

12.12.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/1917
Toplantı Tarihi/Sayısı : 13.9.2023/214
Karar Numarası : 2023/613
Başvuran : K.S.
Başvuran Vekili : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Nevşehir Valiliği (Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Muhatap Adres : 350 Evler Mah. Milli İrade Cad. 40/2 Merkez/NEVŞEHİR

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; % 71 oranında ortopedik engeli olan başvuranın, görev yeri değişikliği talebinin reddedilmiş olması sebebiyle işyerinde ayrımcılığa (mobbing) uğradığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Halihazırda çalışmakta olduğu Nevşehir ili Derinkuyu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne (MEM) 27/6/2022 tarihinde atandığını, bu göreve başlamadan önce kendisi hakkında yapılan atama işlemi için Kayseri İdare Mahkemesine iptal davası açtığını,

b. Açmış olduğu davadan bağımsız olarak 24/11/2022 tarihinde eş durumundan Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılmasını talep ettiğini, talebinin reddedildiğini,

c. % 71 oranında ortopedik engeli bulunduğunu, iş yerine gidiş gelişini dolmuşla sağladığı için zorlandığını, çalıştığı Kurumda klozet bulunmadığını, engelli raporunun alanın uzmanlarına gösterilerek alaturka tuvalet kullanması hakkında görüş alınabileceğini, İdarenin verdiği ret cevabında sağlık durumunun değerlendirilmediğini, engellilik temelinde mobbinge maruz kaldığını iddia etmektedir.

3. Muhatap Nevşehir İl MEM tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın Avanos İlçe MEM'de... olarak görev yapmakta iken hakkında yapılan soruşturma sonucunda getirilen idari teklif doğrultusunda; Nevşehir ili İlçe MEM'ler arasında kadrolu ... bulunmayan tek ilçe olan ve 2/8/2013 - 12/7/2017 tarihleri arasında ... olarak görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'e naklen atamasının yapıldığını,

b. Derinkuyu İlçe MEM'e ait norm ve mevcut personel sayılarını gösterir çizelgeye göre Derinkuyu İlçe MEM'in 3... kadrosu bulunmasına rağmen kadrolu ... olarak sadece başvuranın görev yaptığı, 12 Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni (VHKİ) normu bulunmasına rağmen kadrolu 2 VHKİ'nin görev yaptığı ve bunlardan 1 personelin Valilik oluru ile ... olarak görevlendirildiği, 4 memur normu bulunmasına rağmen kadrolu 2 memurun görev yaptığı, diğer ünvanlar dahil Derinkuyu İlçe MEM'in 48 normu bulunduğu ve idareciler dahil toplamda sadece 9 kadrolu personelin görev yaptığının anlaşıldığı,

c. Başvuranın halen görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'in fiziki şartlarının engelli bireylere uygun hale getirilmesine ilişkin 2/1/2023 tarihine kadar Kurumuna herhangi bir başvuruda bulunmadığı,

ç. Başvuranın il merkezine 16 km uzaklıkta bulunan Avanos İlçe MEM'de ... olarak görev yapmakta iken çeşitli tarihlerde İl MEM'e naklen atanmak üzere eş durumu tayin talebinde bulunduğu, bu taleplerin görev yaptığı Kurumun personel ihtiyacı olduğundan dolayı uygun görülmediği, başvuranın bu durumu yargıya taşıdığı, Kayseri 2. İdare Mahkemesi tarafından davanın reddine karar verildiği,

d. Ayrıca başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan ataması hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Kamu Denetçiliği Kurumuna da başvuruda bulunmuş olduğu ve yapılan değerlendirme neticesinde konunun yargı organlarına intikal ettiğinden dolayı başvuru hakkında incelenemezlik kararı verildiği,

e. Başvuranın Avanos İlçe MEM'den Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan atamasının soruşturma nedeni ile yapılan ilk yer değişikliği olmayıp 29/12/2009 - 18/7/2013 tarihleri arasında Nevşehir İl MEM'de ... olarak görev yapmakta iken yine hakkında yürütülen soruşturma sonucu getirilen idari teklif doğrultusunda Derinkuyu İlçe MEM'e atamasının yapıldığı,

f. Bununla beraber başvuranın, hakkında çeşitli tarihlerde yürütülen soruşturmalar neticesinde getirilen teklifler doğrultusunda disiplin cezalarıyla tecziye edildiğinin anlaşıldığı,

g. Başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan bu atama işlemini yargıya taşıdığı ve halen konuyla ilgili Kayseri 2'nci İdare Mahkemesi nezdinde 2022/... Esas sayılı dosya ile yargılama işleminin devam ettiği iddia edilmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından Kurumumuza herhangi bir yazılı görüş sunulmamıştır.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

7. Anayasa'nın "*Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler*" başlıklı 61'inci maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

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

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

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”

9. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

“(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) f) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri (...) ifade eder.”

10. 6701 sayılı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

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

11. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinde işyerinde yıldırma bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir.

12. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5'inci maddesi şöyledir:

“(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.”

13. 6701 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre: “İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışmanı 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.”

14. 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

15. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında "Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesi uyarınca engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvurunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

16. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de özel olarak düzenlenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 2'nci maddesi şöyledir: "Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir." Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin (MSHS) 2'nci maddesine göre: "Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan yasalar her türlü ayırımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka fikir ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi her bağlamda ayrımcılığa eşit ve etkili korumayı temin edecektir." Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesine göre ise: "Bu Sözleşme' de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır."

17. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No: 36042/97, 12/3/2002, para. 48; AİHM, Okpisz/Almanya, B. No: 59140/00, 15/2/2006, para. 33). Farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayanması hususu ise AİHM tarafından belirli kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu durumda, söz konusu meşruluğun varlığı ilk olarak, demokratik bir toplumda geçerli olan ilkeler göz önünde bulundurularak söz konusu tedbirin amacı ile etkileri arasındaki ilişki bağlamında değerlendirilmelidir. Sözleşme'de belirtilen bir hakkın kullanılmasının ardındaki muamele farklılığının sadece meşru bir amaca yönelik olması tek başına yeterli değildir. 14'üncü madde, gerçekleştirilmek istenen amaç ile kullanılan araçlar arasında makul bir ölçülülük ilişkisi bulunmadığı takdirde de aynı şekilde ihlal edilmektedir (AİHM, Belçika'da Eğitim Dili Davası/Belçika, B. No: 2126/64..., 23/7/1968, para. 10).

18. Somut olayda ileri sürülen ayrımcılık iddiası ortopedik engeli olan başvuranın çalışma hakkına erişimiyle ilgilidir. Türkiye'nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesine göre: "Engelliliğe dayalı ayrımcılık siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı" içermektedir.

19. EHİS'in "Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik" başlıklı 5'inci maddesinde: "Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene

dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez.” ifadeleriyle engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmış, devletlerin bu konudaki yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. EHİS’e taraf her bir devlet, engelli bireylerin tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanabilmelerini sağlamak noktasında engelliler için fiili eşitliği sağlamak üzere somut tedbirler almakla mükelleftir (TIHEK, B. No: 2021/375, K. No: 2022/36, 31/3/2022, para. 24).

20. Çalışma hakkı gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuat ile güvence altına alınmıştır. İHEB’in 23’üncü maddesinde “1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.” ifadelerine yer verilmiştir.

21. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 6’ncı maddesine göre: “1. Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar. 2. Bu Sözleşme’ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir.”

22. Anayasa’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesinde: “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.” hükümlerine yer verilmiştir.

23. EHİS’in “Çalışma ve İstihdam” kenar başlıklı 27’nci maddesine göre: “1. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf Devletler bunların yanı sıra; ... (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar ...”

24. Somut olayda başvuranın iddiası, hâlihazırda çalıştığı Derinkuyu İlçe MEM’in engel durumuna uygun olmaması, ikametine uzak bir görev yeri olması ve eşinin Nevşehir il merkezinde çalışmasından dolayı Nevşehir İl MEM’e atamasının yapılması yönündeki talebinin reddedilmiş olması nedeniyle mobbinge maruz kaldığı yönündedir. Bu çerçevede mobbing kavramının tanımlanması ve unsurlarının açıklanması gerekmektedir.

25. 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). Mobbing oluşturduğu iddia edilen muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için: (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 taşınması, (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).

26. 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. Mobbing kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/1/2017 T.). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H.D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020 T.).

27. Literatürde mobbing olarak geçen kavram 6701 sayılı Kanun'da “işyerinde yıldırma” şeklinde ifade edilmiş ve “bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak tanımlanmıştır. 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). 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 tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

28. Bu doğrultuda başvuranın ileri sürdüğü ve mobbing oluşturduğu iddia edilen işlem, 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilecektir. Buna göre somut olayda işyerinde yıldırma bakımından incelenecek olan husus, *başvuranın hâlihazırda çalıştığı Derinkuyu İlçe MEM'in engel durumuna uygun olmaması, eşinin Nevşehir İli merkezinde çalışması ve ikametine uzak bir görev yeri olması sebebiyle Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılması yönündeki 24/11/2022 tarihli talebinin reddedilmiş olması nedeniyle mobbinge maruz kaldığı* iddiasıdır.

29. Somut olayda başvuranın Avanos MEM'de görev yapmakta iken hakkında yapılan soruşturma neticesinde getirilen idari teklif kapsamında, Derinkuyu İlçe MEM'e naklen atamasının yapıldığı anlaşılmıştır. Bu yönüyle başvuran hakkında resen gerçekleştirilen yer değiştirme işlemi, bir disiplin soruşturmasına dayanmaktadır. Nitekim Eğitim Müfettişleri Başkanlığının 22/6/2022 tarihli yazısı ekinde yer alan soruşturma raporunun “*Sonuç, Kanaat ve Teklifler*” başlıklı bölümünde başvuranın

Avanos ilçe MEM çalışanları arasında İlçe Milli Eğitim Müdürü ve Şube Müdürlerine karşı gerçekleşen alakaş olmayan dedikodular çıkarttığı, çalışma ortamında huzursuzluk oluşturduğu iddiasının incelenmesi ve soruşturulması sonucunda başvuran hakkındaki iddiaların sübuta erdiği kanaatine varıldığı, başvuranın disiplin yönünden 23/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/A-e maddesi uyarınca “Uyarma” cezası ile tecziyesi, idari yönden ise 18/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 8/c maddesi uyarınca görev yerinin değiştirilerek kadrosuna uygun bir başka kuruma atamasının yapılmasının uygun olacağı belirtilmiştir. Soruşturma raporu gereğince Valilik Makamının 27/6/2022 tarihli ve ... sayılı atama onayı ile başvuranın görev yeri Derinkuyu İlçe MEM olarak belirlenmiştir.

30. Bunun üzerine başvuran 24/11/2022 tarihli dilekçe ile Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılmasını talep etmiş, bu talebe İdare tarafından 5/12/2022 tarihli resmi yazı ile cevap verilmiştir. Söz konusu cevap yazısında, başvuranın Avanos MEM'de görev yapmakta iken hakkında yapılan soruşturma neticesinde getirilen idari teklif doğrultusunda, Nevşehir ili ilçe MEM'ler arasında kadrolu ... bulunmayan tek ilçe olan ve daha önce 2/8/2013 – 12/7/2017 tarihleri arasında ... olarak görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'e naklen atamasının yapıldığı, başvuranın bu atama işlemini yargıya taşıdığı ve halen konuyla ilgili yargılama işleminin devam ettiği belirtilmiştir. Ayrıca mezkûr yazıda, Derinkuyu İlçe MEM'e ait MEBBİS (Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri) sisteminden alınan norm ve mevcut personel sayılarını gösterir çizelgeye göre Derinkuyu İlçe MEM'in 3... kadrosu bulunmasına rağmen kadrolu ... olarak sadece başvuranın görev yaptığı, 12 VHKİ normu bulunmasına rağmen kadrolu 2 VHKİ'nin görev yaptığı ve bunlardan 1 personelin Valilik oluru ile ... olarak görevlendirildiği, 4 memur normu bulunmasına rağmen kadrolu 2 memurun görev yaptığı, diğer unvanlar dâhil Derinkuyu İlçe MEM'in 48 normu bulunduğu ve idareciler dâhil toplamda kadrolu sadece 9 personelin görev yaptığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla muhatap İdare başvuranın atamasının personel ihtiyacından kaynaklandığını belirtmiştir.

31. İdarenin cevabi yazısında, başvuranın İl merkezinde ikamet eden ve Derinkuyu İlçe MEM'e gidiş geliş yapan tek personel olmadığı, Derinkuyu İlçe MEM'de görev yapan İlçe Milli Eğitim Müdürü, Şube Müdürü, Memur ve VHKİ kadrolarında görev yapan personelin de ikametlerinin İl merkezinde olduğu ve günlük gidiş geliş yaptıklarının anlaşıldığı, bununla beraber Derinkuyu ilçesinin şehirlerarası yol güzergâhında bulunması nedeniyle toplu taşıma ile ulaşımında hiçbir sıkıntı bulunmadığının görüldüğü ifadelerine yer verilmiştir. İlgili yazıda, tüm bu hususların birlikte değerlendirilmesi neticesinde başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan atama işlemini yargıya taşımış olması ve yargılama işleminin devam etmesi ayrıca Derinkuyu İlçe MEM'in personel ihtiyacının fazla olması nedeniyle kısıtlı imkânlarla sürdürülen kamu hizmetlerinin aksatılmadan yürütülmesi açısından başvuranın Nevşehir İl MEM'e atanması talebinin uygun görülmediği belirtilerek talep reddedilmiştir. Bu doğrultuda, başvuranın talebinin İdare tarafından reddinin, başvuran tarafından Derinkuyu İlçe MEM'e atama işlemine ilişkin bir dava açılmış olması ve yargılama işleminin devam ediyor olması ile Derinkuyu İlçe MEM'in personel ihtiyacının fazla olması ve kamu hizmetlerinin aksatılmadan devam ettirilmesi gerekçelerine dayandırıldığı anlaşılmaktadır.

32. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 25/9/2013 tarihli ve E. 2012/9-1925, K. 2013/1407 sayılı kararında mobbinge ilişkin şu hususları ifade etmiştir: “... *Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş*

verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir. Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. ...”

33. Başvurucunun maruz kaldığı eylem, işlem ve eylemlerin başvurucunun yaşamına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmış olmadığı değerlendirilirken süreç içinde gerçekleşen vakıaların tümünün birlikte değerlendirilmesi gerektiği tartışmasızdır (AYM, *Ebru BİLGİN*, B.No: 2014/7998, 19/7/2018, para. 88).

34. İlk olarak, başvuran hakkında gerçekleştirilen atama işleminin dayandığı, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 8/c maddesinde yer alan hüküm: “*Yukardaki fıkralarda yazılı bütün memurların lüzumu halinde il içinde nakil ve tahvilleri mensup olduğu il idare şube başkanlarının inhası üzerine valiler tarafından icra edilmekle beraber mensup oldukları Bakanlıklar veya genel müdürlüklere sebepleriyle bildirilir.*” şeklindedir. Disiplin yaptırımlarının bir kamu veya özel teşkilat düzenini devam ettirmek, onun verimli, süratli ve yararlı bir biçimde çalışmasını sağlamak, onur ve saygınlığını korumak amacıyla tesis edilmesi gerekmektedir. Özellikle kamu görevi yürüten bireyler açısından disiplin cezalarının amacı; kamu görevlisini görevine bağlamak, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini ve bu suretle kurumların huzurunu temin etmektir (AYM, *Hacer KAHRAMAN*, B. No: 2013/7935, 20/4/2016, para. 77). Bu çerçevede somut olayda başvuran hakkında gerçekleştirilen soruşturma ve disiplinsizlik kapsamında İdare nezdinde başvuranın görev yerinin değiştirilmesi ihtiyacı hasil olduğundan başvuranın başka bir ilçeye atamasının yapılmasının 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 8/c maddesinde yer alan hükme uygun olduğu anlaşılmıştır.

35. İkinci olarak, dosya kapsamından başvuranın eşinin 17/1/2006 tarihinden bu yana Nevşehir İl Sağlık Müdürlüğünde görev yaptığı, başvuranın ise daha önce Nevşehir İl MEM'de ve Nevşehir il merkezine yakın bir ilçe olduğu anlaşılan Avanos İlçe MEM'de görev yaptığı tespit edilmiştir. İşyerinde yıldırmanın en temel unsurlarından biri, mobbingin münferit olaylardan ziyade süreklilik arz eden sistematik eylemler silsilesinden meydana gelmesidir. 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 tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir (TİHEK, B. No: 2020/378, K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 48).

36. Bu çerçevede, somut olayda başvuranın daha önce eşinin görev yerine ve ikamet adresine yakın yerler olan Nevşehir İl MEM ve Avanos İlçe MEM'de görevlendirildiği dikkate alındığında başvuranın eşinin görev yeri ve ikamet adresi gözetilerek sürekli olarak uzak yerlere görevlendirilmediği sonucuna varılmaktadır. İdare daha öncesinde başvuranın görev yerini Nevşehir il merkezi ya da buraya yakın yerler olarak belirlediği için mobbingin süreklilik unsurunun söz konusu olmadığı sonucuna varılmıştır.

37. Üçüncü olarak, başvuranın daha önce 2/8/2013 – 12/7/2017 tarihleri arasında Derinkuyu İlçe MEM'de ... olarak görev yaptığı anlaşılmıştır. Başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'de daha önce görev yapmış olması, sağlık durumu, erişilebilirlik ve ulaşım şartları yönünden Derinkuyu İlçe MEM'in

başvuran açısından uygun olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca başvuranın Nevşehir İl MEM'e sunduğu 24/11/2022 tarihli dilekçede Derinkuyu İlçe MEM binasının erişilebilirlik açısından uygun olmadığına ilişkin herhangi bir beyanda bulunulmamıştır. Bunun yanında Derinkuyu ilçesinin şehirler arası yol güzergahında bulunduğu ve toplu taşıma ile ulaşımında bir engelin söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeplerle başvuranın Nevşehir İl MEM'e atanmasının yapılması yönündeki talebinin sebeplerinden biri olarak gösterdiği Derinkuyu İlçe MEM'in engel durumuna uygun olmadığı ve bununla bağlantılı olarak mobbinge maruz kaldığı yönündeki iddiasına yönelik kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığı anlaşılmıştır.

38. Dördüncü olarak, somut olayda Derinkuyu İlçe MEM'de norm kadro ve mevcut kadro açısından oluşan farklılık sebebiyle başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e atanmasının kamu yararı gereği olduğu hususudur. Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik'in "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde norm kadro, *Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayısı* şeklinde tanımlanmıştır.

39. Dosya kapsamında Derinkuyu İlçe MEM'e ait norm ve mevcut personel sayılarını gösterir çizelgeye göre Derinkuyu İlçe MEM'in 3 ... kadrosu bulunmasına rağmen kadrolu ... olarak sadece başvuranın görev yaptığı ve Derinkuyu İlçe MEM'in Nevşehir ili ilçe MEM'ler arasında kadrolu ... bulunmayan tek ilçe olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca başvuran atanmadan önce Derinkuyu İlçe MEM'de 12 VHKİ normu bulunmasına rağmen kadrolu 2 VHKİ'nin görev yaptığı ve bunlardan 1 personelin Valilik oluru ile ... olarak görevlendirildiği tespit edilmiştir. Bu sebeple başvuran Derinkuyu İlçe MEM'e atanarak ... kadrosu doldurulmuştur. Kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi açısından, ilgili asil kadrodaki personelin görevlendirilmesinin arz ettiği önem göz önünde bulundurulduğunda başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e atanmasının personel ihtiyacından kaynaklandığı ve başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e atanmasında kamu yararı bulunduğu değerlendirilmiştir.

40. Beşinci olarak, başvuranın 29/12/2009 – 18/7/2013 tarihleri arasında Nevşehir İl MEM'de ... olarak görev yapmakta iken yine hakkında yapılan soruşturma sonucu getirilen idari teklif doğrultusunda Derinkuyu İlçe MEM'e atanmasının yapıldığı anlaşılmıştır. Başvuranın İdareden talebinin *Nevşehir İl MEM'e atanma* olduğu dikkate alındığında başvuranın Nevşehir İl MEM'e tekrar atanması halinde önceki soruşturma konusuyla ilişkili sakıncaların ortaya çıkmasının muhtemel olduğu değerlendirilmiştir. Dolayısıyla kamu hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve çalışma barışının sağlanması adına söz konusu sakıncanın bertaraf edilmesi önem arz etmektedir. Bu yönüyle de başvuranın Nevşehir İl MEM'e atanması talebinin reddi açısından makul bir gerekçenin söz konusu olduğu ve başvuranın yıldırılması kastıyla hareket edilmediği değerlendirilmiştir.

41. Sonuç olarak başvuranın iddiaları, muhatapın konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin; 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı, muhatap tarafından başvuran hakkında gerçekleştirilen görev yeri değişikliğinin 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'nun 8/c maddesine dayanılarak yapıldığı, İdarece takdir hakkının hukuka aykırı olarak kullanıldığını gösterir herhangi bir bilgi ya da belgenin olmadığı, atamaya ilişkin talebin reddinin başvuranı işinden soğutmak, bıktırmak veya yıldırma amacıyla yapılmadığı, başvuranın görev yeri değişikliğinin yapılmasında hizmetin gerekleri ve kamu yararının dikkate alındığı, bu sebeple söz konusu olayda muhatapın sistematik şekilde kişiyi yıldırma kastıyla hareket ettiğine yönelik kanaat oluşmamıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

13/9/2023 tarihinde, Prof. Dr. Muharrem KILIÇ ve Muhammet Ecevit CARTİ'nin karşı oyu ile OYÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ

Başkan

e-imzalıdır

Av. Aليşan TIRYAKI

II. Başkan

e-imzalıdır

İsmail AYAZ

Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN

Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ

Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ

Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE

Kurul Üyesi

Dilek ERTÜRK

Kurul Üyesi

(İznilı)

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ

Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER

Kurul Üyesi

Ek:

1- Prof.Dr. Muharrem KILIÇ K.S. Karşı Oy

2- Muhammet Ecevit CARTİ K.S. Karşı Oy

01.12.2023

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : K.S.
Karar Numarası : 2023/613

1. Başvuru; % 71 oranında ortopedik engeli olan başvuranın, görev yeri değişikliği talebinin reddedilmesi sebebiyle işyerinde yıldırma (mobbing) uğradığı iddiasına ilişkindir.
2. Başvuran, hâlihazırda çalışmakta olduğu Nevşehir ili Derinkuyu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne (MEM) 27/6/2022 tarihinde atandığını, bu göreve başlamadan önce kendisi hakkında yapılan atama işlemi için Kayseri İdare Mahkemesine iptal davası açtığını, açmış olduğu davadan bağımsız olarak 24/11/2022 tarihinde eş durumundan Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılmasını talep ettiğini, talebinin reddedildiğini, % 71 oranında ortopedik engeli bulunduğunu, iş yerine gidiş gelişini dolmuşla sağladığı için zorlandığını, çalıştığı Kurumda klozet bulunmadığını, İdarenin verdiği ret cevabında sağlık durumunun değerlendirilmediğini ve engellilik temelinde mobbinge maruz kaldığını iddia etmektedir.
3. Bu kapsamda başvuranın mobbing iddiası ile atandığı Müdürlüğün engel durumuna uygun olmadığı iddialarının ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Somut olayda başvuranın iddiası, hâlihazırda çalıştığı Derinkuyu İlçe MEM'in engel durumuna uygun olmaması, ikametine uzak bir görev yeri olması ve eşinin Nevşehir il merkezinde çalışmasından dolayı Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılması yönündeki talebinin reddedilmiş olması nedeniyle mobbinge maruz kaldığı yönündedir. Bu çerçevede mobbing kavramının tanımlanması ve unsurlarının açıklanması gerekmektedir.
4. Literatürde mobbing olarak geçen kavram 6701 sayılı Kanun'da "işyerinde yıldırma" şeklinde ifade edilmiş ve "bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler" olarak tanımlanmıştır. 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 (TIHEK, B. No: 2020/378, K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47).
5. Bu kapsamda başvuranın ileri sürdüğü ve mobbing oluşturduğu iddia edilen işlem, 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilecektir. Buna göre somut olayda işyerinde yıldırma açısından incelenecek olan husus, başvuranın hâlihazırda çalıştığı Derinkuyu İlçe MEM'in engel durumuna uygun olmaması, eşinin Nevşehir İli merkezinde çalışması ve ikametine uzak bir görev yeri olması sebebiyle Nevşehir İl MEM'e atamasının

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

yapılması yönündeki 24/11/2022 tarihli talebinin reddedilmiş olması nedeniyle mobbinge maruz kaldığı iddiasıdır.

6. Dosya içeriğinden anlaşılacağı üzere, başvuran hakkında yapılan disiplin soruşturması sonucunda Eğitim Müfettişleri Başkanlığının 22/6/2022 tarihli yazısı ekinde yer alan soruşturma raporunda başvuranın görev yerinin değiştirilerek kadrosuna uygun bir başka kuruma atamasının yapılmasının uygun olacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda başvuranın görev yeri, 27/6/2022 tarihli atama onayı ile Derinkuyu İlçe MEM olarak belirlenmiştir.
7. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in "*Hizmetin Gereği Olarak Yapılabilecek Yer Değiştirmeler*" başlıklı 11'inci maddesinin birinci fıkrasında "*Haklarında adli veya idari bir soruşturma yapılmış ve bu soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görülmemiş olan memurun hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma sürelerini tamamlamadan ve yer değiştirme suretiyle atanma dönemi beklenmeksizin hizmetin gereği olarak yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.*" hükmü bulunmaktadır. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in "*Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği*" başlıklı Ek-3 maddesinde ise "*Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilemez. Engellilik durumu ortadan kalkan memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümlere uygulanır.*" hükmü yer almaktadır.
8. Söz konusu mevzuat kapsamında engelli memurlar hakkında soruşturma gerçekleştirildiğinde atama yapılıp yapılamayacağı hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in Ek-3 maddesindeki hüküm, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesinin birinci fıkrasındaki hüküm ile birlikte değerlendirildiğinde, idarelerin engelli memurların soruşturma kapsamında yer değişikliği sürecinde takdir yetkisinin bulunduğu ve söz konusu yetkinin engelli hakları gözetilerek kullanılması gerektiği anlaşılmaktadır.
9. Somut olayda işyerinde yıldırma bakımından incelenecek olan husus, başvuranın hâlihazırda çalıştığı Derinkuyu İlçe MEM'in engel durumuna uygun olmaması, eşinin Nevşehir İli merkezinde çalışması ve ikametine uzak bir görev yeri olması sebebiyle Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılması yönündeki 24/11/2022 tarihli talebinin reddedilmiş olması nedeniyle mobbinge maruz kaldığı iddiasıdır.
10. Muhatap İdare tarafından, başvuranın Avanos MEM'de görev yapmakta iken hakkında yapılan soruşturma neticesinde getirilen idari teklif doğrultusunda, Nevşehir ili ilçe MEM'ler arasında kadrolu ... bulunmayan tek ilçe olan ve daha önce ... olarak görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'e naklen atamasının yapıldığı, başvuranın bu atama işlemini yargıya taşıdığı ve halen konuyla ilgili yargılama işleminin devam ettiği belirtilmiştir. Ayrıca Derinkuyu İlçe MEM'e ait Milli

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri'nden (MEBBİS) alınan norm ve mevcut personel sayılarını gösterir çizelge sunularak Derinkuyu İlçe MEM'in 48 normu bulunduğu ve idareciler dâhil toplamda kadrolu yalnızca 9 personelin görev yaptığı ifade edilmiş ve başvuranın atamasının personel ihtiyacından kaynaklandığı belirtilmiştir.

11. Bu doğrultuda, idari soruşturma sonucu Valilik Makamının 27/6/2022 tarihli ve ... sayılı atama onayı ile başvuranın görev yerinin Derinkuyu İlçe MEM olarak belirlendiği ve başvuranın Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılması yönündeki talebinin İdare tarafından reddinin, başvuran tarafından Derinkuyu İlçe MEM'e atama işlemine ilişkin bir dava açılmış olması ve yargılama işleminin devam ediyor olması ile Derinkuyu İlçe MEM'in personel ihtiyacının olması ve kamu hizmetlerinin aksatılmadan devam ettirilmesi gerekçelerine dayandırıldığı anlaşılmaktadır. Başvuranın daha önce eşinin görev yerine yakın yerlerde görevlendirildiği de dikkate alındığında başvuranın sürekli olarak uzak yerlere görevlendirilmediği görülmektedir. Bu kapsamda İdare, daha öncesinde başvuranın görev yerini Nevşehir il merkezi ya da buraya yakın yerler olarak belirlediğinden süreklilik unsurunun söz konusu olmadığı sonucuna varılmaktadır.
12. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde; somut olayda başvuranın engellilik temeline dayalı olarak işinden soğutulması, dışlanması, biktırılması amacıyla, süreklilik arz edecek şekilde kasıtlı olarak işyerinde yıldırma teşkil eden eylem ve işlemlere maruz kaldığına dair kanaate ulaşamamaktadır.
13. Öte yandan başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'de görev yapmakta olduğu, Nevşehir İl MEM'e atanma talebinde bulunduğu, bu talebinin reddedildiği ve Derinkuyu İlçe MEM'in ulaşım ve engelli tuvaleti açısından engel durumuna uygun olmadığı iddiası da incelenecektir. Somut olayda başvuran, Derinkuyu İlçe MEM'e ulaşımını dolmuş ile sağlamakla birlikte gidiş ve gelişlerde zorlandığını ve Derinkuyu İlçe MEM'de klozet bulunmamasının da kendisi için ayrı bir sorun oluşturduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda tarafların görüşleri incelendiğinde başvuru konusunun, *“engel durumuna uygun olmayan bir durum içerisinde bulunduğunu iddia eden başvuranın, bu uygun olmama halinin ortadan kaldırılması yönündeki talebinin reddi”* şeklinde anlaşılması mümkündür. Bu iddia ve talep ise engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağı kapsamında makul düzenlemeyi gündeme getirmektedir.
14. Uluslararası düzenlemeler kapsamında Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nde (EHİS) taraf devletlerin engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklayacağı ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin biçimde korunmasını güvence altına alacağı düzenlenmiştir. EHİS'in *“Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik”* başlıklı 5'inci maddesinde: *“Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez.” ifadeleriyle engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmış, devletlerin bu konudaki yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. EHİS’e taraf her bir devlet, engelli bireylerin tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanabilmelerini sağlamak noktasında engelliler için fiili eşitliği sağlamak üzere somut tedbirler almakla mükelleftir (TİHEK, B. No: 2021/375, K. No: 2022/36, 31/3/2022, para. 24).

15. EHİS’in “Çalışma ve İstihdam” başlıklı 27’nci maddesine göre “(...)Taraf Devletler bunların yanı sıra; ... (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar (...)” Engelli Hakları Komitesinin 2022 tarihli Engelli Bireylerin Çalışma ve İstihdamına İlişkin 8 No’lu Genel Yorumu’nda da makul düzenlemenin, engelli bireylerin işlerinin doğasında var olan gereklilikleri başkalarıyla eşit bir şekilde yerine getirmelerini sağlamak için bireyselleştirilmiş modifikasyonların, ayarlamaların ve desteklerin sağlanmasını içerdiği belirtilmektedir. Ayrıca engelli bireylerin çalışma ve istihdamının önünde bir engel tespit edildiğinde engelleri kaldırmak için potansiyel çözümlerin belirlenmesi amacıyla engelli bireyle çalışılması ve gereksiz bir yük getirmedeği sürece tercih edilen çözümün uygulanması gerektiği ifade edilmektedir (Engelli Hakları Komitesi, Engelli Bireylerin Çalışma ve İstihdamına İlişkin Genel Yorum No:8, CPRD/C/GC/8, 2022, para. 44).
16. Bu çerçevede engellilerin hak ve özgürlüklerinden diğer bireylerle eşit bir biçimde yararlanmasını sağlayacak değişiklik ve tedbirleri yapmamak anlamına gelen “makul düzenleme yapmama” ayrımcılık yasağı bağlamında uluslararası ve ulusal hukukta kabul edilen ayrımcılık türlerinden biridir (TİHEK, B. No: 2018/3034, K. No: 2019/06, 15/1/2019, para. 33). EHİS’in 2’nci maddesinde, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un 3’üncü maddesinde ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 2’nci maddesinde tanımına yer verilen “makul düzenleme” kavramı, “engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri” ifade etmektedir.
17. Makul düzenleme yapmama, 6701 sayılı Kanun’da EHİS ile benzer bir biçimde düzenlenmiştir. 6701 sayılı Kanun’un 5’inci maddesinde sorumlu kişi ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir. 5378 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık” başlıklı 4/A maddesinin ikinci ve üçüncü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

fıkralarında da eşitliği temin etmek ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla engelli bireylerin gereksinim duyduğu makul düzenlemelerin yapılması amacıyla gereken önlemlerin alınacağı ve bu önlemlerin ayrımcılık teşkil etmeyeceği düzenleme altına alınmıştır.

18. Somut olayda başvuranın, engel durumu da gözetilerek atama yeri konusunda bir değerlendirme ve değişiklik yapılması gerektiği şeklinde İdareye başvuruda bulunduğu anlaşılmaktadır. Atama yeri bakımından söz konusu değerlendirme ve değişiklik süreci, kişinin bireysel farklılıklarının ve engel durumunun değerlendirilmesini gerektirdiğinden makul düzenleme kavramıyla ilişkilidir. Dolayısıyla ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğinin tespiti açısından başvuranın konuya ilişkin makul taleplerinin yerine getirilip getirilmediği, başka bir deyişle makul düzenleme yapma yükümlülüğüne uyulup uyulmadığı irdelenmelidir.
19. Makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılığın değerlendirilmesi için ilk olarak, makul düzenleme yapılması yönünde İdareye yapılan başvuru öncesinde, başvuranın içerisinde bulunduğu halin engellilik durumuna uygun olmadığı tespit edilmesi gerekmektedir. Nevşehir Devlet Hastanesince tanzim edilen ve dosyada bulunan 12/10/2021 tarihli ve ... sayılı Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu'na göre başvuranın % 71 oranında engelli olduğu anlaşılmaktadır. Mezkûr raporun "*Teşhis/Teşhisler*" bölümünde başka hastalıklara ek olarak "*M54.4 – lumbago, siyatik ile; M50.9 – servikal disk bozukluğu; G57.0 – siyatik sinir lezyonu*" hastalıklarına yer verilmiştir. Yapılan incelemede başvuranın engel oranının % 71 olduğu dikkate alındığında bu hastalıkların bacak bölgesine etki edebileceği ve uzun mesafede toplu taşıma araçlarından faydalanmasını zorlaştırabileceği anlaşılmıştır.
20. Bu kapsamda başvuran tarafından ileri sürülen söz konusu iddialara yönelik muhatap İdare tarafından Derinkuyu İlçe MEM binasının erişilebilir olduğuna dair ikna edici herhangi bir açıklama, bilgi ve belge sunulmadığından başvuranın hâlihazırda görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'in şartlarının başvuranın engel durumuna uygun olduğunun ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir. Ayrıca Merkeze yaklaşık 35 km mesafede bulunduğu anlaşılan Derinkuyu ilçesine ulaşım amacıyla dolmuş kullanma zorunluluğunun, başvuran açısından dezavantaj oluşturduğunun devam ettiği, İdare tarafından başvuranın sağlık durumu ve engellilik haline ilişkin herhangi bir açıklamada bulunulmaması nedeniyle ortopedik engelli olan başvuranın subjektif durumuna yönelik değerlendirmelerin yapılmadığı da değerlendirilmiştir.
21. Makul düzenleme kapsamında makul düzenlemeye ihtiyaç duyan engelli bireyin makul düzenlemeyi gerçekleştirmekle yükümlü kişi/kurumu bu ihtiyaca dair bilgilendirmesi de gerekmektedir. Bu kapsamda muhatap İdarenin bilgilendirilmiş olması gerekliliğinin karşılanıp karşılanmadığı incelenmelidir. Başvuran tarafından 24/11/2022 tarihinde Nevşehir İl MEM'e, eşinin Nevşehir il merkezinde çalıştığı, % 71 oranında ortopedik engelli olduğu, ikamet adresinden

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

yaklaşık 35 km mesafedeki Derinkuyu İlçesi'ne her gün gidip gelmesinin kendisini dezavantajlı duruma düşürdüğü, eş durumundan dolayı İl MEM'e atamasının yapılması taleplerini içeren bir başvuru gerçekleştirildiği ancak başvuranın bu talebinin Nevşehir İl MEM tarafından 5/12/2022 tarihli yazı ile reddedildiği anlaşıldığından makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılık iddiaları bakımından muhatap Kurumun bilgilendirilmiş olması gerekliliğinin, bu başvuru ile karşılandığı değerlendirilmiştir.

22. Somut olayda araştırılması gereken diğer husus, başvuranın ihtiyacı olan makul düzenlemenin yerine getirilmesinin İdare açısından mali imkânlar nispetinde olup olmadığıdır. Bu yönüyle makul bir düzenleme talebinin, düzenleme yapan taraf üzerinde aşırı veya gereksiz bir yük oluşturmaması sınırıyla kısıtlanması gerekmektedir (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6, 2018, para. 25/b). Makul düzenleme yapma yükümlülüğü, talep edilen uygulamanın aşırı yük oluşturmaması halinde söz konusudur (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6, 2018, para. 25-27).
23. "Mali imkânlar nispetinde" ifadesi, başvuranın talebinin İdare üzerinde ekonomik anlamda ağır bir yük oluşturmaması açısından dikkate alınması gereken bir göstergedir. Zira kişilerin İdareden talep ettikleri hususlar, bazı hallerde mali anlamda düzenleme yapan taraf açısından aşırı bir yük oluşturabilmektedir. Bunun önüne geçilebilmesi amacıyla söz konusu kriterin öngörüldüğü göz önünde bulundurulduğunda, başvuranın talebinin mali imkânları aşırıp aşmadığının ortaya konulması önem arz etmektedir. Buna göre Nevşehir İl MEM'e atanma ya da Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan atamanın iptali açıkça anlaşılacağı üzere, mali imkânları zorlayabilecek bir talep değildir. Zira başvuranın talebi, atama işleminin iptali ve/ya yeni bir atama işleminin tesis edilmesinden ibarettir. Bu talebin ise herhangi bir ek maliyet gerektirmediği değerlendirilmektedir.
24. Makul düzenlemenin tanımında mali imkânlar kıstası dışında ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterlerine de yer verilmiştir. Somut olayda başvuranın makul düzenleme talebinin ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterlerini karşılayıp karşılamadığının tespiti amacıyla başvuranın talebinin reddinde İdare tarafından ileri sürülen gerekçelerin incelenmesi gerekmektedir.
25. İdare tarafından ileri sürülen gerekçelerden birisi, Derinkuyu'nun Nevşehir İlçe MEM'ler arasında kadrolu ... bulunmayan tek ilçe olması ve Derinkuyu İlçe MEM'deki norm kadro ve mevcut kadrolar arasındaki farktan kaynaklı personel ihtiyacıdır. Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik'in "*Tanımlar*" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde norm kadro, "*Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayısı*" şeklinde tanımlanmıştır. Somut olay kapsamında başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e atanarak ... kadrosunun doldurulduğu görülse de muhatap İdare tarafından bu uygulamaya alternatif olarak mevcut görevlendirme uygulamasının devam

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ettirilebileceği ya da başvuran yerine Nevşehir İl MEM bünyesinde ... olarak görev yapan başka bir personelin Derinkuyu İlçe MEM'e atamasının gerçekleştirilebileceği hususlarının göz önünde bulundurulmadığı değerlendirilmiştir.

26. İdare tarafından, başvuranın 29/12/2009 – 18/7/2013 tarihleri arasında Nevşehir İl MEM'de ... olarak görev yapmakta iken yine hakkında yapılan soruşturma sonucu getirilen idari teklif doğrultusunda Derinkuyu İlçe MEM'e atamasının yapıldığı belirtilmiştir. Başvuranın İdareden talebinin Nevşehir İl MEM'e atanma olduğu dikkate alındığında Nevşehir İl MEM'e tekrar atanması halinde önceki soruşturma konusuyla ilişkili sakıncaların ortaya çıkmasının muhtemel olduğu değerlendirilse de önceki çalışma dönemindeki soruşturmanın gerçekleştiği dönem ile başvuranın yeniden atanma talebinin gerçekleştiği (şimdiki) dönem arasında geçen süre, bu ihtimali zayıflatmaktadır. Bununla birlikte söz konusu ihtimalin kuvvetli olması varsayımında başvuranın İdareden talebinin geniş bir çerçevede ele alınması ve alternatif çözümler üretilmesi gerekmektedir.
27. İdarenin başvuranın Nevşehir İl MEM'e atanma talebini mezkûr sakıncanın ortaya çıkması ihtimalinin kuvvetli olması halinde Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan atamanın iptali ve Nevşehir İli merkezine yakın ve engel durumuna uygun bir görev yerine atama gerçekleştirilmesi şeklinde değerlendirmesi mümkündür. Dolayısıyla başvuranın Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılmayıp Nevşehir il merkezine yakın ve erişilebilirlik şartlarını sağlayan bir görev yerine atamasının gerçekleştirilmesinin, makul düzenleme yapmama biçimindeki uygulamayı ortadan kaldıracak bir alternatif olduğu değerlendirilmektedir.
28. İdarenin, başvuranın makul düzenleme talebini aşırı ve orantısız bir yük getirmediği sürece, uygun bir usulde engellilik durumu sebebiyle karşılaşılan dezavantajlı durumu ortadan kaldırarak yerine getirmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, muhatap İdare tarafından başvuranın talebinin geniş çerçevede ele alınıp Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan atama işlemine yönelik gerçekleştirilecek iptal işlemini müteakip yeniden bir atama işlemi yapılabileceği gibi buna benzer başka usuller işletilerek başvuranın engel durumuna uygun bir yerde görev yapmasının sağlanabileceği değerlendirilmektedir.
29. Nitekim 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "*Yer değiştirme suretiyle atama*" başlıklı 72'nci maddesinin altıncı fıkrasında: "*İlgili mevzuatı uyarınca verilecek rapora göre kendisi, eşi veya birinci derece kan hısımlığı bulunan bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri engelli olan memurların engellilik durumundan kaynaklanan yer değiştirme taleplerinin karşılanması için düzenlemeler yapılır.*" hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm gözetildiğinde de başvuranın yer değiştirme talebi engellilik durumundan kaynaklandığından gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği anlaşılmaktadır.
30. Sonuç olarak, başvuran hakkında tesis edilen atama işlemine ilişkin makul düzenleme yapılması talebinin muhatap açısından mali imkânları aştığına veya ölçüsüz olacağına dair yeterli emare

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

mevcut değildir. Bu doğrultuda, başvuranın iddiaları, muhatabın konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvuran hakkında gerçekleştirilen atama işlemleri yönünden başvuranın engelli olduğunun dikkate alınmadığı, Derinkuyu İlçe MEM'in şartlarının başvuranın engel durumuna uygun olduğunun açıkça ortaya konulmadığı, hâlihazırda engel durumuna uygun olmayan bir durum içerisinde bulunan başvuranın makul düzenleme yapılmasına yönelik taleplerinin yerine getirilmediği, başvuranın karşılaştığı sorunun çözümüne yönelik alternatif işlemlerin uygulanmadığı, bu suretle çalışma hakkından yararlanma açısından makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatiyle engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği yönündeki çoğunluk kararına iştirak edilmemiştir.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

21.11.2023

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : K. S.
Karar Numarası : 2023/613

Başvuru; ortopedik engelli bir birey olan başvuranın hali hazırda görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'in fiziki açıdan engel durumuna uygun olmayan özellikler taşıması, ikametine uzak bir görev yeri olması ve eşinin Nevşehir il merkezinde görev yapmasından dolayı Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılması yönündeki talebinin reddedilmiş olması nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasını içermekte olup engellilik temelinde ayrımcılık iddiası çalışma hakkına erişimle ilgilidir.

Başvuran, Nevşehir ili Avanos İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'nde (MEM) ... olarak görev yapmakta iken 27/6/2022 tarihinde ikamet adresinden yaklaşık 35 km mesafedeki Derinkuyu İlçe MEM'e atandığını, göreve başlamadan önce bu atama işlemi için Kayseri İdare Mahkemesine iptal davası açtığını, bu davadan bağımsız olarak 24/11/2022 tarihinde eş durumundan Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılmasını talep ettiğini, ancak bu talebinin reddedildiğini, idarenin verdiği ret cevabında sağlık durumunun değerlendirilmediğini, % 71 oranında ortopedik engelli olduğu ve iş yerine gidiş gelişini dolmuşla sağladığı için zorlandığını, ayrıca görev yaptığı Kurumda klozet bulunmadığını, engellilik temelinde mobbinge maruz kaldığını iddia etmektedir.

Muhatap Nevşehir İl MEM tarafından sunulan yazılı görüşte özetle: başvuranın Avanos İlçe MEM'de... olarak görev yapmakta iken hakkında yapılan disiplin soruşturması sonucunda getirilen teklif doğrultusunda Nevşehir ilindeki ilçe MEM'ler arasında kadrolu ... bulunmayan tek ilçe olan ve önemli personel eksikliği olan, ayrıca ilgilinin 2/8/2013 - 12/7/2017 tarihleri arasında ... olarak görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'e naklen atamasının yapıldığını, bu atamanın başvuran hakkında gerçekleştirilen bir soruşturma nedeni ile yapılan ilk yer değişikliği olmayıp 29/12/2009 - 18/7/2013 tarihleri arasında Nevşehir İl MEM'de ...olarak görev yapmakta iken yine hakkında yürütülen soruşturma sonucu getirilen teklif doğrultusunda Derinkuyu İlçe MEM'e atamasının yapıldığı, başvuranın hakkında çeşitli tarihlerde yürütülen soruşturmalar neticesinde getirilen teklifler doğrultusunda disiplin cezalarıyla tecziye edildiği, başvuranın halen görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'in fiziki şartlarının engelli bireylere uygun hale getirilmesine ilişkin 2/1/2023 tarihine kadar Kurumuna bir başvuruda bulunmadığı, başvuranın il merkezine 16 km uzaklıkta bulunan Avanos İlçe MEM'de... olarak görev yapmakta iken çeşitli tarihlerde İl MEM'e naklen atanmak üzere eş durumundan tayin talebinde bulunduğu ancak bu taleplerin görev yaptığı Kurumun personel ihtiyacı bulunduğundan dolayı uygun görülmediği, başvuranın bu durumu yargıya taşıdığı, Kayseri 2. İdare Mahkemesi tarafından davanın reddine karar verildiği, Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan atama işlemini de yargıya taşıdığı ve halen Kayseri 2 nci İdare Mahkemesi nezdinde 2022/1372 esas sayılı dosya ile yargılama işleminin devam ettiği ifade edilmektedir.

Dosya içeriğinden anlaşılacağı üzere, başvuran hakkında yapılan disiplin soruşturması sonucunda Eğitim Müfettişleri Başkanlığının 22/6/2022 tarihli yazısı ekinde yer alan Soruşturma Raporunda başvuranın

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

görev yerinin değiştirilerek kadrosuna uygun bir başka kuruma atamasının yapılmasının yerinde olacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda başvuranın görev yeri, 27/6/2022 tarihli atama onayı ile Derinkuyu İlçe MEM olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede başvuranın ileri sürdüğü; halen görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'in engel durumuna uygun olmaması, eşinin Nevşehir ili merkezinde çalışması ve ikametine uzak bir görev yeri olması sebebiyle Nevşehir İl MEM'e atamasının yapılması yönündeki 24/11/2022 tarihli talebinin reddedilmiş olması nedeniyle mobbinge maruz kaldığı iddiası 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Somut olayda başvuran, Derinkuyu İlçe MEM'e ulaşımını dolmuş ile sağlamakla birlikte gidiş ve gelişlerde zorlandığını, işyerinde klozet bulunmamasının kendisi için ayrı bir sorun oluşturduğunu ifade etmiştir. Başvuran, yine bu iddiayla ilişkili olarak İdare tarafından verilen ret cevabında, sağlık durumundan hiç bahsedilmediğini ve bu durumun alınan kararda göz önünde bulundurulmadığını belirtmiş olup bu iddialar, muhatap idarenin cevapları göz önünde bulundurularak incelenmelidir.

İşyerinde yıldırma maruz kalındığına dair iddialar, engelli memurlar hakkında soruşturma süreçleri kapsamında gerçekleştirilen atama işlemleri bakımından esas alınması gereken mevzuat çerçevesinde ve somut olay bakımından kronolojik olarak geriye dönük bir inceleme yapılarak değerlendirildiğinde; mevzuatta engelli memurlar hakkında soruşturma gerçekleştirildiğinde yer değişikliği yapıp yapılamayacağı hususunda bir düzenleme bulunmadığı, soruşturma kapsamında engelli memurların görev yerinin değiştirilmesi sürecinde idarelerin takdir yetkisinin bulunduğu, söz konusu yetkinin engelli hakları gözetilerek kullanılması gerektiği, başvuran hakkında yürütülen bir soruşturma sonucunda düzenlenen Rapor çerçevesinde mevcut görev yerinde kalmasında sakınca görülmesi nedeniyle görev yerinin değiştirilmesinin makul olduğu anlaşılmaktadır.

Engelli bireyler hakkında gerçekleştirilen soruşturma sonrası görev yeri değişikliklerine ilişkin değerlendirmelerde; öncelikle engelli memurlar hakkında gerçekleştirilen soruşturma süreçleri kapsamındaki atama işlemleri bakımından esas alınması gereken ve engelli bireylerin haklarını etkin ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını temin eden mevzuata değinilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in Ek-3 maddesindeki hüküm, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesinin birinci fıkrasındaki hüküm ile birlikte değerlendirildiğinde, idarelerin engelli memurların soruşturma kapsamında yer değişikliği sürecinde takdir yetkisinin bulunduğu ve söz konusu yetkinin engelli hakları gözetilerek kullanılması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, başvuran hakkında gerçekleştirilen soruşturma sonucunda ilgilinin o yerde kalmasında sakınca görüldüğünden dolayı görev yerinin değiştirilmesinin makul olduğu anlaşılmakta, ancak idarenin yönetim hakkı kapsamındaki takdir yetkisi dâhil tüm yetkilerini kullanırken keyfi davranmaması, durumun gereklerini dikkate alarak hakkaniyet ilkesine uyması ve kamu yararı ile hizmetin gerekleri doğrultusunda hukuka uygun hareket etmesi önem arz etmektedir. Somut olayda İdare tarafından takdir yetkisi, başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e atanması şeklinde kullanılmıştır.

İdare, atamaya etki yapan unsurlar arasında Derinkuyu'nun ilçe MEM'ler arasında kadrolu ... bulunmayan tek ilçe olması ve önemli personel ihtiyacı bulunması hususlarını saymakta, diğer taraftan il merkezinde ikamet eden ve Derinkuyu İlçe MEM'e gidiş geliş yapan bir çok personel olduğunu, bu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

durumda olanın sadece başvuran olmadığını, Derinkuyu ilçesinin şehirler arası yol güzergahında bulunması nedeniyle toplu taşıma ile ulaşımda hiçbir sıkıntı bulunmadığını, başvuranın atamanın iptali talebine ilişkin yargılamanın devam ettiğini ifade ederek, bütün bu hususların birlikte değerlendirilmesi sonucunda ve kısıtlı imkanlarla sürdürülen kamu hizmetlerinin aksatılmadan yürütülmesi açısından başvuranın Nevşehir İl MEM'e atanması talebini reddettiğini belirtmektedir. Ayrıca; dosya içeriğinden başvuranın idare tarafından daha önce sürekli olarak uzak yerlere değil eşinin görev yerine yakın yerlerde görevlendirildiği görülmektedir.

Başvuranın iddiaları, atama işleminin gerekçesini oluşturan süreç ve uygulanan mevzuat ve yukarıda belirtilen diğer hususlarla birlikte 6701 sayılı Kanun kapsamında engellilik temelinde işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirildiğinde, yürütülen işlemlerin başvuruyu işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırma amacıyla yapılmadığı, söz konusu iddialar ve muhatap İdarenin yazılı görüşü kapsamında, başvurana karşı yürütülen iş ve işlemlerde süreklilik ve özel kast unsurlarının gerçekleşmediği kanaatine ulaşılmaktadır.

İşyerinde yıldırma hususu değerlendirme dışı kaldıktan sonra; başvuru konusunun, engel durumuna uygun olmayan bir durum içinde bulunduğunu iddia eden başvuranın bu uygun olmama halinin ortadan kaldırılması yönündeki talebinin reddi şeklinde anlaşılması mümkündür. Başvuranın bu iddia ve talepleri, engel durumuna uygun olmama hali ve bu halin ortadan kaldırılmasına ilişkin birtakım kıstaslar ortaya koyan "erişilebilirlik" ve "makul düzenleme" kavramlarını gündeme getirmekte olup başvuranın atama talebine ilişkin değerlendirme ve değişiklik süreci, erişilebilirlik standartlarına ilişkin olmayıp, erişilebilirlik standartları geliştirilirken dikkate alınmayan nadir engelleri bulunan bireyler ya da erişilebilirliği sağlamak için sunulan yaklaşım, yöntem ya da araçları kullanmayan bireyler söz konusu olduğunda devreye girebilen makul düzenleme kavramıyla ilişkilidir. Dolayısıyla ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğinin tespiti açısından başvuranın konuya ilişkin makul düzenleme kapsamındaki taleplerinin yerine getirilip getirilmediği, başka bir deyişle makul düzenleme yapma yükümlülüğüne uyulup uyulmadığı irdelenmelidir.

Engellilerin hak ve özgürlüklerinden diğer bireylerle eşit bir biçimde yararlanmasını sağlayacak değişiklik ve tedbirleri yapmamak anlamına gelen "makul düzenleme yapmama" ayrımcılık yasağı bağlamında uluslararası ve ulusal hukukta kabul edilen ayrımcılık türlerinden biridir (TİHEK, B. No: 2018/3034, K. No: 2019/06, 15/1/2019, para. 33). EHİS'in 2'nci maddesinde, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinde ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2'nci maddesinde tanınmasına yer verilen "makul düzenleme" kavramı, "engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri" ifade etmektedir. 6701 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde sorumlu kişi ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir.

Makul düzenleme ile hedeflenen, engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamaktır. Makul düzenleme, engellilik bağlamında ayrımcılık yapmama yükümlülüğünün derhal uygulanmasını sağlayan temel bir unsurdur. İleriye dönük bir yükümlülük olarak makul düzenleme, engelli bir kimsenin erişilebilir olmayan durumlara veya ortamlara erişim istediği veya kendi haklarından istifade etmek istediği andan itibaren gerçekleştirilmelidir. Makul düzenlemenin, yalnızca düzenleme yapılmasını isteyen engelli bireyin yararına olabileceği gibi bazı durumlarda kolektif hale gelebileceği ve kamu yararı sağlayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018), para. 24/b). AİHM'e göre de AİHS'in 14'üncü maddesi makul düzenlemelerin ışığında okunmalıdır. Mahkemeye göre bu tarz düzenlemeler meşrulaştırılamayan ve dolayısıyla ayrımcılığa yol açan olgusal eşitsizliklerin giderilmesine yardımcı olmaktadır (AİHM, Çam/Türkiye, B. No: 51500/08, 23/2/2016, para. 65; AİHM, Şanlısoy/Türkiye, B. No: 77023/12, 8/11/2016, para. 60).

“Makul düzenleme” tek bir terimdir ve “makul” kelimesi istisna hükmü şeklinde yanlış anlaşılmalıdır; “makullük” kavramı sorumluluğun ayrı bir niteleyicisi veya dönüştürücüsü değildir. Bu kavram, düzenlemenin maliyeti veya kaynakların yeterliliğinin değerlendirilebileceği bir araç da değildir. Aksine, bir düzenlemenin makullüğü engelli birey için geçerliliğine, uygunluğuna ve etkinliğine referansta bulunmaktadır. Bu nedenle bir düzenleme eğer yapılma amacına (veya amaçlarına) erişiyorsa ve engelli bireyin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayabiliyorsa makuldür (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018), para. 25/a).

Makul düzenleme yapma yükümlülüğü, erişilebilirliğin aksine ancak talep edilen uygulamanın aşırı yük oluşturmaması halinde söz konusu olup (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018), para. 25-27) makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılığın değerlendirilmesi için ilk olarak, makul düzenleme yapılması yönünde idareye yapılan başvuru öncesinde, başvuranın içinde bulunduğu halin engellilik durumuna uygun olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede başvuran Derinkuyu İlçe MEM'de klozet bulunmamasının bir sorun oluşturduğunu ve görev yerine ulaşımı dolmuş ile sağlamakla birlikte sağlık durumundan dolayı gidiş ve gelişlerde zorlandığını belirtmiştir. Klozet bulunmadığına yönelik iddia, yukarıda detayları verilen erişilebilirlik kavramıyla ilgilidir. Başvuranın söz konusu iddiaları kapsamında muhatap Kurumdan;

- Başvuranın engel durumuna ilişkin sağlık raporu dikkate alındığında Derinkuyu İlçe MEM binasının erişilebilirlik şartlarını (bulunulan kat, asansör, engelli tuvaleti vb.) sağlayıp sağlamadığına,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

- Başvuran tarafından binada makul düzenlemelerin gerçekleştirilmesine ilişkin talepte bulunulup bulunulmadığına ve talepte bulunulduysa gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığına ilişkin bilgi ve belgeler de talep edilmiştir.

İdare tarafından gönderilen yazılı görüşte, *başvuran tarafından Derinkuyu İlçe MEM'in fiziki şartlarının engelli bireylere uygun hale getirilmesine ilişkin 2/1/2023 tarihine kadar Kurumuna bir başvuruda bulunmadığı* ifade edilmiş ancak Derinkuyu İlçe MEM binasının erişilebilir olduğuna dair herhangi bir bilgi ve belge Kurumumuza iletilmemiştir.

... sayılı Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu'ndan başvuranın % 71 oranında engelli olduğu anlaşılmaktadır. Mezkûr raporun "Teşhis/Teşhisler" bölümünde başka hastalıklara ek olarak "M54.4 – lumbago, siyatik ile; M50.9 – servikal disk bozukluğu; G57.0 – siyatik sinir lezyonu" hastalıklarına yer verilmiştir. Yapılan incelemede başvuranın engel oranının % 71 olduğu dikkate alındığında bu hastalıkların bacak bölgesine etki edebileceği ve uzun mesafede toplu taşıma araçlarından faydalanmasını zorlaştırabileceği anlaşılmaktadır. (Dünya Sağlık Örgütü, Mortalite ve Morbidite İstatistikleri için ICD- 11, <https://icd.who.int/browse11/l-m/tr>). Bu çerçevede binanın erişilebilir olduğu varsayımında dahi merkeze yaklaşık 35 km mesafede bulunan Derinkuyu ilçesine ulaşım amacıyla dolmuş kullanma zorunluluğu, başvuranın subjektif durumu açısından dezavantajlar doğurmaya devam etmektedir. Dolayısıyla tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvuranın halen görev yaptığı Derinkuyu İlçe MEM'in şartlarının başvuranın engel durumuna uygun olduğu açıkça ortaya konulamamaktadır. Raporda yer alan açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda başvuranın merdiven ve alaturka tuvalet kullanması ile uzun mesafede toplu taşıma araçlarından faydalanması bakımından engelli olmayan bireylere göre dezavantajlı bir durum içinde olabileceği ve bu hususlarda birtakım düzenlemelerin gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyabileceği anlaşılmaktadır.

Değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, başvuranın ihtiyacı olan makul düzenlemenin yerine getirilmesinin idare açısından mali imkânlar nispetinde olup olmadığıdır. Bu yönüyle makul bir düzenleme talebinin, düzenleme yapan taraf üzerinde aşırı veya gereksiz bir yük oluşturmaması sınıрыla kısıtlanması gerekir (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018) para. 25/b). "Mali imkânlar nispetinde" ifadesi, başvuranın talebinin İdare üzerinde ekonomik anlamda ağır bir yük oluşturmaması bakımından dikkate alınması gereken bir göstergedir. İdarenin, başvuranın makul düzenleme talebini aşırı ve orantısız bir yük getirmediği sürece, engellilik durumu sebebiyle karşılaşılan dezavantajlı durumu uygun bir usulle ortadan kaldırarak yerine getirmesi gerekmektedir.

Başvuranın tuvalet ve ulaşım bağlamında engellilik halinden kaynaklanan kısıtları vurgulayarak Nevşehir İl

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

MEM'e atanma ya da Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan atamanın iptaline ilişkin talepleri açıkça anlaşılacağı üzere, mali imkânları zorlayabilecek talepler değildir. Somut olayda temel sorun Derinkuyu İlçe MEM'in ulaşım ve erişilebilirlik anlamında başvuranın engel durumuna uygun bir görev yeri olmamasıdır. Dolayısıyla temel ihtiyaç, başvuranın engel durumuna uygun olmayan koşullar ve ulaşım zorlukları içeren Derinkuyu İlçe MEM'de görev yapması zorunluluğunu doğuran atama işlemi yönünden düzenleme yapılmasıdır. Bu talep geniş çerçevede ele alınıp Derinkuyu İlçe MEM'e yapılan atama işlemine yönelik gerçekleştirilecek iptal işlemine müteakip yeniden bir atama işlemi yapılabileceği gibi buna benzer başka usuller işletilerek başvuranın engel durumuna uygun bir yerde görev yapmasının sağlanabileceği değerlendirilmektedir. Bu talep ise herhangi bir ek maliyet gerektirmemektedir.

Makul düzenlemenin tanımında mali imkânlar kıstası dışında ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterleri de yer almakta olup, başvuranın talebinin reddine ilişkin olarak idare tarafından ileri sürülen gerekçelerin incelenmesiyle bu başlıklara ilişkin sağlıklı kanaatlere ulaşmak mümkündür. İdare tarafından ileri sürülen gerekçelerden biri, Derinkuyu'nun Nevşehir ilçe MEM'ler arasında kadrolu ... bulunmayan tek ilçe olması ve Derinkuyu İlçe MEM'deki norm kadro ve mevcut kadrolar arasındaki farktan kaynaklanan personel ihtiyacıdır. Başvuranın Derinkuyu İlçe MEM'e atanarak... kadrosunun doldurulduğu görülse de bu uygulamaya alternatif olarak mevcut vekaleten görevlendirme uygulamasının devam ettirilebileceği ya da başvuran yerine Nevşehir İl MEM bünyesinde ... olarak görev yapan başka bir personelin Derinkuyu İlçe MEM'e atamasının gerçekleştirilebileceği hususlarının göz önünde bulundurulmadığı değerlendirilmektedir. Somut olayda idare tarafından belirtilen gerekçeler dikkate alındığında başvuranın taleplerinin ölçülü, gerekli ve uygun olduğu anlaşılmaktadır.

İdare başvuranın 2/8/2013 – 12/7/2017 tarihleri arasında Derinkuyu İlçe MEM'de görev yaptığını belirtmekle birlikte, başvuranın daha önceki bir dönemde Derinkuyu ilçesinde görev yapmış olması, talebin reddi açısından bir gerekçe teşkil etmemektedir. Zira başvuran halen içinde bulunduğu halin engellilik durumuna uygun olmadığını iddia etmekte ve İdareden bu konuda bir değişiklik yapılmasını talep etmektedir. Geçmiş dönemlerde Derinkuyu ilçesinin şartlarının başvuranın engel durumuna uygun olup olmadığı hususu belirsiz bulunmanın yanı sıra o dönem İlçe MEM binasının erişilebilirlik koşullarını taşıyıp taşımadığı konusu başvurunun değerlendirilmesi açısından esaslı bir husus değildir. Zira başvuru kapsamında yapılacak esas değerlendirmelerde mevcut durum dikkate alınmalıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi mevcut durum için başvuran tarafından ileri sürülen iddialara yönelik İdare tarafından ikna edici herhangi bir açıklama, bilgi ve belge sunulmamıştır. Başvuranın talebine yönelik İdarenin 5/12/2022 tarihli cevabi yazısında başvuranın sağlık durumu ve engellilik haline ilişkin herhangi bir açıklamada bulunulmamıştır. Bu durum, ortopedik engelli olan başvuranın subjektif durumuna yönelik değerlendirmelerin yapılmadığını göstermektedir. Nitekim başvuranın talebi, ilk bakışta Nevşehir İl MEM'e atanma şeklinde görülse de esasen temel sorun Derinkuyu İlçe MEM'in ulaşım ve erişilebilirlik anlamında başvuranın engel durumuna uygun bir görev

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

yeri olmamasıdır. Dolayısıyla başvuranın Nevşehir il merkezine yakın ve erişilebilirlik şartlarını sağlayan başka bir görev yerine atanması dahi makul düzenleme yapmama biçimindeki uygulamayı ortadan kaldıracak bir alternatiftir.

Muhatap Kurumun bilgilendirilmiş olması gerekliliğinin karşılanıp karşılanmadığı hususu incelendiğinde başvuran tarafından 24/11/2022 tarihinde Nevşehir İl MEM'e sunulmak üzere Derinkuyu İlçe MEM'e, eşinin Nevşehir il merkezinde çalıştığı, % 71 oranında ortopedik engelli olduğu, 7. ve 9. sınıfa giden 2 çocuğunun bulunduğu, ikamet adresinden yaklaşık 35 km mesafedeki Derinkuyu İlçesi'ne her gün gidip gelmesinin kendisini dezavantajlı duruma düşürdüğü, eş durumundan dolayı İl MEM'e atamasının yapılmasını istediği hususlarını içeren bir dilekçe sunulduğu, bu talebin Nevşehir İl MEM tarafından 5/12/2022 tarihli ve ... sayılı yazı ile cevaplanarak reddedildiği görülmekte olup, makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılık iddiaları bakımından muhatap kurumun bilgilendirilmiş olması gerekliliğinin bu dilekçe ile karşılandığı değerlendirilmektedir.

İdarenin yönetim hakkı kapsamındaki takdir yetkisi dâhil tüm yetkilerini kullanırken keyfi davranmaması, durumun gereklerini dikkate alarak hakkaniyet ilkesine uyması ve kamu yararı ile hizmetin gerekleri doğrultusunda hukuka uygun hareket etmesi gerektiği izahtan varestedir. Bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde Derinkuyu İlçe MEM'e atama işlemi bakımından takdir yetkisinin kullanılmasında engelli olan başvuranın durumunun gözetildiğine dair bir kanaat oluşmamıştır.

Sonuç olarak, başvuranın hakkındaki atama işlemine ilişkin olarak ölçülü, gerekli ve uygun olduğu tarafımda değerlendirilen makul düzenleme yapılması talebinin muhatap açısından mali imkânları aştığına veya ölçüsüz olacağına dair yeterli emare mevcut değildir. Bu doğrultuda, başvuranın iddiaları, muhatapın konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvuran hakkında gerçekleştirilen atama işlemleri yönünden başvuranın % 71 oranında ortopedik engelli olduğu hususunun dikkate alınmadığı, Derinkuyu İlçe MEM'in bina ve ulaşım şartlarının başvuranın engel durumuna uygun olduğunun açıkça ortaya konulmadığı, hali hazırda engel durumuna uygun olmayan bir durum içinde bulunan başvuranın makul düzenleme yapılmasına yönelik talepleri olarak değerlendirilebilecek hususları içeren dilekçesi sonrasında bu taleplerin yerine getirilmediği, başvuranın karşılaştığı sorunun çözümüne yönelik alternatif işlemlerin uygulanmadığı, bu suretle çalışma hakkından faydalanma bakımından 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde güvence altına alınan makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatiyle çoğunluğun kararına katılmıyorum.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.