

30.01.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/947  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 15.12.2022/192  
Karar Numarası : 2022/931  
Başvuran : A. K.  
Başvuran Vekili : --  
Adres :  
Muhatap Kurum/Kişi :  
Muhatap Adres :

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvuranın engeli ve sağlık durumu nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle:

a. - Hastanesi -Semt Polikliniğinde diş hekimi olarak görev yaptığını, eşinden ayrıldığını, üç çocuğu ile birlikte yaşadığını, çocuklarından birinin sosyal pragmatik bozukluk tanısı nedeniyle tedavi ve takip altında olduğunu, kendisinin ise 2021 Haziran ayında kanser tanısıyla operasyon geçirdiğini, onkolojik tedavi aldığını, engelli raporu bulunduğunu,

b. Hastane başhekiminin kendisinin özel durumunu bilmesine rağmen koşullarına uygun olmayan görevlendirmeler yaptığını, bu görevlendirmeleri yerine getirmekten imtina ettiği için çalışmak istemeyen hekim gibi lanse edildiğini, çalışma arkadaşlarının yanında küçük düşürücü sözlere maruz bırakıldığını, mobbing nedeniyle fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulduğunu,

c. 2020 Kasım ayında İl Sağlık Müdürlüğünün talimatıyla başhekimliğin 15'er günlük gece vardiyası getirdiğini, 15 gece aralıksız bir şekilde çocuklarını yalnız bırakıp gece nöbeti tutamayacağı mazeretini başhekime bildirmesine rağmen başhekimin sağlık kurulu raporu istediğini, rahatsızlığı nedeniyle aldığı heyet raporu ile bu görevden muaf tutulduğunu,

ç. 2021 Ocak ayında pandemi nedeniyle filyasyon görevlendirmeleri başladığında çocuklarının çevrimiçi eğitim kapsamında evde olmaları nedeniyle evine yakın olan ilçede filyasyon görevine verilmesini talep ettiğini, başhekimin bu talebini de reddettiğini, İl Sağlık Müdürlüğünün mazeretini uygun görerek talebini kabul ettiğini, sonrasında başhekimin kendisi hakkında asılsız ithamlarda bulunduğunu,

d. Geçirdiği operasyon nedeniyle sağ elini kullanmakta zorluk yaşadığını, bu nedenle randevulu hasta bakmak için başhekimlikten talepte bulunduğunu, ancak talebinin reddedilerek kendisine sürekli acil nöbeti verildiğini, 2021 Aralık ayında başhekimin hekimlerle yaptığı toplantıda performans puanı 10.000'in altında olan hekimleri gece nöbetine ve acile yazacağını belirttiğini, toplantıda başhekimin kendisine performansının yeterli olmadığını ve performansını yükseltmezse kendisini ana hizmet binasına çekeceğini, acil ve gece nöbeti yazacağını belirttiğini, toplantıdan sonra diğer hekimlere en fazla bir nöbet

yazılırken kendisine üç nöbet yazıldığını,

e. 03.03.2022 tarihinde 2 ay boyunca ... ilçesinde görevlendirildiğini öğrendiğini, mazeretlerini dile getirerek bu görevlendirmeye itiraz etmesine rağmen kemoterapi almadığı ve iyileştiği belirtilerek itirazlarının reddedildiğini, görevlendirmenin iptali için ... İl Sağlık Müdürlüğüne dilekçe verdiğini, görevlendirmenin ancak bu şekilde iptal edildiğini, bunun üzerine başhekim yardımcısının nisan ayı boyunca kendisine nöbet yazacağını belirttiğini,

f. Mobbing nedeniyle ... İl Sağlık Müdürlüğüne ve Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru yaptığını, şikayeti üzerine İl Sağlık Müdürlüğü tarafından soruşturma başlatıldığını, başhekimin soruşturma kapsamında ifadesine başvurulacak hekimler üzerinde baskı kurmaya çalıştığını, 28.06.2022 tarihinde başhekimlik tarafından evine yakın semt polikliniğinden alınarak ana hizmet binasında görevlendirildiğini, görevlendirmeye itiraz ettiğini, kendisi ile birlikte soruşturma kapsamında ifade veren diğer hekimlerin de cezalandırma maksatlı başka yerlerde görevlendirildiğini, başhekimin görev ve yetkilerini kötüye kullandığını, evinden uzak yere yapılan görevlendirilmenin çocuklarını da mağdur ettiğini iddia etmekte ve gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap ... Hastanesi Başhekimliği yazılı görüşünde:

a. Başvuran hakkında yapılan işlemlerin mevzuata uygun olduğunu, başvuranın iyi niyetten uzak olarak algı yaratmaya çalıştığını, özel uygulamalar talep ettiğini, engel durumuna ilişkin raporun defalarca istenmesine rağmen başvuranın rapor sunmadığını, engel durum raporunun 26.05.2022 tarihinde ilk kez sunulduğunu,

b. Başvuran tarafından daha önce 03.09.2021 tarihinde sunulan raporun durum bildirir rapor olduğunu, sağlık kurulu raporu olmadığını, bu raporun Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan Sağlık Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönerge'ye uygun olmadığını, raporun herhangi bir evrak numarası içermediğini, kurum yetkilisi tarafından onaylanmadığını ve raporu düzenleyen ile onaylayan kurumların farklı olduğunu, raporda stresten uzak durmak ve ağır işlerde çalışmamak şeklinde ucu açık ibareler olduğunu, bu nedenle raporun bilimsellik taşımadığının değerlendirildiğini, dış hekimliğinin ağır işlerden sayılmadığını, aksinin kabulünün kişinin çalışmaması sonucunu doğuracağını, bunun ise ancak istirahat ya da maluliyet raporu ile mümkün olduğunu, başvuranın 26.05.2022 tarihli mevzuata uygun ve nöbet tutma muafiyetinin uygun olacağı kanısı içeren rapor getirmesi üzerine nöbet listesinden çıkarıldığını,

c. Dış hekimlerinin nöbetlerden muaf olabilmesi için nöbet muafiyetinin açıkça belirtildiği sağlık kurulu raporunun gerekli olduğunu, bu kapsamda alınan raporların Nöbet Muafiyet Raporları Değerlendirme Komisyonu tarafından onaylanması gerektiğini, başvurandan rapor istenmesinin mevzuattan kaynaklandığını, nöbet muafiyeti talep eden tüm çalışanlardan bu şekilde rapor istendiğini, başvuranın bu şekilde raporu olmadığı için de sırası gelince nöbete yazılması gerektiğini, başvuran ile benzer durumda olan başka çalışanların da bulunduğunu, herkese eşit davranılmaya çalışıldığını, hatta başvuranın talebi üzerine hastanenin ... Semt Polikliniğinde görevlendirildiğini,

ç. Başvuranın 27.10.2020 tarihinde nöbet muafiyeti talebinde bulunduğunu, kanser teşhisinin ise Haziran 2021 tarihinde konulduğunu, başvuranın bu tarihler arasında tanısı konulmuş kanser hastalığı olmadığı için 29.05.2020 tarih ve 31139 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de Cumhurbaşkanlığı tarafından

yayımlanan COVID-19 Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirler konulu 2020/8 sayılı Genelge kapsamında idari izinli olmadığını, başvuranın bu dönemde nöbetten muafiyet için herhangi bir sağlık kurulu raporu da sunmadığını,

d. Covid-19 pandemi döneminde dış hekimlerinin filyasyon ekibinde görevlendirildiğini, başhekimliğin filyasyon görevlendirmesinde yetkisi olmadığını, bu konuda yetkili makamın İl Sağlık Müdürlüğü olduğunu, filyasyon ekibinde görevlendirilen hekimlerin görevlendirmeyi tebliğ alarak göreve başladığını, başvuranın ise istirahat raporu alarak görevlendirmeyi tebliğden imtina ettiğini, bu süreçte hastane idaresinden filyasyon görevinde çalışmasının ek ödeme sağlayıp sağlamayacağı konusunda bilgi almaya çalıştığını, böyle bir durum söz konusu ise raporu kesip göreve başlayacağını belirttiğini,

e. Puanlama sisteminin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yayımlanan ve Sağlık Bakanlığında uygulanan Sağlık Uygulamaları Tebliği ile getirilen bir sistem olduğunu, puanlama sisteminin kurumdaki tüm hekimler için getirildiğini, puanların personelin ihtiyaç duyulan bölgede görevlendirmesi açısından idarecilere yol gösterici olduğunu, puanlamada yapılan işlemin niteliği ve zorluk derecesi gibi hususların etkili olduğunu, bazı hekimlerin özellikli işlemleri yapmadığı ve puanlarının düşük kaldığını, başvuranın da düşük puana sahip olduğunu, bu durumun başvuranın diğer hekimlere nazaran daha rahat koşullarda çalıştığına kanıt olduğunu,

f. Hastanenin bir ana bina ve üç semt polikliniğinde hizmet verdiğini, buralardaki personelin görevlendirilmesinde hastaların özellikleri ve ihtiyaç duydukları tıbbi müdahalenin türü gibi öncelikle hizmetin gereklerinin göz önüne alındığını, hangi binada hangi hekimin daha verimli olabileceğinin değerlendirilmesinde başhekimliğin takdir yetkisi olduğunu, ancak farklı ilçelerde görevlendirme konusunda başhekimliğin yetkisinin olmadığını, bu nedenle başvuranın 03.03.2022 tarihinde ... ilçesinde görevlendirmesinin İl Sağlık Müdürlüğünün teklifi üzerine ... Valiliği tarafından yapıldığını, başhekimliğin bu görevlendirmede bir etkisi olmadığını, nitekim görevlendirmenin yine İl Sağlık Müdürlüğü tarafından iptal edildiğini, sonrasında ise raporu olmadığı için nöbet listesine dahil edildiğini ancak sırası gelmediği için nöbet yazılmadığını,

g. Başvuran ile birlikte soruşturma kapsamında ifade veren diğer hekimlerin cezalandırma maksatlı başka yerlerde görevlendirilmediğini, hasta şikayetleri ve ihtiyaçları doğrultusunda görevlendirme yapıldığını, 6 hekimin görev yeri değişikliğine tabi olduğunu, bunlardan üçünün ifadeye dahi çağırılmadığını, başvuranın özel muamele yapılması talebinin karşılanmaması üzerine kötü niyetle başvuru yaptığını, ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğini belirtmektedir.

4. Muhataptan alınan görüş başvurana iletilmiş ve konuya ilişkin yazılı görüşü talep edilmiştir. Başvuran Kurumumuza ilettiği yazılı görüşte, başka hekimlerin tek hekim raporu ile nöbetten muaf tutulduğu halde kendisine mevzuatın uygulandığını, 15.08.2022 tarihinde izinleyken rahatsızlandığını, rapor aldığını ancak raporunun usulsüz olduğu iddia edilerek göreve başlatıldığını, sonrasında tekrar rahatsızlandığını, soruşturma açıldığını, evine 25 kilometre uzaklıktaki bir yerde görevlendirmesinin çocuklarını okula erken bırakmasına neden olduğunu ve mobbingin devam ettiğini ifade etmektedir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesine göre: "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım*

gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürllüer, 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.”

6. Anayasa'nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49'uncu maddesine göre: “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.”

7. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre: “işyerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmektedir.

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

9. 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.

10. Mezkûr Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre: “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.” Aynı maddenin altıncı fıkrasına göre: “Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

11. 6701 sayılı 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.

#### IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

12. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Başvurular” başlıklı 17'nci

maddesinin birinci fıkrasında “*Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.*” hükmü bulunmaktadır. Somut başvuruda başvuran, engelliliği ve sağlık durumu nedeniyle işyerinde psikolojik baskıya maruz kaldığını ve kızının ruhsal sağlık durumuna rağmen koşullarına uygun olmayan görevlendirmeler yapıldığını iddia etmektedir. Bu durum karşısında açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

13. 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.*) Muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için; (i) İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii). Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, (iii). Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir. (*AYM, Türkan AYDOĞMUŞ, B.No: 2018/19000, 12/1/2022, para.27.; A.M.Ç., B. No: 2017/16412, 7/10/2021,para.31; Ebru BİLGİN, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para.80. ; Mehmet BAYRAKCI, B.No:2014/8715, 5/4/2018, para.69.*)

14. 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 yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır. (*Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31.01.2017 T.*) Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabahğı, 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. H. D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2.11.2020 T.*)

15. 6701 sayılı Kanun ise literatürde mobbing olarak geçen kavramı “*işyerinde yıldırma*” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “*işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” olarak ifade edilmiştir. Kanun’a göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun’da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. (*TIHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16.06.2020, para.47.*) 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 performans artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

(para.48)

16. Somut olayda başvuran; 2021 Haziran ayında kendisine kanser tanısı konulduğunu, operasyon geçirdiğini, engelli raporu bulunduğunu, engeline rağmen nöbet muafiyeti tanınmadığını, durumuna uymayan görevlendirmeler yapıldığını, performans puan sistemi uygulandığını ve muhatap tarafından engellilik ve sağlık temelinde işyerinde yıldırıma maruz bırakıldığını iddia etmektedir. Muhatap tarafından ise; başvurana yönelik ayrımcı bir muamele uygulanmadığı ve uygulamalarının mevzuat kapsamında kaldığı ifade edilmektedir.

17. Kamuda mobbing olgusu kendisini özellikle hiyerarşik olarak amir konumunda bulunan kişilerin astlarına yönelik olarak haksız ve dayanağı olmayan, yıpratma amacı taşıyan idari soruşturmalar ve keyfi uygulamalarla kendini göstermektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, etkili soruşturma yapılıp yapılmadığı, kişinin ağır iş yükü altında bırakılması, kişiye izin kullandırılmaması gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın işyerinde yıldırma kastıyla yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılabilir. (TIHEK, 2022/698 sayılı Kurul Kararı, 04.10.2022, para.23.)

18. Başvuru dosyasında başvuranın kızının ruhsal sağlığı, kendisinin kanser hastası olması ve engeli bulunması nedeniyle birçok kez nöbet muafiyeti talebinde bulunduğu ancak nöbet muafiyet taleplerine ilişkin olumlu bir cevap almadığı görülmektedir. Başvuranın kendisine nöbet muafiyeti tanınmamasının işyerinde yıldırma teşkil ettiği iddiaları ile ilgili olarak muhatap idare başvuranın nöbet muafiyeti tanınması gerektiğine ilişkin ibare içerir sağlık kurulu raporu sunmadığı için talebinin değerlendirmeye alınmadığı belirtilmiştir. Ancak başvuru dilekçesi ekinde başvuranın sağlık durumu, engeli ve kızının sağlık durumu ile ilgili belgeleri sunduğu ve muhatap idarenin başvuranın durumu hakkında bilgisi olduğu anlaşılmaktadır.

19. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin 38'inci maddesinde hastane başhekimlerinin sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve kesintiye uğramaması amacıyla personel sayısını da dikkate alarak vardiya ve nöbet gibi hizmetlerde farklı çalışma saatleri belirleyebileceği ve aynı Yönetmelik'in 44'üncü maddesindeki kurumların bünyesinde diş tedavi protez merkezi bulunup bulunmadığına, acil vaka durumuna, iş hacmine ve diş tabibi mevcuduna göre kaç diş tabibinin nöbetçi kalacağına başhekimin karar vereceği hükmü bulunmaktadır. Bu durum karşısında muhatap idarenin nöbet çizelgeleri hazırlanırken yönetim hakkı içerisinde takdir yetkisi olduğu anlaşılmaktadır. Ancak idare yönetim hakkı kapsamında takdir yetkisi dâhil tüm yetkilerini kullanırken keyfi davranmamalı ve durumun gereklerini dikkate alarak hakkaniyet ilkesine uymalıdır. Ayrıca personele görev verilirken personelin sağlık durumu ve engeli gibi çalışma şartlarını etkileyecek hususlar yönünden işe uygunluğunun değerlendirmeye alınması gerekmektedir.

20. Başvuran üç çocuğu ile birlikte yaşayan ve aynı zamanda kanser ile mücadele eden çalışan bir annedir. Ayrıca başvuru dilekçesi ekindeki belgelerden başvuranın çocuklarından birinin sosyal pragmatik bozukluk tanısı nedeniyle tedavi ve takip altında olduğu görülmektedir. Bu durum karşısında muhatap idarenin yönetim hakkını kullanırken başvuranın sağlık ve engellilik durumu ile çocuğunun ruhsal sağlık durumunu nazara alması gerektiği, ancak idarenin başvuranın özel durumunu dikkate alınmadığı, bu şekilde nöbet çizelgesi belirlemesinin başvuran açısından ağır sonuçlar doğurabileceği ve dolayısıyla idarenin nöbet muafiyeti konusundaki tavrının yönetim hakkı kapsamında kalamayacağı

değerlendirilmektedir.

21. Başvuranın durumuna uygun olmayan görevlendirilmeler yapıldığı iddiaları ile ilgili olarak ise; soruşturma dosyası ekindeki belgelerden başvuranın ... İl Sağlık Müdürlüğü tarafından 03.03.2022 tarihli yazı ile ... İlçesinde görevlendirildiğinin bildirildiği, başvuranın bu görevlendirmeye karşı 08.03.2022 tarihinde ... İl Sağlık Müdürlüğüne itirazda bulunduğu, bu itiraz sırasında kızı ve kendisi hakkında durum bildirir sağlık raporu sunduğu ve ... İl Sağlık Müdürlüğüne görevlendirmenin iptal edildiği görülmektedir. Başvuran hakkında yapılan görevlendirmenin başvuranın sağlık durumu, engeli ve kızının sağlık durumu göz önünde bulundurulduğunda İl Sağlık Müdürlüğü tarafından iptal edilmesi başvuran hakkında muhatap idare tarafından yapılan görevlendirmenin başvuran açısından uygun olmadığını ortaya koymaktadır.

22. Başvuran son olarak 28.06.2022 tarihinde 04.07.2022 tarihi itibari ile ana hizmet binasında görevlendirildiğinin bildirildiğini, başhekimin görev ve yetkilerini kötüye kullandığını, evinden uzak yere yapılan görevlendirilmenin çocuklarını da mağdur ettiğini iddia etmektedir. Başvuranın kanser hastalığı yüzünden engelli raporu olduğu ve kızının da ruhsal sağlık durumuna ilişkin çocuğun annenin ilgi ve gözetimine gerek duyduğu kanaati içeren hekim raporu nedeniyle başvuran hakkındaki ilk görevlendirmenin iptal edilmesine rağmen, başvuranın bu sefer de evinden uzak bir yerde görevlendirilmesi, muhatap idarenin başvurana yönelik yıldırma amacı taşıyan olumsuz tavır ve davranışlarda bulunduğunu ve bu davranışların belirli bir süre sistematik biçimde devam ettiğini ortaya koymaktadır.

23. Ayrıca başvuranın başhekimin hekimlerle yaptığı toplantıda performans puanı 10.000'in altında olan hekimleri gece nöbetine ve acile yazacağını belirttiği, toplantı sırasında kendisine performansının yeterli olmadığını ve performans puanını yükseltmezse kendisini ana hizmet binasına çekip acil ve gece nöbeti yazacağını söylediği şeklindeki iddialarına ilişkin ise muhatap taraf performans puan sisteminin Sağlık Bakanlığı tarafından getirilen bir sistem olduğunu ve tüm hekimler için getirildiğini belirtmektedir.

24. Performans puanı getirilmesindeki amaç örgütsel etkinliği ve hizmet kalitesini artırmaktır. Bu amacın gerçekleştirilmesi için sağlık personelinin bireysel ve kurumsal performansı belirlenmektedir. Ancak performans puan sistemi personelin iyi ya da kötü olarak nitelendirilip cezalandırılmasına değil, personelin eksikliklerinin tespit edilerek giderilmesine ve değerlendirilme neticesinde ödeme almasına hizmet etmektedir. Bu nedenle performans puan sisteminin personeli cezalandırma ya da baskı altında tutma amacı ile uygulanması mümkün değildir. Başvuran, başhekimin performansını yükseltmezse kendisini ana hizmet binasına çekip acil ve gece nöbeti yazacağını söylediğine ilişkin iddiaları ile ilgili olarak bir anlık mesajlaşma uygulamasında hastanedeki hekimlerin de bulunduğu ortak konuşmalarda başhekim yardımcısının bu yöndeki beyanlarını sunmuştur. Başvuranın sağlık ve engel durumu düşünüldüğünde performans puanının düşük kalması anlaşılır olup muhatap idarenin bunu göz önüne almadan başvurana performans puanını yükseltmediği takdirde nöbet yazılacağını söylemesi, performans artırma amacını taşıyan bir davranış olarak değerlendirilmemektedir.

25. Başvuran tarafından sunulan engellilik sağlık kurulu raporunda başvuranın %46 oranında engelli olduğu belirtilmektedir. Başvuranın kızının sağlık durumu için verilen hekim raporunda ise "*çocuğun özel ruhsal bozukluğu nedeni annenin ilgi ve gözetimine özellikle ergenlik sürecinde de olduğu için*

ihtiyacı vardır.” şeklinde hekim kanaatine yer verilmiştir. Bu durum karşısında başvuranın engellilik durumunun ve çocuğunun sağlık durumunun dikkate alınmaması ve başvuranın bu konudaki taleplerinin göz ardı edilerek evinden uzak bir yerde görevlendirilmesi muhatap idarenin yıldırma kastını ortaya koymaktadır. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde; 6701 sayılı Kanunda yer alan işyerinde yıldırmanın şartlarının oluştuğu kanaatine varılmıştır.

26. İspat yükünü düzenleyen 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 21'inci maddesinde de “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” hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddianın gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir.

27. Başvuranın engel ve sağlık raporu, nöbet muafiyet talep dilekçeleri, taleplerinin muhatap idare tarafından olumlu cevaplanmadığı, kızının sağlık durumunu bildirir raporu, görev yeri değişikliğine ilişkin belgeler ve performans puanları düşük kalan hekimlerin nöbete yazılacağına ilişkin anlık mesajlaşma uygulaması konuşmaları başvuru dosyasında mevcuttur. Bu kapsamda başvuran tarafından sunulan mesajlaşma içeriğinin 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi kapsamında kanıt başlangıcı sayılabilecek nitelikte olduğu ve başvuranın iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareler oluşturduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, muhatap tarafından ayrımcılık yasağı kapsamında başvurana cinsiyeti dolayısıyla farklı bir muamelede bulunup bulunulmadığının ya da haklı olup olmadığının ispatlanması gerekmektedir. Ancak muhatap idarenin başvuranın iddialarına karşılık sadece soyut açıklamalarda bulunduğu, ayrımcılık iddiasını çürütemediği ve ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini kanıtlayamadığı değerlendirilmiştir.

## V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,
2. Muhatap hakkında 20.000 TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,
3. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
4. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

15.12.2022 tarihinde, Muhammet Ecevit CARTİ ve Saffet BALIN'ın karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ  
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

Av. Harun MERTOĞLU  
Kurul Üyesi  
(İzinli)



**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi

Ek:

- 1- Muhammet Ecevit CARTİ Karşı Oy
- 2- Saffet BALIN Karşı Oy

**TÜRKİYE**  
**İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU**

17.01.2023

**KARŞI OY GEREKÇESİ**

Karar Adı : A.K.  
Karar Numarası : 202/931

Somut olayda başvuran; kendisine kanser tanısı konulması üzerine operasyon geçirdiği ve onkolojik tedavi aldığından, kendisinin ve çocuğunun engellilik durumlarından bahisle, muhatap Başhekimlik tarafından kendisine uzak yerlere görevlendirme, nöbetten muafiyet talebinin reddi, meslektaşlarından daha fazla nöbet yazılması gibi yöntemlerle engellilik ve sağlık temelinde işyerinde yıldırma yapıldığını iddia etmektedir. Muhatap ise; başvurana kasıtlı olarak mevzuata aykırı işlem yapılmadığını ve şikayet konusu muamelelerin idarenin yönetim yetkisi çerçevesinde gerçekleştirildiğini iddia etmektedir.

Bilindiği üzere 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 bütünü olarak tanımlanmaktadır. (*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s.9.*)

Bir muamelenin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için; (i) İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii). Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, (iii). Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir. (*AYM, Türkan AYDOĞMUŞ, B.No: 2018/19000, 12/1/2022, para.27.; A.M.Ç., B. No: 2017/16412, 7/10/2021,para.31; Ebru BİLGİN, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para.80. ; Mehmet BAYRAKCI, B.No:2014/8715, 5/4/2018, para.69.*)

Bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırma. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. (*Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31.01.2017 T.*) Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumсуuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur. (*Yargıtay 9. H. D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2.11.2020 T.*)

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, literatürde mobbing olarak geçen kavramı 4 üncü maddesi ile ayrımcılık türleri arasında saymış ve 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi ile bu kavramı : “... bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak tanımlamıştır.

Kanun’a göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanunda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. (*TİHEK, B. No: 2020/ 378 K. No: 2020/142,*



16.06.2020, para.47.) Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. (para.48)

Dosya muhteviyatındaki belgelerden, başvuranın nöbet muafiyeti talebini içeren dilekçesinin 27.10.2020 tarihinde kayda girdiği, Başhekimliğin dilekçeyi değerlendirilmek üzere ... İl Sağlık Müdürlüğüne ilettiği, İl Müdürlüğü tarafından Başhekimliğe Sağlık Bakanlığının 12.02.2019 tarihli ve ... sayılı yazısı çerçevesinde işlem yapılması gerektiğinin bildirildiği, Bakanlığın söz konusu yazısında 30.01.2010 tarihli ve 27478 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler konulu Genelge'de kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu engelli aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli engelli sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; engelli aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacağı, personelin mesai saatleri dışındaki nöbet görevi ile gece vardiyasından muaf tutulacağı, sağlık raporunun ve bu raporda net bir ifade ile çalışma şartının belirtilmesi gerektiğinin ifade edildiği görülmektedir.

Başvuranın ... ilçesindeki görevlendirmenin iptali için sunduğu sağlık raporuyla birlikte 14.03.2022 tarihinde muhatap idareye tekrar başvurarak yeniden nöbet muafiyeti talep ettiği, talebin değerlendirilmesi için dilekçenin İl Müdürlüğüne gönderildiği, İl Müdürlüğünün cevabi yazısında Sağlık Raporları Usul ve Esasları Hakkında Yönerge'nin raporların formatına ilişkin hükümleri doğrultusunda personelin sağlık kurul raporu alması ve bu raporların ayrıntılı olması gerektiği, başvuran tarafından sunulan raporun sağlık kurulu raporu olmayıp, tek hekim raporu olduğu, raporun mezkur Yönerge'ye uygun olmadığı ve bu haliyle başvuranın nöbet muafiyeti talebinin değerlendirilemeyeceğini ifade ettiği görülmektedir. Bunun üzerine muhatap idarenin başvurandan kurul raporu talep ettiği ve başvuranın anılan Yönerge'ye uygun raporu 26.05.2022 tarihinde sunduğu görülmektedir.

Diğer taraftan, dosyada yer alan nöbet çizelgelerinde başvurana diğer hekimlerden daha fazla nöbet görevi yazıldığına dair bir durum olmadığı ve başvurana Nisan 2022 ile Mayıs 2022 aylarında nöbet yazılmadığı görülmektedir. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin 38'inci maddesinde, hastane başhekimlerinin sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve kesintiye uğramaması amacıyla personel sayısını da dikkate alarak vardiya ve nöbet gibi hizmetlerde farklı çalışma saatleri belirleyebileceği, 44'üncü maddesinde kurumların bünyesinde dış tedavi protez merkezi bulunup bulunmadığına, acil vaka durumuna, iş hacmine ve dış tabibi mevcuduna göre kaç dış tabibinin nöbetçi kalacağına başhekimin karar vereceği hükümleri yer almakta olup, bu çerçevede nöbetlerin belirlenmesi hususunda başhekimin yönetim hakkına sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Dosya kapsamında, başvuranın mobbing iddiaları ile ilgili olarak İl Müdürlüğünce iletilen soruşturma dosyasındaki belgelerden, başvuranın İl Müdürlüğü tarafından 03.03.2022 tarihli yazı ile... görevlendirildiğinin bildirildiği, bu görevlendirmenin ... Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Başhekimliğinin personel talebinden kaynaklandığı, başvuranın bu görevlendirmeye karşı 07.03.2022 tarihinde başhekimliğe itirazda bulunduğu, başhekimlik tarafından ilgiliye rapor sunması halinde itirazının değerlendirileceğinin bildirildiği, başvuranın bu sefer de 08.03.2022 tarihinde İl Müdürlüğüne itirazda bulunduğu, bu itiraz sırasında kızı ve kendisi hakkında durum bildirir sağlık raporu sunduğu ve İl



Müdürlüğünce görevlendirmenin iptal edildiği görülmektedir.

Başvuran, başhekimin toplantıda performans puanı 10.000'in altında olan hekimleri gece nöbetine ve acile yazacağını, kendisine performansının yeterli olmadığını ve performansını yükseltmezse kendisini ana hizmet binasına çekip acil ve gece nöbeti yazacağını söylediğini ifade etmekle birlikte;

Muhatap tarafından performans puan sisteminin Sağlık Bakanlığı tarafından tüm hekimler için getirilen bir sistem olduğu belirtilmektedir. Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik hekimlerin çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, performansı, tetkik, yapılan muayene, ameliyat v.b. tıbbi işlemler esas alınarak hekimlere yapılacak döner sermaye ödemelerini düzenlenmektedir. Ayrıca Bakanlık tarafından çeşitli tebliğ ve yönergeler yayımlanarak performansla ilişkin puan sistemine dair bir çok detaylı düzenleme yapılmıştır. Yine, Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde kaliteyi düşürmeden ekonomi sağlanması ile hizmeti olabilecek en yüksek düzeye çıkarmak için gerekli tedbirlerin alınması başhekimin görevleri arasında sayılmıştır. Bu kapsamda başhekimlik tarafından gerçekleştirilen performans puanlamasına ilişkin uygulamaların Sağlık Bakanlığınca öngörülen kurallar çerçevesinde ve yönetimin yasal yetkileri çerçevesinde performans artırmaya yönelik olduğu değerlendirilmektedir.

Başvuran 28.06.2022 tarihinde 04.07.2022 tarihi itibari ile ana hizmet binasında görevlendirildiğinin bildirilmesi ile ilgili olarak, başhekimin görev ve yetkilerini kötüye kullandığını, evinden uzak yere yapılan görevlendirilmenin çocuklarını da mağdur ettiğini iddia etmekle birlikte;

Muhatap tarafından sunulan belgelerden başvuranın çalıştığı şubede yeteri kadar protez hizmeti verilmediği, bu hizmetin yaygınlaşması için hekimler için görev yeri değişikliği düşünüldüğü belirtilerek İl Müdürlüğünden görüş talep edilmesi üzerine anılan Müdürlüğün yer değişikliği konusunda başhekimin karar alma yetkisi olduğu şeklinde cevap verdiği anlaşılmaktadır. Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik, Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği ve Sağlık Bakanlığı Bağlı Hastaneler ve Ek Sağlık Tesislerinin Açılması ve İşleyişi ile Hizmet Birleştirmesi Yapılması Hakkında Yönerge hükümleri çerçevesinde görev yeri değişikliği konusunda kurumun takdir yetkisi olduğu ve bu kapsamda işlem tesis edilebileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle, idarenin başvuranın görev yeri değişiklikleri konusunda takdir yetkisini kullanırken, polikliniklerin iş yoğunluğunu ve hizmet ihtiyacını dikkate alarak ve bağlı olunan İl Sağlık Müdürlüğünden alınan görüşe istinaden işlem tesis ettiği ve başhekimin bu eyleminin amire tanınan yönetim hakkı kapsamında kaldığı değerlendirilmektedir.

Kamuda mobbing olgusu kendisini özellikle hiyerarşik olarak amir konumunda bulunan kişilerin astlarına yönelik olarak haksız ve dayanağı olmayan, yıpratma amacı taşıyan idari soruşturmalar ve keyfi uygulamalarla kendini göstermektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, etkili soruşturma yapılıp yapılmadığı, kişinin ağır iş yükü altında bırakılması, kişiye izin kullandırılmaması gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın işyerinde yıldırma kastıyla yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılabilecektir. (TİHEK, 2022/698 sayılı Kurul Kararı, 04.10.2022, para.23.)

Disiplin soruşturmasına ilişkin dosyadan, başvuranın 15.05.2019 tarihli dilekçesi ile ... Polikliniğinde çalışmayı talep ettiği, bu talebi üzerine anılan poliklinikte görevlendirildiği, pandemi döneminde filyasyon ekibinde görevlendirme talebinde bulunduğu, bu talebinin de olumlu karşılandığı ve başvuranın nöbet muafiyeti kanaati içerir sağlık raporu sunması üzerine nöbetten muaf tutulduğu nazara alındığında muhatap idarenin eylemlerinin kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı ve yıldırma



kastı taşıdığına ve başvurana yönelik eylemlerin bu yönüyle işyerinde yıldırma teşkil ettiğine dair bir kanaate ulaşamamaktadır.

Diğer taraftan, başvuranın başhekimin kendisine kemoterapi almadığını, iyileştiğini, performansının düşük kaldığını söylemesinin kendisini küçük düşürdüğü ve bu ifadelerin hakaret teşkil ettiği yönündeki iddiaları ise başvuranın soyut beyanlarından ibaret olup başvurana karşı işyerinde yıldırma kapsamında küçük düşürücü ifade kullanıldığına dair herhangi bir emare de sunulmamıştır.

Başvurana yönelik muameleler muhatap idarenin yönetim hakkı içerisinde olduğu ve yıldırma kastı taşımadığı için işyerinde yıldırma teşkil etmese de, bu muamelelerin engellilik ve sağlık temelinde ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği yönünden de değerlendirilmesi gerekmektedir.

Başvuran, kanser hastalığı yüzünden engelli raporu olduğunu ve kızının da ruhsal sağlık durumuna ilişkin çocuğun annenin ilgi ve gözetimine gerek duyduğu kanaati içeren hekim raporu olduğunu, buna rağmen evinden 25 kilometre uzak bir yerde görevlendirildiğini, çocuklarını bir saat erken okula bırakmak zorunda kaldığını, bu durumun kendisini ve çocuklarını mağdur ettiğini ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmektedir.

Başvuran tarafından sunulan engellilik sağlık kurulu raporunda başvuranın %46 oranında engelli olduğu belirtilmekte olup, engelliliğin %20 oranında ruh sağlığı, %20 oranında tıbbi onkoloji ve %6 oranında fiziksel tıp alanlarında olduğu belirtilmiştir. Başvuranın kızının sağlık durumu için verilen hekim raporunda ise çocuğun engelli olduğuna, engellilik oranına, sürekli gözetim gerektiğine ya da refakatçi veya yardımcı kişi ihtiyacı olduğuna ilişkin bir ifade görülmemekte ve raporun “*çocuğun özel ruhsal bozukluğu nedeni annenin ilgi ve gözetimine özellikle ergenlik sürecinde de olduğu için ihtiyacı vardır.*” şeklinde genel bir kanı içerir rapor olduğu görülmektedir.

Başvuranın engellilik durumunun evinden 25 kilometre uzaklıkta bir yerde görevlendirilmesine engel teşkil ettiği sonucuna ulaşılacak bir emarenin ve başvuranın kızına ilişkin engel durumu ve oranı bildirir sağlık raporu sunulmadığı dikkate alındığında, başvuranın kendi engeli ve kızının sağlık durumu nedeniyle evinden 25 kilometre uzak bir yerde görevlendirilmesinin ayrımcılık teşkil ettiği iddiasının makul düzenleme kapsamında değerlendirilemeyeceği kanaatine varılmıştır.

Tüm bunlarla birlikte; AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvuruçunun kendisine farklı muamelede bulunulduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın Mahkeme önünde ispat edilmiş sayılması için başvuruçunun tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin muamelede farklılığın olduğuna ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturması gerekir. Mahkeme’ye göre Sözleşme’nin gerektirdiği ispat standardı, makul şüphenin ötesindeki ispattır. (AİHM, *Velikova v. Bulgaristan*, B. No: 41488/98, 18.05.1999, para. 92)

Nitekim 6701 sayılı Kanunu’nun 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.*” Bu çerçevede başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir.

Bu bağlamda somut olayda başvuran her ne kadar engellilik ve sağlık durumu dikkate alınmadan nöbet görev listesine dâhil edilmesinin, performans puanını yükseltmesinin istenmesinin ve görev yeri değişiklikleri yapılmasının işyerinde yıldırma olduğunu iddia etmekte ise de, muhatap idarenin mevzuatta belirlenen sınırlar içinde yönetim hakkını kullanmaya çalıştığı, başvuran hakkında işlem tesis etmeden



önce konuyu bağılı olduğu İl Müdürlüğüne sorduğu, İl Müdürlüğünün görüşü doğrultusunda işlem tesis ettiği, dolayısıyla muhatap idarenin yönetim hakkı kapsamında uygulamalarda bulunduğu ve yönetim hakkının kötüye kullanıldığına ilişkin bir belirti olmadığı kanaati oluşmuştur.

Ayrıca, başvuran, engelli olması ve kızının sağlık durumu nedeniyle ayrımcılığa uğradığı iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emare ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmamıştır.

Yukarıda belirtilen ulusal ve uluslararası düzenlemeler ve açıklanan nedenler çerçevesinde çoğunluk görüşüne katılmıyorum.

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi



**TÜRKİYE**  
**İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU**

28.12.2022

**KARŞI OY GEREKÇESİ**

Karar Adı : A.K.  
Karar Numarası : 2022/931

A. K.'nın engeli ve sağlık durumu nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarına ilişkin 06.07.2022 tarihli başvurusu ile ilgili olarak;

6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine "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." uyarınca başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir.

Ancak, başvuran engelli olması ve kızının sağlık durumu nedeniyle ayrımcılığa uğradığı iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından; ayrıca muhatap kurumun konu ile ilgili açıklamaları birlikte değerlendirildiğinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmadığından,

Sayın çoğunluğun kararına katılmıyorum.

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

