

23.05.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/1182
Toplantı Tarihi/Sayısı : 7.4.2022/173
Karar Numarası : 2022/216
Başvuran : ...
Başvuran Vekili : Av. B.B
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Kocaeli Kartepe Belediye Başkanlığı
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuranın çalıştığı belediyede iş yerinde yıldırımaya uğradığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, vekili aracılığıyla yaptığı başvuruda özetle; jeofizik mühendisi olarak 13 senedir Kartepe Belediye Başkanlığı İmar Birimi'nde arazi etüt raporlarının kontrolörlüğünü yaptığını, 2019 yılı eylül ayında önüne gelen bir raporu usule ve mevzuata aykırı olduğu gerekçesiyle imzalamadığını, durumu yazılı ve sözlü olarak sıralı amirlerine bildirdiğini, ancak herhangi bir geri dönüş alamayınca bu kez mezkûr raporla ilgili CİMER ve İçişleri Bakanlığı'na yazdığını, bu olaydan sonra işyerinde psikolojik tacize maruz bırakıldığını, ilk olarak izinli olduğu bir tarihte işyerine çağrıldığını, daha sonra bütün yetki ve sorumluluklarının elinden alındığını, 08.01.2020 tarihine kadar işyerinde pasifize edildiğini, bu tarihte "Belediye hizmetlerinin daha etkin ve sürekli yerine getirilmesini teminen" görev yerinin " Kartepe Fen İşleri Garajı" olarak değiştirildiğini; 15.06.2020 tarihinde kendisine hiçbir hukuki dayanağı olmayan bir disiplin cezası verildiğini, nitekim bu cezanın mahkeme kararıyla iptal edildiğini, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği(TMMOB) Jeofizik Mühendisleri Odası tarafından 07.12.2019 tarih ve 2019/03-1793 sayı ile gönderilen ve kendisinin hangi gerekçeyle görev yerinin değiştirildiğine ilişkin bilgi edinme dilekçesine cevap verilmediğini, Ocak 2021 tarihinde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin talebi üzerine Büyükşehir Belediyesi'nin imar biriminde görevlendirildiğini ancak Temmuz 2021 tarihinde Kartepe Belediyesi'nin talebi üzerine Kartepe Fen İşleri Garajı'na geri gönderildiğini belirtmektedir.

3. Öte yandan bir kadın olarak çalıştığı yerde başka bir kadın çalışan bulunmadığını; bu bağlamda kadınlar tuvaletinin de mevcut olmadığını; başlangıçta ihtiyacını karşılamak için 200 metre uzaklıktaki Kartepe Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü'ne ait tuvaleti kullanabildiğini fakat ilerleyen dönemlerde idare tarafından kendisine uygulanan işyerinde yıldırma politikası nedeniyle personel kartının pasif hale getirilmesi sonucunda bu tuvaleti de kullanamadığını; 300 metre mesafedeki dış sağlığı merkezine giderek ihtiyacını burada karşılamaya çalıştığını, içerisinde bulunduğu durum sonucunda kadın hastalıkları ve idrar yolları hastalıklarına yakalandığını; üzerindeki psikolojik baskıdan dolayı antidepresan kullandığını ve ruh sağlığının olumsuz etkilendiğini aktarmaktadır. Bunlarla birlikte pasif bir pozisyonda çalıştığını, tüm yetkilerinin elinden alındığını, herhangi bir görev tanımının halihazırda mevcut

olmadığını ve kendisine iş verilmediğini, çalışma ortamında iş yapabilmesi için zorunlu olan kendine ait bir

masa ve bilgisayarının dahi olmadığını; zaman zaman tüm gün oturmak zorunda olduğu koltuğun kırık bir sandalye ile değiştirilebildiğini belirtmektedir.

4. Muhatap yazılı görüşünde;

a. Başvuranın 23.07.2019 tarih ve 5555 sayılı imar durumu üzerinde zemin etütlerinde yapılacak arazi çalışmalarını; sondaj sayısı 10, sismik kırılma sayısı 5, elektrik öz direnç sayısı 3 olarak onayladığını, fakat daha sonra idari amirinin bilgisi olmadan fotokopi evrak üzerinde arttırarak ve tekrar azaltma yapmak suretiyle tahribat yaptığını, böylelikle yetki sınırlarını aştığını ve haksız çıkar elde etmek istediğini, bu sebeple kendisine onaya dayalı işlem yaptırılmamış olduğunu ve yine müdürlük bünyesinde konusu ile alakalı şahıs ve firmalara bilgilendirme yapmak suretiyle çalıştırıldığını,

b. Başvuranın izinli olduğu halde işe çağrıldığını iddia ettiği güne ilişkin izin dilekçesinin imzalı olmadığını,

c. Başvuranın Belediye bünyesinde görev yapan, zemin ile alakalı tek mühendis olmadığını, birden fazla jeoloji ve jeofizik mühendisinin bulunduğunu,

d. Başvuranın tüm iddialarının haksız, yersiz ve gerçek dışı olduğunu belirtmiş, başvuranın özlük dosyasında yer alan belgeleri göndermiştir.

5. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran, vekili aracılığıyla sunduğu yazılı görüşünde;

a. Bahse konu imar durumu üzerinde zemin etütlerinde yapılacak arazi çalışmalarının vaziyet planını istemesine karşın kendisine verilmediği için metrekafe bazında mevzuata uygun olarak sayı verdiğini, verildikten sonra kendisinin deprem mevzuatına uygun olarak gerekli düzeltmeleri yaptığını, zemin birimindeki tek yetkili kendisi olduğu için bu düzeltmeleri amir bilgisi ve onayına ihtiyaç duymaksızın yaptığını, 2009'dan 2019'a kadar da sürecin bu şekilde işlediğini,

b. Bahsi geçen yıllık izin belgesinin imzalı olduğunu ancak özlük dosyasından yok edildiğini,

c. Resmi belgede tahrifat yapıldığı veya haksız kazanç elde ettiği iddialarıyla bağlantılı olarak eğer doğru idiyse muhatap idare tarafından neden suç duyurusunda bulunulmadığını,

d. Bahsi geçen firmanın çalışmalarını özellikle 02.08.2019, 03.08.2019, 04.08.2019 tarihlerinde hafta sonuna denk gelecek şekilde, kendisinin yokluğunda gerçekleştirdiğini, oysa kurumlardaki işleyiş gereği kontrol mühendislerinin tatil günü olduğundan hafta sonu çalışma yapılmaması gerektiğini, ilgili arazi üzerindeki raporun kendisine beyan edildiğinde çalışmaların 3 günde bitirilmesinin ve çalışmaların kontrollerini yapmadığı için raporun kabulünün mümkün olmadığını beyan ettiğini, sonrasında kendi imkânları ile araziye gittiğinde bahsi geçen sondajların olmadığını tespit ettiğini ve bu durumu amirine bildirdiğini, amirinin kendisini odadan kovduğunu, zaman zaman el kol hareketine varacak kadar saygı sınırlarını zorlayıcı davranışlarda bulunduğunu,

e. Belediye tarafından Kartepe Fen İşleri Garajı'nda 6 kişinin çalıştığı beyan edilmesine karşın bunun açıkça gerçeğe aykırı olduğunu,

f. 13 yıl boyunca gerek tutum gerek davranış, ahlak ve meslek etiği gerekse aile yaşantısı olarak çalışma arkadaşları, yapı denetim şirketleri yahut amirlerine karşı saygısızlığının olmadığını, konuyla ilgili herkesten bilgi alınabileceğini beyan etmiş, Kartepe Fen İşleri Garajı'nda görev yapmakta olan personelin isim, cinsiyet ve unvan bilgisini içeren listeyi ekte göndermiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. 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 yükümlüdürler. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...)"

7. 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".

8. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'inci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

"Madde 2- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

(...)

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

9. Kanunun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"Madde 3- (1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır."

10. Kanunun "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

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

(...)

e) İşyerinde yıldırma

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

11. Kanunun "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:

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

(...)

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

12. Kanunun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun "ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını

takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

13. Kanunun “ispat yükü” başlıklı 21’inci maddesinde “*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.*” hükmü yer almaktadır.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “*Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.*” ikinci fıkrasında ise “*İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder.Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.*” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunanın vekili tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunduğu değerlendirildiğinden ilgilinin muhataba başvurmamış olması bir eksiklik olarak değerlendirilmemiş, esas incelemesi yapılmak üzere Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi’ne gönderilmiştir.

15. İş yerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde yıldırma yeni bir olgu olmayıp toplumumuzda pek çok kişinin bu sorunu yaşadığı bilinmektedir. Mobbing kelimesini kavramsallaştıran endüstri psikoloğu Heinz Leymann mobbingi; “*bir veya birden fazla kişi tarafından, sistematik olarak genellikle bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten, düşmanca, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi*” olarak tanımlamıştır. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 16.06.2020 tarihli ve 2020/378 sayılı karar, para. 45)

16. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “*İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*”nda psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkırtma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabildikleri belirtilmiş, bir olguyu işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği ifade edilmiştir.

17. Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. (İşyerlerinde Psikolojik Tacizin

(Mobbing) Önlenmesi Genelgesi, 2011)

18. Anayasa Mahkemesi, psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterler ise şunlardır: i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir. (Anayasa Mahkemesi, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69)

19. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin (g) bendine göre; “İşyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmekte olup, ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir. Kanunun 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş” olarak sıralanmıştır. Buna göre; bir olayda eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin 6701 sayılı Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

20. Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlanırsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, iş yeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman iş yerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. (TİHEK, 16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar, para. 48)

21. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. AİHM bu açıdan “makul şüphe bırakmayacak” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkemeye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilir. (Nachova ve diğerleri v. Bulgaristan, para. 147) AİHM’e yapılan başvuruların muhatabının Taraf Devletler olması ispat yükünün yer değiştirmesi ilkesini çoğu durumda gerekli kılmakta iken bazı durumlarda olayların tamamı ya da bir kısmı yalnızca yetkili makamlar tarafından bilindiği halde dahi AİHM, başvuranın farklı bir muameleye maruz kaldığını en azından “delil başlangıcı” olarak adlandırılabilir bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumda, farklı bir muamele olup olmadığının ya da haklı bir gerekçeye dayanıp dayanmadığının ispat yükünün karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir. (Chassagnou ve

diğerleri v. Fransa, para. 91-92) 6701 sayılı Kanunun “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesinde de “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.” hükmüyle “ispat yükünün paylaştırılması” müessesesi düzenlenmiş, ayrımcılık iddiasının delillendirilmesinde başvuran lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

22. İş yerinde yıldırma kastıyla kişiler hakkında görev yeri değişikliği yapılabilir. Böylesi durumlarda kişiler hakkında verilen görev yeri değişikliği kararları usul bakımından gerekli güvencelerin sağlanıp sağlanmaması da işyerinde yıldırma iddialarının doğruluğunun tespitinde karine kabul edilecek bir seviyeye ulaşabilir. Kamu görevlileri bakımından bu doğrultuda tesis edilen idari işlemler, tüm idari işlemlerde olduğu gibi kamu yararı amacı taşımali ve hizmetin gereklerine uygun olmalıdır. (*Danıştay 5. Dairesi, E.1974/5839, K.1974/6813*) İdari yapı içerisinde takdir yetkisine bağlı olarak çalışanların farklı birimler arasında görevlendirilmesi olağandır. Bununla beraber bu tür idari tasarruflarda tarafsızlık ilkesinden ödün verilmemesi ve keyfi tutumlardan kaçınılması gerekir. Dolayısıyla çalışanın haklı bir nedene dayanmaksızın görev yerinin değiştirilmesi durumunda, idarenin işyerinde yıldırma kastı taşıdığı anlaşıldığında ve 6701 sayılı Kanunda sayılan temellerin birisinin varlığı tespit edildiğinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılabilir.

23. İş yerinde yıldırma kastıyla bazen çalışanların pasifize edilmesi ve iş ortamından dışlanması yoluna da gidilebilmektedir. Böylesi durumlarda da usul kurallarına uyulup uyulmadığı, kişiye iş verilmeme nedenleri ve bu sürecin ne kadar uzun sürdüğü gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın iş yerinde yıldırma kastıyla yapıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılabilecektir.

24. Benzer şekilde çalışanların; fiziksel ortamı itibariyle kendisine uygun olmayan, sağlık koşullarını etkileyecek işyerlerinde görevlendirilmeleri de çoğu kez iş yerinde yıldırma kastını ortaya koyabilmektedir.

25. İncelemeye konu olayda başvuran, 2019 yılı Eylül ayında önüne gelen bir raporu usulsüz ve mevzuata aykırı olduğu gerekçesiyle imzalamaması sonrasında sistemli ve kasıtlı biçimde işyerinde yıldırmaya maruz bırakıldığını iddia etmiştir. İddiasına dayanarak olarak öncelikle izinli olduğu bir tarihte işyerine çağrıldığını, daha sonra bütün yetki ve sorumluluklarının elinden alındığını, 08.01.2020 tarihine kadar pasifize edildiğini, bu tarihte “Belediye hizmetlerinin daha etkin ve sürekli yerine getirilmesini teminen” görev yerinin “Kartepe Fen İşleri Garajı” olarak değiştirildiğini; 15.06.2020 tarihinde kendisine hiçbir hukuki dayanağı olmayan bir disiplin cezası verildiğini, nitekim bu cezanın mahkeme kararıyla iptal edildiğini, Ocak 2021 tarihinde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi’nin talebi üzerine Büyükşehir Belediyesi’nin imar biriminde görevlendirildiğini ancak Temmuz 2021 tarihinde Kartepe Belediyesi’nin talebi üzerine Kartepe Fen İşleri Garajına geri gönderildiğini belirtmiştir.

26. Görevlendirildiği yerde başka kadın çalışan bulunmadığını; bu bağlamda kadınlar tuvaletinin de mevcut olmadığını; ihtiyacını karşılamak için 200 metre uzaklıktaki Kartepe Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü’ne ait tuvaleti kullanabildiğini fakat ilerleyen dönemlerde idare tarafından kendisine uygulanan işyerinde yıldırma nedeniyle personel kartının pasif hale getirilmesi sonucunda bu tuvaleti de

kullanmadığını; 300 metre mesafedeki diş sağlığı merkezine giderek ihtiyacını burada karşılamaya çalıştığını, içinde bulunduğu durumun bir sonucu olarak kadın hastalıkları ve idrar yolları hastalıklarına yakalandığını; üzerindeki psikolojik baskıdan dolayı antidepresan kullandığını ve ruh sağlığının olumsuz etkilendiğini aktarmıştır.

27. Bunlarla birlikte pasif bir pozisyonda çalıştığını, tüm yetkilerinin elinden alındığını, hâlihazırda bir görev tanımının mevcut olmadığını ve kendisine iş verilmediğini, çalışma ortamında kendisine ait bir masa ve bilgisayarın dahi olmadığını; zaman zaman tüm gün oturmak zorunda olduğu koltuğun kırık bir sandalye ile değiştirilebildiğini belirtmektedir.

28. Başvuran; çalıştığı yeri ve çevresini gösteren video kaydını, kendisine yönelik mobbing iddialarıyla ilgili olarak Kocaeli ve Kartepe'deki yazılı basında yer bulan haber ve köşe yazılarını, psikiyatri muayenelerini gösterir sağlık kayıtlarını ve ilgili idare mahkemesi kararını başvuru dilekçesi ekinde sunmuştur.

29. Muhataptan yazılı görüşünün talep edildiği Kurum yazımızda;

- 30.09.2019 ile 08.01.2020 tarihleri arasında başvurana verilen görevler ve kendisinin yaptığı işlerin,

- Başvuranın Kartepe Fen İşleri Garajı'nda görevlendirilme sebebinin ve görevlendirildikten sonra hangi görev ve yetkilerin kendisine tevdi edildiğinin, başvuranın bu görev ve yetkiler kapsamında yapmış olduğu işlerin,

- Hâlihazırda Kartepe Fen İşleri Garajı'nda görev yapan personelin yaş, cinsiyet ve görev dağılımını belirtir bir listenin,

- TMMOB Jeofizik Mühendisleri Odası tarafından 07.12.2019 tarih ve 2019/03-1793 sayı ile gönderilen bilgi edinme dilekçesine cevap verilip verilmediğinin, verildiyse gönderilen cevabi yazının,

- Başvuruda belirtilen diğer tüm iddialar hakkında her türlü bilgi belge ile yazılı görüşlerinin iletilmesi istenmiştir.

30. Muhatap tarafından gönderilen yazılı cevapta; başvuranın Kartepe Fen İşleri Garajı'nda görevlendirilme sebebine ilişkin herhangi bir açıklama yapılmamış olup bahse konu değişikliğe kadar görev yerinin hiç değiştirilmediği görülmektedir. Bununla birlikte cevabi yazıya ek dosyalardan Kocaeli Valiliği'ne gönderilen ... tarihli "Gizli" ibareli yazıda; *"Vatandaşlara karşı tavırları, çalışma arkadaşları ile olumsuz münasebetleri ve amirlerine karşı tutum ve davranışlarındaki tutarsızlıklar nedeni ile uyarılmış, buna rağmen tutum ve davranışlarını düzeltmemesi üzerine idari bir tasarruf olarak bir başka mühendis ile yerleri değiştirilmiştir."* ifadelerine yer verilmek suretiyle görev yeri değişikliğinin sebebi açıklanmıştır.

31. Gönderilen ekli belgelerde başvuranın ifadelerini doğrulayacak şekilde, olaydan sonra kendisine hiçbir iş verilmediği görülmüş, nitekim bu husus idarece açıkça ifade edilmiş, neden iş verilmediğine ilişkin ise bir açıklama getirilmemiştir.

32. Muhatap tarafından Kartepe Fen İşleri Garajı'nda görevli başvuran dışındaki 6 idari büro personeline ilişkin bilgilere yer verilmiş ise de başvuran vekili tarafından gönderilen yazıya ekli listede 100'e yakın personelin görev yaptığı görülmüş olup bunlardan başvuran dışında başka mühendis bulunmaması dikkat çekmiştir.

33. TMMOB Jeofizik Mühendisleri Odası'nın 07.12.2019 tarih ve 2019/03-1793 sayılı bilgi edinme dilekçesine Kartepe Belediyesi tarafından verilen 24.12.2019 tarihli cevapta; idare olarak bulunan bölgenin hassasiyetlerinin bilincinde olarak 62 adet teknik personel ile hizmet verdikleri, halk sağlığı ve güvenliğinin bir personelin ne iş yaptığından daha önemli olduğu, personelin sevk ve idaresinin birim amirlerinin yetkisinde olup hangi personele ne görev verileceğinin de amirin inisiyatifinde olduğu belirtilmiştir.

34. Başvuran hakkında ayrıca disiplin soruşturulması yürütülmüş, Kartepe Belediyesi'nin 2020/02 sayılı ve 15.06.2020 tarihli kararı ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesi uyarınca "Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak" fiilini işlediği gerekçesiyle "aylıktan kesme" cezasına hükmedilmiştir.

35. Başvuran vekili tarafından mezkûr disiplin kurulu kararının iptali istemiyle idari yargıda dava açılmıştır.

36. Kocaeli 1. İdare Mahkemesi, başvuran vekilinin açtığı dava üzerine ... sayılı kararında; *"Uyuşmazlıkta, dava konusu disiplin cezasını veren amirin, bu cezaya karşı yapılan itirazı değerlendiren disiplin kurulunda yer alması suretiyle objektiflik ilkesinin ihlal edildiği ve bu durumun davacının dava konusu ettiği işleme yaptığı itirazın etkili bir biçimde sonuçlanmasına engel olmak suretiyle dava konusu işlemi hukuki yönden sakatlar hale getirdiği bulunla birlikte yukarıda yer verilen Kanun hükümleri uyarınca aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından verileceği ve davacının savunmasının alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği açık olup davacının aylıktan kesme cezası ile tecziye edilmesine dair işlemde hukuka uyarlık bulunmamaktadır."* ifadeleriyle disiplin cezasının hukuka aykırı olduğuna ve iptaline karar verilmiştir.

37. Başvuranın özlük dosyası ve sağlık kayıtları incelendiğinde; görev yerinin Kartepe Fen İşleri Garajı olarak değiştirilmesinin ardından yıllık izinlerini art arda kullandığı, kendisine sağlık problemlerinden kaynaklı olarak farklı tarihlerde raporlar verildiği görülmüştür. Bunlara ek olarak başvurana 04.03.2020 tarihinde Kocaeli Devlet Hastanesi'nde yapılan tahlil sonucunda "üriner sistem enfeksiyonu ve renal kolik" tanısı konduğu, 05.03.2020 tarihli muayenesi sonrasında da "safra taşı" tanısı konduğu ve elektif cerrahi önerildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar mobbing iddialarının başladığı iddia edilen tarihten önce de farklı sağlık problemlerine ilişkin tanıların konulduğu ve Kocaeli Devlet Hastanesi'nde "ruh sağlığı ve hastalıkları" kliniğinde farklı tarihlerde muayene olduğu görülmekteyse de söz konusu tarihten önce yılda bir kez sağlık raporu bulunan başvurucunun sonrasında neredeyse en geç iki ayda bir sağlık raporu aldığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla yaşamış olduğu sağlık sorunlarının idarenin eylem ve tutumlarından kaynaklı olduğuna ilişkin somut bir kanıt bulunmamakta ise de kendisine verilen sağlık raporu sayısının artması bu bağlamda bir karine olarak değerlendirilebilecektir. Aynı şekilde psikiyatri muayenelerinin sayısının da mobbing iddialarının başladığı iddia edilen tarihten itibaren arttığı görülmektedir.

38. Başvuru dilekçesine ek olarak başvuran, görevlendirildiği Kartepe Fen İşleri Garajı'nı, çevresini ve çalıştığı ofisi kayda aldığı videoyu göndermiş olup videoda tek bir tuvalet bulunduğu görülmektedir. Başvuranın ofis olarak gösterdiği bölümde bir sandalye ve masa olduğu, görev yaptığı

Kartepe Fen İşleri Garajı'nın daha ziyade bir depoyu andırdığı anlaşılmaktadır.

39. Mobbing vakalarında gerçekleştirilen eylemlerin en belirgin özellikleri; kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması, uzun zamandan beri devam ediyor olması ve çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesidir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “*İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*”nda mobbinge neden olabilecek idari işlemler; geçici görevlendirme (görev yeri değişikliği), mesleğin (unvanın) gerektirdiği görevleri vermeme, atama (atamama) özlük haklarının yerine getirilmemesi, disiplin soruşturması açılması olarak sayılmıştır.

40. Karara konu başvuruda, başvuranın görev yerinin 13 yıllık görev süresi boyunca ilk kez 2019 yılında bahsi geçen raporun imzalanmamasından sonra değiştirilmiş, kendisine “Belediye hizmetlerinin daha etkin ve sürekli yerine getirilmesini teminen” görev yerinin değiştirildiği bildirilmiştir. Muhatap tarafından Kocaeli Valiliğine gönderilen bir yazıda ise görev yeri değişikliğinin sebebi “*Vatandaşlara karşı tavırları, çalışma arkadaşları ile olumsuz münasebetleri ve amirlerine karşı tutum ve davranışlarındaki tutarsızlıklar nedeni ile uyarılmış, buna rağmen tutum ve davranışlarını düzeltmemesi üzerine idari bir tasarruf olarak bir başka mühendis ile yerleri değiştirilmiştir.*” olarak açıklanmıştır. Her ne kadar görev yeri değişikliklerinde idarenin takdir yetkisi bulunsun da bu yetki sınırsız olmayıp idare hukukunun genel ilkelerine uygun olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. Oysa bir jeofizik mühendisinin Fen İşleri Garajı'nda aktif bir görev yapamayacağı değerlendirilmekte olup nitekim görev yeri değişikliği sonrasında da kendisine hiçbir iş verilmediği ve pasifize edildiği görülmektedir.

41. Başvuranın aleyhine verilen disiplin cezasının iptali istemiyle açmış olduğu davada İdare Mahkemesinin söz konusu disiplin cezasını hukuka aykırı bulması, disiplin kurulunun idari soruşturmaya konu eylemin taraflarından müteşekkil olması, başvurana haklı bir neden olmaksızın en üst haddenden aylıktan kesme cezası verilmesi, bunlara ek olarak başvuranın savunması alınmaksızın soruşturma yapılmış olması da başvurana yönelik mobbing eylemlerinin oluştuğuna dair kanaatin vücut bulmasında önemli yer almıştır. Yine başvuranın izinli olduğu tarihte işe çağırılması yaygın mobbing eylemlerinden biri olup muhatap idarenin iddiasının aksine başvuran tarafından sunulan başvuru dilekçesi ekinde söz konusu belgenin onaylı olduğu görülmektedir. Tüm bu hususlar neticesinde idarenin eylemlerinin mobbing niteliğinde olduğu değerlendirilmiştir.

42. Bununla birlikte mobbing ve iş yerinde yıldırma her ne kadar sistemlilik, süreklilik ve kasıtlılık unsurları yönünden benzeşiyorsa da söz konusu eylem veya eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için 6701 sayılı Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olarak gerçekleştirilmesi şartı bakımından birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu halde literatürde mobbing diye tanımlanan kavram esasında 6701 sayılı Kanun'da bir ayrımcılık türü olarak belirlenen iş yerinde yıldırma kavramından daha geniş bir sathı nüfuz eder. Özellikle mezkûr Kanuna göre; bir olaydaki eylemler silsilesinin iş yerinde yıldırma olarak kabul edilebilmesi, mobbingin de unsurlarından sistematiklik, eylemlerin kasıtlı yapılması ve hukuka aykırı olması, belirli bir süre devam etmesi gibi koşulların yanında, bu eylemlerin ayrımcılık temellerinden en az birine dayanarak yapılmasına bağlıdır. 6701 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri ise “*cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş*” olarak

sıralanmıştır.

43. Başvuru konusu olaylardan elde olan belgeler ışığında yapılan değerlendirmeler neticesinde; 6701 sayılı Kanun'un 21. maddesinde yer verilen ispat yükü ile ilgili olarak başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması beklenmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatap tarafın ispat yüküne katlanması gerekecektir.

44. Bununla birlikte başvuru konusu olayda, başvuranın iddiaları, olayların kronolojik sıralaması ve idarenin eylem ve cevapları bir arada değerlendirildiğinde idarenin eylem ve işlemlerinin başvuranın ilgili rapora imza atmamasından kaynaklı olarak gerçekleştirildiği, her ne kadar işyerinde yıldırmanın diğer tüm koşulları olayda gerçekleşmiş ise de mevcut durumun 6701 Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden herhangi birinin kapsamına girmediği anlaşılmaktadır.

45. Dolayısıyla başvuran söz konusu eylemlerin 6701 sayılı Kanunda yer alan ayrımcılık temellerinden herhangi biri nedeniyle gerçekleştirildiğine dair ispat yükünü paylaşmaya imkân verecek bir delil veya emare sunamamıştır. Makul şüphe bırakmayacak bir kanıt standardından söz etmenin mümkün olmadığı böyle bir durumda adı geçen muhatap bakımından iş yerinde yıldırma türünde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine dair bir kanaat oluşmamıştır.

46. Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde; başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin 6701 sayılı Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birinin bulunmaması nedeniyle işyerinde yıldırma olarak nitelendirilememesi nedeniyle ayrımcılık yasağını ihlal etmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

1. Başvuruda 6701 sayılı Kanun'da belirlenen şekil şartları oluşmadığından ve 6701 sayılı Kanun'da sayılan herhangi bir ayrımcılık temeli tespit edilemediğinden, AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

07.04.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Aışan TİRYAKİ
İl. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-onaylıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi