Esaslarında yer alan 1/1/1977 öncesi doğumluların 4-6 yaş kurslarda isteği dışında görevlendirilemeyeceklerine dair düzenlemeye aykırı olduğu, engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yerinin değiştirilemeyeceğine ilişkin yönetmelik hükmüne aykırı olduğu, talebi olmamasına rağmenKuran Kursundaki görevlendirmesinin hukuka aykırı olduğu, görevlendirme nedeniyle hayatının riske atıldığı, görevini yapmasını engellemek suretiyle mobbinge uğradığı,

b. Kayıtları alarak derslerine başladığına ancak mobbinge uğradığına, yapılan uygulamalar nedeniyle böbreğinin ve sağlığının tehlikeye düştüğüne ilişkin Fatih Kaymakamlığına dilekçe sunduğu, söz konusu dilekçe işleme alınmayınca CİMER üzerinden müracaat talebinde bulunduğu, söz konusu CİMER müracaatında ayrıca Fatih İlçe Müftüsü tarafından kendisine “terbiyesiz kadın” şeklinde hakaret edildiğinin de bildirildiği,

c. Daha sonraki bir tarihte de Kaymakamlığa dilekçe sunduğu, görevlendirme sonrası Müftülüğün derslerine devam etmesini engellediği, kendisine mobbing uygulandığı, böbreğini kaybetme ve hayati tehlikesinin kuvvetlendiği, kadrosunun bulunduğu kursta ders yapmasına izin verilmediği, sağlık sebepli izin taleplerinin reddedildiğini bildirdiği ve dilekçelerinin işleme alınmaması nedeniyle noter aracılığıyla dilekçe göndermek durumunda kaldığı,

ç. Kaymakam tarafından kendisine baskı uygulandığı ve hiçbir şeyi ispat edemezsin denerek müftünün yanında olduğunu ima ettiği, olayın tarafına mobbing uygulanarak kapatılmaya çalışıldığı, dilekçeleri hakkında hiçbir işlem yapılmadığı, İdare Mahkemesinde hasım olarak belirlenmelerine rağmen duruma ilişkin herhangi bir değişiklik olmadığı, mağduriyetiyle ilgilenilmediği,

d. Dernek tarafından raporlaştırılan ihlalleri yapanların Fatih Müftüsü ve birlikte hareket ettiği bazı personeller olduğu, DMK'nin 94'üncü maddesine göre; memur art arda 10 gün mazeretsiz görev yerine gelmeme veya bir yılda toplam 20 gün görevine gelmeme halinde istifa etmiş sayılır hükmüne zemin hazırlanmaya çalışıldığı, İlçe Müftüsü tarafından hakkında ders yapmadığı ve devamsız olduğu ile ilgili iftira atıldığı, Fatih Müftülüğü personeli tarafından yalancı şahitlik yapıldığı, yine Müftülük personeli tarafından görev tanımları dışına çıkılarak usulsüz devamsızlık evrakı düzenlendiği,

e. Başhekim ve Hekimlere müracaatında hastane ziyaretlerini ve raporlarını Kuruma ibraz konusunu damıştığı, Kamuda Dijital Dönüşüm sonrası hastane vizitelerinin, iş göremezlik raporlarının kamu kurumu sistemine otomatik yansıdığı, barkotlu ve elektronik imzalı belgelerin suretlerinin Kurumlara ulaştırılmasının yasal mevzuatı tamamladığının bildirildiği, Kurum yetkililerinin de durumu teyit ettiği,

f. Bu çerçevede rapor ve mazeretlerini Müftünün, Şube Müdürünün, Veri işleme memurlarının sorumluluklarında bulunan WhatsApp adreslerine ve bir süre sonra Kurumun 7201 sayılı Tebligat

Kanunu gereği Müftülüğün resmi tebligat WhatsApp adresi olarak belirtilen WhatsApp numaralarına gönderdiği,

g. Eylül ayında devamsız yazıldığı tarihlerde sınıfının başında ve dersinde olduğu, WhatsApp yazışmalarını, öğrenci listelerini ve öğrencilerinin iletişim bilgilerini Müftülüğe teslim ettiği, öğrencilerinin şahit olduğu, kurs çevresinde cami kameralarının bulunduğu,

ğ. Y. U. isimli Camii Görevlisinin öğrencilerini başka kursun kaydına almaya çalıştığı, kursunun tabelasını ve Türk bayrağını söktüğü, ailesinin iki kurs binasını yaptırıp kullanım hakkını bedelsiz biçimde Müftülüğe devrettiği, kendisi ve ailesi hakkında dedikodular yayıldığı, söz konusu kişi hakkındaki ihlallerin Müftülüğe bildirilmesine rağmen hasır altı edildiği,

h. Doktorlarının tavsiyesi üzerine kurumundan sağlık özrü sebebiyle talep ettiği 657 sayılı Kanun'un 104'üncü maddesinde belirtilen, takdir yetkisi amirde olan 20 gün mazeret izni talebini 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamında tebligat adresi olarak ifade edilen WhatsApp adresine ulaştırdığı ancak zımnem reddedildiği,

ı. Kaymakamlığın diğer kişiler ve dernek ile yaşanan olayları ileri sürerek olayı manipüle ettiği, kendisinin derneğin yöneticisi, idarecisi, karar organlarında yer almadığı, yaşanan mobbing nedeniyle çocuğunun olamayabileceği ileri sürülmüş, engellilik ve sağlık durumu temelinde ayrımcılığa ve mobbinge uğradığı iddia edilmiş, ihlal edenler hakkında gerekli işlemlerin yapılması ve uğradığı maddi-manevi zararın tazmini talep edilmiştir. Başvuran ayrıca Kurumumuzdan İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Servisinden mobbing temelinde rapor alınmasını talep etmektedir. Ayrıca başvuran tarafından İstanbul Tıp Fakültesi Konsültasyon-Liyazon Psikiyatrisi Bilim Dalı yazısı Birim mailine iletilmiştir.

7. Başvuranın atama işlemine esas olması nedeniyle tahkikat sonucu hazırlanan rapor ile ekleri DİB'den talep edilmiş ve dosya kapsamına dâhil edilmiştir.

8. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görüşünü içerir yazısı dosya kapsamına dâhil edilmiştir.

9. İstanbul Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğinin doktor görüşünü içerir yazısı dosya kapsamına dâhil edilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

10. 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. (...) 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.”

11. 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.”

12. Anayasa'nın “Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler” başlıklı 61'inci maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

“Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.”

13. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesi şöyledir:

“Bu Kanunun uygulanmasında; (...) f) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi, g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, (...) i) Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri, (...) ifade eder”

14. 6701 sayılı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

“Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. 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. (...) 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.”

15. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesi şöyledir:

“Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: 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 (2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu

nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.”

16. 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir:

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

17. 6701 sayılı Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesi şöyledir:

“(…) g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek. (...)”

18. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’nci 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

19. 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. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasına göre: “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 bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden mezkûr Kanun’un 3’üncü maddesi uyarınca engellilik ve sağlık durumu temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunulduğu anlaşılmaktadır. Başvuran; % 90 oranında engelli olduğunu, organ nakli tetkik, teşhis ve tedavi merkezinin Fatih’te olmasına rağmen İstanbul Valiliği tarafından atamasının Sultangazi’ye yapıldığını, yapılan atama işlemi nedeniyle nakil yoluyla edindiği böbreğini kaybetme riskinin olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca başvurana ait 29/8/2023 tarihli yazılı görüşte Fatih Kaymakamlığı bünyesinde görev yapan Fatih İlçe Müftüsü ve bir kısım Fatih

İlçe Müftülüğü personeli tarafından engellilik ve sağlık durumu temelinde işyerinde yıldırma uğradığı iddiasında bulunduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda başvuran tarafından iki farklı idareye yönelik iki farklı ayrımcılık türünde ihlal yapıldığı iddiasında bulunduğu anlaşıldığından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas yönünden incelemesinin her iki muhatap açısından ayrı ayrı ele alınması zorunluluğu hâsıl olmuştur.

20. Öncelikle başvurunun muhatap Valilik açısından ele alınması gerekmektedir. Kurumumuza yapılan başvuru ekinde yer alan başvurana ait 2/5/2023 tarihli dilekçeyle Sultangazi'ye yapılan atama bakımından İstanbul Valiliğine müracaat edildiği anlaşıldığından muhatap Valilik açısından ilgili tarafa başvuru koşulunun gerçekleştiği anlaşılmıştır. Bu çerçevede başvurunun muhatap Valilik açısından Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

21. Türkiye'nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesine göre engelliliğe dayalı ayrımcılık: "...siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı" ve "...makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dahil her türlü ayrımcılığı" içermektedir. EHİS'nin "*Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik*" başlıklı 5'inci maddesinde: "*Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez.*" ifadeleriyle engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmış, devletlerin bu konudaki yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. EHİS'ye taraf her devlet, engelli bireylerin tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanabilmelerini sağlama noktasında engelliler için fiili eşitliği sağlamak üzere somut tedbirler almakla mükellef kılınmıştır (TİHEK, B. No: 2021/375, K. No: 2022/36, 31/3/2022, para. 24). EHİS'nin "*Çalışma ve İstihdam*" başlıklı 27'nci maddesine göre: "*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 dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf Devletler bunların yanısıra;... (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar...*".

22. EHİS'nin 2'nci maddesinde, 7/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinde ve 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde tanımına yer verilen makul düzenleme kavramı: "*engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde*

kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri” ifade etmektedir. Makul düzenleme yapma yükümlülüğü, hizmet sunanlar ve kamu makamları gibi yükümlülük altında olanlar tarafından engelli bireyler için söz konusu olan engellerin kaldırılması adına gerekli düzenlemelerin hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Engellilerin hak ve özgürlüklerinden diğer bireylerle eşit bir biçimde yararlanmasını sağlayacak değişiklik ve tedbirleri almamak anlamına gelen "makul düzenleme yapmama" kavramı ise ayrımcılık yasağı bağlamında uluslararası ve ulusal hukukta kabul edilen ayrımcılık türlerinden biri arasında yer almaktadır (TIHEK, B. No:2018/3034, K. No: 2019/06, para. 33).

23. Makul düzenleme yapma yükümlülüğü, talep edilen uygulamanın aşırı yük oluşturmaması halinde söz konusu olmaktadır (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018), para. 25-27). Makul düzenleme hayata geçirilirken ilgili kişilerin bireysel özellikleri ve mevcut durumun koşulları göz önünde tutularak en uygun çözümün hayata geçirilmesi gerekmektedir (TIHEK, B. No: 2021/377, K. No: 2021/253, para. 22). 6701 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin ikinci fıkrasında, sorumlu olan kişi ve kurumların farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü oldukları ifade edilmektedir.

24. Dosya kapsamında başvuran tarafından özetle; % 90 engelli ve böbrek nakli hastası olduğu, 19 günlük devamsızlık gerekçesiyle atamasının teklif edildiği, organ nakli teşhis, tetkik ve tedavi yerinin Fatih'te olmasına rağmen DİB müfettişlerince hazırlanan raporda gerçeğe aykırı olarak Sultangazi'de olduğunun belirtildiği, bu rapora istinaden atamasının Sultangazi'ye yapıldığı, sağlık kurumundan alarak sunduğu belgelerin dikkate alınmadığı, atama işlemi nedeniyle nakil yoluyla edindiği böbreğini ve hayatını kaybetme riskinin arttığı, organ nakli sonrası tedavilerini yapamaz hale geldiği ve sürekli hastanede olduğu, ilaç ve kortizon kullanımı nedeniyle uzun yola vücudunun dayanamayacağı, ikametinden ve hastanesinden uzak bir iş yerine gitme çabalarının hastanede sonuçlandığı, bağışıklığının azaldığı, hastalıklara maruz kalma olasılığının kuvvetlendiği, böbreğinde fonksiyon kaybının bulunduğu, atama işleminin Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin engellilik durumu devam ettiği sürece memurun isteği dışında yerinin değiştirilemeyeceğine ilişkin “*Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği*” başlıklı 39'uncu maddesinin dördüncü fıkrasına aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Başvuranın iddiaları incelendiğinde muhatap Valiliğe yöneltilen engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine yönelik iddiaların makul düzenleme yapma yükümlülüğüyle ilgili olduğu tespit edilmiştir.

25. Somut olayda söz konusu atama işleminin başvuran hakkında yapılan tahkikat neticesinde hazırlanan rapora istinaden muhatap Valilik tarafından tesis edildiği görülmektedir. Başvuran tarafından 19 günlük devamsızlık sebebiyle atamasının teklif edildiği iddiasında bulunulmuştur. Ancak dosyaya dâhil edilen soruşturma raporu ve ekleri incelendiğinde; başvuranın İlçe Müftülüğünden mevzuata aykırı olarak ısrarla kendisini başka bir kursa görevlendirmesi için talepte bulunduğu, Kaymakamlık görevlendirme onayını reddettiği, başvuran tarafından İstanbul İl Müftülüğü ve Fatih İlçe Müftülüğü tarafından baskı yapıldığının iddia edildiği, Fatih İlçe Müftülüğü tarafından Kur'an Kursu

binasının bir bölümünde engellilere yönelik bir sınıf açılması planlandığı ancak ... adı altında faaliyet gösteren derneğin kurs yerinin kendi mülkiyetinde olduğunu iddia ederek burada sınıf açılmasını engellediği, dernek ve İlçe Müftülüğü arasında bahsi geçen hususlardan dolayı bir uyuşmazlığın yaşandığı iddialarıyla ilgili soruşturma yapıldığı anlaşılmıştır. Bu soruşturma neticesinde özetle; Fatih İlçe MüftülüğünceCamii Hizmet Vakfıyla iş birliği yapılarak binanın tamamının bakım, onarım ve tefrişi yapıldıktan sonra C Grubu İhtiyaç OdaklıKur'an Kursu adıyla faaliyete başlatılması ile ilgili yürütülen iş ve işlemlerin mevzuata aykırı bir yönünün bulunmadığı, sözü edilen binanın zemin katında sağlık durumu dikkate alınarak 10 yıldır başvuranın görevlendirildiği, başvuranın kurs adı dışında durumunda herhangi bir değişiklik yapılmadığı halde meseleyi kurumlar arası soruna dönüştürdüğü, yönetiminde eşi ve kız kardeşinin bulunduğu ... Derneğine bağlı kursta görev yapma konusunda ısrar ettiği, binanın zemin katındaKur'an Kursu dışında ... Kız Kur'an Kursu adıyla ayrı bir kurs açılması için zemin katı çitle çevirerek anahtarlarını da teslim etmeyerek ailece mücadele ettikleri,Camii Hizmet Vakfı ile ... Derneği arasında geçmişe dayalı kendilerince malum sorunlar sebebiyle bir arada bulunmak istemediğini belirterek görevini aksattığı, telefonları cevaplamadığı, gönderileri kabul etmediği, sağlık sorunlarını gerekçe göstererek ifade vermeye gelmedikleri ancak ... çiftinin bu süre zarfında Fatih Kaymakamlığına yazılı müracaatta buldukları, böyle bir eyleme seyirci kalınmasının diğer personelin moral ve motivasyonunu bozacağı ve kurum iş barışının da zedeleneceği tespit edilmiştir. Bu nedenlerle 21/2/2023 tarihli söz konusu soruşturma raporunda idari yönden yapılan: *“Fatih Müftülüğünde bu aşamadan sonra uyum içinde görev yapma imkanı kalmadığı müteakıl olarak, tedavi ve kontrollerinin takip edildiği İstanbul Haseki Eğitim Araştırma Hastanesinin Nefroloji Bölümünün Sultangazi İlçesine taşınması da dikkate alınarak, anılan ilçede müktesebine uygun Kur'an kurslarından birine gecikmeye meydan verilmeden nakledilmesinin uygun olacağı”* teklifine istinaden başvuranın Sultangazi'ye atandığı, atama gerekçesinin 19 günlük devamsızlık olmadığı anlaşılmıştır.

26. Somut olayda öncelikle başvuranın Sultangazi'ye atanmasına ilişkin Valilik işleminin Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin *“Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği”* başlıklı 39'uncu maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan: *“Engellilik durumu devam ettiği sürece isteği dışında memurun yeri değiştirilmez. (...)”* düzenlemesine aykırı olduğuna ilişkin iddianın incelenmesi gerekmektedir.

27. Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında belirtildiği üzere kamu görevlileri, kendilerine sağlanan birtakım ayrıcalıklar ve avantajların yanında birtakım külfet ve sorumluluklara katlanmaları, diğer kişilerin tabi olmadığı birtakım sınırlamalara tabi olmaları gerekmektedir. Kişi, kamu görevine kendi isteğiyle girmekle bu statünün gerektirdiği ayrıcalıklardan yararlanmayı ve külfetlere katlanmayı kabul etmiş sayılmakta olup kamu hizmetinin kendine has özellikleri, bu avantaj ve sınırlamaları zorunlu kılmaktadır. Kamu hizmetinin niteliği gereği bazı kamu görevlilerinin belirli aralıklarla başka yerlere, bazen de başka kurumlara atanmaları zorunlu olabilir. Bu konuda idareye belirli bir takdir alanının tanınması gerektiği tabiidir. Bu bağlamda kişilerin birtakım mazeretler çerçevesinde başka yere atanma konusunda

talep hakları varsa da atamaya ilişkin mazeretlerini dikkate alarak talepleri değerlendirip karara bağlayacak olan idaredir. İdarenin kendi mevzuatı çerçevesinde ifa edilen kamu hizmetinin gereklerini, insan kaynaklarının verimli kullanılmasını, teşkilat yapısının elverişliliğini ve benzeri faktörleri dikkate alması kaçınılmazdır. Zira kamu hizmetinin sağlıklı ve kesintisiz bir şekilde yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almak, ilgili idarenin öncelikli görevi ve sorumluluğudur (AYM, *İhsan Asutay*, B. No: 2012/606, 20/2/2014, para. 38-39). Bununla birlikte kamu görevlilerinin atanması veya nakil işlemlerinde gözetilen kamusal yarar ile bireysel çıkar arasında makul bir dengenin sağlanması, her atama veya görevlendirme işleminde olayın kendine özgü koşullarının gözetilmesi gerekmektedir. (AYM, *Nurbani Fikri*, B. No: 2014/2502, 11/10/2018, para. 48).

28. Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "*Hizmet gereği görev veya yer değiştirme*" başlıklı 36'ncı maddesinde engelli bireyler açısından herhangi bir ayırım yapılmaksızın bütün kamu görevlileri için: "*Zorunlu grup ve/veya sınıf hizmet süreleri tamamlanmadan ve yer değiştirme suretiyle atanma dönemi beklenmeksizin hizmet gereği görev veya yer değiştirme, aşağıdaki hallerde yapılır: (...) b) Haklarında yapılan teftiş veya soruşturma sonucu o yerde kalmalarında sakınca görülmesi olması. (...)*" düzenlemesine yer verilmiştir. Bu kapsamda memurların engellilik durumunun gözetilmesi ile kamu hizmetlerinin sağlıklı yürütülmesi arasındaki bireysel ve kamu yararı arasındaki dengede kamu hizmetinin sağlıklı yürütülmesi ön planda tutulmuştur. Bu nedenle engellilik durumu devam ettiği sürece memurun isteği dışında yerinin değiştirilemeyeceğine ilişkin mezkûr Yönetmelik düzenlemesinin hakkında soruşturma yapılarak görev yerlerinde kalmalarında sakınca görülen engelli memurlar açısından uygulanamayacağı değerlendirilmiştir.

29. İnceleme kapsamında Sultangazi'ye yapılan atama işleminin başvuranın engel durumuna uygunluğunun tespiti için tıbbi mütalaya ihtiyacı duyulduğundan Kurumumuzun 20/9/2023 tarihli yazısıyla Sağlık Bakanlığının görüşü istenmiş, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün cevabi yazısında "... *TDİS (Transplantasyon, diyaliz ve İzlem Sistemleri) üzerinde yapılan incelemede F. S. D.'nin 29.11.2017 tarihinde İstanbul Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tıp Fakültesinde böbrek nakli olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu talep Böbrek Nakilleri Bilimsel Danışma Komisyonu Üyelerine elektronik ortamda danışılmış olup, adı geçen şahsın Nefroloji Uzmanı bulunan herhangi bir hastanede takip ve tedavilerinin devam edebileceği ve aynı il içerisinde yolculuk yapmasının sağlığı açısından negatif bir etki oluşturmayacağı*" bilgisi iletilmiştir.

30. Somut olayda tahkikat neticesinde yapılan somut tespitler sonucunda hazırlanan rapora istinaden başvuranın atamasının Sultangazi ilçesine yapıldığı, başvuran ve başvuranın kardeşi ve eşinin içinde bulunduğu Dernek ile Fatih Müftülüğü arasında yaşanan sorunlar nedeniyle DİB Başmüfettişi tarafından başvuranın Fatih Müftülüğünde uyum içinde görev yapma imkânının kalmadığının mütalaa olunduğu, bu sebeple tedavi ve kontrollerinin takip edildiği İstanbul Haseki Eğitim Araştırma Hastanesinin Nefroloji Bölümünün Sultangazi ilçesine taşındığı gözetilerek Sultangazi'ye nakledilmesinin teklif edildiği anlaşılmıştır. Ayrıca dosyaya sunulan başvuran hakkında yapılan tahkikat neticesinde hazırlanan soruşturma raporunun 46'ncı sayfasında yer alan ve başvurana ait 28/11/2022 tarihli

dilekçede organ nakli takibini yapan Nefroloji Servisinin Sultangazi ilçesine taşındığı ifade edilmiştir. Bunlara ek olarak İstanbul Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesinin 2/11/2023 tarihli cevabi yazısının ekinde yer alan Nefroloji Kliniği Sorumlusu Doç. Dr. S. U.'nun doktor görüşünde; Fatih ilçesinde yapılan tetkiklerin tamamının Sultangazi polikliniğinde de yapıldığı ve başvuranın rutin kontrollerinin her iki poliklinikte de yapılabildiği belirtilmiştir. Son olarak Sultangazi'nin merkezi konumda olması nedeniyle tedavi noktasında her türlü imkâna sahip olduğu ve özel araç, tramvay, İETT otobüs hattı yoluyla ilçe içi ve dışı istenilen tüm hastane ve güzergâha rahatça ulaşılabilir konumda olduğu değerlendirilmektedir.

31. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görüşünde başvuranın aynı il içerisinde yolculuk yapmasının sağlığı açısından negatif bir etki oluşturmayacağına bildirildiği de dikkate alındığında başvuranın Fatih ilçesinde çalışmasına ilişkin bir gerekliliğin bulunmadığı, dolayısıyla makul düzenleme yapma yükümlülüğünün unsurları arasında yer alan gereklilik unsurunun somut olay bakımından gerçekleşmediği, ayrıca yaşanan olaylardan dolayı başvuranın Fatih Müftülüğü bünyesinde çalışmasının beklenmesinin kamu hizmetlerinin sağlıklı yürütülmesinden sorumlu olan muhatap Valiliğe aşırı yük yüklediği, başvuran hakkındaki tahkikat neticesinde somut tespitlere dayalı hazırlanan rapora dayalı olarak söz konusu atama işleminin gerçekleştirildiği, bu süreçte başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumunun da gözetildiği anlaşıldığından muhatap Valilik tarafından engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

32. Başvurana ait 29/8/2023 tarihli yazılı görüşte Fatih Kaymakamlığı bünyesinde görev yapan Fatih İlçe Müftüsü ve bir kısım Fatih İlçe Müftülüğü personeli tarafından işyerinde yıldırıma maruz bırakıldığı iddiasında bulunulduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle muhatap Fatih Kaymakamlığı bu aşamada dosyaya dâhil edilmiş ve yazılı görüşü alınmıştır. Başvuran muhatap Kaymakamlığa başvuru yapıldığını gösterir bilgi ve belgeyi başvuru anında dosyaya sunmamış olmakla birlikte dosyadaki evraklar incelendiğinde başvuranın kendisine mobbing uygulandığını belirterek muhatap Kaymakamlığa birtakım dilekçeler sunduğu görüldüğünden muhatap Kaymakamlık açısından ilgili tarafa başvuru koşulunun gerçekleştiği anlaşılmıştır. Ayrıca 6701 sayılı Kanun kapsamında bir inceleme yapılabilmesi için ayrımcılık yasağını ihlal ettiği ileri sürülen muamelenin ve/ya uygulamanın mezkûr Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden birine veya birden fazlasına dayanılarak ortaya çıkması gerekmektedir. Bu bağlamda başvuranın ayrımcılık teşkil ettiğini ileri sürdüğü işyerinde yıldırma eylemleri ile ayrımcılık temelleri arasında bir nedensellik bağının ortaya konması gerekmektedir.

33. Başvuran, Fatih Kaymakamlığı İlçe Müftülüğünde görev yapan İlçe Müftüsü ile bir kısım Müftülük personeli tarafından işyerinde yıldırıma maruz bırakıldığını ileri sürmektedir. İşyerinde yıldırma iddialarına konu birtakım eylemleri ve işlemleri ifade eden iddialara başvuran tarafından sunulan dilekçelerde, eklerde ve başvuran hakkında Mobbing ile Mücadele Derneği tarafından hazırlanmış olan raporda yer verilmiş ve başvuru dosyasına sunulmuştur. Başvuran tarafından ileri sürülen işyerinde yıldırıma konu iddialar şu şekilde sıralanabilir: Başvuran tarafından özetle; 2020 yılında kendisine zorla belge imzalatılarak kadrosunun ... 4-6 Yaş Grubu Kız Kur'an Kursuna alındığı ancak başka bir işlem

yapılmayınca üzerinde durmadığı, işyerinde yıldırma uygulayıcılarının görev yeri olan kurs binası ile kişisel tasarrufları olduğu için bu eylemlere maruz kaldığını düşündüğü, işyerinde yıldırma eylemlerinin görev yaptığı kursun üst katından su basması, elektrik sisteminde yangın çıkması, bayrak direğinin ve bayrağının sökülmesi olaylarından sonra Y. U. isimli bir personel tarafından başlatıldığı, bayrağın sökülmesi olayına ilişkin fotoğraflar ile muhtar ve itfaiye tutanaklarını dilekçe ile Kurumuna bildirdiği ancak konuyla ilgili işlem yapılmadığı, dilekçede ismi geçen personelin dilekçeden isimlerini sildirmeye çalıştıkları, su basmasının çok kez yaşandığı ancak durumla yeterince ilgilenilmediği, kendisine orada görev yapamayacağını ve diğer katlarda su basması yaşanmadığının ifade edilmesi karşısında su baskınlarının kasıtlı ve maksatlı yapıldığını düşündüğü, ders sırasında kursa gelinerek öğrencileri önünde baskı yapıldığı ve küçük düşürüldüğü, H. D. ve A. K. isimli personel tarafından ders yapmaması yönündeki ifadelerinden sonra bayıldığı, bayıldıktan sonra hastaneye kaldırıldığı, iyileşemeyince hastane psikoloğuna götürüldüğü, bu olaydan sonra antidepresan ilaçlar kullanmaya ve psikolojik destek almaya başladığı, tedavi merkezine yakın olması, böbrek nakli hastası ve % 90 oranında engelli olması nedeniyle Fatih'e atandığı ancak 9/5/2023 tarihinde sağlık durumu dikkate alınmadan tedavi merkezinden uzak Sultangazi'ye atandığı, sistemde sınıfının tanımlanmadığı, sınıf açma onayının verilmediği ve sınıf açmasının engellendiği, Fatih'te görevlendirildiği kursun idarecisi tarafından "burada böyle bir hoca yok" denilerek kursa gelen öğrencilerin kapıdan geri çevrildiği, ders yapması için kendisine sınıf verilmediği, boş bir katta oturtulduğu, bu suretle mesleki onurunun ve kişilik haklarının ayaklar altına alındığı,Kur'an Kursuna görevlendirilmesinin hukuka aykırı şekilde yapıldığı gerekçesiyle iptal edilmesine rağmen yürütmenin durdurulması ve iptali yönündeki mahkeme kararlarının uygulanmadığı, KDK'nın konuyla ilgili başvurusu neticesinde tavsiye kararı verdiği ve muhatap tarafından bu karara uyulmadığı, mahkeme süreçleri ile yıldırılmaya çalışıldığı, başka bir ilçeye (Sultangazi) tayininin çıkarıldığı ve bu tayin işlemine karşı açılan davanın derdest olduğu, kadrosunun bulunduğu kursta görevlendirilmesi isteminin reddedildiği, sağlık raporlarının sisteme işlenmeyerek kendisine disiplin cezası verilmeye çalışıldığı, hastanede olduğuna ilişkin bilgileri ve raporları sunmasına rağmen hakkında devamsızlık tutanakları tutulduğu, hakkında dedikoduların yayıldığı, durumu yazılı olarak Kaymakamlığa bildirse de evrakının kayda girilmediği, Kaymakamın müftü ve kendisini çağırdığı ancak sadece müftüyü dinlediği, müftünün kızıyor olması gerekçesiyle dilekçelerinin alınmadığı, Kaymakamın müftüden yana tavır aldığı ve "ispat edemez, mahkemeye gitsin" dediği, kendi aralarında devrecilik yaptıklarını ve birbirlerini kayırdıklarını düşündüğü, müftü tarafından kendisine "terbiyesiz kadın" şeklinde hakaret edildiği, dilekçelerine cevap alamadığı, takdir yetkisinin aleyhine kullanıldığı, sağlık sebepleri nedeniyle mazeret izin talebinin reddedildiği iddia edilmiştir. Bu kapsamda başvuran tarafından işyerinde yıldırma nedeniyle tedavi sürecinin alt üst edildiği, görevlendirme ve tayin nedeniyle organ nakliyle ilgili tedavilerini göremez hale getirildiği, sürekli hastaneye gitmek zorunda kaldığı, ücretsiz izin almasına sebebiyet verilmesi nedeniyle maaşını alamadığı, 20 gün hastaneye yatış ve parça parça rapor almak zorunda bırakıldığı, nakil olan böbrek fonksiyon oranının gerilediği, ekonomik olarak zarar gördüğü, hayati riskinin arttığı ve bu durumun epikriz raporlarına yansdığı, aile düzeninin de etkilendiği ifade edilmiştir.

yazısı sunulmuş, ayrıca İstanbul Tıp Fakültesi Psikiyatri Servisinden mobbing temelinde rapor alınması talep edilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin (HD) 2013 yılında vermiş olduğu bir kararda: *"Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu..."* ifade edilmiştir (Yargıtay 22. HD, 2013/693 E. 2013/30811 K. 27/12/2013). Bu çerçevede mobbinge ilişkin ağır ihlalin aranmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, dosya kapsamının mobbing açısından inceleme yapmaya elverişli olduğu görüldüğünden ilgili Hastaneden mobbinge ilişkin rapor alınmasına gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

35. Başvuran tarafından ileri sürülen işyerinde yıldırma vücut verdiği iddia edilen eylemler incelendiğinde her ne kadar söz konusu eylemler sonucunda engelinden kaynaklanan sağlık durumunun olumsuz etkilendiği ifade edilmişse de söz konusu eylemlerin birçoğunun başvuranın engel durumu nedeniyle veya bu durumla bağlantılı olarak icra edilmediği, kurs binasının zemin katında bulunan yere ilişkin olarak başvuranın kardeşinin ve eşinin yönetiminde bulunduğu Dernek ile muhatap Kaymakamlık arasındaki sorunlardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Söz konusu durum dosyaya sunulan mobbing raporunda başvuran tarafından da kabul edilmiştir. Söz konusu hususlar birlikte değerlendirildiğinde aşağıda sayılanlar dışında kalan eylemler 6701 sayılı Kanun kapsamında herhangi bir ayrımcılık temeliyle bağdaştırılmadığından Kurumumuzun görev alanının dışında yer almakta olup kabul edilemez nitelik taşımaktadır.

36. Buna karşılık binanın zemin katında bulunan yerde geçici olarak görevlendirilmekteyken görev yaptığı kursun üst katlarında görevlendirilmesine ilişkin idari işlemin engellilik durumu devam ettiği sürece memurun isteği dışında memurun yeri değiştirilemeyeceği düzenlemesine aykırı olduğuna, kadrosunun bulunduğu kursta görevlendirilmesi isteminin reddedilmesine, konuyla ilgili mahkeme ve KDK kararlarının uygulanmamasına ve sağlık durumu nedeniyle talep ettiği izin isteminin zımnen reddedildiğine ilişkin iddialar 6701 sayılı Kanun'da sayılan engellilik ve sağlık durumu temelleriyle ilişkilendirilmiştir. Bu çerçevede bu iddialarla sınırlı olarak muhatap Kaymakamlık hakkındaki başvurunun Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu değerlendirmesine varılmıştır. Bu bağlamda somut olay bakımından başvurana yönelik engellilik ve sağlık durumu temelinde işyerinde yıldırmanın yapıp yapılmadığına karar verebilmek için öncelikle işyerinde yıldırma (mobbing) kavramının tanımlanması ve unsurlarının açıklanması gerekmektedir.

37. 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 Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s. 9).

38. 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 kaldıkları 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*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69).

39. 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 tekrarlanırsa 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. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararına göre: "*Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir.*" (Yargıtay 22. HD, 2014/36577 E. 2016/7923 K. 15.3.2016).

40. 6701 sayılı Kanun'da işyerinde yıldırma olarak karşılık bulan mobbing eylemi: "*6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*" olarak tanımlanmaktadır. Mezkûr Kanun'a göre işyerinde yıldırma oluşturduğu iddia edilen eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun'da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (TIHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47). 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, biktirmek amacı taşımalıdır, iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla

eylem bulunmalıdır. Bu çerçevede somut olayda muhatap tarafından mağdur hakkında yapılan görevlendirmelerin işyerinde yıldırımaya vücut veren bir nitelik taşıyıp taşımadığının tespiti için işyerinde yıldırma unsurları ve ispat yükü açısından bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.

41. Başvuranın iddiaları işyerinde yıldırmanın unsurları açısından değerlendirildiğinde, söz konusu eylemlerin gerçekleştirildiği tarihlerde başvuran ve muhatap Kaymakamlık arasında istihdam ilişkisinin olduğu, başvuranın muhatap Kaymakamlık bünyesinde memur olarak çalıştığı ve söz konusu eylemlerin iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu eylemlerin işyerinde yıldırımaya 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 ve sağlık durumuna dayalı olarak ve özel bir kastla, başvuramı işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca 6701 sayılı Kanun'un "*İspat yükü*" başlıklı 21'inci maddesine göre: "*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.*". Tüm bu hususlar dikkate alınarak başvuranın işyerinde yıldırma iddialarının incelenmesi gerekmektedir.

42. Dosya kapsamı incelendiğinde başvuranın muhatap Kaymakamlığın 26/9/2022 tarihli yazısıyla: "*...kendi kursunda yetişkinlere yönelik sınıf ve öğrenci müraacatı olmaması sebebiyle, kendisinin daha önce zemin katında D grubu kurs açılarak görev yaptığı binanın 1 ve 2. katlarında yine müftülüğümüze bağlı olarak açılan ve öğretici ihtiyacı bulunan C grubu statüsündekiKur'an Kursunda 2022-2023 Eğitim-Öğretim Dönemi boyunca*" görevlendirildiği görülmektedir. Başvuran tarafından görevlendirme işlemine karşı açılan iptal davasında davacı başvuranın görevlendirilmesi işleminin Valilik tarafından yapılması gerekirken Kaymakamlık tarafından yapılmasının dava konusu işlemi yetki yönünden hukuka aykırı hale getirdiği gerekçesiyle İstanbul 14. İdare Mahkemesi tarafından 13/4/2023 tarihli Karar ile yürütülmesinin durdurulmasına karar verildiği, 31/5/2023 tarihli Karar ile ise işlemin iptal edildiği görülmüş, ilgili Mahkeme tarafından görevlendirme işleminin esas bakımından incelenmediği anlaşılmıştır.

43. Başvuran tarafından 3/3/2022 tarihli dilekçeyle görevlendirme suretiyle çalıştığı kursun C sınıfı olması için eksikliklerin tamamlandığı ifade edilerek kursun C sınıfına çevrilmesini ve kadrosunun bu kursa alınmasını talep ettiği, bu talebe ilişkin olarak muhatap Kaymakamlık tarafından 13/6/2022 tarihli yazıyla başvurana: "*... Diyanet İşleri Başkanlığının 25.04.2022 tarih ve ... sayılı onayı ile belirtilen adreste bulunan binanın iki ve üçüncü katında C grubu "..... Kur'an Kursunun" açılması nedeniyle aynı binada farklı iki Kur'an kursu olmayacağından 2022 Yaz Kur'an Kursu ile eğitim öğretimeKur'an Kursunun sınıfı olarak devam edilmesini, diğer sınıfta ise işitme engelliler için bir sınıf açılacağı*" bilgisinin iletildiği görülmektedir. Dosya kapsamında yer alan diğer belgeler incelendiğinde söz konusu binadaKur'an Kursunun hizmete açılmasının DİB'in 25/4/2022 tarihli yazısıyla onaylandığı, Fatih

Kaymakamlığı İlçe Müftülüğünün 16/9/2022 tarihli yazısıyla söz konusu kursun altında yer alan zemin kattaKur'an Kursuna bağlı ihtiyaç odaklı (yetişkinler için) ve işitme engelliler için sınıf açılması amacıyla Kültür ve Turizm Bakanlığı Vakıflar Genel Müdürlüğünden tahsisinin istendiği, Kültür ve Turizm Bakanlığı Vakıflar Genel Müdürlüğünün yazısıyla zemin katın her türlü bakım, onarım ve muhafazasının sağlanması kaydıyla DİB'e bedelsiz tahsisinin uygun görüldüğü, Fatih Kaymakamlığı İlçe Müftülüğünün 9/11/2022 tarihli yazısıyla ise söz konusu binanın zemin katınınKur'an Kursu ile birleştirildiği, 11/11/2022 tarihli yazıyla ise zemin katta açılması planlanan ihtiyaç odaklı sınıfta görev yapmak istenmesi halinde Müftülüğe yazılı olarak müracaat edilmesi gerektiğinin başvurana bildirildiği görülmektedir.

44. Diyanet İşleri Başkanlığı Kur'an Eğitim ve Öğretimine Yönelik Kurslar ile Öğrenci Yurt ve Pansiyonları Yönergesi'nin "Kur'an kurslarının gruplandırılması" başlıklı 5'inci maddesine göre D grubu Kuran Kursları: "... Başkanlığımızca kamu kurum ve kuruluşları öncelikli olmak üzere eğitim-öğretim yılı içerisinde en fazla bir yıl süreli açılacak olan gündüzlü kurslardır.". 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı Kur'an Kursları Uygulama Esaslarının 23'üncü maddesine göre: "A, B ve C grubu Kur'an kursları bünyesinde D grubu kurslar açılmayacaktır."

45. Başvuranın söz konusu görevlendirme öncesi aynı binanın zemin katında bulunan odalardan birisinde ihtiyaç odaklı öğrenciler için açılan D grubu (geçici) kursta uzun süredir görev yaptığı, D grubu kursların en fazla bir yıl süreli olarak açılan gündüzlü kurslar olduğu, söz konusu binanın üst katında C grubu (daimi) kursun açılması ve zemin katın söz konusu C grubu Kur'an Kursuna bağlanmasının planlanması nedeniyle 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı Kur'an Kursları Uygulama Esaslarının 23'üncü maddesindeki düzenlemeden dolayı söz konusu binanın zemin katında D grubu kursun açılmadığı, başvuranın muhatap Kaymakamlığa sunduğu dilekçede uzun süredir görev yaptığı zemin katta yer alan D grubu kursun C grubu Kur'an Kursuna çevrilmesini ve kadrosunun bu kursa alınmasını talep ettiği, 16/9/2023 tarihli yazıyla talep edilen tahsis işlemlerinin tamamlanmamış olması nedeniyle başvuranın ilk olarak görev yaptığı yerin üst katlarında görevlendirildiği, tahsis işlemlerinin tamamlanmasından sonra kadrosunun alınmasını talep ettiği binanın zemin katında yer alan mekânda açılması planlanan ihtiyaç odaklı sınıfta görev yapmayı istemesi halinde müftülüğe başvurusunun teklif edildiği, bu hususlar dikkate alındığında yapılan görevlendirmede başvuranın durumunda görev yaptığı kat haricinde bir değişikliğin yaşanmadığı hususları birlikte değerlendirildiğinde muhatap Kaymakamlık tarafından tesis edilen görevlendirme işlemi ile 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleri arasında başvuranın engellilik ve sağlık durumuna dayalı olarak ve başvurunu işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak kastıyla hareket edilmediği değerlendirilmiştir.

46. Başvuran tarafından görevlendirme işleminin yürütülmesinin durdurulması ve iptaline ilişkin mahkeme kararları ile KDK tavsiye kararının uygulanmadığı ileri sürülmüştür. KDK kararı tarafından verilen karar incelendiğinde: "... yargı organlarıncı görülmekte olan veya karara bağlanmış uyumsuzluğa ilişkin başvurunun, Kurum görev alanında bulunmadığından 6328 sayılı Kanununun 17 nci maddesi ve anılan Yönetmeliğin 20 nci maddesinin birinci fıkrası gereğince

incelenmemesine..." kararı verildiği görülmektedir. Söz konusu mahkeme kararları değerlendirildiğinde ise görevlendirme işleminin esas bakımından denetlenmediği, ayrıca gerek yürütülmenin durdurulması kararında gerek iptal kararında ilgili Mahkeme tarafından: "... *dava konusu işlemin yetkisiz makam tarafından tesis edilmesi nedeniyle yürütmenin durdurulmasına karar verildiğinden ilgili mevzuat uyarınca yetkili kılınan makam tarafından davacının görevlendirilmesine ilişkin yeniden bir işlem tesis edilebileceği hususu da tabiidir.*" ifadesine yer verildiği görülmektedir. Nitekim başvuranın başka ilçeye atanmasının diğer muhatap İstanbul Valiliğinin 26/4/2023 tarihli işlemiyle gerçekleştiği, bu atamanın DİB Başmüfettişinin başvuran hakkındaki tahkikat neticesinde hazırladığı rapora istinaden yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda diğer muhatap Valilik tarafından başvuran hakkındaki somut tespitlere dayalı hazırlanan soruşturma neticesinde yapılan teklife istinaden tesis edilen atama işlemi nedeniyle muhatap Kaymakamlık tarafından tesis edilen görevlendirme işleminin yürütmesinin durdurulmasına ve iptaline ilişkin mahkeme kararlarının uygulanmadığı anlaşıldığından bu iddia bakımından da muhatap Kaymakamlık tarafından 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleri arasında başvuranın engellilik ve sağlık durumuna dayalı olarak ve başvuranı işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak kastıyla hareket edilmediği değerlendirilmiştir.

47. Başvuran tarafından doktorunun tavsiyesi üzerine Kurumundan sağlık özrü sebebiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesinde belirtilen, takdir yetkisi amirde olan ve 10 gün daha uzatma yetkisi olan toplamda 20 gün mazeret izni talep etmiş olmasına rağmen zımnen reddedildiği ileri sürülmüş, muhatap Kaymakamlık tarafından bu yöndeki bir talebin resmi kayıtlarda yer almadığı ifade edilmiştir. Başvuranın söz konusu iddiasına ilişkin ek olarak sunduğu 28/11/2022 tarihli dilekçe incelendiğinde başvuranın organ nakli tedavi merkezinin Sultangazi'ye taşındığı, hastane ziyaretlerinin artması ve mesafenin uzak olması nedeniyle görevini düzenli yapmasına imkân vermediği, doktor tavsiyesi üzerine 20 gün yıllık izin kullanmayı talep ettiği görülmüştür. Bu kapsamda başvuran tarafından yıllık izin talep edildiği anlaşılmaktadır.

48. 657 sayılı Kanun'un "*Yıllık izinlerin kullanılışı*" başlıklı 103'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre: "*Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir (...)*". Dosyaya sunulan başvuran hakkında yapılan tahkikat neticesinde hazırlanan soruşturma raporunun 77'nci sayfasında yer alan Whatsapp yazışması incelendiğinde başvuranın yıllık izin talebinin başvuran hakkında yapılan tahkikat nedeniyle uygun görülmediği, tahkikat başlayınca izin verilmesinin uygun olmadığı, tahkikatta görevli müfettişe sorulmadan izin yazılması imkânının olmadığı, müfettişin çağıracağı güne göre iznini ayarlayabileceği cevabının verildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla yıllık izin talebinin kabul edilmeme sebebinin başvuran hakkında yürütülen tahkikattan kaynaklandığı ve haklı bir gerekçeye dayandığı anlaşıldığından muhatap Kaymakamlık tarafından 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleri arasında başvuranın engellilik ve sağlık durumuna dayalı olarak ve başvuranı işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak kastıyla hareket edilmediği değerlendirilmiştir.

49. Başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırma eylemleri arasında ileri sürdüğü son husus ise kadrosunun bulunduğu ... Kuran Kursunda çalışma talebinin reddine ilişkindir. Söz konusu

iddianın Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği" başlıklı 39'uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki: "*İlgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen memurlar ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan memurlar engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak yer değiştirme talebinde bulunabilir. Bu kapsamdaki talepler bu Yönetmelikte yer alan kısıtlayıcı hükümlere tabi olmaksızın Başkanlığın kadro imkânları ve teşkilat yapısı dikkate alınarak karşılanır....*" düzenlemelerle birlikte ele alınması gerekmektedir.

50. Başvuru dosyasına sunulan ekler incelendiğinde başvuran tarafından 23/11/2023 tarihinde İstanbul 28. Noterliği aracılığıyla: "*Dokuz yıldır görevlendirme olarak çalıştığım Mesih Mehmet Paşa Camii Kuran Kursunda son zamanlarda yaşananlardan ve bu durumun sağlığımlı bozmasından dolayı sağlığımlı için risk taşıdığı halde kadro yerim olan ... kursunda sabah kurunda (öğleden sonra hastanede tedavi sürecim olduğundan)...*" gerekçesiyle kadrosunun bulunduğu yerde çalıştırılma talebinde bulunduğu görülmüştür. Aynı konudaki talep 22/11/2023 tarihli dilekçe ile muhatap Kaymakamlığa başvuran tarafından sunulmuştur. Muhatap Kaymakamlığın 23/11/2023 tarihli yazısıyla başvurana söz konusu talebe ilişkin olarak kadrosunun bulunduğu kursun 4-6 yaşa yönelik eğitime devam etmesi nedeniyle başvuranın sağlık problemleri de göz önünde bulundurularak bu kursta görev yapıp yapamayacağı hakkında İstanbul Valiliği İl Müftülüğünün görüşünün istendiği, söz konusu görüş talebine cevap verilene kadarKur'an Kursunda ihtiyaç odaklı eğitim için zemin katta düzenlenen sınıfta göreve devam etmesi hususu başvurana iletilmiştir. Muhatap Kaymakamlık tarafından sunulan ekte yer almamakla birlikte 25/10/2023 tarihli yazılı görüşünün içeriğinde İstanbul Valiliği İl Müftülüğü tarafından verilen görüşte; dönem arasında görev değişikliğinin uygun olmadığı bildirildiği belirtilmiştir.

51. Mezkûr Yönetmelik'in en az % 40 oranda engeli olan bireylerin engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı yer değiştirme talebinde bulunabileceği kabul edilmiş olmakla birlikte söz konusu düzenleme engelli bireyleri korumaya yönelik getirilmiştir. Bu kapsamda söz konusu mezkûr Yönetmelik düzenlemesinin engelli memurların kendi aleyhlerine bir yer değiştirme talebinde bulunabilecek şekilde yorumlanamayacağı açıktır. Buna karşın ... Kuran Kursunda çalışmasının sağlığı açısından risk teşkil ettiğini başvuran Fatih İlçe Müftülüğüne sunduğu kendisine ait dilekçede bizzat kabul etmiştir. Dolayısıyla söz konusu başvuranın kadrosunun bulunduğu kursta çalışmaya ilişkin talebin reddi açısından da muhatap Kaymakamlık tarafından 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleri arasında başvuranın engellilik ve sağlık durumuna dayalı olarak ve başvurunu işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak kastıyla hareket edilmediği değerlendirilmiştir.

52. Dolayısıyla muhatap Kaymakamlık tarafından yapılan görevlendirme, mahkeme ile KDK kararlarının uygulanmaması, kadrosunun bulunduğu kursta çalışma talebi ile yıllık izin talebinin kabul edilmemesi yönündeki eylemler açısından muhatap Kaymakamlık tarafından 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleri arasında engellilik ve sağlık durumuna dayalı olarak başvurunu işinden

soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla hareket edilmediği değerlendirildiğinden muhatap Kaymakamlık tarafından engellilik ve sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

8/2/2024 tarihinde, Dilek ERTÜRK, Muhammet Ecevit CARTİ ve Zennure BER'in karşı oylarıyla ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ

Başkan
(Görevli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi
Ünal SADE
Kurul Üyesi
(İzinli)

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

Ek:

1- F. S. D. Kurul Kararı Dilek ERTÜRK, Zennure BER Karşı Oyu (3 Sayfa)

2- F. S. D. Kurul Kararı Muhammet Ecevit CARTİ Karşı Oyu (1 Sayfa)

20.03.2024

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : F. S. D.
Karar Numarası : 2024/112

1. Kurulun çoğunluk kararına göre başvuranın Fatih ilçesinde çalışmasına ilişkin bir gerekliliğin bulunmadığı, dolayısıyla makul düzenleme yapma yükümlülüğünün unsurları arasında yer alan gereklilik unsurunun somut olay bakımından gerçekleşmediği, başvuran ve başvuranın kardeşi ile eşinin yönetiminde bulunduğu Dernek ile Fatih Müftülüğü arasında yaşanan olaylar nedeniyle başvuranın Fatih Müftülüğü bünyesinde çalışmasının muhatap Valiliğe aşırı yük yüklediği, başvuran hakkındaki tahkikat neticesinde somut tespitlere dayalı hazırlanan rapora dayalı olarak söz konusu atama işleminin gerçekleştirildiği, atama sürecinde başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumunun gözetildiği gerekçesiyle muhatap Valilik tarafından engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğine karar verilmiştir.

2. Engelli bir bireyin çalışma hayatına tam katılımının önündeki bir engelin birey veya işveren tarafından tespit edilmesi halinde belirli adımların atılması gerekir, aksi takdirde makul düzenlemenin reddi gündeme gelecektir. İşveren, bireyin tercih ettiği çözüm de dâhil olmak üzere engeli ortadan kaldıracak veya engelden kaçınacak potansiyel çözümleri belirlemek için bireyle birlikte çalışır. İşveren, aşırı bir yük getirmediği bireyin tercih ettiği çözümü uygular. Aksi durumda aşırı yük getirmeyen başka bir çözümü uygular veya aşırı yüke maruz kalmadan tercih edilen çözümü mümkün olduğu ölçüde uygular [Engelli Hakları Komitesi, Çalışma ve İstihdam Hakkında Genel Yorum No: 8 (2022), para. 45 a/b]. Bu bağlamda somut olayda atama sürecinde potansiyel çözüm yollarının muhatap Valilik tarafından belirlenip belirlenmediği ve belirlenebilecek potansiyel çözüm yollarının uygulanmasının muhataba aşırı yük yükleyip yüklemeyeceği değerlendirilmelidir.

3. Çoğunluk kararına göre engellilik durumu devam ettiği sürece memurun isteği dışında yerinin değiştirilemeyeceğine ilişkin mezkûr Yönetmelik düzenlemesinin hakkında soruşturma yapılarak görev yerlerinde kalmalarında sakınca görülen engelli memurlar açısından uygulanamayacağına karar verilmiştir. Ancak şüphesiz bu halde dahi muhatabın makul düzenleme yapma yükümlülüğü devam etmekte olup muhatap Valilik tarafından makul düzenleme yapma yükümlülüğüne uygun hareket edilmesi gerekmektedir.

4. Başvuranın atama, yer değişikliği ve görevlendirme gibi işlemlerde dikkate alınması için 30/3/2023 tarihinde Fatih Kaymakamlığına sunduğu İstanbul Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi Nefroloji

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/>



bölümünün Fatih'te olduğunu bildirir dilekçesinin ekleriyle birlikte İstanbul Valiliği İl Müftülüğüne 4/4/2023 tarihinde iletildiği, ayrıca başvuranın 2/5/2023 tarihli dilekçesiyle atamasının iptal edilerek eski yerine dönmeyi talep ettiği ancak muhatapça herhangi bir işlemin tesis edilmediği anlaşılmaktadır.

5. Sultangazi'ye yapılan atama işleminin başvuranın engel durumuna uygunluğunun tespiti için başvuranın tedavi gördüğü İstanbul Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğinden talep edilen doktor görüşünde; Fatih ilçesinde yapılan tetkiklerin tamamının Sultangazi polikliniğinde de yapılabildiği ancak hastanın Fatih ilçesinde ikamet edip toplu taşıma ile Sultangazi'ye gitmesi halinde yetersiz greft fonksiyonu ve kullanmakta olduğu üçlü immunsupretif tedavi nedeniyle fiziksel olarak zorlanmasına ve enfeksiyon riskinin artmasına neden olabileceği ifade edilmiştir.

6. Her ne kadar Sağlık Bakanlığı görüşünde aynı il içerisinde yolculuk yapılmasının başvuranın sağlığı açısından negatif bir etkinin oluşturmayacağı belirtilmişse de Bakanlık tarafından başvuranın böbrek nakli geçirmesi dışında Nefroloji Servisinde görmüş olduğu sağlık tedavilerinin söz konusu görüş kapsamında dikkate alınıp alınmadığı anlaşılamamakta, nakil sonrası tetkik ve tedavilere ilişkin genel bir değerlendirmede bulunulduğu değerlendirilmektedir. Buna karşın İstanbul Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğinden gelen doktor görüşünde somut gerekçelere dayalı olarak başvuranın Fatih ilçesinde ikamet edip toplu taşıma ile Sultangazi'ye gitmesi halinde yetersiz greft fonksiyonu ve kullanmakta olduğu üçlü immunsupretif tedavi nedeniyle fiziksel olarak zorlanmasına ve enfeksiyon riskinin artmasına neden olabileceğinin bir olasılık olarak ifade edildiği dikkate alındığında Sultangazi'ye yapılan atama işleminin başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumu açısından sakıncalı olabileceği görülmektedir. Bu kapsamda başvuranın engel durumundan ve engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumundan haberdar olduğu halde muhatap Valilik tarafından atama sürecinde başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumu hakkındaki sakıncalara ilişkin şüpheleri ortadan kaldırmaya elverişli herhangi bir araştırmanın yapılmadığı değerlendirilmiştir.

7. Ayrıca muhatap Valilik tarafından sunulan yazılı görüşte Fatih'in çevre ilçelerinde boş kadronun bulunmadığı veya tahsisli olduğu ileri sürülmüşse de başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumu gözetilerek kadro durumunun daha esnek bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Nitekim Ankara Bölge İdare Mahkemesi (BİM) 1. İdari Dava Dairesinin (İDD) açık kadronun bulunmaması nedeniyle engellilik durumuna bağlı yer değişikliği talebinin reddiyle ilgili 2020 yılında verdiği bir karara göre: "... engelliler yararına getirilmiş bu hakkın kullanımı kadro imkanları dikkate alınarak gerçekleştirilecek ise de, norm kadro durumunun engelliler için çok katı bir biçimde uygulanmaması gerektiği, başka bir anlatımda, atandığı/veya görev yaptığı yerin engelli personelin sağlık durumu nedeniyle yaşam standartını düşürmesi, hayatını zorlaştırması, uygun tedavinin alınmasını engellemesi... vb. hallerin oluşması halinde norm kadro durumunun daha

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/>



esnek uygulanmasının Anayasa hükmüne uygun düşeceği kuşkusuzdur." (Ankara BİM 1. İDD, 2019/2546 E. 2020/1188 K. 1/6/2020).

8. Bu bağlamda başvuran tarafından gerekli bilgilendirmeler muhatap Valiliğe ulaştırılmış olmasına rağmen atama sürecinin muhatapça gerekli araştırmalar yapılarak başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumuna uygun yürütüldüğünü gösterir herhangi bilgi, belge ve incelemenin dosyaya sunulmadığı, tahkikat neticesinde başvuranın Fatih'te çalışmasında sakınca görülmüş olsa bile Sultangazi'ye kıyasla yerleşim yerine daha yakın yerlerde başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumuna uygun bir kadronun açılmasının muhatap Valilikçe değerlendirilmediği, atama sürecinin başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumuna uygunluğunu sağlamaya yönelik gerekli araştırmanın yapılmasının ve başvuranın durumuna uygun kadro açılmasının muhatap Valiliğe aşırı yük yüklemeyeceği hususları birlikte değerlendirildiğinde muhatap Valilik tarafından aşırı yük oluşturmaya potansiyel çözüm yollarının belirlenmesi konusunda gerekli araştırmanın yapılmadığı ve tedbirlerin alınmadığı anlaşıldığından somut olay bakımından makul düzenleme yapma yükümlülüğünün ihlal edildiği kanaati ile engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği yönündeki çoğunluk kararına iştirak edilmemiştir.

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

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.tih.gov.tr/>



25.04.2024

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : F. S. D.
Karar Numarası : 2024/112

Her ne kadar, başvuranın -aile fertlerinin de dahil olduğu bir süreçle- kamu görevinin yerine getirilmesinde memurluk göreviyle kolaylıkla telif edilemeyeceği değerlendirilen davranışlarla bir derneğe yer temin etme ve bu bünyede eğitim verme yönündeki ısrarcı gayretleri muhatap idare tarafından ön plana çıkarılsa da; başvuran tarafından gerekli bilgilendirilmeler muhatap Valiliğe ulaştırılmış olmasına rağmen atama sürecinin muhatapça gerekli araştırma yapılarak başvuranın engel durumundan kaynaklanan sağlık durumuna uygun yürütüldüğünü gösterir herhangi bilgi, belge ve incelemenin dosyaya sunulmadığı, tahkikat neticesinde başvuranın Fatih'te çalışmasında sakınca görülmüş olsa bile Sultangazi'ye kıyasla yerleşim yerine daha yakın yerlerde engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumuna uygun bir kadronun açılmasının muhatap tarafından değerlendirilmediği, atama sürecinin başvuranın engellilik durumundan kaynaklanan sağlık durumuna uygunluğunu sağlamaya yönelik gerekli araştırmanın yapılmasının ve başvuranın durumuna uygun kadro açılmasının muhataba aşırı yük yüklemeyeceği hususları birlikte değerlendirildiğinde; muhatap tarafından aşırı yük oluşturmaman potansiyel çözüm yollarının belirlenmesi konusunda gerekli araştırmanın yapılmadığı ve tedbirlerin alınmadığı değerlendirildiğinden, somut olay bakımından makul düzenleme yapma yükümlülüğünün ve engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:

