

TÜRKİYE
İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

05.01.2024

KURUL KARARI

Toplantı Tarihi/Sayısı : 28.11.2023/220
Karar Numarası : 2023/913

Başvuran : Resen İnceleme

Muhatap : Artvin Belediye Başkanlığı

Adres : Çarşı Mah. Cumhuriyet Cad. No: 37 08000 Artvin

Vekili : -

Adres : -

I. KONU

1. Artvin Belediyesinde çalışan personelin işyerinde yıldırımaya (mobbing) maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görevleri arasında sayılmıştır. Artvin Belediyesinde 2014-2019 yılları arasında Basın Yayın ve Halkla İlişkiler görevlisi olarak çalışan ve aynı zamanda TRT Haber Artvin İl Muhabiri olarak görev yapan bir personelin, son 4 yıl içerisinde farklı birimlerde görevlendirilmesinin ardından 14/5/2023 tarihinde gerçekleşen Cumhurbaşkanlığı seçimi ve genel seçim ile ilişkili olarak 17/5/2023 tarihinde Temizlik İşleri Müdürlüğü bünyesinde çöp toplama aracı arkasında çalışmak üzere görevlendirildiğine yönelik iddialar yazılı ve görsel medyaya yansımıştır. Söz konusu iddialardan yola çıkarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunun 30/5/2023 tarihli ve 2023/468 sayılı kararı ile Artvin Belediyesinde çalışan personele yönelik mobbing yapıldığı iddialarına ilişkin resen inceleme başlatılmasına karar verilmiştir. Mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin altıncı fıkrası

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Yüksel Cad. No:23 06650 Bakanlıklar-ANKARA

Telefon No : 4227800

e-Posta :

Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

Fax No : 4227899

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

1 / 18

Bilgi İçin :

Dahili No:



uyarınca olayla ilgili haberlerde ismi geçen F.T.'nin mağdur sıfatı ile rızası ve olayla ilgili beyanı alınmıştır.

3. Resen incelemeye konu iddialara yönelik mağdur beyanında, mağdur özetle:

a. Basınla İlişkiler Görevlisi sıfatı ile 2014 yılında Artvin Belediyesi Basın Yayın Biriminde göreve başladığını ve 2014-2019 yılları arasında Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) mensubu Belediye Başkanı ile 5 yıl boyunca bu Birimde çalıştığını,

b. 2019 yılı yerel seçimlerinde Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) adayı D.E.'nin belediye başkanlığı görevine geldiğini ve eski personel yapılanmasını kısmen değiştirdiğini,

c. Ağustos 2019-Mayıs 2020 tarihleri arasında tahsilat bürosunda, Mayıs 2020-Nisan 2021 tarihleri arasında İtfaiye Biriminde, Nisan 2021-Mayıs 2023 tarihleri arasında Zabıta Biriminde, son olarak Belediyenin 16/5/2023 tarihli yazısıyla 17/5/2023 tarihinden itibaren Temizlik İşleri Müdürlüğünde çöp aracı arkası personeli olarak görevlendirildiğini ve görevlendirmelerde sigorta meslek kodu değişikliğinin yapılmadığını,

ç. Görevlendirilmesine itiraz hakkının olmadığını sözlü olarak ifade edildiğini, itiraz hakkı olmadığını ve itiraz etme durumunda işten çıkarılma korkusu ile çalışmaya başladığını,

d. 2015 yılından beri TRT Haber İl Muhabirliği görevini yaptığını,

e. İş ve iş dışı ortamlardan CHP yanlısı olmaması ve ulusal medyada aktif görev alması gerekçesiyle pasifize edildiğini, küçük düşürüldüğünü, rencide edildiğini öğrendiğini ve bu durumdan fiziksel ve psikolojik olarak çok etkilendiğini, görevlendirmenin psikolojik anlamda kendisinde ağır travmalara yol açtığını ileri sürerek Kurumumuzca felsefi ve siyasi görüş temelinde inceleme ve soruşturma başlatılmasını ve mevcut sigorta meslek kodu olan 2432.01 Basınla İlişkiler Görevlisi sıfatı ile esas görevi olan Basınla İlişkiler Birimine görev iadesinin yapılmasını talep etmiştir.

4. Muhatap Artvin Belediyesinden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Personele yönelik mobbing ile felsefi ve siyasi görüş temelinde herhangi bir ayrımcılık eyleminde bulunulmadığı,

b. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların mezkûr Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmaması halinde yapılabileceği ve Kurumumuzun 24/5/2023 tarihli ve 2023/385 sayılı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



kararının emsal oluşturduğu,

c. F.T. tarafından yapılan herhangi bir itiraz ve başvuru olmaması ve taraflarına intikal etmiş ve devam eden herhangi bir dava ve yargılama bulunmaması nedeniyle inceleme şartlarını taşımayan olay hakkında “Kabul Edilmezlik” kararı verilmesi gerektiği,

ç. İlgilinin CHP yanlısı olup olmadığını ya da hangi partiye oy verdiğini bilme ya da araştırma gibi bir görevlerinin ve böyle bir meraklarının olmadığı, her birim ve görevde her düşünceden personel çalıştığı, herkese eşit muamelede bulunulduğu,

d. TRT Haber İl Muhabirliğine dair herhangi bir belge ve bilginin Belediye kayıtlarında olmadığı ve Belediyeye bu konuda bir bilgilendirme yapılmadığı,

e. F.T. “5 Ad. İtfaiye Eri, 9 Ad. Operatör, 17 Ad. Şoför ve 119 ad. Temizlik Elemanı” miktar ve türünde 150 kişilik işçilik hizmeti alımı ihalesi kapsamında 6/8/2014 tarihinde işe başladığı,

f. İlk belirli süreli iş sözleşmesinde ve devamında imzalanan sözleşmelerde “yapılacak iş” kısmının boş olduğu ve hizmet ihalesine binaen temizlik elemanı istihdamına ilişkin alımı yapıldığı,

g. Personel tarafından görevlendirmelerin hiçbirine karşı itirazda bulunulmadığı, devamsızlık yapılmadığı, son görevlendirmesinden önceki tüm görevlendirmelerde sosyal medyadan memnuniyetini belirten paylaşımlarda bulunulduğu,

h. Görev değişikliği yapılan işçinin 4857 sayılı Kanun kapsamında 6 iş günü içinde yazılı dönüş yaparak görevi kabul etmediğini bildirerek yasal hakkını kullanabildiği ancak F.T.’nin görevlendirmeyi kabul etmediğine dair yazılı ve sözlü başvurusunun olmadığı, yeni görevine devam ederek işi kabul ettiği,

ı. F.T.’nin 7/11/2014-8/7/2019 tarihleri arasında Basın Yayın Biriminde, 8/7/2019-20/5/2020 tarihleri arasında Tahsilat Servisinde, 20/5/2020-2/4/2021 tarihleri arasında İtfaiye Müdürlüğünde, 2/4/2021-17/5/2023 tarihleri arasında Zabıta Müdürlüğünde, 17/5/2023 tarihinden itibaren Temizlik İşleri Müdürlüğünde görevlendirildiği ve kendisine tebliğ edilen görevlendirmelere ilişkin Belediyeye yapılmış bir itirazının, yargıya taşınmış ve taraflarına tebliğ olan herhangi bir yargılamanın bulunmadığı,

i. 2019 yerel seçimlerinden sonra emeklilik, işten ayrılma, vefat, naklen tayin sebeplerinden dolayı 45 işçi ve 18 memur olmak üzere Belediye personel sayısının azaldığı, Toplum Yararına Program

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



(TYP) projesi kapsamında çoğunluğu temizlik personeli olarak Belediyede 2019 yerel seçimlerinden önce personel çalışmış olmasına rağmen seçim sonrası Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından Belediye için projenin açılmadığı, Belediyede 52 memur, 40 daimi işçi ve 191 şirket işçisi olarak 283 personelin görev yaptığı,

j. Personel sayısındaki eksilmeden dolayı işlerin ve hizmetlerin aksamaması için, kurumsallaşma anlayışı gereği ve personelin Belediyede yürütülen bütün işleri öğrenmesi amacıyla özellikle işçiler arasında ihtiyaca binaen zaman zaman rotasyon aracılığıyla görev değişiklikleri yapıldığı,

k. Yapılmış veya devam etmekte olan herhangi bir disiplin soruşturması ile yazılı ikazın, açılmış ve devam etmekte olan yargıya intikal etmiş bir durumun bulunmadığı ifade edilmiştir.

5. Muhatabın yazılı görüşüne karşı mağdur tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. İtiraz ve dava açmasının söz konusu olması durumunda mobbingin işten çıkarılmaya kadar gideceğinin aşıkardığı, hak arayışının Kurum aracılığıyla olduğu, AK Parti döneminde Bilgi İşlem Personeli olarak işe başlayan S.K. isimli personelin görevlendirmeye itiraz ettiği ancak işten çıkmak durumunda bırakıldığı ve davasının devam ettiği, aynı muameleye maruz kalmamak için kabul etmese de görevi ifa etmek zorunda kaldığı,

b. 2023 Genel Seçimlerinde seçim propagandası için Belediyede çalışan CHP üyesi ve yönetiminde olan personele 2 haftalık idari izin verildiği ancak kendisi gibi CHP yanlısı olmayan personelin görev değişikliklerine maruz bırakıldığı ve birebir görüşmelerde oy pusulasının fotoğrafı çekilerek CHP'ye oy verilmesi durumunda eski görevlerine döneceklerinin söylendiği,

c. Basın biriminde çalışmaya başlama gerekçesinin basın mensubu olmasından kaynaklandığı ve TRT ekranlarında canlı yayınlara katıldığı, yaptığı haberleri sosyal medya hesaplarından herkese açık olarak paylaştığı, bu paylaşımların Belediyenin bilgisi dışında olduğu iddiasının asılsız olduğu,

ç. Kendisini rencide eden durumun alt düzey bir görevde çalışması değil, alt düzey bir göreve gönderilmesi olduğu, temizlik biriminde çalışmak için herhangi bir vasfın aranmadığı, herhangi bir uyarı veya ceza almadığı durumunun olmadığı, birçok eğitim programına katılarak gerekli sertifikaları aldığı,

d. Siyasetin ön planda olduğu Belediyede siyasi baskıdan uzak çalışılmasının doğal olmadığı ve AK Parti döneminde işe başlayarak herhangi bir pozisyon değişikliğine tabi olmadan görevini yürüten kendisi için alt düzey görevlerde çalıştırılmasının psikolojik, sosyal ve fiziksel açılardan sağlık durumunu etkilediği,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



f. 15 Mayıs günü “Artvin’e Dair Her Şey” isimli sosyal medya hesabında yaptığı bir paylaşım nedeniyle Belediye Başkanı tarafından CHP'nin seçim sloganına atıfta bulunduğu ve ertesi gün temizlik işlerine görevlendirildiği,

g. Kısa sürede çok sayıda görev değişikliği olduğundan kendisini tanıyanları ve takipçilerini bilgilendirmek için sosyal medya paylaşımlarını yaptığı, bu paylaşımların haber verme amaçlı olduğu, görevlendirmelere ilişkin memnuniyetini gösterir paylaşımlar olmadığı,

h. Artvin’in küçük bir il olması, siyasi görüşe büyük anlam atfedilmesi, şahsının 2008-2011 yıllarında AK Parti Gençlik Kollarında bulunması, 2014-2019 yıllarında AK Parti Belediye Başkanı ile aktif çalışması nedeniyle CHP Belediyesindeki sürecin tetiklendiği kanaatinde olduğu ileri sürülmüştür.

6. Kurumumuzun ek bilgi ve belge talebine cevaben Muhatap tarafından konuya ilişkin tüm bilgi-belge ve yazılı görüşlerinin ilk yazılı görüş ile sunulduğu ve F.T.’nin 25/9/2023 tarihinde iş sözleşmesinin feshi bildiriminde bulunduğu, bu bildirimde istinaden iş akdinin sonlandırıldığı, konunun adli yargıya intikal ettiği iletilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. Anayasa’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. (...)”

8. Anayasa’nın “*Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı*” başlıklı 17’nci maddesi şöyledir:

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

9. Anayasa’nın “*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

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



tedbirleri alır.”

10. 6701 sayılı Kanun’un “*Tanımlar*” başlıklı 2’nci maddesi şöyledir:

“(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder. (...)”

11. Kanun’un “*Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*” başlıklı 3’üncü maddesi şöyledir:

“(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (...)”

12. Mezkûr Kanun’un “*Ayrımcılık Türleri*” başlıklı 4’üncü maddesi şöyledir:

“(1) 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”

13. Mezkûr Kanun’un “*İstihdam ve Serbest Meslek*” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir:

“(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (...) (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

14. Mezkûr Kanun’un “*Kurumun Görevleri*” başlıklı 9’uncu maddesinin 1’nci fıkrasının (g) bendi şöyledir:

“Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



bağlamak ve sonuçlarını takip etmek”

15. Mezkûr Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesi şöyledir:

“(…) (5) 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir. (…)”

16. Mezkûr Kanun’un “İspat Yüğü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

17. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesi kapsamında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ayrımcılık yasağı ihlali iddialarını başvuru üzerine veya resen; insan hakları ihlali bağlamındaki iddiaları ise resen inceleme yetkisini haizdir. Bu kapsamda Artvin Belediyesinde 2014-2019 döneminde Basın Yayın ve Halkla İlişkiler görevlisi olarak çalışan ve aynı zamanda TRT Haber Artvin İl Muhabiri olarak görev yapan bir personelin, son 4 yıl içerisinde farklı birimlere görevlendirilmesinin ardından 14/5/2023 tarihinde gerçekleşen Cumhurbaşkanlığı seçimi ve genel seçim ile ilişkili olarak 17/5/2023 tarihinde Temizlik İşleri Müdürlüğü bünyesinde çöp toplama aracı arkasında çalışmak üzere görevlendirildiğine yönelik yazılı ve görsel medyaya yansıyan haberler kapsamında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunun 30/5/2023 tarihli ve 2023/468 sayılı kararı ile söz konusu personele yönelik siyasi ve felsefi görüş temelinde mobbing oluşturan davranışlarda bulunulduğu iddialarına yönelik resen inceleme başlatılmıştır.

18. 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde hukuken tanınan hak ve hürriyetlerden yararlanmada herkesin eşit olduğu belirtilmiş, 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 yasaklanmıştır. Mezkûr Kanun’un 6’ncı maddesinde işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi tarafından 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

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



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 yapılamayacağı belirtilmiştir. İstihdam ile ilgili ayrımcılık yasağının 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 kapsayacağı da kabul edilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam da bu hükümlere tabidir. Somut olay kapsamında resen incelemeye konu olayın mağduru ile işveren Belediye arasında iş sözleşmesi bulunduğu, mağdurun Belediyenin bir çalışanı olduğu, aralarında bir istihdam ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda konunun mezkûr Kanun'un 6'ncı maddesinde yer alan "*İstihdam ve Serbest Meslek*" kapsamında ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediği bağlamında ele alınabileceği değerlendirilmektedir.

19. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Eşit Davranma İlkesi*" başlıklı 5'inci maddesi şöyledir:

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (...) 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur."

20. Muhatap tarafından 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde Kurum tarafından inceleme yapılabileceği, mağdur tarafından herhangi bir itiraz/başvuru yapılmaması ve açılmış bir dava bulunmaması nedeniyle inceleme şartlarının oluşmadığı ileri sürülmüştür. 6701 sayılı Kanun ile Kurumumuza başvuru üzerine veya resen ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğinin incelenmesi yetkisi tanınmıştır. Mezkûr Kanun'un "*Başvurular ve İnceleme Usulleri*" başlıklı 5'nci bölümünde yer alan düzenlemelerde genel olarak başvuru üzerine yapılan incelemeler esas alınmış olup bu düzenlemeler resen başlatılan incelemeler bakımından resen incelemenin amacına ve niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulanır. Söz konusu Kanun'un 17'nci maddesinin 5'nci fıkrasında açıkça "*4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular*" düzenlemesine yer verilerek söz konusu şartın sadece başvuru üzerine yapılan incelemeler bakımından aranacağı kabul edilmiştir. Dolayısıyla 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesindeki "*4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı*" alınmadığı takdirde Kuruma başvurulabileceğine dair hüküm, sadece ayrımcılık iddialarına ilişkin ilgililerce yapılan başvurular bakımından geçerli olup bu şart resen incelemeler bakımından aranmamaktadır. Bu bağlamda resen incelemeye konu olayın mağdurun beyanları da dikkate alınarak esastan incelenebileceği

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



değerlendirilmiştir.

21. Mağdur tarafından sunulan yazılı beyanlarda muhatap Belediyenin, hakkında yaptığı görevlendirmelerle siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırımaya uğradığı iddia edilmektedir. Siyasi görüş temelinde ayrımcılık herhangi bir meşru gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, yalnızca siyasi görüşleri nedeniyle haklar ve özgürlükler bağlamında diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muamele yapılmasıdır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2021/1017, K. No: 2022/139, 1/3/2022, para. 21). Somut olay bakımından mağdura yönelik siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırmanın yapıp yapılmadığına karar verebilmek için öncelikle işyerinde yıldırma (mobbing) kavramının tanımlanması ve unsurlarının açıklanması gerekmektedir.

22. 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).

23. Anayasa Mahkemesi (AYM), psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterler şunlardır: i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/ya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69).

24. 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 yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. H.D. 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,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H.D. 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 uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. Yargıtay 22'nci Hukuk Dairesinin kararına göre: "*Mobingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir.*" (Yargıtay 22. HD. 2014/36577 E. 2016/7923 K. 15.3.2016)

25. 6701 sayılı Kanun'da işyerinde yıldırma olarak karşılık bulan mobbing eylemi: "*6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak 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 bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (TİHEK, 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, bıktırmak amacı taşımalıdır, iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır. Bu çerçevede somut olayda muhatap tarafından mağdur hakkında yapılan görevlendirmelerin işyerinde yıldırma vücut veren bir nitelik taşıyıp taşımadığının tespiti için işyerinde yıldırma unsurları ve ispat yükü açısından bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.

26. Mağdur tarafından 2014 yılında Basınla İlişkiler Görevlisi sigorta meslek kodu ile Basın Yayın Biriminde göreve başladığı, 2014-2019 yılları arasında görev yapan AK Partili Belediye Başkanı ile basın biriminde aktif çalıştığı, Mart 2019 Yerel Seçimleri ile göreve gelen CHP'li Belediye Başkanı'nın personel rejimini kısmen değiştirdiği, kendisinin de sırasıyla Tahsilat Bürosunda, İtfaiye Biriminde, Zabıta Biriminde ve son olarak 16/5/2023 tarihli yazıyla Temizlik İşleri Müdürlüğünde çöp aracı arkası personeli olarak görevlendirildiği, bu süreçte sigorta meslek kodunda herhangi bir

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



değişikliğin yapılmadığı, 2023 Genel Seçimleri sürecinde CHP üyesi ve yönetiminde olan personele seçim propagandası için 2 haftalık idari izin verildiği, kendi ve kendisi gibi CHP yanlısı olmayanların görevlendirmelere tabi tutulduğu, kendisinin son olarak “Artvin’e Dair Her Şey” isimli sosyal medya hesabı üzerinden 15/5/2023 tarihinde yapmış olduğu “*Bu bahar gelmeyecek galiba*” notuyla yaptığı paylaşımın CHP’li Belediye Başkanı tarafından CHP’nin “*Sana Söz Yine Baharlar Gelecek*” sloganına atıfta bulunulduğunun zannedilmesinin ardından ertesi gün muhatap Belediyenin 16/5/2023 tarihli yazısıyla Temizlik İşleri Müdürlüğü Çöp Aracı Arkası Personeli olarak görevlendirildiği, siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırımaya maruz bırakıldığı ileri sürülmektedir.

27. Resen inceleme konusu görevlendirmeler işyerinde yıldırmanın unsurları açısından değerlendirildiğinde, mağdur ile muhatap Belediye arasında istihdam ilişkisi olduğu, mağdurun muhatap Belediye nezdinde 4857 sayılı Kanun'a tabi olarak çalıştığı ve resen inceleme konusu görevlendirmelerin mağdur ve muhatap arasındaki iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Muhatabın 17/8/2023 tarihli yazılı görüşünde mağdurun 7/11/2014 ve 8/7/2019 tarihleri arasında Basın Yayın Biriminde çalıştığı belirtilmiştir. Buna ek olarak yazılı görüşün ekinde sunulan mağdura ait SGK Tescil ve Hizmet Dökümü incelendiğinde 2019 Yerel Seçimlerinin sonrasında mağdurun meslek kodu olarak 2432.01 (Basınla İlişkiler Görevlisi) kodunun bildirildiği ve görevlendirmeler sonrasında mağdurun meslek kodunda herhangi bir değişikliğin yapılmadığı görülmüştür. Ayrıca dosyaya sunulan yazılı görüşler birlikte değerlendirildiğinde mağdurun işveren muhatap Belediye tarafından 2019 Yerel Seçimlerinden sonraki 4 yıl içerisinde mağdurun mesleki durumuna yönelik görevlendirmelerle farklı tarihler arasında birden fazla işlemle sistematik olarak 4 farklı birimde uzun süreli olarak görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda mağdur hakkındaki görevlendirmelerle ilgili olarak somut olayda sistematiklik, süreklilik ve birden fazla eylemin bulunmasına ilişkin işyerinde yıldırma şartlarının da gerçekleştiği görülmektedir. Öte yandan iş ilişkisi içinde, birden fazla işlemle sistematik ve sürekli olarak gerçekleştirilen bu görevlendirmelerin işyerinde yıldırımaya vücut verebilmesi için 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleri arasında mağdurun siyasi görüşüne dayalı olarak ve özel bir kastla, diğer bir deyişle mağduru işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin de ortaya konması gerekmektedir.

28. Siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırma iddiasının gerçekliğine dair olguların varlığını ortaya koymak amacıyla mağdur tarafından 2008-2011 yılları arasında AK Parti Gençlik Kollarında bulunduğu, 2014-2019 yılları arasında AK Partili Belediye Başkanı ile aktif çalıştığı, 2019 Yerel Seçimlerinden sonra personel rejiminin kısmen değiştirildiği ve “Artvin’e Dair Her Şey” isimli sosyal medya hesabından yapılan 15/5/2023 tarihli paylaşımının CHP’li Belediye Başkanı tarafından yanlış anlaşılması üzerine ertesi gün Temizlik İşleri Müdürlüğünde görevlendirildiği ileri sürülmüş ve “Artvin’e Dair Her Şey” isimli

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



sosyal medya sayfasından yapılan paylaşım, mağdurun 6/9/2023 tarihli ikinci dilekçesinin ekinde ibraz edilmiştir. İspat yükünü düzenleyen 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinde ayrımcılık yasağı ihlaline ilişkin iddiaların gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığının ortaya konulması, karşı tarafın da ayrımcılık ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerektiği ifade edilmektedir.

29. Kurumumuza yapılan başvurular ve Kurumumuzca yapılan resen incelemeler doğrultusunda ayrımcılık yasağı ihlali iddialarını incelerken Kurumumuz, 6701 sayılı Kanun gereğince her türlü bilgi ve belgeye başvurma ve değerlendirme yetkisine sahiptir. AYM tarafından ayrımcılık yasağının ihlaline ilişkin iddiaları konu olan başvurulara ilişkin verilen kararlarda ayrımcı muameleye maruz kaldığını ileri sürenlerin iddialarının yeterli, ikna edici açıklamalar ve delillerle ispat edilmesi gerektiği ancak ayrımcılığı kanıtlamanın kolay olmaması nedeniyle farklı muamele yapıldığının hukuka uygun her türlü delille ispatlanmasının mümkün olduğu, farklı muamelenin ispatlanması durumunda farklı muamelenin var olmadığı veya haklı sebeplere dayandığının ispat yükünün farklı muameleyi gerçekleştirenlere geçeceği kabul edilmiştir (AYM, *Ayla (Şenses) Kara*, B. No: 2013/7063, 5/11/2015, para. 46.). Bu kapsamda taraf ve tanık beyanları, sosyal medya açıklamaları gibi ispata elverişli her türlü delile dayanılabilir ve bu deliller birlikte değerlendirilir. Resen inceleme kapsamında mağdur tarafından sunulan paylaşımın yapıldığı "Artvin'e Dair Her Şey" isimli sosyal medya sayfası incelendiğinde sosyal medya sayfasında mağdurun TRT Haber'de sunduğu bir kısım haberlerin yer aldığı, "Artvin'e Dair" isimli başka bir sosyal medya hesabının Hakkında>Gizlilik ve Yasal Bilgiler kısmında künye olarak "Artvin'e Dair Her Şey" sosyal medya sayfasına ait "https://www.facebook.com/artvinedairhersey" internet sitesinin linkine yer verildiği, "Artvin'e Dair" isimli sosyal medya sayfası ile bir telefon numarasına ait Whatsapp hesabı arasında bağlantı kurulduğu ve bu bağlantıya basıldığında çıkan numaranın resen incelemeye konu dosyada mağdur tarafından bildirilmiş telefon numarası olduğu görülmüştür. Dolayısıyla söz konusu sosyal medya sayfasının mağdura ait olduğunun muhatap tarafından bilinilebilecek durumda olduğu değerlendirmesine varılmıştır.

30. Somut olayda mağdura yönelik mesleki tecrübesine uygun olmayan görevlendirmelerin 2019 Yerel Seçimlerinden kısa bir süre sonra başladığı görülmektedir. Bunun dışında mağdur tarafından "Artvin'e Dair Her Şey" isimli sosyal medya hesabından 15/5/2023 tarihinde "*Bu bahar gelmeyecek galiba*" notunu ve Artvin'den bir manzaraya ilişkin görseli içeren paylaşımın CHP'li Belediye Başkanı tarafından CHP'nin "*Sana Söz Yine Baharlar Gelecek*" sloganına atıfta bulunulduğunun zannedilmesinin ardından ertesi gün muhatap Belediyenin 16/5/2023 tarihli yazısıyla Temizlik İşleri Müdürlüğü Çöp Aracı Arkası Personeli olarak görevlendirildiği iddia edilmektedir. Söz konusu paylaşım içeriği, paylaşımına gelen yorumlar, seçim sloganları ve paylaşımın yapıldığı tarih birlikte

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



değerlendirildiğinde söz konusu paylaşımın siyasi bir paylaşım olarak algılanabilecek bir içerik taşıdığı değerlendirilmesine varılmıştır. Nitekim söz konusu sosyal medya paylaşımına yapılan yorumlarda da paylaşımın siyasi nitelik taşıdığı düşünülüyor görülmüştür. 15/5/2023 tarihinde yapılan bu paylaşımın ertesi gününde muhatapın 16/5/2023 tarihli yazısıyla mağdur 17/5/2023 tarihinden itibaren Temizlik İşleri Müdürlüğü Çöp Aracı Arkası Personeli olarak görevlendirilmiştir.

31. AYM'ye göre "... farklı muamelenin dayandığı sebebi gösterme külfetinin kişiye yüklenmesi kimi durumlarda farklı muamelede bulunanın sadece kendisinin bildiği ve onun zihninde saklı olan sebebi bulup ortaya koyması yükümlülüğü altına sokulması anlamına gelebilir. Bu durumda da farklı muamelede bulunanın tamamen keyfi davrandığı ve farklı muamelenin sebebinin, maruzu tarafından bilinmesinin mümkün olmadığı veya ispatlanamayacağı durumlarda ayrımcı uygulamayı yapan kişiye hukukun denetiminden kaçırılmış bir alan oluşturma fırsatı verilmiş olur." (AYM, *Burcu Reis*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 65.). Ayrımcı muamele ile ayrımcı muameleyi tetikleyen olaylar arasındaki zamansal yakınlık, mağdurun iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyabilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Örneğin ABAD'nin bir kararında belirsiz süreli olarak işe alınan ve işe alındıktan kısa bir süre sonra hamile olduğu anlaşıldığı üzerine işten çıkarılan bir kadın çalışanın cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradığı ifade edilmiştir (ABAD, *Webb v. EMO Air Cargo*, In Case C-32/93, 14/7/1994). Kurumumuz tarafından da verilen benzer yönde kararlar bulunmaktadır. Örneğin; başvuran tarafından hamile olduğu bilgisini şirket yetkilisi ile paylaşmasını müteakip işe alımın olumsuz sonuçlandığı ileri sürülerek cinsiyet temelinde ayrımcılık yapıldığı iddia edilmiştir. Söz konusu başvuruda iş başvurusunun onaylandığı bilgisi verilmesi üzerine işe başlama evraklarını hazırlamaya girişilmesi, başvuran ve muhatap şirketin yetkili personeli arasında gerçekleşen telefon görüşmeleri ve arama kayıtlarının ikrarı, başvuranın beyanlarında ileri sürdüğü iddiaların hamilelik süreci ile uyumlu olması, 5/10/2021 tarihinde hamile olduğu bilgisini iş başvurusunda bulunduğu şirket yetkilisi ile paylaşmasını müteakip kendisine karşı olumlu yaklaşımın değişmesi, muhatap kurumun vekilleri aracılığıyla getirilen açıklamalar arasındaki çelişkilerin başvuranın ileri sürdüğü iddiaların gerçekliği konusunda kanıt başlangıcı sayılabilecek nitelik taşıdığı belirtilmiştir (TİHEK, B. No: 2021/1110, K. No: 2022/436, 28/6/2022, para. 35). Somut olayda mağdur hakkındaki görevlendirmelerin 2019 Yerel Seçimlerinden kısa bir süre sonra başlaması ve sosyal medya paylaşımının yapıldığı tarih ile mağdurun çöp aracı arkası personeli olarak görevlendirilmesinin yapıldığı tarih arasındaki zaman bakımından yakınlık, görevlendirmelerin mağdurun siyasi görüşü sebebiyle yapıldığı iddiasını güçlendirmektedir. Dolayısıyla resen inceleme kapsamında dosya incelendiğinde 2019 Yerel Seçimlerinden kısa bir süre sonra mağdurun mesleki tecrübesine uygun olmayan görevlendirmelerin yapılmaya başlandığı, 15/5/2023 tarihinde yapılan paylaşımın hemen ardından 1 gün sonra 16/5/2023 tarihinde mağdurun çöp aracı arkası

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



personeli olarak görevlendirildiği dikkate alındığında tüm bu hususların söz konusu görevlendirmelerin mağdurun siyasi görüşü nedeniyle yapıldığına ilişkin 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi kapsamında kanıt başlangıcı sayılabilecek nitelikte olduğu ve mağdurun iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareler oluşturduğu değerlendirilmektedir.

32. Muhatap Belediye hakkındaki resen inceleme dosyası bir bütün olarak incelendiğinde mağdurun 2014-2019 yılları arasında yaklaşık 5 yıl boyunca muhatap Belediyenin Basın Yayın Biriminde aktif olarak aralıksız bir şekilde çalıştığı anlaşılmıştır. Ayrıca muhatap Belediyede yönetim değişikliğinin yaşandığı 2019 Yerel Seçimleri sonrasında mağdurun sigorta meslek kodunun 2432.01 (Basınla İlişkiler Görevlisi) olarak bildirildiği dikkate alındığında mağdurun basın işlerinde mesleki tecrübesinin bulunduğu muhatap tarafından da kabul edildiği değerlendirilmiştir. Bu bağlamda mağdurun basın işlerinde uzun süreli mesleki tecrübeye sahip olduğu kanaatine varılmıştır. Buna ek olarak muhatap tarafından gerek 2019 Yerel Seçimlerinin öncesinde gerek 2019 Yerel Seçimlerinin sonrasında mağdur hakkında herhangi bir olumsuz tespit bulunulmamış, disiplin soruşturması yürütülmemiş, yazılı ikaz yapılmamış veya cezai işlem uygulanmamıştır. Son olarak son görevlendirmeden kısa bir süre sonra 25/9/2023 tarihinde iş akdinin mağdur tarafından feshedildiği görülmüştür. Sonuç olarak görevlendirmelerin mağdur ve işveren muhatap Belediye arasında iş ilişkisi içerisinde gerçekleştiği, son 4 yıl içerisinde mağdurun 4 farklı birimde görevlendirildiği ve bu süreçte mağdurun siyasi görüşü sebebiyle uzun süreli olarak mesleki tecrübesine uygun olmayan resen incelemeye konu görevlendirmelere tabi tutulduğu, muhatap Belediye ile mağdur arasındaki iş ilişkisinin en nihayetinde mağdur tarafından yapılan fesih ile sonlandığı hususları birlikte dikkate alındığında mağdur tarafından kendisine yönelik görevlendirmelerde muhatapın yıldırma kastıyla hareket ettiğine ve işyerinde yıldırma uygulandığına dair kuşku uyandıracak somut olguların ileri sürüldüğü, dolayısıyla işyerinde yıldırmanın gerçekleşmediğinin ispat yükünün işveren muhatap Belediyeye düştüğü değerlendirilmiştir. Bu bağlamda siyasi görüşü sebebiyle mağduru işinden soğutmak, bıkırtmak, dışlamak amacıyla hareket edilmediğinin işveren muhatap Belediye tarafından ortaya konması gerekmektedir.

33. Muhatapın siyasi görüşü sebebiyle mağduru işinden soğutmak, bıkırtmak, dışlamak amacıyla hareket edip etmediğinin, muhatap tarafından mağdura yönelik siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırma eylemlerinde bulunulup bulunulmadığının tespit edilebilmesi amacıyla idari izinlere ve görevlendirmelere ilişkin bütün kayıtların muhatap nezdinde tutulduğu dikkate alınarak Kurumumuzun 3/8/2023 tarihli yazısıyla muhataptan mağdurun özlük dosyası, 2019 seçimleri sonrası personel görev değişikliklerinin sebebine ve mağdurla emsal durumdaki kişiler hakkında yapılan görevlendirmelere ilişkin bilgiler, 3/10/2023 tarihli yazısıyla ise 2023 yılında idari izin verilen personele ilişkin bilgiler istenmiştir.

34. Muhatap Belediyenin 17/8/2023 tarihli yazılı görüşünde yer alan görevlendirmelere ilişkin

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



açıklamaları incelendiğinde çeşitli sebeplerle 45'i işçi ve 18'i memur olmak üzere personel sayısından 63 personelin eksildiği ve 2019 Yerel Seçimleri öncesinde çoğunluğu temizlik personeli olarak çalıştırılmış olmasına rağmen 2019 Yerel Seçimlerinden sonra İŞKUR tarafından TYP Projesi açılmadığı ileri sürülmüştür. Gerek personel sayısındaki eksilme gerekçesiyle işlerin ve hizmetlerin aksamaması için gerek kurumsallaşma anlayışı gereği ve personelin Belediyede yürütülen her türlü işi kavrayıp öğrenmesi amacıyla ihtiyaca binaen zaman zaman görev değişiklikleri yapıldığı iddia edilmiştir. Ayrıca muhatabın dosyaya sunduğu 17/8/2023 tarihli yazılı görüşünde mağdurla emsal olarak 6 işçi örnek gösterilmiştir. Son olarak muhatap tarafından mağdurun 4857 sayılı Kanun'un 22'nci maddesi kapsamında görevlendirmelere karşı itiraz etmediği, yeni görev yerinde çalışmaya başlayarak işi kabul ettiği, son görevlendirmesi dışındaki diğer görevlendirmelerinde memnuniyetini gösteren sosyal medya paylaşımlarında bulunduğu ileri sürülmüştür.

35. 17/8/2023 tarihli yazılı görüşünde muhatap tarafından 52'si memur, 40'ı daimi işçi ve 191'i şirket işçisi olmak üzere toplam 283 personelin Belediye nezdinde görev yaptığı ifade edilmiştir. Belediye nezdinde çalışan personel sayıları ve mağdurun personel rejiminin 2019 Yerel Seçimleri sonrasında kısmen değiştirildiği iddiası birlikte dikkate alındığında isim, kıdem, görevlendirme tarihi gibi herhangi bir detaylı bilgi sunulmaksızın sadece 6 işçinin emsal olarak gösterilmesi muhatap Belediyedeki görevlendirmelerin bütün işçiler arasında mesleki tecrübelerine uygun ve eşit bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının incelenememesi bakımından elverişli olarak değerlendirilmemiş; dolayısıyla muhatap nezdinde çalışan mağdur ve emsal kişiler arasında bir karşılaştırma yapılamamıştır.

36. Bu nedenle Kurumumuzun 3/10/2023 tarihli yazısıyla muhataptan ek bilgi ve belge talebinde bulunulmuştur. Bu kapsamda Kurumumuzun 3/10/2023 tarihli yazısıyla işten çıkarılan ve işten ayrılanlar da dâhil olmak üzere mağdur ile aynı mevzuata tabi olarak çalışan personelin sırasıyla isimlerini, işe başlama tarihlerini, mesleki kıdem sürelerini, eski görev yerlerini ve görevlerini, yeni görev yerlerini ve görevlerini, görevlendirme tarihlerini ve görevlendirme sebeplerini ve varsa işten çıkış tarihlerini belirtir şekilde Mart 2019 tarihinden itibaren Belediyede yapılan bütün görevlendirmelerin gösterildiği tablonun sunulması muhataptan istenmiştir. Ayrıca yapılan görevlendirmelere itiraz edilip edilmediğine, görevlendirmelere itiraz edilmesi nedeniyle işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilip feshedilmediğine, görevlendirmeler nedeniyle Belediye aleyhine dava açılıp açılmadığına, açıldıysa kimler tarafından ve hangi görevlendirmeler nedeniyle hangi mahkemelerde açıldığına, davaların ne aşamada olduğuna, Belediye aleyhine mobbing ve/ya siyasi görüş sebepleriyle idari ve yargısal başvuru veya incelemenin yapılıp yapılmadığına, yapıldıysa kimler tarafından yapıldığına ve ne aşamada olduğuna, Mart 2019 tarihinden itibaren Belediyeye kaç adet yeni personel alındığına ve hangi görev yerlerinde görevlendirildiklerine ilişkin bilgilerin sunulması istenmiştir. Muhatabın 9/10/2023 tarihli yazısıyla konuya

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



ilişkin tüm bilgi ve belge ile yazılı görüşlerinin 17/8/2023 tarihli yazılı görüş ile sunulduğu ifade edilerek Kurumumuzun ek bilgi ve belge talebinde yer alan sorulara cevap verilmemiştir.

37. Somut olayda her ne kadar temizlik elemanı istihdamına ilişkin personel alımı yapıldığı ileri sürülmüşse de mağdur 17/5/2023 tarihine kadar temizlik elemanı olarak çalıştırılmamıştır. Ayrıca muhatap tarafından mağdurun 4857 sayılı Kanun'un 22'nci maddesi kapsamında görevlendirmelere karşı itiraz etmediği, yeni görev yerinde çalışmaya başlayarak işi kabul ettiği, son görevlendirmesi dışındaki diğer görevlendirmelerinde memnuniyetini gösteren sosyal medya paylaşımlarında bulunduğu ileri sürülmüş olmakla birlikte 4857 sayılı Kanun'un "*Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi*" başlıklı 22'nci maddesine göre "*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.*". Bu iddialar bağlamında mağdur hakkında yapılan görevlendirmelerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil ettiğinin muhatap Belediye tarafından da bizzat kabul edildiği şeklinde değerlendirilmiş ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup olmadığının ayrıca incelenmesine gerek olmadığı kanaatine varılmıştır. Mezkûr Kanun'un 22'nci maddesine göre işçinin çalışma koşullarında işçi aleyhine değişikliğin işveren tarafından yazılı olarak yapılması ve değişikliğin 6 iş günü içerisinde işçi tarafından yazılı olarak kabulü gerekir. Somut olayda söz konusu sosyal medya paylaşımları ve mağdurun görevine yeni yerinde devam etmesi görevlendirmelerin kabul edildiği şeklinde yorumlanamayacağı gibi muhatap tarafından mağdurun görevlendirmeleri kabul ettiğine ilişkin herhangi bir yazılı delil de sunulmamıştır.

38. Muhatap Belediye tarafından sunulan yazılı görüşte; çeşitli sebeplerle özellikle işçiler arasında zaman zaman ve ihtiyaca binaen rotasyon yapıldığı ileri sürülmüştür. Bu bağlamda muhatap Belediye personeli arasında rotasyonun mesleki tecrübelerine uygun ve eşit bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının ve mağdurun işyerinde yıldırımaya tabi tutulmadığının ortaya konulabilmesi için Kurumumuzun 3/8/2023 ve 3/10/2023 tarihli yazılılarıyla muhataptan bilgi-belge talebinde bulunulmuş ancak muhatap Belediye tarafından konuya ilişkin tüm bilgi ve belge ile yazılı görüşlerinin dosyaya sunulduğunun ifade edildiği de dikkate alınarak 2019 Yerel Seçimleri öncesi Belediyenin personel durumunun, 2019 Yerel Seçimleri

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



sonrası yaşanan personel eksikliklerinin ağırlıklı olarak hangi birimlerde gerçekleştiğinin, 2019 Yerel Seçim sonrası yeni personel alımının yapıp yapılmadığının, 2019 Yerel Seçimleri sonrası rotasyon uygulamasının Belediye genelinde her işçiye mesleki tecrübelerine uygun ve eşit bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının, mağdurun görevlendirmeleri kabul ettiğinin somut bilgi ve belge ile ortaya konulmadığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda mağdura yönelik işyerinde yıldırmanın gerçekleşmediğinin ispat yükü kendisine düşen muhatabın mağdura yönelik işyerinde yıldırmanın gerçekleşmediğini ispatlayamadığı, basında yer alan ve mağdur tarafından da ileri sürülen siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırma iddiasının çürütülemediği ve ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği hususlarının somut olarak kanıtlanamadığı değerlendirilmiştir.

39. Sonuç olarak 27 ila 32'nci paragraflarda detaylı açıklandığı üzere mağdurun basın işlerinde uzun süreli mesleki tecrübeye sahip olmasına ve hakkında herhangi olumsuz bir tespitte bulunulmamasına rağmen ve başkaca herhangi bir haklı sebep olmaksızın mağdurun işveren muhatap tarafından iş ilişkisi içerisinde, son 4 yıl içerisinde 4 farklı birimde sistematik ve uzun süreli olarak mesleki tecrübesine uygun olmayan görevlendirmelere tabi tutulduğu ve görevlendirmelerle başlayan işyerinde yıldırma sürecinin en nihayetinde mağdurun iş akdini feshetmesi ile sonuçlandığı hususları birlikte dikkate alındığında mağdurun siyasi görüşü sebebiyle muhatap ile arasındaki iş ilişkisi çerçevesinde, sistematik ve sürekli olarak, muhatap tarafından yıldırma kastıyla işyerinde yıldırma eylemlerine maruz bırakıldığı ve 32 ila 38'inci paragraflarda detaylı açıklandığı üzere Kurumumuzca talep edilmiş olmasına rağmen işyerinde yıldırma eylemlerinde bulunulmadığına dair herhangi somut bilgi ve belge sunulmadığı, muhatap tarafından işyerinde yıldırma iddialarının çürütülemediği, dolayısıyla 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık türlerinden biri olan işyerinde yıldırma unsurlarının gerçekleştiği ve muhatap tarafından ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

40. Resen incelemeye konu olay bakımından mağdurun siyasi görüşü nedeniyle mesleki tecrübesine aykırı işyerinde yıldırma eylemlerine 4 yıl boyunca maruz kalması ve işyerinde yıldırma sürecinin mağdurun feshi ile sonlanması, muhatabın resen inceleme sürecinde pişmanlık göstermemesi, muhatabın ekonomik durumu ve güçlü bir hukuki konumda bulunması dikkate alınarak ihlal konusu eylemle ilgili muhatap Belediyeye üst sınırdan idari para cezasının uygulanmasına karar verilmiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



V. KARAR

- A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,
B. Muhatap hakkında 89.571 TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,
C. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
Ç. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,
28/11/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan
(Görevli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi
(Görevli)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

