

Başvuru Numarası : 2024/2317
Toplantı Tarihi/Sayısı : 04.09.2025/247
Karar Numarası : 2025/597
Başvuran : P.K.
Başvuran Vekili/ Vasisi :
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Eskişehir Şehir Hastanesi Başhekimliği
Muhatap Vekili : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın cinsiyeti ve engel durumu nedeniyle işyerinde yıldırmaya (mobbing) maruz kaldığı ve engeline uygun düzenlemelerin yapılmadığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle;

- a. %90 oranında ortopedik engelli olduğunu, tekerlekli sandalye kullandığını, 15/9/2024 tarihinde Eskişehir Şehir Hastanesinde göreve başladığını,
- b. Göreve başladığından bu yana idari amirleri tarafından defalarca mobbinge maruz kaldığını, sağlık çalışanı olması nedeniyle üniforma giymenin zorunlu olduğunu, havanın soğuk olduğu bir gün üniformasının üstüne hırka giydiğini, bu yüzden amirleri tarafından sözlü olarak uyarıldığını, tekerlekli sandalye kullanması nedeniyle kendisine birçok birimde çalışamayacağını söylendiğini ve yetersiz hissettirildiğini,
- c. Hastaneye giriş ve çıkışlarda yüz tanıma içerikli kart okutma sisteminin uygulandığını, bu sistemin kendisinin erişebileceğinden daha yukarıda konumlandırılması nedeniyle kartını okutamadığını ve sistem tarafından fotoğrafının çekilemediğini, bu durumu idari amirlerine söylediğini, bunun üzerine kendisinden Hastaneye giriş ve çıkışlarda imza atmasının istendiğini, bununla birlikte imza atmak için çalıştığı bloktan başka bir bloğa gitmesinin gerektiğini, bloklar arası mesafeninse tekerlekli sandalyeyle oldukça uzun olduğunu, bu durumu idareye yazılı ve sözlü olarak bildirmesine rağmen herhangi bir çözüm sunulmadığını, durumu idari amirleriyle görüşmek için telefonla aradığında kendisine "yeter artık bir sus" ve "ben öyle uygun gördüm" şeklinde cevaplar verildiğini,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA
Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899
e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr
İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No:

ç. Çalıştığı Hastanede kendisi dışında ortopedik engeli bulunan diğer 2 personele bu şekilde muamele edilmediğini ve kart okutma noktasında bir sorun yaşamadıklarını, idari amirlerinin ve söz konusu engelli personellerin cinsiyetlerinin erkek olmasından dolayı bu personellere inisiyatif sağlanmış olabileceğini, Hastaneye başladığından bu yana tek engelli kadın çalışan olmasından kaynaklı olarak sürekli görmezden gelinme, ciddiye alınmama, zorbalanma, fiziki gücünün yetersiz olması sebep gösterilerek ve engeli yüzüne vurularak psikolojik baskılara maruz bırakıldığını,

d. Hastanenin diğer birimlerindeki engelli tuvaletlerinin de kullanımına uygun olmadığına ifade edildiğini, idari amirleri tarafından yürüme engeli nedeniyle birçok işi yapamayacağını belirtildiğini, bu durumun psikolojisini olumsuz etkilediğini, bu nedenle söz konusu muamelelerin sona ermesini ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini talep etmektedir.

3. Muhatap Eskişehir Şehir Hastanesi Başhekimliğinden alınan yazılı görüşte özetle;

a. Başvuranın muhatap Kurumda ... olarak 15/9/2024 tarihinde göreve başladığı,

b. Kurumda 135 engelli kamu personelinin görev yaptığı, bunlardan 31 personelin ortopedik engelli olduğu, ortopedik engelli personelin ise 17'sinin kadın 14'ünün de erkek olduğu, engelli personelin tamamının engel durumuna uygun bölümlerde çalıştırıldığı, engeli ve rahatsızlığı bulunan personellerin hastanede rahat bir şekilde çalışabilmeleri için her türlü imkanın sağlandığı, bugüne kadar bu personellerden kendilerine ayrımcılık, mobbing ya da kötü muamele yapıldığına dair herhangi bir başvuru ya da şikayet olmadığı,

c. Başvuranın göreve başladığı tarihte Destek Hizmetleri Müdürü ve Müdür Yardımcısı tarafından misafir edildiği, durumu hakkında bilgi alındığı, fiziki durumuna en uygun, manevra kabiliyeti geniş, engelli tuvaletine yakın, kullandığı tekerlekli sandalyenin aküsünü şarj edebileceği elektrik donanımı bulunan, gerek çalışması esnasında kendisine destek olunabilmesi gerekse bildirmiş olduğu sağlık probleminden kaynaklı sürekli rapor alma ihtimalinde yaptığı işin diğer sekreterlerce kolayca yerine getirilebilmesi için poliklinik ortak alanında görevlendirildiği,

ç. Başvuranın, engelli tuvaletinin uzak olması nedeniyle Hastane tıbbi sekreterlerinin yoğun olarak çalıştığı bölümlerde görevlendirilemediği, Hastane binalarının yüksek katlı olmasına rağmen başvuranın çalıştığı bölümün ... Blok giriş katında olması nedeniyle kat inip çıkmasının gerekmediği, başvuranın engel durumu gözetildiğinde bu bölümün Hastanenin en rahat ve konforlu çalışma alanı olduğu,

d. Ayrıca başvuranın, Hastanede göreve başladığı iki buçuk aylık zaman diliminde 32 gün rapor ve izin kullandığı, en son 25/11/2024 tarihinde 90 gün heyet raporu aldığı, tüm bu süre zarfında görevli olduğu birime başka bir personel görevlendirmek zorunda kalındığı, sürekli rapor almasına rağmen kendisine en ufak bir olumsuz tavır alınmadığı, aksine her türlü kolaylığın sağlandığı,

e. Hastanede kart okutma sisteminin 28/10/2018 tarihinden bu yana kullanıldığı, kart okuma sisteminin personelin mesai takibini yapmak amacıyla kullanıldığı ve kartı okutan kişinin anlık olarak fotoğrafının çekildiği, söz konusu uygulamanın Bursa Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin (...) tarihli ... Esas ve ... Karar sayılı Kararıyla kesinleşerek hukuka uygun bulunduğu,

f. Tekerlekli sandalye kullanan personelin işe giriş ve çıkışlarında kart basmada sorun yaşadığı hususunun Hastanenin 30/9/2024 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Toplantısının 4'üncü gündem maddesi olarak gündeme

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

getirildiği, bu personelin imza föyü sistemine geçiş yapması için Personel Birimine yazı yazılmasına karar verildiği, bu kararın ardından bazı engelli personelin kart basma cihazlarını kullanmak için dilekçe vermesi üzerine Kasım ayı İş Sağlığı ve Güvenliği Toplantısının 6'ncı gündem maddesi olarak konunun tekrar değerlendirildiği, yapılan değerlendirme neticesinde kart basma cihazlarını kullanabilen personelin kullanmaya devam etmesinin, kart basma cihazlarını kullanamayan personelin ise çalıştığı birim sorumlusu odasında bulunan imza föyüne mesai saatleri gözetilerek imza atmaları yönünde karar alındığı, kart basmak istemeyen veya basmakta zorlanan engelli personele yönelik geliştirilen bu alternatif uygulamaya rağmen Hastanede görev yapan 31'i ortopedik engelli 135 engelli personelden başvuran dışındakilerin kart basmaya devam etmek istediklerine yönelik dilekçe verdiği,

g. 20/7/2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği'ne uygun olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Eskişehir Valiliği Eskişehir İli Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Komisyonu tarafından verilen 22/3/2019 tarihli ve 1 sayılı Karar ile Hastane adına Erişilebilirlik Belgesi düzenlendiği, buna göre Hastane kat ve bloklarında engelsiz ulaşımının sağlandığı, başvuranın görev yaptığı ... Blok 1. Kat ile imza attığı ... Blok 1. Kat arası mesafenin 200 metre olduğu, bu alanların birbirine bitişik ve aynı katta bulunduğu ve başvuranın herhangi bir engelle karşılaşmayıp açık alana çıkmadan ulaşım sağlayabildiği belirtilmiştir.

4. Kurumumuzca talep edilen ve Muhatap tarafından Kurumumuza sunulan bahse konu idari amirlerin yazılı ifadeleri, başvuranın çalıştığı blok ile imza atmaya gittiği blok arasındaki mesafeyi gösteren görseller ve iş yeri hekiminin başvuru konusu olay hakkında değerlendirmesini içeren evrak dosyaya dâhil edilmiştir.

5. Muhatabın yazılı görüşü, 19/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu uyarınca başvuru 3/1/2025 tarihinde usulüne uygun olarak tebliğ edilmiş ancak başvuran tarafından kanuni süre içerisinde Kurumumuza cevap dilekçesi 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 "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."

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."

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

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 duysal 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, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri (...) i) Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri (...) ifade eder."

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. Yine 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık."

12. Mezkûr 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. Yine mezkûr Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesine göre "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir."

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasına göre "Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir."; ikinci fıkrasına göre ise "İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” Başvuruya konu ayrımcılık iddiasına ilişkin olarak ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğünü iddia eden başvuran tarafından, 24/9/2024 tarihinde Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğüne hitaben bir dilekçe yazıldığı, söz konusu dilekçede muhatap Hastanedeki idari amirleri tarafından mobbinge maruz kaldığı belirtilerek engel durumuna uygun düzenlemelerin yapılmasının talep edildiği anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında başvuranın Kanun'a aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep ettiği değerlendirilmektedir. Öte yandan başvuru dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet ve engellilik temelleriyle bağlantılı olarak ayrımcılık iddiasında bulunulduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvurunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

15. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de özel olarak düzenlenmektedir. Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) 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.” BM 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 ayrımı 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.”

16. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak şeklinde tanımlanmıştır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48; AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No: 59140/00, 25/10/2005, para. 33). AİHM'e göre, farklı muamele, nesnel ve makul bir gerekçeye sahip değilse yani meşru bir amaç gütmüyorsa veya muamele kapsamında kullanılan araçlar ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmuyorsa ayrımcı bir nitelik kazanmaktadır (AİHM, *Mazurek/Fransa*, B. No: 34406/97, 1/5/2020, para. 48).

17. Anayasa Mahkemesine (AYM) göre, Anayasa'nın 10'uncu maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi Anayasa'da güvence altına alınan hak ve özgürlüklerden yararlanılırken nesnel ve haklı bir neden olmaksızın aynı veya benzer durumda bulunan kişilere farklı muamelede bulunulmasını yasaklamaktadır. Nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilir (AYM, *Nuriye Arpa*, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

58).

18. Anayasa'nın 10'uncu maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde, kişilerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınırken, 6701 sayılı 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 yasaklanmıştır.

19. BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) "*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 huktan 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 (TİHEK, B. No: 2021/375, K. No: 2022/36, 31/3/2022, para. 24).

20. Somut olayda başvuran tarafından ileri sürülen ayrımcılık iddiası, engelli olan başvuranın çalışma hakkına erişimiyle ilgilidir. Türkiye'nin taraf olduğu EHİS'in "*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.

21. 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.

22. BM 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.*"

23. 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*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükümlerine yer verilmiştir.

24. 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 (...)”

25. Türkiye’nin de taraf olduğu BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin (CEDAW) 1’inci maddesinde “Kadınlara karşı ayırım” terimi “kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama” olarak tanımlanmıştır. Sözleşme’nin çalışma hakkını düzenleyen 11’inci maddesi ise “1. Taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları ve özellikle aşağıdaki hakları tanır: a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı, b) İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam imkânlarına sahip olma hakkı, c) Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çiraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dâhil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı (...) 2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır: a) Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak, (...)” hükmünü haizdir.

26. Somut olayda başvuran, kadın ve engelli olması nedeniyle çalıştığı kurumda mobbinge maruz kaldığını iddia etmektedir. 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; AYM, *A.M.Ç.*, B. No: 2017/16412, 7/10/2021, para. 31; AYM, *Ebru BİLGİN*, B. No:

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

2014/7998, 19/7/2018, para. 80; AYM, Mehmet BAYRAKCI, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69).

27. 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).

28. 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, bıkırtmak 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 bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (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.

29. Bu doğrultuda başvuranın mobbing iddiası, 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilecektir. Bir eylemin 6701 sayılı Kanun kapsamında “işyerinde yıldırma” olarak nitelendirilebilmesi öncelikle ilgili eylemlerin kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilmesine bağlıdır.

30. İlk olarak başvuran, dilekçesinde; çalıştığı birimde tek engelli kadın personel olması nedeniyle amirleri tarafından sürekli baskıya maruz kaldığını, aynı birimde görev yapan iki ortopedik engelli erkek personelin ise benzer bir muameleye uğramadığını belirterek cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma iddiasında bulunmuştur. Söz konusu iddiası kapsamında yapılan incelemede, başvuranın iddialarını destekleyecek herhangi bir bilgi veya belgeye yer vermediği, iddialarının soyut beyanlardan öteye geçemediği ve hukuka uygun somut bir delile dayandırılmadığı tespit edilmiştir. Bu çerçevede; gerek başvuranın cinsiyeti nedeniyle mobbinge maruz kaldığı iddiasının varsayımdan öteye geçemediği ve soyut beyanlardan oluştuğu gerekse başvuranın cinsiyeti ile işyerinde yıldırma iddiaları arasında bir nedensellik bağı kurulamadığından başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma iddialarının kabul edilmez olduğu değerlendirilmiştir. Başvuran ayrıca; engelinden dolayı her birimde çalıştırılmadığını, görev yaptığı Hastaneye giriş ve çıkışlarda engeli nedeniyle kart basma cihazına uzanamadığı için sorun yaşadığını, sorunun çözümü için idari amirleriyle görüşmek istediğinde kendisine bazı rencide edici sözlerin söylendiğini belirterek engellilik temelinde işyerinde yıldırmaya maruz kaldığını iddia etmektedir. Eskişehir Yunus Emre Devlet Hastanesi tarafından 8/8/2024 tarihinde başvuran adına tanzim edilen Erişkinler için Engellilik Sağlık

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

Kurulu Raporu incelendiğinde; başvuranın %90 oranında engelli olduğu, engel grubunun ise ortopedik ve süregen (kronik) olduğu anlaşılmıştır. Bu çerçevede başvuranın mobbing iddiasının engellilik temeliyle bağlantılı olduğu tespit edildiğinden başvurunun engellilik temelinde ayrımcılık yasağı kapsamında incelenmesi uygun görülmüştür.

31. Somut olayda başvuran; 15/9/2024 tarihinden bu yana Eskişehir Şehir Hastanesinde çalıştığını, göreve başladığı günden bu yana idari amirleri tarafından defalarca mobbinge maruz kaldığını, üniformasının üstüne hırka giymesi nedeniyle sözel olarak uyarıldığını, Hastaneye giriş ve çıkışlarda imza attığını, imza atmak için çalıştığı bloktan daha uzakta bulunan başka bir bloğa gitmesi gerektiğini ve bu durumun kendisini zorladığını, durumu idari amirleriyle görüşmek için telefonla aradığında ise kendisine "*yeter artık bir sus*" ve "*ben öyle uygun gördüm*" şeklinde cevap verildiğini, Hastanenin diğer birimlerindeki engelli tuvaletlerinin dâhi kendisi için uygun olmadığını söylediğini, bu durumun kendisi için rencide edici olduğunu belirterek mobbing niteliğindeki işlem ve eylemler nedeniyle ayrımcılığa uğradığını iddia etmektedir. Söz konusu iddialara ilişkin olarak muhatap Eskişehir Şehir Hastanesi tarafından; Hastanede 135 engelli personelin görev yaptığı, bunların 31'inin ortopedik engelli olduğu, ortopedik engelli personelin ise 17'sinin kadın 14'ünün de erkek olduğu, engelli personelin tamamının engel durumuna uygun bölümlerde çalıştırıldığı, başvuranın göreve başladığı tarihte idari amirleri tarafından misafir edildiği, durumu hakkında bilgi alındığı, Hastane tıbbi sekreterlerinin yoğun şekilde çalıştığı servislerde engelli tuvaletinin uzak olması, poliklinik içi odalarda hekim yanında ise odaların gerek dar olmasından kaynaklı manevra kabiliyetinin zor olması gerekse iş yoğunluğunun yüksek olması nedeniyle başvuranın bu alanlara görevlendirilmediği, Hastane bloklarının 8-10 kat olmasına rağmen başvuranın görevlendirildiği poliklinik ortak alanının ... blok giriş katında yer alması nedeniyle başvuranın herhangi bir kat inip çıkmasının gerekmediği, başvuranın görev yaptığı alanın engelli tuvaletine yakın, manevra kabiliyeti geniş, aküyü şarj edebileceği elektrik donanımı bulunan, gerek çalışması esnasında kendisine destek olunabilmesi, gerekse bildirmiş olduğu sağlık probleminden kaynaklı birçok kez rapor alma ihtimalinde yaptığı işin diğer sekreterlerce kolayca yerine getirilebileceği bir alan olduğu, bu zamana kadar hiçbir personelden kendilerine ayrımcılık, mobbing veya kötü muamele yapıldığına dair şikayet alınmadığı ifade edilmiştir.

32. Başvuruya ilişkin olarak muhatap tarafından alınan başvuranın idari amirleri Destek Hizmetleri Müdürü M.D. ile Müdür Yardımcısı H.U.'nun ifadeleri Kurumumuza sunulmuştur. Başvuranın idari amirleri söz konusu ifadelerinde; başvurana yönelik rencide edici ifadeler kullanmadıklarını, engelli personelin Hastanede rahat bir şekilde çalışabilmesi için gerekli özenin gösterildiğini, başvuranın göreve başladığı 15/9/2024 tarihinde kendisiyle görüşüldüğünü, fiziki durumuna en uygun, engelli tuvaletine yakın, manevra kabiliyeti geniş, aküyü şarj edebileceği elektrik donanımına sahip poliklinik ortak alanında görevlendirildiğini, tıbbi sekreterlerin yoğun olarak çalıştığı servislerin engelli tuvaletine uzak olması, dar koridorların bulunması ve iş yoğunluğunun fazla olması nedeniyle bu servislerde görevlendirilmediğini, ayrıca başvuranın görev yaptığı alanın giriş katında bulunması nedeniyle kat çıkmak durumunda da kalmadığını, bunlara ek olarak başvuranın göreve başladığı tarihten itibaren iki buçuk aylık zaman diliminde toplam 32 gün rapor ve izin, akabinde 90 gün heyet raporu aldığını, buna rağmen kendisine en ufak bir olumsuz tutum takınılmadığını belirtmişlerdir.

33. Başvuran engeline uygun bir ortamda çalıştırılmadığını, tekerlekli sandalye kullanmasından dolayı birçok birimde çalışamayacağını kendisine söylendiğini iddia etmektedir. Muhatap Hastane, Aile ve Sosyal

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Eskişehir Valiliği Eskişehir İli Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Komisyonu tarafından verilen 22/3/2019 tarihli ve ... sayılı Karar ile "Erişilebilirlik Belgesi"ne sahiptir. Muhatap tarafından Kurumumuza sunulan; başvuranın çalıştığı alanı, engelli tuvaletini ve koridorları gösteren görsellerden başvuranın, manevra kabiliyeti yüksek, engelli tuvaletine yakın ve giriş katta yer alan bir bölümde çalıştığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla muhatap tarafından başvuranın durumunun dikkate alındığı, başvuranın engel durumuna uygun, tam ve bağımsız hareket etmesini kolaylaştıran bir alanda çalıştırıldığı değerlendirilmektedir. Ayrıca Sağlık Bakanlığının belirlediği Sağlıkta Akreditasyon Standartları (SAS) kapsamında Hastanenin, SÇ.PR.01.00 doküman numaralı ve 27/11/2023 revizyon tarihli SAS- Akreditasyon Rehberi uyum çalışmaları kapsamında "Sağlıklı Çalışma Yaşamı Prosedürü" kalite belgesine sahip olduğu muhatap tarafından belirtilmiştir. İlgili prosedürün incelenmesi neticesinde, prosedürün "*Çalışanlar İçin Gerekli İşyeri İmkanların Sağlanması*" başlıklı 6.11'inci maddesinin ilk fıkrasında; "*Kurumumuzda çalışan ya da işe yeni başlayan engelli ve kronik hastalığı olan personel varsa yönetim tarafından değerlendirilerek engelli ya da kronik hastalığına uygun bölümde çalışması sağlanır*" hükmünün de yer aldığı görülmüştür. Sonuç olarak muhatap Hastanenin, engelli personelin engel durumlarına uygun yerlerde çalıştırılması ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesi noktasında mevzuatta yer alan yükümlülüklerine uygun hareket ettiği değerlendirilmektedir.

34. Başvuran, üniformasının üstüne hırka giymesi nedeniyle sözel olarak uyarıldığını ve imza föyü uygulaması hakkında yaşadığı sorunu dile getirmesi akabinde idari amirinin bazı rencide edici ifadeler kullandığını, bu durumun mobbing niteliğinde olduğunu iddia etmektedir. Başvuran, başvuru dilekçesinde yer alan iddialara benzer iddialarla Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğüne şikayet başvurusunda bulunmuştur. İlgili başvuru hakkında muhatap Hastane tarafından verilen cevapta; kontroller sırasında başvuranın üzerindeki hırkanın üniformasının görünmemesine sebep olması nedeniyle yalnızca bir kere sözlü uyarının yapıldığı ve tekrarlanmadığı belirtilmiştir. Başvuranın da söz konusu uyarıların süreklilik arz ettiği ve keyfi olarak yapıldığı yönünde herhangi bir başka iddiası bulunmamaktadır. Yargıtay 9. H.D. 12/02/2013 tarihli ve 2010/38293 Esas, 2013/5360 Karar sayılı Kararına göre; "*Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir. Ayrıca, bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur.*". Benzer şekilde AYM'nin 10/03/2016 tarihli ve 2013/6235 başvuru numaralı Hüdayi ERCOŞKUN Kararında; "*Kural olarak psikolojik tacize maruz kaldığını ileri süren başvuru sahiplerinin bu iddialarını yeterli ve ikna edici açıklamalar ve delillerle ispat etmeleri gerekir. Bununla beraber, psikolojik tacizi kanıtlamak kolay değildir. Bu yüzden, başvuru sahiplerinin kendilerine yönelik sistematik ve süreklilik arz eden şekilde psikolojik tacize yol açan muamele yapıldığını hukuka uygun her türlü delille ispatlamaları mümkündür. Bunun ispatlanması durumunda, bu şekildeki*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

muamelenin var olmadığını veya haklı sebeplere dayandığını ispat yükü muameleyi gerçekleştiren kamu makamlarına geçecektir.” değerlendirmelerine yer verilmiştir.

35. 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre; ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Mevcut olayda ise başvuran yalnızca imza föyü uygulamasıyla bağlantılı olarak kendisine karşı yukarıda belirtilen rencide edici sözlerin sarf edildiğini belirtmekle yetinmiş, başvurusu ve eklerinde süreklilik arz edecek şekilde işyerinde yıldırmaya yol açan muameleye maruz kaldığına dair herhangi bir somut delili dosyaya sunmamıştır. Nitekim muhatap tarafından iletilen görüşler başvurana iletilmiş olmasına rağmen başvuran tarafından Kurumumuza görüş sunulmamıştır. Bu anlamda mobbing oluşturduğu iddia edilen eylemlere ilişkin olarak başvuran tarafından yeterli ve gerekli gerekçelendirme yapılmamıştır. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranışlar ise mobbing olarak nitelendirilemeyeceğinden somut olayda muhatap Hastanenin başvuranı işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak eylem ve uygulamalarda bulunduğu dair herhangi bir kanı oluşmamıştır.

36. Tüm bunlara ek olarak başvuran, Hastaneye giriş ve çıkışlarda kullanılan kart okutma cihazına tekerlekli sandalye kullanması nedeniyle erişemediğini, bu nedenle kartını okuturken sorun yaşadığını, durumu Hastane İdaresine bildirdiğini, bunun üzerine kart okutma cihazına erişemeyen personel için imza föyü sistemine geçiş yapıldığını, ancak başvuranın imza atmak için çalıştığı bloktan başka bir bloğa gitmesinin gerektiğini, bloklar arası mesafenin tekerlekli sandalyeyle oldukça uzun olduğunu, bu durumu idareye yazılı ve sözlü olarak bildirmesine rağmen herhangi bir çözüm sunulmadığını iddia etmektedir. Hastanede 31 ortopedik engelli personelin bulunması ve söz konusu sisteme erişemediği gerekçesiyle başvuran dahil yalnızca 3 personel için imza föyü çıkarılması göz önüne alındığında, başvuranın söz konusu iddiasının makul düzenleme yapma yükümlülüğü kapsamında incelenmesi gerekmektedir.

37. Makul düzenleme yapma yükümlülüğü, işverenler, mal ve hizmet sunanlar ve kamu makamları gibi yükümlülük altında olanlar tarafından engelli bireyler için söz konusu olan engellerin kaldırılması adına gerekli düzenlemelerin hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Makul düzenleme hayata geçirilirken ilgili kişilerin bireysel özellikleri ve mevcut durumun koşulları göz önünde tutularak en uygun çözümün hayata geçirilmesi gerekmektedir. Makul düzenleme, farklı özelliklere sahip kişilerin insan hak ve özgürlüklerinden yararlanma bakımından fırsat eşitliğine sahip olmalarını sağlamak üzere, erişilebilirlik kurumunu tamamlayan bir araçtır. Makul düzenlemede yükümlülüğün ortaya çıkması bakımından makullük testi gündeme gelmektedir (TİHEK, B. No: 2021/459; K. No: 2022/435, 28/6/2022).

38. Bu kapsamda makul düzenleme yükümlülüğünün uygulanması için gerekli unsurlar; engellilerin insan haklarını kullanmaları üzerinde etkili olan engellerin ilgili engelli bireyle diyalog halinde belirlenmesi ve kaldırılması bir düzenlemenin yasal olarak veya uygulamada uygulanabilir olup olmadığının değerlendirilmesi, düzenlemenin ilgili (yani gerekli ve uygun) olup olmadığı veya söz konusu hakkın gerçekleşmesini sağlamada etkili olup olmadığının değerlendirilmesi, düzenlemenin yükümlülük sahibine ölçüsüz veya aşırı bir yük getirip getirmediğinin değerlendirilmesi, makul bir düzenlemenin ölçüsüz ya da gereğinden fazla külfetli olup olmadığının belirlenmesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

kullanılan araçlar ile söz konusu hakkın kullanılmasını ifade eden amaç arasındaki orantısal ilişkinin değerlendirilmesi ve eşitliğin teşvik edilmesi ve engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması temel amacına ulaşmak için makul düzenlemenin yerindeliğinin sağlanması, ilke olarak masrafların engelli bireylerden talep edilmemesi ve makul düzenleme yükümlülüğünün ölçüsüz veya aşırı olduğu iddia edildiğinde ispat yükünün yükümlülük sahibine ait olmasının sağlanması olarak sıralanmaktadır (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 26).

39. Düzenleme için yükümlülük sahibinin engelli bireyle diyaloga girmesi, makul düzenlemeye ihtiyaç duyan kişinin muhatabına bildirim yapması anlamına gelmektedir. Öte yandan, makul düzenleme yükümlülüğü potansiyel bir yükümlülük sahibinin söz konusu kişinin haklarını kullanmanın önündeki engelleri kaldırmak için bir düzenlemeye ihtiyaç duyabilecek bir engeli olduğunu fark etmesi gerektiği durumlarda da uygulanmalıdır (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 24/b). Somut olayda dosyadaki belgelerden anlaşıldığı üzere başvuran, kart okutma sistemine ulaşamadığını, bu nedenle kartını okutmada sorun yaşadığını ilk olarak Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğüne yaptığı 24/8/2024 tarihli şikayet başvurusuyla yazılı olarak belirtmiştir. Söz konusu şikayete ilişkin muhatap Hastane tarafından verilen cevapta durumun bilgi işleme iletiliği belirtilmiştir. Dolayısıyla muhatap Hastanenin başvuranın kart okuma sistemine erişimde sorun yaşadığına ilişkin bilgisinin bulunduğu anlaşılmıştır.

40. Muhatap Hastane tarafından sunulan belgelerden; tekerlekli sandalye kullanan personelin işe giriş ve çıkışlarda sorun yaşaması hususunun 30/9/2024 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun 4'üncü gündem maddesiyle gündeme getirildiği, toplantıda alınan karar gereğince tekerlekli sandalye kullanan personelin imza föyü sistemine geçiş yapması için Personel Birimine yazı yazıldığı, buna rağmen bazı engelli personelin kart basma cihazlarını kullanmak için dilekçe verdiği, bunun üzerine Kasım ayı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısının 6'ncı gündem maddesiyle konunun yeniden gündeme getirildiği, bu toplantıda kart basma cihazlarını kullanabilen engelli personelin kullanmaya devam etmesinin, kart basma cihazlarını kullanamayan personelin ise çalıştığı birim sorumlusu odasında bulunan imza föyüne mesai saatleri gözetilerek imza atmasına karar verildiği, bu şekilde kart basma cihazlarını kullanamayan personele yönelik alternatif bir uygulama geliştirildiği anlaşılmaktadır. Muhatap Hastane yazılı görüşünde; başvuranın görev yaptığı alan ile imza atması gereken birim sorumluları odası arasındaki mesafenin 200 metre olup aynı katta yer aldığını, hastanenin geniş bir kampüs içinde yer aldığı düşünüldüğünde söz konusu mesafenin makul olduğunu ifade etmiştir.

41. EHİS'in "*Tanımlar*" başlıklı 2'inci maddesine göre makul düzenleme, engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri ifade etmektedir. Makul düzenleme tek bir terimdir ve "makul" bir istisna ibaresi şeklinde yanlış anlaşılmamalıdır; "makullük" kavramı, yükümlülük için ayrı bir niteleyici veya değiştirici olarak etki etmemelidir. Düzenleme maliyetlerinin veya kaynakların kullanılabilirliğinin değerlendirilebileceği bir araç değildir. Bu, "ölçüsüz veya aşırı yük" değerlendirmesinin yapıldığı durumlarda daha sonraki bir aşamada ortaya çıkar. Daha ziyade, bir düzenlemenin makullüğü, engelli birey için gerekliliği, uygunluğu ve etkinliği açısından bir dayanaktır. Bu nedenle bir düzenleme, yapıldığı amaca (veya amaçlara) ulaştıysa ve engelli bir bireyin gereksinimlerini karşılamak üzere

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

uygun hale getirildiyse makuldür (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 25(a)). Dolayısıyla, yetkililerin makul düzenleme kapsamında yapacakları tercihler konusunda büyük bir özen göstermeleri önemlidir; zira bu tercihlerin engelli bireyler üzerindeki etkisi büyüktür ve bu kişilerin özel hassasiyetleri göz ardı edilemez (AİHM, *Enver Şahin v. Türkiye*, B. No: 23065/12, para. 68). Bu çerçevede makul düzenlemelerin fiili eşitsizlikleri ve engelliliğe dayalı ayrımcılığı gidermeyi sağlaması gerekmektedir birlikte bu düzenlemelerin makul olduğundan ancak engelli bireyin ihtiyaçlarına cevap vermesi ve belirlenen amaca ulaşması halinde söz edilebilecektir.

42. Çalışma koşullarının erişilebilir olmaması ve makul düzenlemelerin reddedilmesi halinde, engelli bireylerin çalışma haklarını eşit ve etkili bir şekilde kullanabilmelerinden ve serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanabilmeleri fırsatından söz edilemeyecektir (TİHEK, B. No: 2022/2094, K. No: 2024/1146, 27/1/2025, para. 6). Somut olayda muhatap Hastane, her ne kadar başvuranın yaşadığı sorunun giderilmesi amacıyla alternatif bir uygulama geliştirerek imza atmasını istese de başvuran, Hastaneye giriş ve çıkışlarda olmak üzere günde 4 kere 200 metrelik mesafeyi tekerlekli sandalyeyle gidip gelmek durumunda bırakılmıştır. Başvuran, söz konusu uygulama nedeniyle zorlanmaya devam ettiğini, imza atmak için gittiği mesafenin kendisi için uzun olduğunu İdareye belirtmişse de bu konuda İdare tarafından herhangi bir çözüm sunulmamıştır. Makul düzenleme yapılırken yetkililerin özel ihtiyaç sahibi bireyle diyalog içerisinde olması ve bireyin özel hassasiyetlerini gözetmesi gerekmektedir. Mevcut olayda ise kart okutma sistemi yerine geliştirilen alternatif uygulama hakkında başvuranla iletişime geçildiğine dair herhangi bir belge dosyaya sunulmamıştır. Netice olarak, başvuranın ortopedik engelli olduğu ve tekerlekli sandalye kullandığı göz önüne alındığında, işe giriş ve çıkışının kontrol edilmesi amacıyla alternatif olarak getirilen 200 metre mesafeyi günde 4 kez tekerlekli sandalye ile aşarak imza föyünü imzalaması şeklindeki düzenlemenin makul olmadığı kanaatine varılmıştır.

43. Yukarıda yer alan başvuranın iddiaları, muhatap İdarenin yazılı görüşü ve dosya kapsamında yer alan tüm bilgi ve belgelerin tetkiki neticesinde; başvuranın çalıştığı alanın tekerlekli sandalye kullanımına uygun genişlikte, manevra kabiliyeti yüksek, engelli tuvaletine yakın ve giriş katta yer alan bir bölüm olduğu, dolayısıyla başvuranın engel durumuna uygun bir bölümde çalıştırıldığı, ayrıca amirlerinin kendisine yönelik rencide edici ifadeler kullandığı iddialarının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığının ortaya konulmadığı, bu nedenle işyerinde yıldırma koşullarının gerçekleşmediği; başvuranın işe giriş ve çıkışlarda kart okutma cihazına uzanamaması nedeniyle yaşadığı sorun açısından ise muhatap tarafından başvuranın özel durumu dikkate alınmadan geliştirilen alternatif uygulamanın başvuranı zorlamaya devam ettiği ve makul olmadığı, bu çerçevede muhatap tarafından makul düzenleme yükümlülüğünün yerine getirilmediği ve engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

44. Somut olayda gerçekleşen ayrımcılık yasağı ihlali bakımından; başvuranın işe giriş ve çıkışlarda kart okutma cihazına uzanamaması nedeniyle yaşadığı sorun açısından muhatap tarafından başvuranın özel durumu dikkate alınmadan geliştirilen alternatif uygulamanın başvuranı zorlamaya devam ettiği göz önünde bulundurularak muhatap tarafından makul düzenleme yükümlülüğünün yerine getirilmediği ve engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, ihlalin niteliği, süresi ve etkileri birlikte değerlendirildiğinde, muhatap hakkında 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 25'inci

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

maddesinin birinci fıkrası uyarınca 13.588 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Bununla birlikte başvuranın çalıştığı alanın tekerlekli sandalye kullanımına uygun genişlikte, manevra kabiliyeti yüksek, engelli tuvaletine yakın ve giriş katta yer alan bir bölüm olduğu, dolayısıyla başvuranın engel durumuna uygun bir bölümde çalıştırıldığı gibi uygulamalar dikkate alındığında muhatapın çözüm odaklı yaklaşımının yadsınamayacağı gözetilerek 6701 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca muhataba verilecek idari para cezasının uyarı cezasına dönüştürülmesine karar verilmiştir.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

B. Muhatap Eskişehir Şehir Hastanesi Başhekimliği hakkında 13.588,00 TL (OnÜçBinBeşYüzSeksenSekiz TL) İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

C. 6701 Sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca idari para cezasının UYARI CEZASINA DÖNÜŞTÜRÜLMESİNE,

Ç. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

D. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

4/9/2025 tarihinde Muhammet Ecevit CARTİ, Erol GÖKDÖL ve Fatma ÇINAR'ın karşı oyları ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Fahrettin ALTUN
Kurul Başkanı

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Erol GÖKDÖL
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Melahat DEMİR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dr. Ömer ÇELEN
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

e-imzalıdır

Av. Selami AÇAN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Selma ÖZTÜRK PINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Tayyip UÇAR
Kurul Üyesi

Ek: 2025/597 P.K. Kurul Kararı Muhammet Ecevit CARTİ, Erol GÖKDÖL ve Fatma ÇINAR Karşı
Oyu (4 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA
Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899
e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr
İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No:

Karar Adı : P.K.
Karar Numarası : 2025/597

P.K. tarafından, %90 oranında ortopedik engelli olduğu, tekerlekli sandalye kullandığı, 15/9/2024 tarihinde Eskişehir Şehir Hastanesinde göreve başladığı, cinsiyeti ve engel durumu nedeniyle işyerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığı ve görev yaptığı işyeri tarafından engeline uygun düzenlemelerin yapılmadığı iddialarıyla Kurumumuza müracaat edilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesinin birinci fıkrasında:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."

Aynı maddenin beşinci fıkrasında:

"Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

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." hükümleri yer almaktadır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde:

"i) Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirler(i)" olarak tanımlanmıştır.

Anılan Kanun'un "*Ayrımcılık türleri*" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında:

"(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:

f) Makul düzenleme yapmama. ..."

Anılan Kanunun "*Ayrımcılık yasağının kapsamı*" başlıklı 5'inci maddesinde;

"(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

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

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.”

hükümleri yer almakta olup, yukarıdaki hükümler gereği, işverenler, mal ve hizmet sunanlar ve kamu makamları gibi yükümlülük altında olanlar tarafından engelli bireyler için söz konusu olan engellerin kaldırılması için gerekli düzenlemelerin yapılması, yani engelli bireylerin Anayasa ile de güvence altına alınmış hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirler olan makul düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Başvuru konusu olayda başvuran tarafından; “kadın ve engelli olması nedeniyle çalıştığı kurumda mobbinge maruz kaldığı, engeline uygun bir ortamda çalıştırılmadığı, üniformasının üstüne hırka giymesi nedeniyle sözel olarak uyarıldığı, hastaneye giriş ve çıkışlarda kullanılan kart okutma cihazına tekerlekli sandalye kullanması nedeniyle erişememesi üzerine Hastane İdaresi tarafından kart okutma cihazına erişemeyen personel için getirilen imza föyü uygulaması kapsamında imza atmak için çalıştığı bloktan başka bir bloğa gitmesi gerektiği, bloklar arasındaki mesafenin tekerlekli sandalyeyle oldukça uzun olduğu, taleplerini sözlü olarak bildirmesine rağmen herhangi bir çözüm sunulmadığı” iddia olunmaktadır.

Çoğunluk görüşünde olduğu gibi, muhatap Hastanenin, engelli personelin engel durumlarına uygun yerlerde çalıştırılması ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesine ilişkin olarak mevzuatta yer alan yükümlülüklerine uygun hareket ettiği ve başvurunu işinden soğutmak, dışlamak ya da bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak eylem ve uygulamalarda bulunduğu dair bir kanaat oluşmaması sebebiyle başvuranın işyerinde yıldırmaya maruz bırakılmadığı değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte başvuran tarafından “Hastaneye giriş ve çıkışlarda kullanılan kart okutma cihazına tekerlekli sandalye kullanması nedeniyle erişemediği, bu nedenle kartını okuturken sorun yaşadığı, durumu Hastane İdaresine bildirdiği, bunun üzerine kart okutma cihazına erişemeyen personel için imza föyü sistemine geçiş yapıldığı, ancak başvuranın imza atmak için çalıştığı bloktan başka bir bloğa gitmesinin gerektiği, bloklar arası mesafenin tekerlekli sandalyeyle oldukça uzun olduğu, bu durumu idareye yazılı ve sözlü olarak bildirmesine rağmen herhangi bir çözüm sunulmadığı” iddia olunmaktadır. Hastanede 31 ortopedik engelli personelin bulunduğu ve söz konusu sisteme erişemediği gerekçesiyle başvuran dahil yalnızca 3 personel için imza föyü çıkarıldığı göz önüne alındığında, başvuranın söz konusu iddiasının makul düzenleme yapma yükümlülüğü kapsamında incelenmesi gerekmektedir.

Makul düzenleme yükümlülüğünün uygulanması için gerekli unsurlar; engellilerin insan haklarını kullanmaları üzerinde etkili olan engellerin ilgili engelli bireyle diyalog halinde belirlenmesi ve kaldırılması, bir düzenlemenin yasal olarak veya uygulamada uygulanabilir olup olmadığının değerlendirilmesi, düzenlemenin ilgili (yani gerekli ve uygun) olup olmadığı veya söz konusu hakkın gerçekleşmesini sağlamada etkili olup olmadığının değerlendirilmesi, düzenlemenin yükümlülük sahibine ölçüsüz veya aşırı bir yük getirip getirmediğinin

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

değerlendirilmesi, makul bir düzenlemenin ölçüsüz ya da gereğinden fazla külfetli olup olmadığının belirlenmesi kullanılan araçlar ile söz konusu hakkın kullanılmasını ifade eden amaç arasındaki orantısal ilişkinin değerlendirilmesi ve eşitliğin teşvik edilmesi ve engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması temel amacına ulaşmak için makul düzenlemenin yerindeliğinin sağlanması, ilke olarak masrafların engelli bireylerden talep edilmemesi ve makul düzenleme yükümlülüğünün ölçüsüz veya aşırı olduğu iddia edildiğinde ispat yükünün yükümlülük sahibine ait olmasının sağlanması olarak sıralanmaktadır (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 26).

Düzenleme için yükümlülük sahibinin engelli bireyle diyaloga girmesi, makul düzenlemeye ihtiyaç duyan kişinin muhatabına bildirim yapması anlamına gelmektedir. Öte yandan, makul düzenleme yükümlülüğü potansiyel bir yükümlülük sahibinin söz konusu kişinin haklarını kullanmanın önündeki engelleri kaldırmak için bir düzenlemeye ihtiyaç duyabilecek bir engeli olduğunu fark etmesi gerektiği durumlarda da uygulanmalıdır (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum, No: 6 (2018), para. 24/b).

Başvuru konusu olayda dosyadaki belgelerden, tekerlekli sandalye kullanan personelin işe giriş ve çıkışlarda sorun yaşaması hususunun 30/9/2024 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısında 4'üncü gündem maddesi olarak gündeme getirildiği, toplantıda alınan karar gereğince tekerlekli sandalye kullanan personelin imza föyü sistemine geçiş yapması için Personel Birimine yazı yazıldığı, buna rağmen bazı engelli personelin kart basma cihazlarını kullanmak için dilekçe verdiği, bunun üzerine Kasım ayı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısının 6'nı gündem maddesiyle konunun yeniden gündeme getirildiği, bu toplantıda kart basma cihazlarını kullanabilen engelli personelin kart kullanmaya devam etmesine, kart basma cihazlarını kullanamayan personelin ise çalıştığı birim sorumlusunun odasında bulunan imza föyüne mesai saatleri gözetilerek imza atmasına karar verildiği, bu şekilde kart basma cihazlarını kullanamayan personele yönelik alternatif bir uygulama geliştirildiği anlaşılmaktadır.

Muhatap Hastane yazılı görüşünde; başvuranın görev yaptığı alan ile imza atması gereken birim sorumluları odası arasındaki mesafenin 200 metre olduğunu, bu alanların birbirine bitişik ve aynı katta bulunduğunu ve başvuranın herhangi bir engelle karşılaşmayıp açık alana çıkmadan ulaşım sağlayabildiğini belirtmiştir.

EHİS'in "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesine göre makul düzenleme, 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. Çalışma koşullarının erişilebilir olmaması ve makul düzenlemelerin reddedilmesi halinde, engelli bireylerin çalışma haklarını eşit ve etkili bir şekilde kullanabilmelerinden ve serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanabilmeleri fırsatından söz edilemeyecektir (TİHEK, B. No: 2022/2094, K. No: 2024/1146, 27/1/2025, para. 6).

Başvuru konusu olayda muhatap Hastane tarafından, başvuranın hastaneye giriş ve çıkışlarda kullanılan kart okutma cihazına tekerlekli sandalye kullanması nedeniyle erişememesi, bu nedenle kartını okuturken sorun yaşaması ve sorunun giderilmesinin talep etmesi üzerine, başvuranın yaşadığı sorunun giderilmesi amacıyla alternatif bir uygulama geliştirerek imza föyü sistemine geçilmiş olduğundan makul düzenleme yükümlülüğünün yerine getirildiği, hastane kat ve bloklarında engelsiz ulaşım imkanı bulunması, başvuranın görev yaptığı ... Blok 1. Kat ile imza attığı ... Blok 1. Kat arasındaki 200 metrelik mesafenin, bu alanların birbirine bitişik ve aynı katta

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No:

bulunduğu ve başvuranın herhangi bir engelle karşılaşmadan ve açık alana çıkmadan akülü tekerlekli sandalyesi ile ulaşım sağlayabildiği de gözönüne alınarak uzun bir mesafe sayılamayacağı, Başvuranın günde 4 kere 200 (4*200 metre: 800) metrelik engelli mesafeyi akülü tekerlekli sandalyeyle gidip gelmesinin makul düzenleme yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmeyeceği değerlendirmesiyle çoğunluk görüşünün aksine ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde; başvuranın ayrımcılık iddiasını içeren başvurusu ile ilgili yukarıdaki hususlar göz önünde bulundurulduğunda, 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde güvence altına alınan "*Ayrımcılık Yasağı*"nın **İHLAL EDİLMEDİĞİ** gerekçesiyle çoğunluk görüşüne katılmıyoruz.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Erol GÖKDÖL
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA
Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899
e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr
İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No: