

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/554
Toplantı Tarihi/Sayısı : 4.1.2022/167
Karar Numarası : 2022/11
Başvuran : S. T.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : M. K.
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURU KONUSU

1. Başvuran S. T. çalıştığı hastanede başhekim olarak görev yapan muhatap tarafından Doğu Karadenizli olmaması dolayısıyla kendisine doğum yeri temelli ve ayrıca felsefi ve siyasi görüş temelli ayrımcılık yapılarak iş yerinde yıldırıma maruz kaldığını iddia etmektedir.

II. İNCELEME SÜRECİ

A. Başvuranın İddiaları ve Muhatabın Açıklamaları

2. Başvuru 21.05.2021 tarihinde yapılmıştır.
3. Başvuru formu ve ekleri üzerinde yapılan incelemede başvurunun esas incelemesinin yapılmasına karar verilmiştir.
4. Esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda başvuran:
 - a. Kadın hastalıkları ve doğum uzmanı olarak görev yaptığını, esas kadrosu ve görev yerinin ... Devlet Hastanesinde bulunduğunu,
 - b. İş yerinde yıldırıma uğradığına ilişkin çeşitli başvurularda bulunması neticesinde kurumları meşgul ettiği iddia edilerek hakkında disiplin soruşturması açıldığını,
 - c. Hakkında verilen kınama cezasının ve ... Devlet Hastanesine 2 ay geçici görevlendirilmesinin başhekimin kendisine karşı husumetinden kaynaklandığını; kınama cezası ve geçici görevlendirme için alınan yürütmeyi durdurma kararlarının uygulanmadığını,
 - d. ... Devlet Hastanesindeki odasından güvenlik görevlilerince zor kullanılarak atıldığını, bilgisayarının sökülerek incelendiğini ve odasının kilidinin değiştirildiğini,
 - e. Başhekimin kendisini ... Osmanlı Ocakları Başkanına hedef göstermesi ile felsefi ve siyasi görüş temelinde ayrımcılığa ve iş yerinde yıldırıma maruz kaldığını iddia etmektedir.
5. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap M. K.'den başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap, yazılı görüşünü 01.03.2021 tarihinde Kurumumuza iletmiştir.

Alınan yazılı görüşte muhatap:

- a. Başvuranın Temmuz 2019'da bilmediği bir sebeple ... Şehir Hastanesinde geçici görevlendirildiği iddiasına karşılık, söz konusu görevlendirmelerin bağlı olunan İl Sağlık Müdürlüğüne gerçekleştirildiğini,
- b. S.T.'nin başvuru ve dilekçe hakkı kapsamında aynı konuda farklı kurumlara sürekli ve ısrarla müracaatta bulunması neticesinde ... İl Sağlık Müdürlüğü tarafından gerekli işlemlerin yapıldığını,
- c. ... Devlet Hastanesine 23.03.2021 tarihinde yapılan geçici görevlendirmenin disiplin soruşturması kapsamında gerçekleştirildiğini, bu sebeple başvuran ile husumetinden kaynaklanan bir

işlem olmadığını,

d. Geçici görevlendirmenin 23.03.2021 tarihinde yapılmasına rağmen, başvuranın 24.03.2021 tarihinde normalde teslim etmesi gereken poliklinik anahtarları ile muayene odasını kilitleyerek alanı işgal ettiğini ve hizmeti aksatarak hastaların mağduriyetine yol açtığını,

e. Aynı şekilde 25.03.2021 tarihinde başvuranın görevli olmadığı halde poliklinik muayene odasına giriş yaparak kapıyı kilitletiğini, Hastane yönetiminin bilgilendirilmesi üzerine güvenlik personelinin kendisiyle görüşme yapmaya gittiğini ancak kapının kilitli olması sebebiyle görüşme gerçekleştirilemediğini,

f. Başvuranın bir süre sonra kapının kilidini açarak personelin görüntüsünü video ile kayda aldığını ve bu esnada kendisinin dışarı atıldığını ileri sürerek ilgili kaydı çeşitli mecralarda yayımladığını,

g. Bilgisayar incelemesinin başvuranın görevli olmadığı bir kurumda bilgisayarı ne amaçla kullandığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirildiğini, odanın başka bir hekime verilmesinin ve oda kilidinin değiştirilmesinin ise hastane yönetimiyle ilgili olmayıp poliklinik sorumlu hekimi tarafından poliklinik işleyişine göre yapıldığını,

h. ... Osmanlı Ocakları Başkanı ...'a başvurunu hedef gösterecek hiçbir açıklamada bulunmadığını ve felsefi ve siyasi görüş temelli ayrımcılık iddialarının gerçeği yansıtmadığını, ifade etmektedir.

6. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş başvuruna iletilmiş ve yazılı görüş talep edilmiştir. Başvuran yazılı görüşünü 17.07.2021 tarihinde Kurumumuza iletmıştır. Başvuran başvuru dilekçesindeki iddialarını yinelemiş dilekçe yoluyla hakkını aradığı gerekçesiyle geçici görevlendirme, kınama cezası ve hakkında açılan soruşturma ile doğum yeri ve siyasi/felsefi görüş temelinde ayrımcılığa uğrayarak iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığını iddia etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir: "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*"

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. Anayasa'nın "Hak Arama Hürriyeti" başlıklı 36'ncı maddesi; "*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.*" hükmünü ihtiva etmektedir.

10. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi uyarınca;

"(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 ayrımcılıktır."

11. Kanun'un "Ayrımcılık Türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında, ayrımcılık türleri: "*a) Ayır tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık*" olarak sıralanmıştır.

12. Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (d) bendine göre; "Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya

zorlaştıran her türlü farklı muameleyi”; (g) bendine göre ise “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.

13. Kanun’un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre Kurum, “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.” ile görev ve yetkilidir.

14. Kanun’un “ispat 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

A. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

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. Kanun’un 3’üncü maddesinde zikredilen temeller bakımından incelendiğinde felsefi ve siyasi görüş temelinde iş yerinde yıldırma; kişinin siyasi veya felsefi görüşü dolayısıyla çalışma ortamında diğerleri ile eşit olmayan bir muamele ile karşılaştığında ayrımcılık yasağı kapsamına girmektedir. Buna örnek olarak kişinin işe kabul edilmemesi, işten atılması ya da iş yerinde yıpratılması gösterilebilmektedir (Australian Human Rights Commission). Benzer bir tanımla ifade edildiğinde siyasi görüş temelinde ayrımcılık; Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre “*Kişilerin siyasi parti üyeliği ve siyasi, sosyo-politik ve ahlaki tutumları da dahil, düşüncelerine karşı yapılan ayrımcılık türüdür.*” (2020/226 sayılı TIHEK Kurul Kararı) Söz konusu tanımlardan yola çıkarak somut başvuruda başvuranın iddiaları ve muhatabın cevabi yazısı incelendiğinde, felsefi ve siyasi görüşten kaynaklanan farklı bir muameleyle veya buna emare oluşturabilecek herhangi bir işleme rastlanmadığı değerlendirilmiştir. Bu sebeple başvurunun felsefi ve siyasi görüş temeli bakımından kabul edilemez olduğuna kanaat getirilmiştir.

16. Başvuranın iş yerinde yıldırma maruz kaldığı yönündeki iddiaları Kanunda sayılan felsefi ve siyasi görüş temeli yanı sıra ‘doğum yeri’ temelinde ayrımcılığa dayandırılmıştır. Ayrımcılık temellerinin sınırlı olarak sayıldığı 6701 sayılı Kanun'un 3’üncü maddesinde ‘doğum’ temeli yer almakla birlikte ‘doğum yeri’ şeklinde ayrıca bir temele yer verilmemiştir. Bu noktada, Kanunda düzenlenen ‘doğum’ temelinin kapsamını belirlemek gerekmektedir. AİHM’in incelediği somut başvurularda doğum temelinin evlilik içinde dünyaya gelme veya evlatlık olma gibi olaylar üzerinden değerlendirdiği görülmektedir. (Marckx /Belçika, s. 31 ve 34) Ancak yalnızca somut başvuru üzerine yapılan söz konusu değerlendirmeler bununla sınırlı tutulmayacaktır. Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmede “*Siyasal, ekonomik, toplumsal, kültürel ya da herhangi bir başka alanda, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşitlik temeli üzerinde tanınmasını, kullanılmasını ya da bunlardan yararlanılmasını önlemek ya da zedelemek amaç ya da sonucuyla ırk, renk, soy, ulusal ya da etnik kökene bağlı ayırım, dışlama, kısıtlama ya da yeğlemede bulunma*” olarak tanımlanan ırk ayrımcılığı kısaca bireyleri ırkına bağlı olarak farklı muameleyle tabi tutmayı konu almaktadır. Irk, etnik köken, dil gibi farklı coğrafi alanlara yayılmış daha geniş toplulukları içerisine alan tanımlamalardan bağımsız olarak, ülkemizdeki mevcut hemşehricilik olgusu; kişilerin salt doğdukları yer ile sınırlı, sadece belli bir fiziki alan içerisinde ortak kültür, mahalle, okul gibi alanları paylaşarak kimlik oluşturmalarını ifade etmektedir. (Kurtoğlu, 2012) Özellikle dışarıdan göç alan yerlerde memleket sınırları dışında olmaktan kaynaklı ortaya çıkan hemşehricilik kavramı, bir noktadan sonra aynı memlekette olanların diğerlerine karşı farklı muamelede bulunması veya kendisiyle aynı yerde doğmuş olmayan kişilere ayrımcı muamelede bulunması gibi yaşadığımız coğrafyanın sosyal yapısı itibarıyla karşılaşılabilecek mümkün olan ayrımcılık yasağı hallerini beraberinde getirmektedir. Bu sebeple Kanunda ‘doğum’ olarak ifade edilen

ayrımcılık temelinin ‘doğum yeri’ şeklinde yorumlanabileceği ve başvurunun doğum temelinde ayrımcılık yasağı ihlali iddiası kapsamında kabul edilebilir olduğu kanaatine varılarak esastan incelenmesinin uygun olduğu değerlendirilmiştir.

B. Esas Yönünden Değerlendirme

17. Anayasamızın Başlangıç hükümlerinde “Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu” ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak Anayasa’nın 10’uncu maddesinde herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu düzenlemiştir.

18. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir nedenden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (Willis, para. 48, Okpisz, para. 33). AİHM’e göre AİHS’in 14. maddesi bakımından muamelenin farklı olması, objektif ve makul bir gerekçe taşııyorsa, meşru bir amacı yoksa veya kullanılan araçlar ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık bulunmuyorsa ayrımcılık oluşturmaktadır. (AİHM, Abdulaziz, Cabales ve Balkandali, para. 72)

19. Anayasa Mahkemesi’ne göre ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuruçunun kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir temeli olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir (Devrim Evin, para.34)

20. Çalışma hayatında en önemli sorunlardan biri olan iş yerinde yıldırma (mobbing), kavram olarak yeni gibi görünse de geçmişten beri varlığını sürdürmüştür. Bireysel farkındalığın artmasıyla birlikte kavramın kapsamını ve sınırlarını belirleme ihtiyacı ortaya çıkmış birçok uzman bu konuda görüş ileri sürmüştür. Çalışma yaşamı dikkate alınarak 1980’li yılların başında tanımlanan işyerinde yıldırma, Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann’a göre bir ya da birkaç bireyin genellikle tek bir bireye karşı sistematik bir şekilde uyguladıkları düşmanca ve ahlaki olmayan davranışları içermektedir. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu Kararı, 2020/267, p.30) Dolayısıyla en basit tabirle iş yerinde yıldırma, duygusal bir saldırı ve taciz türüdür. Saldırının ise sistematik bir şekilde uygulanarak belirli bir zamana yayılması ve mağdur bakımından yıpratıcı etkiye sahip olması aranmaktadır.

21. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu mobbing kavramını iş yerinde yıldırma adı altında tanımlamıştır. Buna göre, ilgili Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı yapılan eylemler işyerinde yıldırma kapsamında değerlendirilmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, işyerinde yıldırma yalnızca Kanunda sınırlı sayılan ‘cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş’ temelleri bakımından inceleme konusu olmaktadır. Ayrıca, hükümde belirtilen ‘soğutma, dışlama, bıktırma’ amacı işyerinde yıldırmaı uygulayan bakımından kasıtlı olarak gerçekleştirilmelidir. Aynı zamanda Kanun’un lafzına göre işyerinde yıldırma için birden fazla eylem olması yani “eylemlerin” bulunması gerekmektedir. 6701 sayılı Kanunda tanımlanan iş yerinde yıldırma, Anayasa’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesinde yer verilen çalışma hakkı ile doğrudan bağlantılı olup işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarına uygun olmasını isteme hakkını da kapsamaktadır. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu Kararı, 2020/267, p. 29)

22. Genel olarak ifade etmek gerekirse, muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için; iş yeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması; süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması; mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, Ebru Bilgin Başvurusu, p.80)

23. Bu noktada hangi davranışların yıldırma oluşturmayacağını belirlemek de önem arz etmektedir. Zira, işyerinde gerçekleşen her türlü olumsuzluğu bu kapsamda değerlendirmek mümkün olmamaktadır. Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar, tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler; işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmez. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014)

24. Leymann psikolojik taciz kapsamına giren davranışları beş kategoride toplamıştır. (Leymann,1996, s. 170-173) Bunlar; bireyin kendisini ifade etmesini engelleyen saldırılar, sosyal ilişkilere yapılan saldırılar, bireyin sosyal itibarına saldırılar, bireyin yaşam ve iş kalitesine saldırılar, doğrudan sağlığı etkileyen saldırılardır. Muamelelerin neden olduğu sonuçların boyutu mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyetine, yaşına ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilmektedir (AYM, Ebru Bilgin Başvurusu p. 81). Dolayısıyla işyerinde yıldırma sebebiyet veren davranışlar belli bir standarda oturtulacak kadar kesin çizgilere sahip değildir. Her bir somut olayın koşullarına göre ayrı değerlendirme yaparak sağlıklı bir sonuca ulaşmak mümkün olabilecektir.

25. Somut olayda başvuran S. T. ... Devlet Hastanesinde kadın hastalıkları ve doğum uzmanı olarak görev yaptığını, şu anda ... Şehir Hastanesinde geçici görevle bulunduğunu ifade etmiştir. Başvuranın iş yerinde yıldırma iddiasına temel teşkil eden olay özetle; 18.11.2019, 20.11.2019, 21.11.2019 tarihli dilekçeleri ile 09.11.2019 ve 13.12.2019 tarihli CİMER başvuruları ve ... Valiliğine vermiş olduğu dilekçelerin sonucunda ... İl Sağlık Müdürlüğü'nün haklarında inceleme yapılan yöneticilerle ilgili herhangi bir iddianın doğruluğunu kanıtlayacak bilgi ve belgeye rastlanmadığını belirterek verdiği karar neticesinde, muhatap Başhekim M. K. ve Başhekim Yardımcısı S. C. M.'un başvuranın hakkını aramak amaçlı sunduğunu iddia ettiği dilekçelere binaen 657 sayılı Kanun'un 125. maddesine dayanarak başvuran hakkında şikayet dilekçesi sunması ile meydana gelmiştir. Muhatabın başvuranın iddialarına cevaben sunduğu yazıda da başvuranın şikayet dilekçelerine ilişkin bilgiler şu şekilde belirtilmiştir "23 Kasım 2020 tarihli dilekçe, 11.10.2020 tarihli TBMM Kamu Denetçiliği Kurumuna vermiş olduğu dilekçe, 10.10.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu , 11.10.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, 14.10.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, 15.10.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, 24.10.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, 19.11.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, 21.11.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, 22.12.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, 23.11.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, 18.11.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı'na vermiş olduğu dilekçe ve 04.12.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu; Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı'na vermiş olduğu dilekçe ve 16.12.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu, Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı'na vermiş olduğu dilekçe ve 18.12.2020 tarih ve ... sayılı CİMER başvurusu ve 16.12.2020 tarihli Türkiye Büyük Millet Meclisi Kamu Denetçiliği Kurumu'na vermiş olduğu dilekçe"

Somut olayda başvuranın hakkını aramak amaçlı ilgili kurumlara sunmuş olduğu dilekçelere karşılık olarak muhatabin da 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu dayanak göstererek başvuran hakkında şikayet dilekçesi sunması iş yerinde yıldırmanın unsurlarını oluşturmamaktadır. Zira her iki tarafın da Anayasa'nın 74. maddesinde düzenleme alanı bulan dilekçe hakkı kapsamında "kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında yetkili makamlara başvuru" hakkını kullandığı tespit edilmiş söz konusu hakkın kullanımının TİHEK Kanunu'nun işyerinde yıldırmanın unsurlarından olan kişiyi işinden soğutma, dışlama ve biktırma amacıyla kasıtlı gerçekleştirilmediği değerlendirilmiştir.

26. Başvuranın cevabi yazısında ifade edildiği üzere; muhataba yönelik açılan birinci soruşturma

“idareciler hakkında herhangi bir disiplin suçu gerektirecek bulgu saptanmadığı” gerekçesiyle kapatılmış bunun üzerine başvuranın yeni dilekçeler sunması ile muhatap hakkında ikinci soruşturma açılmıştır. Başvuran dilekçelerine cevap verilmediğini ve sunduğu dilekçelerin işleme konulmadığını ifade ederek kendisinin bu süreçte mobbinge maruz kalmaya devam ettiğini ileri sürmüştür. Ancak söz konusu sürede iş yerinde yıldırma unsuru olabilecek bir muamele ile karşılaştığına dair delil sunmadığı tespit edilmiştir. Başvuranın şikayet dilekçeleri neticesinde muhatabın, hakkında açılan soruşturmalar üzerine şikayette bulunması ile ... İl Sağlık Müdürlüğü tarafından kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozduğu gerekçesiyle başvuran hakkında kınama cezasına ve ... Devlet Hastanesine 2 ay süre ile geçici görevlendirilmesine hükmolunmuştur. Başvuran ve muhatap tarafından sunulan yazılarda ... İl Sağlık Müdürlüğüne verilen karar belirtilmiş olup, hükmolunan cezanın muhatabın başvurana karşı husumetinden kaynaklandığı iddiası muhatap tarafından kabul edilmemiş disiplin soruşturması kapsamında verilen bir karar olduğu ileri sürülmüştür. Kurumuza sunulan bilgi ve belgeler ışığında başvuran ve muhatap arasında uyuşmazlığa yol açan sebepler, bir süre sonra sürekli hale gelen karşılıklı şikayetler neticesinde açılan soruşturmalar ile çekişme hali yaratmıştır. Tarafların çalışma ortamında yaşadığı olumsuzluk her ne kadar başvuran tarafından iş yerinde yıldırma olarak ileri sürülmüş olsa da muhatabın başvuranı işinden soğutma, dışlama ve bıktırma amacı taşımadığı; başvuranın sayıca fazla şikayet dilekçesi, yargı yolu başvuruları ve savcılığa yaptığı suç duyurularının iş ilişkisini olumsuz etkilediği ve bu durumun iki taraflı hale gelerek iş hayatına yansdığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak, söz konusu muamelenin başvuranın doğum yeri dolayısıyla gerçekleştiği yönünde bir delile veya emareye dosyada yapılan incelemelerde rastlanmamıştır.

27. Başvuranın iş yerinde yıldırmaya uğradığını ifade ettiği bir diğer iddia; ... Devlet Hastanesine geçici görevlendirildikten sonra odasına eşyalarını toplamak için geldiğinde güvenlik tarafından zorla odadan atıldığına yöneliktir. Konu ile ilgili başvuranın iddiaları, muhatabın cevabi yazısı ve olay anına yönelik görüntüler incelenmiştir. Netice itibarıyla, başvuranın da cevabi yazısında belirttiği üzere, kendisi odaya eşyalarını almak için girdikten sonra kapıyı içeriden kilitlemiş güvenliğin gelmesi ile dışarı çıkmıştır. Odadan çıktığı sırada cep telefonu ile kayda başladığı görüntülerde kapıda güvenlik güçleri bulunmakla birlikte, bu kişiler tarafından sözlü ya da fiziki müdahaleye rastlanmamış başvuranın yalnızca olayı açıkladığı görülmüştür. Muhatabın da konu ile ilgili açıklamaları incelendiğinde somut olayda herhangi bir tutarsızlık tespit edilmemiştir. Sonuç olarak, başvuran tarafından oda kapısının kilitlemesi ile olayın farklı bir noktaya getirildiği, güvenlik güçlerince ‘odadan atma’ gibi bir işlemin gerçekleştirilmediği ve dolayısıyla iş yerinde yıldırma oluşturabilecek unsurlara rastlanmadığı değerlendirilmiştir.

28. Bu gerekçelerle başvuran, doğum yeri sebebiyle iş yerinde ayrımcılığa uğradığı iddiasına ilişkin olarak iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koymadığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli kanaat oluşmamıştır.

V. KARAR

1. Başvuruda doğum temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiası bakımından AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

04.01.2021 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alıřan TIRYAKI
II. Bařkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Bařkan
(Raporlu)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŐ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĐLU
Kurul Üyesi

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi
(Görevli)

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTI
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-onaylıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi