

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/ 1268  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.2.2024/225  
Karar Numarası : 2024/128  
Başvuran : B. B. G.  
Başvuran Vekili : 1- Av. B. S. D.  
2- Av. E. A.  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : Türkiye Kızılay Derneği  
Muhatap Adres : Ataç-1 Sok. No: 32 Yenişehir 06420 ANKARA

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, Türkiye Kızılay Derneği Kan Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı ... Bölge Kan Hizmetleri Merkezinde çalışan başvurana cinsiyeti nedeniyle işyerinde yıldırma uygulanarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran vekili yaptığı başvuruda özetle;

a. Başvuranın Türkiye Kızılay Derneği Kan Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı ... Bölge Kan Hizmetleri Merkezinde ... Biriminde çalıştığını, ... Kan Hizmetleri Merkezinde sahaya çıkan ekiplerin lojistik ihtiyaçlarının karşılanmasında görevli olduğunu,

b. 2020 yılının Mart ayından itibaren ülkemizde de görülen COVID-19 salgını ile birlikte müvekkilinin çalıştığı muhatap Kurumda yeni bir çalışma düzenine geçildiğini, muhatap Kurumun çalışanlarına evden çalışma, kısa süreli çalışma, kısmi süreli çalışma gibi çalışma seçenekleri sunduğunu,

c. İki çocuk annesi olan müvekkilinin de bu haktan faydalanmak için başvurduğunu ancak Türkiye Kızılay Derneği ... Bölge Müdürü olan N. Y. tarafından bu talebin reddedildiğini,

ç. N. Y. tarafından müvekkilinden sürekli olarak savunma yazmasının istendiğini, savunma için yeterli sürenin verilmediğini, savunma tebliğlerini yapan kişilere ise müvekkilinin ismi ile hitap edilmeyip onu yok sayarcasına "götür ona tebliğ et" şeklinde aşağılayıcı ifadelerin kullanıldığını,

d. Müvekkilinin 2020 yılı Mart ayı içerisinde doktor raporu alması nedeniyle 3/4/2020 tarihi ile 4/4/2020 tarihleri arasında ... ilinden ... iline görevlendirmesinin yapıldığını, müvekkilinin itiraz etmesi ve sebebini sorması üzerine N. Y. tarafından "ben öyle istiyorum" cevabının verildiğini, Genel Müdürlük tarafından onay edilmediği için nisan ayı sonu itibarıyla ... iline görevlendirmesinin yapılmadığını ancak bunun üzerine müvekkili üzerindeki bezdiri ve baskının daha da arttığını, müvekkiline

işi ile ilgisi olmayan görevlerin verildiğini, hatta kendisine iş verilmeyerek iş akdi askıdaymış gibi davranıldığını,

e. Müvekkilinin ... yetkili kadrosunda olmasına rağmen nisan ayı içerisinde ...'ya gönderilememesi nedeniyle 2020 yılı nisan ayında ... Biriminde görevlendirmesinin yapıldığını, müvekkiline bu süreçte verilmesi gereken eğitimlerin verilmediğini, müvekkilinin değersiz ve işe yaramaz bir konuma getirilmeye çalışıldığını,

f. N. Y.'nin müvekkili ile devamlı surette yüksek sesle ve küçük düşürücü bir üslupla konuşmayı alışkanlık haline getirdiğini, müvekkilinin itiraz ettiği her olayda müvekkili hakkında tutanaklar tutulduğunu, farklı çalışanların olduğu bir toplantıda N. Y.'nin müvekkiline "*Kafan basmıyor, cümleleri anlıyor musun, kelimelerin anlamını biliyor musun?*" şeklinde ifadeler kullanarak müvekkilinin şahsına yönelik küçük düşürücü, onur kırıcı sözler sarf ettiğini ve duygusal olarak mobbing uygulandığını,

g. 2020 yılı Mayıs ayı itibariyle yeni biriminde yaptığı işler ile ilgili olarak müvekkilinden sürekli olarak mesai bitiminde rapor istendiğini, müvekkilinin ise yaptığı her işi gün sonunda elektronik posta atarak amirlerini bilgilendirdiğini, diğer mesai arkadaşlarının günlük işler ile ilgili olarak elektronik posta atmadıklarının müvekkili tarafından fark edildiğini ve bu durumu amirlerine sorduğunu, cevap olarak ise diğer çalışma arkadaşlarının işlerini düzenli yaptıklarının kendisinin ise işlerini düzenli yapmadığının ifade edildiğini,

ğ. Müvekkilinin kurum içi telefon görüşmelerinin Şef E. Ö. tarafından sorgulandığını, bu durumun müvekkili tarafından N. Y.'nin bilgisine sunulduğunu ancak adil olmayan bir yaklaşımla karşılaştığını, Müdür ile Şef arasında iştirak iradesi olduğunu,

h. Müvekkilinin 2020 yılı Temmuz ayı içerisinde almış olduğu doktor raporu nedeniyle N. Y. tarafından savunmasının alındığını, müvekkili hakkında tutulan gerçeğe aykırı tutanakların personel üzerinde baskı kurularak imzalatıldığını ve söz konusu tutanaklar nedeniyle müvekkili hakkında uyarı cezası verildiğini,

ı. Müvekkilinin okul, kreş ve gündüz bakımevlerinin kapalı olduğu COVID-19 pandemisi döneminde sosyal desteklerden N. Y.'nin takdiri ile faydalandırılmadığını, sebebini sorduğunda cevap olarak, "*Ailenin durumu iyi, babanın durumu iyi, çalışmaya ihtiyacın yok, istifa et git, çocuklarıyla ilgilen, bir annenin yeri çocuklarının yanındır, annenin en kutsal görevi evidir*" şeklinde cinsiyetçi bir cevap aldığını, ayrıca 2020 yılı Eylül ayı ile 2021 yılı Mayıs ayı tarihleri arasında müvekkilinin kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin tüm koşulları taşımasına rağmen bu haktan personel eksikliği gerekçe gösterilerek faydalanmasının engellendiğini,

i. Müvekkilinin yıllık izinlerinin de keyfi olarak engellendiğini, 2022 yılı yıllık izin isteminin de keyfi olarak reddedildiğini, 19/8/2022 tarihi ile 30/8/2022 tarihleri arasında talep ettiği ve onaylanmış bulunan yıllık izninin 17/8/2022 tarihinde iptal edildiğini, iznin bozulması nedeniyle maddi ve manevi olarak kayba uğratıldığını,

j. Ayrıca müvekkilinin, yaşadığı bu olaylar nedeniyle psikolojik tedavi gördüğünü ve ilaç kullandığını ifade etmektedir.

### 3. Muhatap Türkiye Kızılay Derneğinden gelen yazılı görüşte özetle;

a. Başvuran müvekkili tarafından iddia edilen evden çalışma, kısa süreli çalışma, kısmi süreli çalışma hakkının başvurana kullandırılmaması ile ilgili olarak söz konusu hakkın pandemi döneminde geldiği, müdürünün onayını almaksızın başvuran tarafından söz konusu hakkın kullanılması için Genel Müdürlüğe talebini ilettiği, söz konusu talebi için başvuran ile görüşüldüğünde bu işlemin başvuran tarafından sehven gerçekleştirildiğinin anlaşıldığı ve talebini saklı tutarak başvuru kaydını geri çektiği,

b. Başvuranın altı defa bilgisine başvurulduğu, iki kere ise savunmasının alındığı, söz konusu tutanakların hiçbirinin N. Y. tarafından tutulmadığı,

c. ... Kan Bağış Merkezinde memur kadrosunun boş olduğu, başvuranın ihtiyaca binaen ... ilinde görevlendirildiği, görevlendirmelerde keyfi bir durumun olmadığı görevlendirmelerin diğer bütün personel için geçerli olduğu,

ç. Sistem Şefi E. C. A.'nın nakil olması, ... Yetkilisi N. Ş.'nin problemleri hamilelik geçirmesinden dolayı aldığı raporlar ve hamilelik kaynaklı olarak performansının düşük olması ve doğumunun da yaklaşması nedeniyle idari birimlerde köklü değişiklik yapılması ihtiyacının doğduğu, tüm personel bakımından yeni bir yapılanmaya gidildiği, ... Biriminde görevli olan başvuranın N. Ş.'nin durumundan dolayı eğitilmek üzere ... biriminde yetkili kadrosuna görevlendirmesinin yapıldığı ayrıca ... yetkilisi olarak çalışabilecek hiçbir personelin bulunmadığı, başvuranı bu sebeplerden ötürü yarı zamanlı çalışmaya ayıramadıkları fakat 15/3/2021 tarihinde C. F. N.'nin ... Yetkilisi olarak atamasının yapılmasından sonra başvuranın yarı zamanlı olarak çalışma talebine olumlu cevap verdikleri, dolayısıyla başvurana karşı özel bir tavırlarının veya kasıtlarının olmadığı,

d. N. Y.'nin başvurana karşı ifade ettiği iddia edilen sözlerin iftira ve karalamadan ibaret olduğu, gerçeği yansıtmadığı, başvuranın birçok kez yöneticiyle konuşma üslubundan uzak iletişim kurduğu ancak bu durumda bile başvuran hakkında herhangi bir idari sürecin başlatılmadığı, tahkir edici sözlerin N. Y. tarafından başvurana hiçbir zaman ifade edilmediği,

e. Şef E. Ö. tarafından iş takibi yapılmak istenmesi nedeniyle başvurandan elektronik posta olarak bilgilendirme istendiği, başvurana E. Ö. tarafından sürekli yol gösterildiği ve bilgilendirmelerin yapıldığı, bu durumun dahi başvuran tarafından bir baskı unsuru olarak sunulduğu, telefon talimatı konusunun ise E. Ö.'ye sorulduğu ancak N. Y. tarafından kendisine bu konuda herhangi bir talimatın verilmediğini ilettiği,

f. ... Kan Bağış Merkezinde başvuran ile birlikte sahaya çıkan ekiplerin lojistik ihtiyaçlarının karşılanmasında görevli olan E. Ö.'nün ... A.Ş.'ye geçmesinden kaynaklı personel eksikliği nedeniyle yıllık izninin iptal edildiği, başvuran tarafından yapılan işleri yapacak yedekte herhangi bir personelin de bulunmadığı, bölgedeki bütün ekiplere malzeme tedarikinin başvuran tarafından yapıldığı, başvuranın talep ettiği yıllık izinlerin verildiği ve birkaç kere yıllık izin tarihlerinde değişiklik yaptığı halde bunların da onaylandığı ancak son durumda personel ihtiyacı sebebiyle başvuranın yıllık iznini iptal etmek zorunda kaldıkları, başvurana yıllık izin konusunda yardımcı oldukları ancak personel ihtiyacı nedeniyle yıllık izninin iptal edilmesi neticesinde başvuranın haksız ithamları ile karşılaştıkları iddia edilmektedir.

4. Muhatap tarafından sunulan Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın tutanağında ise özetle;

a. Başkanlık tarafından 3/11/2022 tarihi ile 10/11/2022 tarihleri arasında Türkiye Kızılay

Derneği ... Kan Merkezinde incelemelerde buldukları, iş yerinde 40 erkek, 24 kadın olmak üzere 64 personelin çalıştığı,

**b.** Başvuranın mevcut iş yerinde 9/6/2014 tarihinde çalışmaya başladığı, 25/3/2020 tarihi ile 26/3/2020 tarihleri arasında ... İlçe Devlet Hastanesinde vizite işlemleri gerçekleştirdiği, 30/3/2020 ve 31/3/2020 tarihlerinde ilgili hastaneden sağlık raporu aldığı, bunun üzerine Türkiye Kızılay Derneği ... Kan Merkezi tarafından söz konusu hastaneden epikriz belgelerinin talep edildiği,

**c.** Başvuranın 26/3/2020 tarihinde saat 13.27'de hekim muayenesinin gerçekleştirildiği ve reçete aldığı, reçete sonrasında ise hiçbir tıbbi işlem ve süreç olmamasına rağmen vizite çıkışının saat 17.30'da yapıldığı gerekçesiyle 15/5/2020 tarihinde savunmasının talep edildiğinin anlaşıldığı,

**ç.** Başvuranın kısmi süreli olarak pazartesi, salı, perşembe ve cuma günleri 09.00-15.00 saatleri arasında çalıştığı, çarşamba günü ise 09.00-14.00 saatleri arasında çalıştığı,

**d.** İşveren vekili olan Bölge Müdürü N. Y. tarafından yapılan açıklamada ise, başvuranın 2020 yılı Mart ayı içerisinde pazartesi, çarşamba ve perşembe günleri saat 13.00-17.00 saatleri arasında çalıştığı, salı günü ise 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığı, 26/3/2020 tarihinde söz konusu hastanede 13.27'de hekim muayenesinin gerçekleştirildiği ve vizite çıkışının 17.30'da yapıldığı, başvuranın sürekli sağlık raporu alması nedeniyle işyerinde yapılması gereken işlerin aksadığı, başvuran tarafından yapılması gereken işlerin diğer personel tarafından yapılmak zorunda kaldığı, başvuranın yıllık izin taleplerinin ve kısmi süreli çalışma talebinin onaylandığı, Türkiye Kızılay Derneği ... Kan Merkezine bağlı altı ilin bulunduğu, bazı çalışanların işlerin aksamaması için farklı şehirlerde görevlendirilebildiği, bu gerekçeyle başvuranın da görevlendirmesinin ... Birimine yapıldığı, diğer bazı personelin de görevlendirmesinin ..., ... ve ... illerine yapıldığı, bu gerekçelerle başvurana karşı mobbing uygulanmadığı ifade edilmektedir.

**5.** Muhataptan gelen bir diğer yazıda, Türkiye Kızılay Derneği ... Kan Merkezinde ... Biriminde ... Yetkilisi olarak görev yapan başvuranın Türkiye Kızılay Derneği ... Kan Merkezi Müdürü ile arasındaki uyumun ve çalışma barışının bozulduğu, bir arada çalışmalarının sakıncalı olduğu, diğer personelin de bu süreçten olumsuz etkilendiği ve konunun hukuki bir boyuta taşındığı, personel ile sürekli olarak sorunların yaşandığı ve gerekli verimin alınamamasının göz önünde bulundurulduğu, bu gerekçelerle 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci ve 18'inci maddeleri kapsamında başvuranın bütün yasal haklarının ödenerek muhatap Kurum ile ilişkisinin kesildiği ifade edilmektedir.

**6.** Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran vekili aracılığıyla sunulan yazılı görüşte özetle;

**a.** Uzaktan çalışma, kısa ve esnek çalışma kapsamında Genel Müdürlük tarafından personele bir form gönderildiği, başvuranın bu kapsamda aranan şartlar arasında 8'inci sınıf öncesi çocuğu olma kriterini karşıladığı düşüncesiyle başvuru yaptığı, yaptığı başvurunun kabul edildiği ancak talebini Türkiye Kızılay Derneği Genel Merkezinden gönderilen elektronik postaya cevap vererek doğrudan yapması nedeniyle sehven yönetici onayı almadan yaptığı, bunu sonradan fark ettiği ve söz konusu talebini iptal ettiği ayrıca bu hakkını saklı tuttuğunu da ifade ettiği,

**b.** Muhatabın COVID-19 pandemisinde Genel Müdürlük tarafından zorunlu olarak kısmi zamanlı veya uzaktan çalışması gereken çalışanlar hariç hiç kimseye uzaktan çalışma hakkı verilmediği iddiasına karşılık olarak sağlık çalışanı olan ve mevcut durumda ... Bölge Müdürlüğünde görevli

bulunan P. B.'nin beraber çalıştıkları dönemde bir aya yakın bir süre uzaktan çalıştırıldığı, bunun nedenini sormak için N. Y.'nin yanına gittiğinde kendisinin de iki küçük çocuğu olduğunu ve kendisine de uzaktan çalışma imkanı verilmesi gerektiğini ifade ettiği ve bu hakkın kendisine neden verilmediğini sorduğu, N. Y. tarafından ise *"Kadının yeri çocuklarının yanındır. Bir annenin en kutsal görevi çocuklarıdır"* ifadelerine yer verdiği, *"İstifa et! Çalışma!"* şeklinde bir uyarısının da olduğu ayrıca sağlık çalışanı olan ve uzaktan çalışma yapması uygun olmayan Y. G.'ye de keyfi olarak uzaktan çalışma hakkı verildiği,

c. Muhatap tarafından başvurudan altı kez bilgi talebi iki kez de savunma talebi alındığı yönündeki açıklamaya ilişkin olarak söz konusu ifadelerin gerçeği yansıtmadığı, Türkiye Kızılay Derneği Disiplin Yönetmeliği'ne (Disiplin Yönetmeliği) göre *"bilgi talebi"* şeklinde bir disiplin işleminin olmadığı ayrıca bilgi talebi konu başlığıyla gönderilen yazıların içeriğinin savunma talebi şeklinde olduğu,

ç. 25-26/3/2020 tarihinde doktor raporu için gittiği hastanede vizite alması nedeniyle hakkında yürütülen soruşturma kapsamında 15/5/2020 tarihinde savunmasının alındığı, 28/7/2020 tarihinde ise söz konusu soruşturma kapsamında Disiplin Kurulu karşısında yaptığı savunmasının N. Y. tarafından ses kaydı altına alındığı, 2020 yılı Mart ayı içerisinde sağlık sorunları nedeniyle gittiği hastaneden 2 günlük sağlık raporu alması gerekçesinin 2020 yılı Temmuz ayında soruşturulduğu, bu kapsamda da aynı gün içinde savunmasını sunmasının istendiği, aynı gün savunmasının istenmesinin disiplin sürecine uygun olmadığı, savunma alma amacıyla tebliğ edilen yazıların konusunun bilgi olarak girildiği, Disiplin Yönetmeliği'nde bilgi talebi şeklinde bir disiplin sürecinin olmadığı

d. 28/7/2020 tarihinde ... Bölge Kan Merkezi Disiplin Kurulu toplantısına çağrıldığı, ifadelerinin ses kaydı altına alınarak sorgulandığı, 29/7/2020 tarihinde tarafına gönderilen yazıda, Disiplin Yönetmeliği'nin *"İşten Çıkarılma Cezası ve İşten Çıkarılma Cezası Verilecek Fiil ve Haller"* başlıklı 6.4.1'inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci ve 25'inci maddelerinde belirtilen hususlar gereğince iş akdinin feshedilmesi gerektiğinin düşünüldüğünün bildirildiği, 29/9/2020 tarihinde ise başvuranın 26/3/2020 tarihinden itibaren işe gelmediğinin tespiti üzerine yürütülen soruşturma nihayetinde Disiplin Yönetmeliği'nin *"Ücret Kesimi Cezası Verilecek Fiil ve Haller"* başlıklı 6.3.1'inci maddesi gereğince oybirliği ile tarafına ücret kesimi cezası verilmesi kararının alındığının bildirildiği,

e. 20/11/2020 tarihinde E. Ö. tarafından hakkında tutanak tutulduğu, tutanağın gerekçesi olarak yıllık izin, idari izin ve refakatçi izni gibi durumlarda Birim Şefi ile Bölge Müdürünü bilgilendirmemesi olduğunun ifade edildiği, ardından söz konusu tutanak ile ilgili olarak N. Y. imzalı bilgi talebi içerikli bir yazının 2/11/2020 tarihinde tarafına tebliğ edildiği, söz konusu yazıda iki gün içerisinde savunma yapması gerektiğinin bildirildiği, söz konusu yazıya 2/11/2020 tarihinde savunma yaptığı, 15/2/2021 tarihinde hakkında sözlü uyarı cezası verildiği,

f. 12/3/2021 tarihinde 08.00 ile 10.00 saatleri arasında mazeretsiz olarak işe gelmediği gerekçesiyle savunmasının istendiği, verdiği savunmaya rağmen hakkında uyarı cezası verildiği, oysa o saat aralığında eşinin, iş yerinde gerçekleşen acil bir durum nedeniyle hastaneye gitmesi gerektiği, kendisinin de eşine refakatçi olduğu ve doktor tarafından düzenlenmiş refakatçi raporunun bulunduğu, durumu yöneticilerine sabah saatlerinde mesai öncesinde mesaj yoluyla iletmediği, sonrasında izin talep uygulaması vasıtasıyla da izin talep ettiği fakat mesai başlangıcına kadar kendisine herhangi bir dönüş yapılmadığı, o saatten sonra işe gelmesi ve eşini bırakması mümkün olmadığı için işe gelemediği ancak izin talebinin 09.15'te reddedildiğini gördüğü,

**g.** Hakkında iki defa iş akdi fesih teklifi, bir kez son savunma, iki kez savunma, iki kez ses kaydı alınmak suretiyle sorgulama ve birçok kez de bilgi talebi işlemi uygulandığı,

**ğ.** ... iline görevlendirmesi ile ilgili olarak söz konusu ilde kendisi dışında R. H., E. Ö. ve Z. A.'nın da görevlendirildikleri, kendisinin konaklamasız ve harcırahsız olarak görevlendirildiği ancak görevlendirilen diğer personelin konaklamasız ve harcırahsız olarak değil, uzaktan çalışma yapma suretiyle görevlendirildikleri aynı zamanda yapılan görevlendirmenin saat bakımından bazı problemlere yol açacağını N. Y.'ye ilettiği ve kendisi tarafından bir çözüm getirilmediği ayrıca görevlendirmesinin ne zamana kadar olacağını *sorduğunda "Ben ne kadar istersem o kadar sürer"* şeklinde cevap verildiği, söz konusu görev yeri değişikliğinin 28/4/2020 tarihinde Genel Müdürlük onayına sunulduğu, Genel Müdürlük tarafından verilen cevapta kişinin yazılı talebi olmadan çalışma koşullarında köklü değişiklik yapılamayacağını ifade edildiği ve görev değişikliğinin onaylanmadığı, söz konusu ile görevlendirmesinin yapılmak istenmesinin hizmet gerekleri kapsamında olmadığı, tamamen kendisini cezalandırmak amacıyla yapıldığı,

**h.** Başvuranın esas görev biriminin ... Birimi olduğu ancak ... Biriminde görevli N. Ş. isimli çalışanın hamileliği nedeniyle pozisyonda boşluk olduğu, bu nedenle de söz konusu Birimde de görev almaya başladığı, aynı anda hem ... Birimi hem de ... Biriminin iş ve işlemlerini yapmaya çalıştığı buna rağmen Birim Şefi olan E. Ö. tarafından günlük yaptığı işlerin elektronik posta üzerinden tarafına bildirilmesinin talep edildiği, kendisi ile aynı anda birim değişikliği yapılan A., R. ve B. isimli kadın çalışanlara karşı bu neviden bir zorunluluk getirilmediği, günlük elektronik posta raporlamalarından N. Y.'nin de haberdar olduğu, buna karşın bilgisi yokmuş gibi hareket ettiği, yöneticileri tarafından elektronik posta ile gün sonu raporu alınması uygulamasının bir baskı aracı haline getirilmek istendiği,

**ı.** Pandemi döneminde okulların kapanması ile birlikte kreşlerin de kapandığı ancak çocuklarının okula ödemelerinin devam ettiği, yaptığı ödemelere ilişkin faturaları muhatap Kuruma vererek bu faturaların sağlanan kreş imkanı kapsamında değerlendirilmesini istediği, fatura ibraz etmesine rağmen bu hakkının engellendiği, söz konusu talebin E. Ö. tarafından engellendiği ve iki aylık kreş faturasının çocuklarının eğitim aldığı özel okula ödenmediği, sadece haziran ayı için ödeme yapıldığı, 2021 yılı Temmuz ve Ağustos ayı faturalarının ise ödenmediği, bu nedenle ekonomik olarak çok yıpratıldığı,

**i.** Türkiye Kızılay Derneği Genel Müdürlüğünün 22/1/2017 tarihinde almış olduğu kararda da belirtilen 8/11/2016 tarih ve 29882 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in 14'üncü maddesi gereğince kısmi süreli çalışma için şartları sağlamasına ve Genel Müdürlük tarafından açıkça kısmi süreli çalışma yapmasının onaya tabi olmadığı, şartları karşılaması halinde verilmesi gerektiği bildirilmesine rağmen bu haktan N. Y. tarafından faydalandırılmadığı, kısmi süreli çalışma hakkından faydalandırılmaması uygulamasına karşı çıktığı ve karşı çıkması nedeniyle de hakkında disiplin cezası uygulandığı,

**j.** Başvuran ile birlikte sahaya çıkan ekiplerin lojistik ihtiyaçlarının karşılanmasında görevli olan E. Ö.'nün ... A.Ş.'ye geçmesinden kaynaklı personel eksikliği nedeniyle yıllık izninin iptal edildiği iddiasına ilişkin olarak ise E. Ö.'nün söz konusu şirkete geçişinin 1/8/2022 tarihinde olduğu, geçiş sürecinin bitmesinden itibaren de söz konusu şirkette E. Ö.'ye herhangi bir iş verilmediği, E. Ö.'nün söz konusu şirkete geçmesi ile yıllık izninin iptal edilmesi arasında herhangi bir bağlantının kurulmadığı,

**k.** Yıllık iznini yıl başında planladığı, söz konusu izin taleplerini N. Y.'nin onayına sunduğu ve izninin

onaylandığı, sonrasında elektronik posta üzerinden tekrar yıllık izin planlamalarının sorulduğu ancak bu sefer iznin verilmeyeceğinin ifade edildiği, kullanmadığı yıllık izinlerini ağustos ayı içerisinde kullanmak için tekrar talepte bulunduğu, 19/8/2022 tarihi ile 30/8/2022 tarihleri arasında izin talep ettiği ve izninin N. Y. tarafından onaylandığı, bu kapsamda da yurtdışı otel rezervasyonu yaptığı ancak 17/8/2022 tarihinde izninin N. Y. tarafından iptal edildiğine ilişkin yazının tarafına tebliğ edildiği, çocuklarının eylül ayı içerisinde okula başlayacak ve başka bir zaman diliminde ailece tatil yapamayacak olmaları nedeniyle iznini bu tarihler arasında kullanması gerektiği ayrıca iznin iptal edilmesi nedeniyle de çok ciddi maddi kayba uğradığı,

**l.** İki buçuk yıllık süreç içerisinde şahsına yönelik psikolojik yıldırmanın şiddetinin günden güne artırıldığı, iş arkadaşlarının kendisi ile konuşmaktan çekindikleri, E. Ö. ile aynı çalışma ortamında çalışmaya zorlandığı, çalışma alanının üç kere değiştirildiği, hakkında dört defa görev değişikliği yapıldığı,

**m.** Hakkında tutulan tutanakların gerçeği yansıtmadığı ve N. Y. tarafından yapılan yönlendirmeler ile oluşturulduğu iddia edilmekte,

**n.** 3/2/2023 tarihinde de tarafına iletilen resmi yazı ile iş akdinin feshedildiğini öğrendiği ifade edilmekte; tutanaklar, bilgi talepleri ve savunma taleplerine karşı sunduğu belgeler Kurumumuza iletilmektedir.

### 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. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmelidirler."*

**8.** Anayasa'nın "*Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*" başlıklı 17'nci maddesi şöyledir:

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

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

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

**10.** 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

*"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) d) 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, e) Dolaylı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını,... g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder.”

**11.** 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.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”

**12.** 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri:

“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.” olarak sıralanmıştır.

**13.** 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“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.”

**14.** 6701 sayılı Kanun'un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:

“1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu



amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. (...)"

**15.** 6701 sayılı Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, "ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu" belirtilmektedir.

**16.** 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin beşinci fıkrası şu şekildedir:

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

**17.** 6701 sayılı 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

**18.** 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında "Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet temeli ile bağlantılı olarak işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

**19.** Başvurunun kabul edilebilirlik şartları açısından 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin beşinci fıkrası "4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir." hükmünü haizdir. Başvuranın 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri kapsamında savunmasının alınması, hakkında disiplin cezası işlemi uygulanması, kısmi süreli çalışma ve uzaktan çalışma imkanlarından faydalandırılmaması ayrıca söz konusu mevzuat kapsamında iş sözleşmesinin feshedilmesi başvuranın 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine uygun olarak istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. 4857 sayılı Kanun'un "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesinin birinci, üçüncü ve altıncı fıkraları, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (...) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan

veya dolaylı farklı işlem yapamaz. (...) İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.” hükmünü haizdir. 4857 sayılı Kanun kapsamında iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı, işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı düzenleme altına alınmış olmakla birlikte iş ilişkisinde veya sona ermesinde bu fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını talep edebileceği hüküm altına alınmıştır. Başvuranın mobbing iddiaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından incelenmiş ve hazırlanan 10/11/2022 tarihli tutanakta kayıt altına alınmıştır. Dolayısıyla 4857 sayılı Kanun'un "Yetkili makam ve memurlar" başlıklı 92'nci maddesinde belirlenen iş müfettişlerinin teftiş, denetleme ve inceleme görevi kapsamında belirlenen şikâyet usulü izlenmiş ve muhatap hakkında herhangi bir yaptırım kararı alınmamıştır. Bu kapsamda 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında başvuranın iddialarının cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma kapsamında esastan incelenebileceği değerlendirilmektedir.

**20.** Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere göre herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma; ayrımcılığın her türüne, şiddet ve taciz uygulamalarına karşı korunma hakkına sahiptir. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 2'nci maddesi: “Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.” hükmünü haizdir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesi 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.” hükmünü haizdir.

**21.** Cinsiyet temelinde ayrımcılık, AİHS'in 14'üncü maddesinin yanı sıra Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) ile de yasaklanmıştır. GGASŞ'nin 5'inci bölümünün “Ayrımcılık yasağı” başlığını taşıyan (E) maddesi şöyledir: “Bu Şartta yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır.” Genel ayrımcılık yasağının yanı sıra Şart'ın 8'inci maddesinde çalışan kadınların analığının korunması hakkı ile 20'nci maddesinde istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı düzenlenmiştir.

**22.** GGASŞ'nin 20'nci maddesine göre ise: “Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler; a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme (...).”

**23.** Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 1'inci maddesine göre kadınlara karşı ayırım “kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve 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” anlamına gelmektedir.*

**24.** Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan ve istihdam alanında ayrımcılık yasağını düzenleyen 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi’nin 1’inci maddesine göre de “ayırım” deyimi; “*Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı*” ifade etmektedir.

**25.** CEDAW’ın 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 kıstasları 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. İlgili hüküm uyarınca; kadınlara hamilelik ve analık dolayısıyla sahip oldukları izinlerin kullandırılmaması cinsiyet temelinde ayrımcılık olarak ifade edilmektedir.

**26.** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No:36042/97, 11/6/2002, para. 48 ve AİHM, Okpiz/Almanya, B. No:59140/00, 25/10/2005, para. 33). Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da AİHM içtihatlarına paralel olarak 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 edilmektedir (AYM, Nuriye Arpa, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58). Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti sebebiyle farklı muamelede bulunulması ise cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır (TIHEK, B.No:2019/3031, K. No: 2020/176, 11/8/2020, para. 35).

**27.** Başvuran somut olayda, muhatap kurumun COVID-19 pandemisi döneminde çalışanlarına evden çalışma, kısa süreli çalışma, kısmi süreli çalışma gibi çalışma seçenekleri sunduğunu ancak kendisinin bu haktan faydalandırılmadığını; kendisinden sürekli olarak bilgi talebi şeklinde yazılar ile savunma vermesinin istendiğini; 2020 yılı Mart ayı içerisinde doktor raporu alması nedeniyle hakkında ücretten kesme cezası verildiği ve iş sözleşmesinin feshinin teklif edildiğini ayrıca 3/4/2020 tarihi ile 4/4/2020 tarihleri arasında ... ilinden ... iline görevlendirmesinin yapıldığını, bu görevlendirme nedeniyle mesai saatleri bakımından problemler yaşadığını; 2020 yılı Mayıs ayı itibariyle görevlendirildiği yeni biriminde yaptığı işler ile ilgili olarak kendisinden sürekli olarak gün sonu raporları istendiğini; bölge Müdürü N. Y.’nin aşağılayıcı ve küçük düşürücü ifade ve ithamları ile

karşılaştığını; okul, kreş ve gündüz bakımevlerinin kapalı olduğu COVID-19 pandemisi döneminde sosyal desteklerden N. Y.'nin takdiri ile faydalandırılmadığını; yıllık izinlerinin de keyfi olarak engellendiğini, 19/8/2022 tarihi ile 30/8/2022 tarihleri arasında talep ettiği ve onaylanan yıllık izninin 17/8/2022 tarihinde iptal edildiğini, iznin bozulması nedeniyle maddi ve manevi olarak kayba uğradığını; N. Y. tarafından kendisine "*Kadının yeri çocuklarının yanındır, çalışmaya ihtiyacın yok, kadının en kutsal görevi çocuklarıdır.*" gibi ifadeler kullandığını iddia etmektedir.

**28.** Başvuran, 6 defa bilgi talebi, 2 defa da savunma talepli yazılar ile ifadesine başvurulduğunu ancak Türk Kızılay Derneği Disiplin Yönetmeliği'nde bilgi talebi şeklinde bir disiplin prosedürünün olmadığını, savunmalarını yapması için ise çok kısa süreler verildiğini ve bu durumun savunma hazırlaması için yeterli süreler olmadığını, kendisinin sürekli olarak baskı altına alınmak istendiğini, 12/03/2021 tarihinde 08.00-10.00 saatleri arasında mesaisine geç gelmesi nedeniyle hakkında tutanak tutulduğunu ve kendisine uyarı cezası verildiğini ancak kendisinin o esnada hastanede olan eşinin yanında bulunduğunu ve gece geç saatler olması nedeniyle kurum yöneticilerini rahatsız etmek istememesi nedeniyle erken saatlerde mesaj atmadığını ancak mesai saatlerine yakın bir zamanda yöneticilerine mesaj attığını ve sistemden de izin talep ettiğini ancak izninin 09.15'te reddedildiğini ve kendisine uyarı cezası verildiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda Türk Kızılayı Disiplin Yönetmeliği incelendiğinde disiplin cezalarının, uyarı cezası, kınama cezası, ücret kesimi cezası, işten çıkarılma cezası olduğu görülmektedir. Söz konusu Yönetmeliğin Disiplin Süreçlerine ilişkin 7'nci bölümü incelendiğinde ise disiplin süreçlerinin, savunma hakkı, son savunma hakkı, inceleme ve soruşturmada ret hakkı, disiplin sürecine konu kişi veya kişilerin tespiti ve cezalandırılması, kararın tebliği ve itiraz hakkından oluştuğu anlaşılmaktadır.

**29.** Başvuran, bulunduğu ... Biriminde sürekli gün sonu elektronik posta raporlaması yapmasının istenmesinin de bir baskı aracı haline getirildiğini aynı birimde çalışan diğer çalışma arkadaşlarından herhangi bir gün sonu raporu sunmasının istenmediğini ayrıca ... Biriminin de işlerini yapmaya devam ettiğini iddia etmektedir. Bu kapsamda başvuranın şefi konumunda olan E. Ö. ile yaptığı elektronik posta yazışmaları dikkate alındığında 16/6/2020 ve 17/6/2020 tarihli elektronik posta yazışmalarında E. Ö.'nün başvurana elektronik posta attığı ve başvurandan günlük olarak belirli işleri yapmasını istediği başvuranın ise eğitim almadığı, oryantasyon süreci içerisinde olduğu ve bilmediği bir Birimin işlerini yürütmekte olduğunu E. Ö.'ye belirttiği, E. Ö. tarafından ise başvurandan gün sonu raporlarının düzenli olarak istendiği ve başvuranın iş takibini geciktirmemesi gerektiğinin ifade edildiği görülmektedir. Elektronik posta içeriğinden diğer çalışanlardan gün sonu raporunun istenip istenmediği hususları anlaşılammakla birlikte başvurandan gün sonu raporu istendiği iddiası başvuran ile E. Ö. arasında yapılan elektronik posta yazışmaları ile desteklenmektedir. Nitekim muhatap tarafından sunulan cevabi yazıda E. Ö. tarafından bu usulün başvuranın yeni görevini ve çalıştığı birimi daha iyi öğrenmesi amacıyla işletildiği ifade edilmiş, söz konusu iş takibinin başvuranın yeni birimine alışması ve mevcut işleri öğrenmesi için yapıldığı elektronik posta yazışmaları ile de anlaşılmaktadır.

**30.** Başvuranın 2020 yılı Temmuz ayı içerisinde hastaneden aldığı raporun ve hastane vizitesinin sorgulanması, raporunun kontrol edilmek istenmesi ve savunma yazısının tebliğ edildiği aynı gün yazılı savunmasının istenmesi hususu ile ilgili olarak bu durumun Türk Kızılay Derneği Disiplin Yönetmeliği'nin savunma hakkına yönelik düzenlemesine aykırılık içerdiği ve söz konusu Yönetmeliğin "*Savunma Hakkı*" başlıklı 7.1.1. maddesinde savunma süresinin 6 iş günü olarak belirlendiği ayrıca aldığı doktor raporu nedeniyle iş akdi feshinin teklif edildiği başvuran tarafından ifade edilmiştir. Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 3/11/2022 tarihi ile 10/11/2022 tarihleri arasında Türkiye Kızılay Derneği ... Kan Merkezinde yapılan incelemelerde, başvuranın ... İlçe Devlet Hastanesinde vizite işlemleri gerçekleştirdiği, 30/3/2020 ve 31/3/2020 tarihlerinde ilgili

hastaneden sağlık raporu aldığı, bunun üzerine Türkiye Kızılay Derneği ... Kan Merkezi tarafından söz konusu hastaneden epikriz belgelerinin talep edildiği, başvuranın 26/3/2020 tarihinde saat 13.27'de hekim muayenesinin gerçekleştirildiği ve reçete aldığı, reçete sonrasında ise hiçbir tıbbi işlem ve süreç olmamasına rağmen vizite çıkışının saat 17.30'da yapıldığı gerekçesiyle 15/5/2020 tarihinde savunmasının talep edildiğinin anlaşıldığı ve bu durumun soruşturulduğu ifade edilmektedir. Bahsi geçen inceleme neticesinde söz konusu soruşturmanın başvuranın sürekli sağlık raporu alması nedeniyle işyerinde yapılması gereken işlerin aksaması, başvuran tarafından yapılması gereken işlerin diğer personel tarafından yapılmak zorunda kalması üzerine yapıldığı ifade edilmekle birlikte söz konusu soruşturma neden olan olay başvuran ve muhatap tarafından iletilen bilgi, belge ve tutanaklar ile de desteklenmektedir.

**31.** Başvuran, söz konusu iddialar çerçevesinde cinsiyet temelinde işyerinde yıldırmaya maruz kaldığını ifade etmektedir. Bu halde 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. 6701 sayılı Kanun uyarınca, muhatabın eylemlerinin işyerinde yıldırmaya tanıtımına girebilmesi için süreklilik arz etmesi yeterli görülmemekte aynı zamanda eylemlerin işyerinde yıldırmaya, bezdirme gibi bir özel bir kastla ortaya konulması aranmaktadır. Somut olay kapsamında ise başvuranın iddia ve taleplerinin iş ilişkisi içerisinde gerçekleştiği ve cinsiyet temelinde iddiaları içerdiği, cinsiyet temelinde ise 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden olduğu ve işyerinde yıldırmaya iddiasını bir ayrımcılık temeline dayandırdığı anlaşılmaktadır.

**32.** Başvuranın hastane raporlarının kontrol edildiği, eşinin acil durumu sebebiyle hastanede bulunması ve eşine refakatçi olduğu sırada mesaisine geç gelmesi nedeniyle sorgulanması, ... görevlendirmesi ile mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda bırakılması, COVID-19 pandemisi döneminde okul çağında olmayan iki çocuğu bulunduğu için kısa çalışma/esnek çalışma hakkından faydalandırılmaması, muhatap Kurum yöneticisinin kendisine bir kadın olduğu için çalışmak zorunda olmadığı ve çocuklarının yanında olması gerektiğine ilişkin ifadeler kullanması, görev yaptığı birimde işlerinin elektronik posta üzerinden sürekli olarak kontrol edilmesi, yıllık izin tarihinin birçok defa değiştirilmesi ve sonunda yıllık iznin iptal edilmesi, COVID-19 pandemisi döneminde diğer çalışanların aksine kendi çocuklarının özel okul ücretlerinin sadece bir ay ödenmesi ve süreç sonunda başvuranın iş sözleşmesinin feshedilmesi yönelik iddiaların başvuranın iş yerinde yıldırmaya maruz kaldığını gösterir iddialar olduğu anlaşılmaktadır.

**33.** Başvuranın işyerinde yıldırmaya iddialarının cinsiyet temeli bakımından incelenmesi de gerekmektedir. Bu kapsamda cinsiyet temeli kapsamında değerlendirilmesi gereken ve işveren vekili olan Bölge Müdürü N. Y. tarafından başvurana karşı ifade edilen, *"Kadının yeri çocuklarının yanındır. Bir annenin en kutsal görevi çocuklarıdır"* ifadesi ile *"İstifa et! Çalışma! Çocukların için bakıcı tut"* şeklindeki ifadelerin başvuran tarafından iddia edildiği ancak söz konusu iddianın gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığının başvuran tarafından yeterince ortaya konulamadığı ve söz konusu iddiaları destekler mahiyette olabilecek herhangi bir delilin dosya kapsamında olmadığı, nihayetinde salt beyan üzerinden söz konusu iddiaların mobbing olarak nitelendirilemeyeceği değerlendirilmektedir.

**34.** Başvuran cinsiyet temelindeki iddialarına ilişkin olarak; öncelikle COVID-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışma/esnek çalışma şartlarının muhatap idarece belirlendiğini, 8'inci sınıf öncesi en az bir çocuğu olan çalışanların bu haktan faydalanabileceğinin ifade edildiğini, kendisinin o dönemde ise

biri 5 yaşında erkek çocuğu, diğeri ise 2 yaşında kız çocuğu olması nedeniyle bu haktan faydalanması gerektiğini, bu doğrultuda da doğrudan genel müdürlüğe elektronik posta atarak hakkını talep ettiğini bu hakkın genel müdürlük tarafından kabul edildiğini ancak işveren vekili olan bölge Müdürü N. Y.'nin onayını almaması nedeniyle talebini saklı tutarak dilekçesini geri çektiğini ifade etmiş, bu haktan sonraki dönemde muhatap İdare tarafından faydalandırılmadığını ayrıca kendisine kullanılmayan uzaktan çalışma/esnek çalışma imkanından şartları sağlamamasına rağmen Y. G.'ye kullanıldığını ifade etmektedir. Başvuranın söz konusu iddiası ile ilgili olarak sunduğu belgeler incelendiğinde başvuran ile muhatap arasında uzaktan çalışmaya ilişkin olarak uzaktan çalışma protokolünün imzalanacağı ve protokolün ise 19/3/2020 tarihi itibarıyla yürürlüğe gireceği anlaşılmaktadır. Ancak başvuranın elektronik posta adresine gelen elektronik postanın tarihi ise 13/3/2020 tarihidir. Bu kapsamda başvuranın elektronik posta vasıtasıyla bu talebini iletmesi halinde bile uzaktan çalışma süresinin 19/3/2020 tarihi itibarıyla başlayacağı anlaşılmakla birlikte başvuranın şartları sağlamasına rağmen bu haktan faydalandırılmaması kendisi bakımından hak düşürücü bir duruma sokulmaya çalışıldığı izlenimini kuvvetlendirmektedir. Ayrıca Kızılay Kan Hizmetleri Genel Müdürlüğünden gelen uzaktan çalışma uygunluk listesi incelendiğinde başvuranın, E. Ö.'nün ve M. T.'nin listede isimlerinin geçtiği, E. Ö.'nün engellilik sebebiyle, M. T.'nin kronik rahatsızlığı sebebiyle başvuranın ise okul çağında olmayan iki çocuğunun bulunması sebebiyle uzaktan çalışma yapmalarının uygun bulunduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu uygunluk listesinde Y. G.'nin adı geçmemesine rağmen bu kişiye de uzaktan çalışma yaptırıldığı Kızılay Genel Müdürlüğü tarafından gönderilen onaylama elektronik postasında görülmektedir. Bu kapsamda başvuranın uzaktan çalışma için gerekli şartları sağlamasına rağmen başvuranın bu haktan mahrum bırakıldığı ancak listede ismi geçmeyen Y. G.'nin bu haktan faydalandırıldığı anlaşılmaktadır.

**35.** Başvuran, ... iline yapılan görevlendirmesinde ise kendisinin verimsizliği üzerine vurgu yapıldığını ve anne olması nedeniyle kullandığı saatlik izinler nedeniyle mesaisine geç gelmesinin de görevlendirmede gerekçe olarak sunulduğunu, R. H., E. Ö. ile Z. A.'nın da ... ilinde görevlendirildiklerini ancak bu kişilerin uzaktan çalışma ile görevlendirmelerini tamamladıklarını kendisinin ise bizzat görevlendirilen ilde bulunacak şekilde harcırahsız ve yolluksuz olarak çalıştırıldığını, Genel Müdürlük tarafından ise bu görevlendirmenin çalışma koşullarında köklü değişiklik olarak değerlendirilip iptal edildiğini iddia etmektedir. Başvuranın iddiası kapsamında sunduğu belgeler incelendiğinde, 28/4/2020 tarihli görevlendirme yazısında başvuranın ... iline görevlendirmesinin gerekçesi belirtilmektedir. Söz konusu görevlendirmenin gerekçesi olarak başvuranın 13/11/2017 tarihinde doğum iznine ayrıldığı, 2019 yılı Ocak ayında ise annelik izni nedeniyle yarı zamanlı olarak çalışmaya başladığı, bu süreç içerisinde yerine bir başka personelin geçici olarak görevlendirildiği, başvuranın kısa çalışma yaptığı süreç içerisinde de kendisinden verim alınmadığı, uzun süredir aktif görev yürütmemesi ve ... Kan Bağış Merkezinde de ... Yetkilisi açığı bulunması nedeniyle kısa süreli çalışma yapması görevlendirilmesinin uygun olacağı hususunun ifade edildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca görevlendirmenin Kan Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 30/4/2020 tarihli ve ... sayılı yazısı ile başvuranın, çalışma koşullarında yazılı onayı olmadan esaslı değişiklik yapılamayacağı gerekçesiyle iptal edildiği de anlaşılmaktadır.

**36.** Ayrıca başvuran COVID-19 pandemisi döneminde okulların kapalı olması nedeniyle çocuklarının da kreşe gitmediklerini ancak ödemelerinin devam ettiğini, kendisinin de ödemelerine ilişkin olarak faturaları kurumuna ibraz ettiğini ancak muhatap kurum tarafından kendisine ödeme yapılmadığını ayrıca E. Ö. tarafından "*Kuruma hediye olsun*" ifadelerinin kullanıldığını, söz konusu hakkına ilişkin dilekçe yazmasına rağmen 2021 yılı Haziran ayı dışında Temmuz ayı ile Ağustos ayı ödemelerinin tarafına yapılmadığını iddia etmektedir. Başvuran tarafından söz konusu iddiaların gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareler ile karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyar mahiyette belge sunulmadığı, salt

söylem üzerinden bir değerlendirme yapılamayacağı, bu kapsamda başvurana veya başvuranın çalıştığı iş yerinde benzeri durumdakilere nasıl bir muamele yapıldığının net olarak ortaya konulamadığı değerlendirilmektedir.

**37.** 6701 sayılı Kanun'un 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.”* Bu çerçevede, başvuranın cinsiyet temelindeki iddialarından bazılarının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığı dosya kapsamında sunduğu bilgi/belge, tutanak, resmi yazı ve elektronik posta yazışmaları ile anlaşılmaktadır. Bu kapsamda muhatap tarafın da ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekmektedir.

**38.** Muhatap İdare tarafından başvuranın iddialarına ilişkin olarak şu hususlar ifade edilmiştir: başvuranın kısa çalışma hakkını kullanamamasına ilişkin talebini gelen elektronik postaya cevap vererek Kızılay Kan Hizmetleri Genel Müdürlüğüne iletmediği ancak bu işlemin başvuran tarafından sehven gerçekleştirildiği ve talebini saklı tutarak başvuru kaydını yönetici onayını almaması sebebiyle geri çektiği, söz konusu talebin yönetici onayı alınarak yapılması gerektiği; başvuranın ... Kan Bağış Merkezindeki görevlendirmesinin memur kadrosunun boş olması ve ihtiyaç bulunması nedeniyle gerçekleştirildiği, başvuran dışında da görevlendirmelerin yapıldığı; E. Ö. tarafından başvurana karşı elektronik posta denetiminin başvurana yol göstermek maksatlı olarak yapıldığı ve herhangi bir baskı aracı olarak kullanılmadığı, E. Ö. tarafından başvurana sürekli yol gösterildiği ve bilgilendirmelerin yapıldığı, başvurana herhangi bir baskı unsurunun olmadığı; ... Kan Bağış Merkezinde başvuran ile birlikte sahaya çıkan ekiplerin lojistik ihtiyaçlarının karşılanmasında görevli olan E. Ö.'nün ... A.Ş.'ye geçmesinden kaynaklı personel eksikliği nedeniyle başvuranın yıllık izninin iptal edildiği; başvuranın ... Birimine görevlendirmesinin ise bir başka personelin problemleri nedeniyle geçmesi nedeniyle ortaya çıkan ihtiyaç doğrultusunda yapıldığı; başvuranın altı defa bilgisine başvurulduğu, iki kere savunmasının alındığı, başvuran hakkında tutulan tutanakların hiçbirisinin N. Y. tarafından tutulmadığı muhatap tarafından ifade edilmektedir.

**39.** Başvuranın birçok defa savunmasının alınması, hastane randevusunun sorgulanması; başvuranın ... iline harcırahsız ve yolluksuz olarak görevlendirilmesi; pandemi döneminde iki çocuğu olmasına ve şartları karşılamasına rağmen uzaktan çalışma ve kısa çalışma hakkından faydalandırılmaması; pandemi döneminde çocuklarının kreş ücretlerinin muhatap idarece karşılanmaması iddiası; eşinin acil durumu nedeniyle başvuranın eşine refakat etmesi nedeniyle hastanede bulunduğu süre içerisinde başvuran hakkında mesai denetimi yapılması; yıllık izinlerinin iptal edilmesi; başvuranın sağlık raporu alması nedeniyle birkaç günlük mesaisine gelmemiş olmasının sorgulanması ve hakkında iş sözleşmesinin feshinin teklif edilmesi, netice olarak da ücret kesme cezasının verilmesi, başvurana karşı yürütülen işlem ve eylemlerin çalışma hayatının olağan akışında normal olarak karşılanamayacak türden iş ve işlemler arasında olduğu hususunu da kuvvetlendirse de söz konusu iş yerinde yıldırım iddialarından bazılarının salt söylem boyutunda kalması ve başvuran tarafından cinsiyet temeli ile bağlantısının kurulmaması ayrıca diğer bazı iddialarla ilgili olarak iddiaların gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareler ile karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyar mahiyette belge sunulmaması nedeniyle başvuranın cinsiyet temelinde iş yerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasının yeterince desteklenmediği değerlendirilmektedir.

**40.** Dosya kapsamında, ... Yetkilisi N. Ş.'nin problemleri nedeniyle hamilelik geçirmesinden dolayı aldığı raporlar ve hamilelik kaynaklı olarak performansının düşük olması ve doğumunun da

yaklaşması nedeniyle idari birimlerde köklü değişiklik yapılması ihtiyacının doğması, tüm personel bakımından yeni bir yapılanmaya gidilmesi muhatap tarafından işyerinde sistematik olarak cinsiyet temelinde bir mobbing yapılmadığını gösterir niteliktedir.

**41.** Başvurucunun iddiaları arasında yer alan N. Y.'nin "*Kadının yeri çocuklarının yanındır. Bir annenin en kutsal görevi çocuklarıdır*" ifadesi ile "*İstifa et! Çalışma! Çocukların için bakıcı tut*" şeklindeki konuşmaları iddia olmanın ötesine geçememiş ve bu konuşmaların gerçekleştiğine dair somut veriler ortaya konulamamıştır. Kaldı ki belli düzeyde gerçekleşen tartışmalar iş yerinde çalışanlar arası iletişim kopukluğunun, örgütsel çatışma halinin, günlük iletişim sorunlarının bir yansıması şeklinde değerlendirilebilmektedir. Bu kapsamda iş yerinde oluşan iletişim kopuklukları ve bazı işverenler tarafından yapılan muameleler ile iş yerinde yıldırma birbirine karışabilmektedir (TIHEK 2022/73 sayılı Kurul Kararı, para. 27). Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 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 süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemeyecektir.

**42.** Tüm dosya kapsamı ve mevzuat hükümleri birlikte ele alındığında başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin; 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşısa da başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareler ile karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyar mahiyette belgeleri sunmadığı değerlendirilmektedir. Kaldı ki başvuranla birlikte çalışan kadın sayısının 3/11/2022 tarihi ile 10/11/2022 tarihleri arasında 24 olduğu işyerinde, cinsiyet temelinde ayrımcılık yaygın bir şikâyet konusu olabileceken başvuran dışında kalan diğer 23 kadın tarafından, başvuranın iddialarını doğrular/destekler nitelikte işyerinde kadınlara yönelik cinsiyet temelinde ayrımcılıkta bulunulduğu yönünde herhangi bir beyan sunulmadığı gibi başvuranın dilekçesinde ayrımcılığa dayalı muameleleri gerçekleştirdiği iddia edilen Bölge Müdürünün diğer kadınlara yönelik zaman zaman pozitif ayrımcılığa varan uygulamalar gerçekleştirdiği hususu da yer almaktadır. Bu kapsamda cinsiyet temelinde ayrımcılık iddialarının bazılarının salt söylem boyutunda kaldığı ve başvuranın iş yerinde yıldırma iddialarının cinsiyet temeli ile bağlantısının kurulamaması hususları dikkate alındığında muhatap tarafından başvurana "*cinsiyet*" temelinde işyerinde yıldırma ayrımcılık türünde ayrımcılık yasağı ihlali yapılmadığı kanaatine varılmıştır.

## **V. KARAR**

**A.** Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

**B.** Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

14/2/2024 tarihinde, Prof. Dr. Muharrem KILIÇ, Mehmet Emin GENÇ ve Zennure BER'in karşı oylarıyla OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.



e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

e-imzalıdır

Av. Afişan TİRYAKİ  
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

e-imzalıdır

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

e-imzalıdır

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi

Ek: 2024/128 B. B. G. Prof. Dr. Muharrem KILIÇ, Mehmet Emin GENÇ, Zennure BER Karşı Oyu  
(6 Sayfa)

05.06.2024

### KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : B. B. G.  
Karar Numarası : 2024/128

1. Cinsiyet temelinde ayrımcılık, AİHS'in 14'üncü maddesinin yanı sıra Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) ile de yasaklanmıştır. GGASS'nin 5'inci bölümünün "Ayrımcılık yasağı" başlığını taşıyan (E) maddesi şöyledir: "Bu Şartta yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır." Genel ayrımcılık yasağının yanı sıra Şart'ın 8'inci maddesinde çalışan kadınların analığının korunması hakkı ile 20'nci maddesinde istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı düzenlenmiştir.

2. GGASS'nin 20'nci maddesine göre ise: "Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler; a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme (...)."

3. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 1'inci maddesine göre kadınlara karşı ayırım "kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve 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" anlamına gelmektedir.

4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan ve istihdam alanında ayrımcılık yasağını düzenleyen 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 1'inci maddesine göre de "ayırım" deyimi; "İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı" ifade etmektedir.

5. CEDAW'ın çalışma hakkını düzenleyen 11'inci maddesi ise "1. Taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye

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/>

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. İlgili hüküm uyarınca; kadınlara hamilelik ve analık dolayısıyla sahip oldukları izinlerin kullandırılmaması cinsiyet temelinde ayrımcılık olarak ifade edilmektedir.

6. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No:36042/97, 11/6/2002, para. 48 ve AİHM, Okpiz/Almanya, B. No:59140/00, 25/10/2005, para. 33). Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da AİHM içtihatlarına paralel olarak 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 edilmektedir (AYM, Nuriye Arpa, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58). Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti sebebiyle farklı muamelede bulunulması ise cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2019/3031, K. No: 2020/176, 11/8/2020, para. 35].

7. Başvuran, 6 defa bilgi talebi, 2 defa da savunma talepli yazılar ile ifadesine başvurulduğunu ancak Türk Kızılay Derneği Disiplin Yönetmeliği'nde bilgi talebi şeklinde bir disiplin prosedürünün olmadığını, savunmalarını yapması için ise çok kısa süreler verildiğini ve bu durumun savunma hazırlanması için yeterli süreler olmadığını, kendisinin sürekli olarak baskı altına alınmak istendiğini, 12/03/2021 tarihinde 08.00-10.00 saatleri arasında mesaisine geç gelmesi nedeniyle hakkında tutanak tutulduğunu ve kendisine uyarı cezası verildiğini ancak kendisinin o esnada hastanede olan eşinin yanında bulunduğunu ve gece geç saatler olması nedeniyle kurum yöneticilerini rahatsız etmek istememesi nedeniyle erken saatlerde mesaj atmadığını ancak mesai saatlerine yakın bir zamanda yöneticilerine mesaj attığını ve sistemden de izin talep ettiğini ancak izninin 09.15'te reddedildiğini ve kendisine uyarı cezası verildiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda Türk Kızılay Derneği Disiplin Yönetmeliği incelendiğinde disiplin cezalarının, uyarı cezası, kınama cezası, ücret kesimi cezası, işten çıkarılma cezası olduğu görülmektedir. Söz konusu Yönetmeliğin Disiplin Süreçlerine ilişkin 7'nci bölümü incelendiğinde ise disiplin süreçlerinin, savunma hakkı, son savunma hakkı, inceleme ve soruşturmada ret hakkı, disiplin sürecine konu kişi veya kişilerin tespiti ve cezalandırılması, kararın tebliği ve itiraz hakkından oluştuğu anlaşılmaktadır. Bu halde disiplin süreçlerinde bilgi talebi şeklinde bir prosedürün olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca başvuranın savunmasını yapması için birkaç günlük süreler verildiği de dosya kapsamında anlaşılmakla birlikte bu durum da bahsi geçen Yönetmelik gereği savunma hakkı için gerekli olan 6 iş günlük sürenin çok gerisinde kalmaktadır.

**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/>

8. Başvuran, bulunduğu ... Biriminde sürekli gün sonu mail raporlaması yapmasının istenmesinin de bir baskı aracı haline getirildiğini aynı birimde çalışan diğer çalışma arkadaşlarından herhangi bir gün sonu raporu sunmasının istenmediğini ayrıca ... Biriminin de işlerini yapmaya devam ettiğini iddia etmektedir. Bu kapsamda başvuranın şefi konumunda olan E. Ö. ile yaptığı mail yazışmaları dikkate alındığında 16/6/2020 ve 17/6/2020 tarihli mail yazışmalarında E. Ö.'nün başvurana mail attığı ve başvurandan günlük olarak belirli işleri yapmasını istediği başvuranın ise eğitim almadığı, oryantasyon süreci içerisinde olduğu ve bilmediği bir Birimin işlerini yürütmekte olduğunu E. Ö.'ye belirttiği, E. Ö. tarafından ise başvurandan gün sonu raporlarının düzenli olarak istendiği ve başvuranın iş takibini geciktirmemesi gerektiğinin ifade edildiği görülmektedir. Mail içeriğinden diğer çalışanlardan gün sonu raporunun istenip istenmediği hususları anlayışamamakla birlikte başvurandan gün sonu raporu istendiği iddiası başvuran ile E. Ö. arasında yapılan mail yazışmaları ile desteklenmektedir. Nitekim muhatap tarafından sunulan cevabi yazıda E. Ö. tarafından bu usulün başvuranın işi ve çalıştığı birimi daha iyi öğrenmesi amacıyla işletildiği ifade edilmiş olup mezkûr ifadeler, başvuran dışındaki diğer çalışanlar için böyle bir usulün işletilmediğini göstermektedir.

9. Başvuranın 2020 yılı Temmuz ayı içerisinde hastaneden aldığı raporun ve hastane vizitesinin sorgulanması, raporunun kontrol edilmek istenmesi ve savunma yazısının tebliğ edildiği aynı gün yazılı savunmasının istenmesi hususu ile ilgili olarak bu durumun Türk Kızılay Derneği Disiplin Yönetmeliği'nin savunma hakkına yönelik düzenlemesine aykırılık içerdiği ve söz konusu Yönetmeliğin "*Savunma Hakkı*" başlıklı 7.1.1. maddesinde savunma süresinin 6 iş günü olarak belirlendiği ayrıca aldığı doktor raporu nedeniyle iş akdi feshinin teklif edildiği başvuran tarafından ifade edilmiştir. Başvuran hakkında 28/9/2020 tarihli Disiplin Kurulu Kararı ile başvuranın 26/3/2020 tarihinden itibaren işe gelmeyecek şekilde hastane başvurusuna ilişkin soruşturma yapıldığı ve soruşturma neticesinde başvuranın geçerli bir özrü bulunmaksızın nöbetine geç gelmesi veya nöbet yerini terk etmesi nedeniyle işlerin kısmen veya tamamen durmasına sebebiyet verdiği gerekçesiyle oybirliği ile ücret kesme cezası verildiği anlaşılmaktadır. 23/7/2020 tarihli bilgi talebi yazısında başvuranın bilgisine başvurulmuş ve başvurandan söz konusu olay ile ilgili olarak aynı gün mesai bitimine kadar savunma yapması istenmiştir. Muhatap İdare tarafından başvurandan alınan 29/7/2020 tarihli son savunma talebi yazısında ise başvuranın son savunmasını 6 iş günü içerisinde yazılı olarak vermesi gerektiğinin ifade edildiği ve hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*" başlıklı 18'inci maddesi ile "*İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı*" başlıklı 25'inci maddesinin "...II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: ... e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" maddesi nedeniyle iş akdinin feshinin teklif edildiği anlaşılmaktadır. Bu halde söz konusu fesih teklifinin, başvuranın yaşadığı sağlık sorunları üzerine aldığı raporun sorgulanması durumu üzerinden yapılması ve başvuranın ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri durumları üzerinde iş akdinin feshi teklifi başvuranın iş yerinden uzaklaştırılması çabalarını kuvvetlendiren hususlar olarak değerlendirilmektedir.

10. Başvuranın hastane raporlarının kontrol edilmesi, eşinin acil durumu sebebiyle hastanede

**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/>

bulunması ve eşine refakatçi olduğu sırada mesaisine geç gelmesi nedeniyle sorgulanması, ... görevlendirmesi ile mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda bırakılması, COVID-19 pandemisi döneminde okul çağında olmayan iki çocuğu bulunduğu için kısa çalışma/esnek çalışma hakkından faydalandırılmaması, muhatap Kurum yöneticisinin kendisine bir kadın olduğu için çalışmak zorunda olmadığı ve çocuklarının yanında olması gerektiğine ilişkin ifadeler kullanması, görev yaptığı birimde işlerinin mail üzerinden sürekli olarak kontrol edilmesi, yıllık izin tarihinin birçok defa değiştirilmesi ve sonunda yıllık izninin iptal edilmesi, COVID-19 pandemisi döneminde diğer çalışanların aksine kendi çocuklarının özel okul ücretlerinin sadece bir ay ödenmesi ve süreç sonunda başvuranın iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin iddialar dosya kapsamında belgeler aracılığıyla delillendirilmektedir. Söz konusu eylemler, yukarıda zikredilen diğer olgularla birlikte değerlendirildiğinde söz konusu eylemlerin başvuranı yıldırma ve bezdirmek özel kastıyla yapıldığı ve eylemlerin süreklilik gösterdiği ve birden fazla eylemi barındırdığı, bu sebeple de 6701 sayılı Kanun'da işyerinde yıldırma ayrımcılık türü için aranılan şartların dosya kapsamında gerçekleştiği değerlendirilmektedir.

11. Başvuranın işyerinde yıldırma iddialarının ayrıca cinsiyet temeli bakımından incelenmesi de gerekmektedir. İşveren vekili olan bölge Müdürü N. Y. tarafından başvurana karşı ifade edilen "*Kadının yeri çocuklarının yanındır. Bir annenin en kutsal görevi çocuklarıdır*" ifadesi ile "*İstifa et! Çalışma! Çocukların için bakıcı tut*" şeklindeki ifadeler muhatap İdare tarafından reddedilmemiştir. Ayrıca başvuranın çocuklarının kreş imkanından faydalandırıldığı 2 aylık döneme ilişkin faturaların muhatap tarafından ilgili okula ödenip ödenmediği muhatap İdarece net olarak ortaya konulamamış; ... iline görevlendirilmesinde aynı ile görevlendirilen diğer kadın ve erkek çalışanlara uzaktan çalıştırma yaptırılıp başvurana yaptırılmamış ve görev mahalline harcırahsız ve yolluksuz olarak görevlendirilmiştir. Yine COVID-19 pandemisi döneminde getirilen okul öncesi, ilk veya orta öğretim öğrencisi çocuğu olan çalışanların uzaktan çalışma imkanından faydalanabildikleri ancak başvuranın bu haktan faydalandırılmadığı iddiası; muhatap tarafından ilgili dönemdeki iş yoğunluğu nedeniyle personelin bu haktan faydalandırılmadığı şeklinde yanıtlanırsa da dosya kapsamında sunulan belgelerden birçok çalışana bu imkânın sağlandığı anlaşılmıştır.

12. Başvuran cinsiyet temelindeki iddiaları ile ilgili olarak ayrıca COVID-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışma/esnek çalışma şartlarının muhatap idarece belirlendiğini, 8'inci sınıf öncesi en az bir çocuğu olan çalışanların bu haktan faydalanabileceğinin ifade edildiğini, kendisinin o dönemde ise biri 5 yaşında erkek çocuğu, diğeri ise 2 yaşında kız çocuğu olması nedeniyle bu haktan faydalanması gerektiğini, bu doğrultuda da doğrudan genel müdürlüğe mail atarak hakkını talep ettiğini bu hakkın genel müdürlük tarafından kabul edildiğini ancak işveren vekili olan bölge Müdürü N. Y.'nin onayını almaması nedeniyle talebini saklı tutarak dilekçesini geri çektiğini ifade etmiş, bu haktan sonraki dönemde muhatap İdare tarafından faydalandırılmadığını, neden faydalandırılmadığını sorduğunda ise N. Y.'nin çocuklarına bakıcı tutması gerektiğini ifade ettiğini ve "*kadının yeri çocuklarının yanındır, istifa et çalışma*" ifadelerini kullandığını ayrıca kendisine kullanılmayan uzaktan çalışma/esnek çalışma imkanından şartları sağlamamasına rağmen Y. G.'ye kullandırıldığını ifade etmektedir. Başvuranın söz konusu iddiası ile ilgili olarak sunduğu belgeler incelendiğinde başvuran ile muhatap arasında uzaktan çalışmaya ilişkin olarak uzaktan çalışma protokolünün imzalanacağı ve protokolün ise 19/3/2020 tarihi itibarıyla yürürlüğe gireceği anlaşılmaktadır. Ancak başvuranın mail

**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/>

adresine gelen mailin tarihi ise 13/3/2020 tarihidir. Bu kapsamda başvuranın mail vasıtasıyla bu talebini iletmesi halinde bile uzaktan çalışma süresinin 19/3/2020 tarihi itibarıyla başlayacağı anlaşılmakla birlikte başvuranın şartları sağlamasına rağmen bu haktan faydalandırılmaması kendisi bakımından hak düşürücü bir duruma sokulmaya çalışıldığı izlenimini kuvvetlendirmektedir. Ayrıca Kızılay Kan Hizmetleri Genel Müdürlüğünden gelen uzaktan çalışma uygunluk listesi incelendiğinde başvuranın, E. Ö.'nün ve M. T.'nin listede isimlerinin geçtiği, E. Ö.'nün engellilik sebebiyle, M. T.'nin kronik rahatsızlığı sebebiyle başvuranın ise okul çağında olmayan iki çocuğunun bulunması sebebiyle uzaktan çalışma yapmalarının uygun bulunduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu uygunluk listesinde Y. G.'nin adı geçmemesine rağmen bu kişiye de uzaktan çalışma yaptırıldığı Kızılay Genel Müdürlüğü tarafından gönderilen onaylama mailinde görülmektedir. Bu kapsamda başvuranın uzaktan çalışma için gerekli şartları sağlamasına rağmen başvuranın bu haktan mahrum bırakıldığı ancak listede ismi geçmeyen Y. G.'nin bu haktan faydalandırıldığı anlaşılmaktadır.

13. Başvuran, ... iline yapılan görevlendirmesinde ise kendisinin verimsizliği üzerine vurgu yapıldığını ve anne olması nedeniyle kullandığı saatlik izinler nedeniyle mesaisine geç gelmesinin de görevlendirmede gerekçe olarak sunulduğunu, R. H., E. Ö. ile Z. A.'nın da ... ilinde görevlendirildiklerini ancak bu kişilerin uzaktan çalışma ile görevlendirmelerini tamamladıklarını kendisinin ise bizzat görevlendirilen ilde bulunacak şekilde harcırahsız ve yolluksuz olarak çalıştırıldığını, Genel Müdürlük tarafından ise bu görevlendirmenin çalışma koşullarında köklü değişiklik olarak değerlendirilip iptal edildiğini iddia etmektedir. Başvuranın iddiası kapsamında sunduğu belgeler incelendiğinde, 28/4/2020 tarihli görevlendirme yazısında başvuranın ... iline görevlendirmesinin gerekçesi belirtilmektedir. Söz konusu görevlendirmenin gerekçesi olarak başvuranın 13/11/2017 tarihinde doğum iznine ayrıldığı, 2019 yılı Ocak ayında ise annelik izni nedeniyle yarı zamanlı olarak çalışmaya başladığı, bu süreç içerisinde yerine bir başka personelin geçici olarak görevlendirildiği, başvuranın kısa çalışma yaptığı süreç içerisinde de kendisinden verim alınmadığı, uzun süredir aktif görev yürütmemesi ve ... Kan Bağış Merkezinde de ... Yetkilisi açığı bulunması nedeniyle kısa süreli çalışma yapması için konaklamasız ve harcırahsız olarak görevlendirilmesinin uygun olacağı hususunun ifade edildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu görevlendirme yazısı ile başvuranın harcırahsız ve yolluksuz olarak ... iline görevlendirildiği ancak görevlendirmesinin Kan Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 30/4/2020 tarihli ve ... sayılı yazısı ile başvuranın, çalışma koşullarında yazılı onayı olmadan esaslı değişiklik yapılamayacağı gerekçesiyle iptal edildiği anlaşılmaktadır.

14. Ayrıca başvuran COVID-19 pandemisi döneminde okulların kapalı olması nedeniyle çocuklarının da kreşe gitmediklerini ancak ödemelerinin devam ettiğini, kendisinin de ödemelerine ilişkin olarak faturaları kurumuna ibraz ettiğini ancak muhatap kurum tarafından kendisine ödeme yapılmadığını ayrıca E. Ö. tarafından "*Kuruma hediyen olsun*" ifadelerinin kullanıldığını, söz konusu hakkına ilişkin dilekçe yazmasına rağmen 2021 yılı Haziran ayı dışında Temmuz ayı ile Ağustos ayı ödemelerinin tarafına yapılmadığını iddia etmektedir. Başvuranın söz konusu iddialarına karşılık olarak muhatap İdarece herhangi bir açıklamanın yapılmadığı ve aksini ortaya koyar mahiyette bilgi/belgenin sunulmadığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

**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/>

15. Başvuranın birçok defa savunmasının alınması, hastane randevusunun sorgulanması; başvuranın ... iline harcırahsız ve yolluksuz olarak görevlendirilmesi; pandemi döneminde iki çocuğu olmasına ve şartları karşılamasına rağmen uzaktan çalışma ve kısa çalışma hakkından faydalandırılmaması; pandemi döneminde çocuklarının kreş ücretlerinin muhatap idarece karşılanmaması iddiası; eşinin acil durumu nedeniyle başvuranın eşine refakat etmesi nedeniyle hastanede bulunduğu süre içerisinde başvuran hakkında mesai denetimi yapılması; yıllık izinlerinin iptal edilmesi; başvuranın sağlık raporu alması nedeniyle birkaç günlük mesaisine gelmemiş olmasının sorgulanması ve hakkında iş sözleşmesinin feshinin teklif edilmesi, netice olarak da ücret kesme cezasının verilmesi, başvurana karşı yürütülen işlem ve eylemlerin cinsiyet temelinde işyerinde yıldırmanın özel kastını ortaya koyar mahiyet taşımasının yanında başvurana karşı yürütülen eylem ve işlemlerin çalışma hayatının olağan akışında normal olarak karşılanamayacak türden iş ve işlemler arasında olduğu hususunu da kuvvetlendirmektedir.

16. Ayrıca başvuranın iki çocuk annesi olması, kısa çalışma/esnek çalışma imkanından faydalanmak istemesi ve bu talebini yönetici onayı olmadan genel müdürlüğe iletmesi üzerine yöneticisi ile sorunlar yaşamaya başlaması, yöneticisi tarafından anneliğinin sorgulanması ve çocuklarının yanında olması gerektiği, evine bakıcı tutması gerektiği ifadelerini kullanması başvuranın cinsiyeti nedeniyle ayrımcı muameleye maruz kalması hususunu kuvvetlendirmenin yanında CEDAW'ın çalışma hakkını düzenleyen 11'inci maddesinde belirtilen taraf devletlerin evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla uygun önlemleri alma, analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklama ve bu ayrımı yapanları cezalandırma yükümlülüğüne de aykırılık teşkil etmektedir.

17. Açıklanan nedenlerle dosya kapsamında yer alan tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın muhatap tarafından cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma maruz bırakıldığı, bu nedenle de cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaati ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği yönündeki çoğunluk kararına iştirak edilmemiştir.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Zennure BER  
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/>