

14.09.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/1255
Toplantı Tarihi/Sayısı : 9.8.2022/182
Karar Numarası : 2022/491
Başvuran : F.A.
Başvuran Vekili : --
Adres : ---
Muhatap Kurum/Kişi : Şırnak Valiliği (Şırnak İl Sağlık Müdürlüğü)
Muhatap Adres : --

I. BAŞVURU KONUSU

1. Başvuru; acil tıp teknisyeni olarak çalışan başvuranın, ... Devlet Hastanesi Başhekimliği tarafından iş yerinde yıldırımaya uğradığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle ;

a. 14/4/2017 tarihinden beri ... Devlet Hastanesinde acil tıp teknisyeni olarak görev yaptığını,

b. ... Devlet Hastanesi sevk ekibinin, ... 4 No.lu Acil Sağlık Hizmet İstasyonu(ASHİ) olmasından ötürü burada 2 yıl, ... 5 No.lu ASHİ' de ise 10 ay geçici görevlendirme ile çalıştığını,

c. ... 5 No.lu ASHİ'nin sorumlusunun aynı zamanda 2 No.lu ASHİ'nin de sorumlusu olduğunu, bu kişinin ... 4 No.lu ASHİ sorumlusu ile iyi anlaşmadığını ve başvuran ile aralarında anlaşmazlık olduğundan dolayı keyfi olarak 5 No.lu istasyondan 4 No.lu istasyona Kasım ayı için gönderdiklerini ancak Kasım ayı sonunda eski görev yerine geri gönderilmediğini ve konuyu görüşmek için 112 başhekimine gittiğinde başhekimin kendisine sert bir tepki gösterdiğini,

ç. Bu görüşmeden sonra başhekimin kendisini ... Devlet Hastanesindeki görev yerine geri gönderdiğini bu gönderme hususunda bir sakınca görmediğini fakat başhekimin adaletli olmadığını diğer kişiyi asıl kadro yerine göndermediğini bu şekilde tarafına mobbing yapıldığını,

d. ... Üniversitesinde örgün eğitim gördüğü süreçte nöbet çıkışlarında derslerine geç kaldığı için başhekimliğe dilekçe vererek ... il merkezinde görev yapmayı talep ettiğini ve bu talebin reddedildiğini, bu nedenle derslerine yetişebilmek için hızlı araç kullandığını, bir çok kaza atlattığını ve kendisine trafik cezası kesildiğini, kadrosu Beytüşşebap ilçesinde bulunan kadın personelin yıllardır bir sebep olmamasına rağmen kadro yerlerinde çalıştırılmadığını, cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradığını,

e. Başhekimliğin kendisinin eğitim hayatını kolaylaştıracak düzenlemeler yapmadığını ve çalışanlar arasındaki eşitliği sağlamadığını, tüm bu sebeplerle tarafına mobbing uygulandığını iddia etmektedir.

3. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca muhatap ... Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünden alınan yazılı görüşlerde özetle;

a. Personel eksikliğinden dolayı ... 5 No.lu ASHİ'ye diğer istasyonlardan görevlendirme yapıldığını ve başvuranın burada 4 ay çalıştığını, Kasım ayı geldiğinde, diğer istasyonların çalışmasında

aksamalar meydana gelmesi nedeniyle başvuran dahil bazı personelin görev yerinin değiştirildiğini,

b. Başvuranın Kasım ayı sonunda başhekimliğe gelerek başhekimle görüştüğünü, kendisine mobbing uygulandığı iddiasını, eğitimi ile ilgili taleplerini ve tekrar ... 5 No.lu ASHİ'de görevlendirilmek istediğini başhekime bildirdiğini, başhekim tarafından kendisine eğitim konusunda her türlü desteğin verileceğini, personel görevlendirme yetkisinin başhekimlikte olduğunu ve kimseye özel muamele yapılmadığını ve yeni görevlendirme listelerinin Ocak ayında hazırlanacağını belirttiğini,

c. Başvuranın sesini yükselterek tehditkar ifadelerle cevap verdiğini, görüşme sonrasında başhekim tarafından durum araştırıldığında, şahsın bahsi geçen istasyon sorumlularını da anlık mesajlaşma uygulaması üzerinden tehdit ettiğinin anlaşıldığını ve bunun üzerine görevlendirmesi iptal edilerek ... Devlet Hastanesine geri gönderildiğini,

ç. Acil Sağlık Hizmetlerine yapılan personel görevlendirmelerinin ihtiyaç dahilinde yapıldığını, personel ihtiyacının olduğunu ve ildeki personel durumunun göz önünde bulundurularak atamaların yapılmasının Bakanlığa bildirilmesi neticesinde personel görevlendirmesinin yapıldığını, yeni açılan ve personel eksikliği bulunan ... 3 No.lu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu ve ... 5 No.lu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna 5'er ambulans ve acil bakım teknikeri(AABT) atamasının yapıldığını, kuruma bağlı merkez ve ilçelerini içeren görevlendirmelerinde Ocak ayı nöbet listesinin 62 erkek personel ile 27 kadın personelin geçici görevlendirmelerinin yapıldığını, ihtiyaç unsuru ve hizmet devamlılığının esas alındığını,

d. ... ilçesinde sağlık personelinin ziyade sürücü eksikliği olduğunu ve ... ilçesindeki sürücülük yapabilen personelin başka bir ilçeye görevlendirmesinin uygun olmadığını, aynı zamanda Şırnak merkezde sürücü fazlalığı bulunduğunu burada sağlıkçı ihtiyacı ön planda olduğunu, Şırnak merkezde personel konusunda herhangi bir eksiklik bulunmadığını, diğer ilçelerden merkeze personel ihtiyacı olmadığı halde görevlendirme yapılmasının mevzuata uygun olmadığını, ifade etmiştir.

4. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca muhataptan alınan görüş başvurana iletilmiş ve konuya ilişkin yazılı görüşü talep edilmiştir. Başvuran yasal süresi içinde cevap vermemiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

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

(...)

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

6. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu 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".

7. 6701 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

“Madde 2- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

(...)

g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder.

8. Aynı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

“Madde 3- (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.”

9. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

“Madde 4- (1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:

(...)

e) İşyerinde yıldırma

(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.”

10. Kanun'un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:

“Madde 6- (1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyim 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.

(...)

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

11. Kanun'un 9'uncü 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.

12. Aynı Kanun'un “İspat yükü” başlıklı 21'inci maddesi şöyledir: “ Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

13. 6701 sayılı Kanun'un “Başvurular” başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

14. Somut olayda başvuran çalıştığı acil sağlık hizmet istasyon sorumlusu personelin kendisine

kişisel husumet güttüğünü, başhekimin söz konusu kişilerle iyi ilişkileri olduğu için kendisinin görev yerini değiştirdiğini, başhekimin görevlendirmesini kaldırarak asıl görev yeri olan ... Devlet Hastanesine gönderdiğini, gönderilme işleminde bir sakınca olmadığını fakat diğer sorumlularında kadro yerlerine gitmeleri gerektiğini, üniversite eğitimi nedeniyle Şırnak il merkezinde görev yapmak istediği zaman başhekimin uygun görmediğini, oysa kadın personelin kadrolarının bulunduğu yerler dışında çalışmak üzere görevlendirilebildiğini bu nedenlerle mobbinge maruz kaldığını iddia etmektedir.

15. Mobbing, 6701 sayılı Kanun'da "işyerinde yıldırma" olarak tanımlanmıştır. Buna göre; "İşyerinde yıldırma, bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler" olarak ifade edilmiştir. 6701 sayılı Kanun kapsamında bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır.

16. 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, iş yeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. (TİHEK, 16.06.2020 tarihli ve 2020/378 sayılı karar, para. 48)

17. Muhatap tarafından gönderilen cevapta; acil sağlık hizmetlerine yapılan personel görevlendirmelerinin ihtiyaç ve hizmet devamlılığı esas alınarak yapıldığını, 7 gün 24 saat çalışma esasına göre acil sağlık hizmetlerin sunumunda koordinasyon ve işbirliği içinde çalıştıklarını başhekimlik olarak üç yüzden fazla personelin farklı ilçelerde koordinesinin sağlandığını bu süreçte idarenin takdir yetkisi kapsamında düzenlemelerin yapıldığını, başvuranın ilk defa 29/11/2019 tarihinde başhekimliğe geldiğini ve eğitim durumundan dolayı istasyonda zorluk yaşadığını belirttiğini, başhekimlik olarak eğitim konusunda tüm desteği vereceklerini, sınav ve ders düzenine göre nöbet ayarlanacağını ifade ettiklerini akabinde ise nöbetlerden dolayı eğitiminin aksamaması ve istasyon sorumluları ile sıkıntı yaşamaması için görevlendirmesinin kaldırılarak asıl görev yerine geri geldiği açıklamalarına yer verilmiştir. Ayrıca dosyaya sunulan anlık mesajlaşma uygulaması üzerinden yapılan yazışma çıktılarında başvuran, istasyon sorumluları ve başhekimin eğitim ile ilgili olarak nöbet konusunda görüştüğü sınav bilgisi, ders saatleri gibi başvuranın eğitimi ile ilgili hususların dile getirildiği netice olarak bu konunun dikkate alındığı görülmektedir.

18. 11/05/2000 tarih ve 24046 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanmış olan Acil Sağlık Yönetmeliği'nin "Başhekimlik, Merkez ve Görevleri" başlıklı 9'uncu maddesi ; "Başhekimlik, Merkez ve istasyonlar ile ambulans servisinin tüm birimlerini ve personelini sevk ve idare eder. Ayrıca yine Yönetmeliğin "Personel İstihdam Alanları" başlıklı 26'ncı maddesine göre "Acil sağlık hizmetlerinde, Merkez idare biriminde ve acil sağlık hizmet birimlerinde, hizmetin gerektirdiği niteliklere haiz olan personel, 24 saat kesintisiz hizmet verilmesi esasına göre istihdam edilir."

şeklinde düzenlenmiştir. Yine istihdam edilecek personelin nitelikleri ile görev ve yetkileri başlıklı 28'inci maddesine göre 'Ambulans ve acil bakım teknikerleri ile acil tıp teknisyenleri, acil sağlık hizmetlerinde acil tıbbi yardım ve bakım ile sınırlı kalmak kaydıyla, Bakanlıkça belirlenen sertifikalı eğitim programlarını tamamlamak suretiyle hastaya müdahale ve bu hususta lazım gelen iş ve eylemleri yapabilirler. Ambulans ve acil bakım teknikerleri ile acil tıp teknisyenleri, acil yardım ve hasta nakil ambulanslarında sağlık personeli, komuta kontrol merkezlerinde çağrı karşılama personeli olarak ve hastane acil servislerinde sağlık personeli olarak çalışırlar. Bu personel gerektiğinde ambulans aracının sürücüsü olarak görev yapar. şeklindedir.

19. İşyerinde yıldırma olgusu bazı durumlarda diğer olumsuz davranışlarla karıştırılabilmektedir. Ancak bu davranışlar işyerinde yıldırma olarak nitelendirilmemelidir. Bu halde özellikle arizi, tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek, süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler işyerinde yıldırma olarak nitelendirilmemelidir. (TIHEK 2022/73 sayılı Kurul Kararı, para 27) Bu kapsamda iş yerinde oluşan iletişim kopuklukları ve bazı memurlar tarafından yapılan tek seferlik ve arızı muameleler ile iş yerinde yıldırma olgusu birbirine karışabilmektedir. Somut olayda başvuranın iddialarının iş yerinde çalışanlar arası iletişim kopukluğu ve günlük iletişim sorunlarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 22/05/2014 tarihli E:2013/11788, K:2014/14008 sayılı kararında; "(...) Bir iş yerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışların, çalışanları mutsuz yapsa da, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesinin hatalı" olacağına hükmetmiştir. Bu çerçevede somut olayda süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, nezaketsiz veya etik dışı davranış işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

20. İdareler, mevzuat sınırları içinde kalmak şartıyla kesintisiz sunulması gereken hizmetlerde kamu yararı ilkesini gözeterek bir takım düzenlemeler yapabilir. Bu doğrultuda idare tarafından yapılan görevlendirmelerin yönetim hakkı kapsamında olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca başvuranın Şırnak ilinde eğitim alması sebebi ile görevlendirme talebinin ret edildiği iddiası açısından ise muhatap İl Sağlık Müdürlüğünden gelen cevabi yazı ile Şırnak il merkezinde sürücü fazlalığının olduğunu, personel ihtiyacının olmadığını, ... ilçesinde ise sürücü eksikliği olması sebebi ile sürücülük yapan personele ihtiyaç duyulduğunu ve başka bir ilçeye görevlendirmesinin yapılmadığını, başvuranın talebinin mevcut durum karşısında mevzuata uygun olmaması sebebi ile karşılanamadığı, nöbetlerden dolayı eğitiminin aksamaması ve istasyon sorumluları ile sıkıntı yaşamaması için görevlendirmesinin kaldırılarak asıl görev yerine getirildiği anlaşılmaktadır.

21. 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. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatabın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlaması gerekecektir.

22. Başvuran dilekçesinde kadrosu Beytüşşebap'ta bulunan kadın personelin yıllardır bir sebep olmamasına rağmen kadro yerlerinde çalıştırılmadığı iddiasına karşılık muhatap Kurumdan gelen görüş

yazısında kadın personelin hiçbir şekilde farklı muameleye tabi tutulmadığı, cinsiyet ayrımı yapılmadan ihtiyaç doğrultusunda görevlendirmelerin yapıldığı ifade edilmektedir. Muhatap Kurumun görüş yazısı ekinde sunduğu görevlendirme listesi incelendiğinde 27 kadın personelin de kadro dışı yerlerde ve erkek personel ile aynı şekilde görevlendirmelerinin yapıldığı merkezden uzak ilçelerde de görevlendirildiği görülmektedir. Bu aşamada başvuranın sırf erkek olması nedeni ile farklı muameleye maruz kaldığını ve bu şekilde cinsiyet temelinde ayrımcılığı uğradığı iddiasını destekleyecek mahiyette herhangi bir belge sunamadığı, iddialarının soyut ifadelerden öteye geçmediği, muhatabın görüş yazısı ile ek bilgi ve belgelere karşı da cevap vermediği görülmektedir.

23. Dolayısıyla başvuran söz konusu eylemlerin 6701 sayılı Kanunda yer alan ayrımcılık temellerinden herhangi biri nedeniyle gerçekleştirildiğine dair ispat yükünü paylaşmaya imkân verecek bir delil veya emare sunamamıştır. Dosya içerisinde yer alan başvuran hakkında yapılan idari görevlendirmelerin ise başvurunu işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla yapılmadığı değerlendirilmiştir. Makul şüphe bırakmayacak bir kanıt standardından söz etmenin mümkün olmadığı somut olayda adı geçen muhatap bakımından işyerinde yıldırma kapsamında eşit muamele ilkesi ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

09.08.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTI
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi