

23.03.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/ 705
Toplantı Tarihi/Sayısı : 23.2.2023/197
Karar Numarası : 2023/202
Başvuran : M. S.
Başvuran Vekili : --
Adres : --
Muhatap Kurum/Kişi : Tarım ve Orman Bakanlığı (11. Bölge Müdürlüğü)
Muhatap Adres : --

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, orman muhafaza memuru olarak çalışan başvuranın, engellilik temelinde işyerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, dilekçesinde özetle;

a. Tarım ve Orman Bakanlığı 11. Bölge Müdürlüğü ... İl Şube Müdürlüğü emrinde orman muhafaza memuru olarak çalıştığını,

b. Organik olmayan psikopotik bozukluk teşhisi ile % 45 oranında engelli olduğunu,

c. Şube Müdürü Vekili H. Y. tarafından şube müdürlüğündeki personele talimat verilerek kendisi hakkında şikayet dilekçelerinin oluşturulduğunu, Şube Müdür Vekilinin personeli tek tek odasına çağırarak kendisi aleyhine ifade vermesi yönünde talimat verdiğini, 01.03.2022 tarihinde hakkında disiplin soruşturması açıldığını, diğer personellerin de bu kapsamda dinlenildiğini, aleyhinde ifadelerin verildiğini ve nihayetinde 11.03.2022 tarihinde kınama cezası ile tecziye edildiğini,

ç. Cezanın gerekçesi olarak gösterilen usulsüz şikayet yaptığı, huzur ve sükunu bozduğu iddialarının gerçek dışı olduğunu ve idarenin ilgili iddiayı somutlaştıramadığını, disiplin işlemlerini yürüten H. Ö.'nün başvuranın hastalığını ve sağlık durumunu gerekçe göstererek disiplin cezasının kesinleşmesini beklemeden görev yerinin değiştirilmesi için Genel Müdürlüğe yazı yazdığını, kendisine bu eylem ve işlemler neticesinde sistematik olarak işyerinde yıldırma eylemleri uygulandığını,

d. Ayrıca Şube Müdürü Vekili H. Y.'nin bölge müdürlüğüne yazdığı üst yazı ile kendisinin engelli sağlık kurulu raporunu soruşturmaya dahil ettiğini, engelli sağlık kurulu raporunun istenmesi ile hastalığı, fiziksel ve psikolojik yeterliliğinin sorgulanmaya çalışıldığını, kendisi hakkında yürütülen iş ve işlemlerin engelliliği temelinde işyerinde yıldırma amacıyla yapıldığını, bu kapsamda da gereğinin yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

3. Muhatap Tarım ve Orman Bakanlığı (11. Bölge Müdürlüğü)'ndan alınan yazılı görüşte;

a. Orman Muhafaza Memuru M. S.'nin Şube Müdürü Vekili H. Y. ve orman muhafaza memuru arkadaşları tarafından kendisine mobbing uygulandığı gerekçesi ile oğlu aracılığı ile ... Valiliğine yapılan şikâyet sonucunda, Şube Müdürü Vekili H. Y.'nin ...

Valiliğine çağrılarak konu hakkında uyarıldığını,

b. ... Şube Müdürlüğünün 25.11.2021 tarih ve ... sayılı yazısı doğrultusunda, 11. Bölge Müdürlüğü tarafından 26.11.2021 tarihli ve ... sayılı yazısı ile konu hakkında inceleme/soruşturma yapmak üzere muhakkik görevlendirildiğini,

c. ... Valiliğine yapılan şikâyetin akabinde, Orman Muhafaza Memuru M. S.'nin oğlu C. S. tarafından Şube Müdürü Vekili H. Y.'nin telefon ile arandığı, *“Babamı ormancılar bugün göreve götürmemişler, sen oranın şube müdürüsün, sen mi yönetiyorsun daireyi ormancılar mı yönetiyor, zaten Valiye ve ... Abi'ye şikâyet etmiştim, yine söyleyeceğim.”* şeklindeki beyanları nedeniyle ... Şube Müdürlüğü 13.12.2021 tarih ve ... sayılı yazısı ile M. S.'nin konu hakkında ifadesinin istendiğini,

ç. Konu hakkında M. S. tarafından verilen 14.12.2021 tarihli dilekçe ile Orman Muhafaza Memurları Z. T., M. K. ve şoför A. C. tarafından tutulan 13.12.2021 tarihli tutanaklar ile başvuranın agresif tavırları ve sağlık sorunları nedeniyle kendisiyle birlikte av koruma ve kontrol görevine gitmek istemediklerini belirten 24.12.2021 tarihli dilekçelerin ... Şube Müdürlüğünce Bölge Müdürlüğüne gönderilerek soruşturmaya dahil edildiğini,

d. 11. Bölge Müdürlüğünün 26.11.2021 tarih ve ... sayılı yazısı ve 17.12.2021 tarihli ve ... sayılı yazıları ile ilave konuların da eklenerek başlatılan inceleme/soruşturma sonucunda hazırlanan soruşturma raporu doğrultusunda, Bölge Müdürlüğünün 09.03.2022 tarih ve ... sayılı Oluru ile başvurana 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)'nın 125'inci maddesi (A) bendi (h) fıkrası ve (B) bendi (l) fıkrası gereği *“Kınama”* cezası verildiğini, başvuranın idari soruşturması neticesinde hakkında DMK'nın 125'inci maddesinin A bendinin (h) fıkrası ile B bendinin (l) fıkrası uyarınca iki ayrı ceza uygulaması yapılmadan sadece kınama cezası ile tecziye edildiğini,

e. Başvuranın kınama cezasına karşı 14.03.2022 tarihli dilekçesi ile Bölge Disiplin Kuruluna itirazda bulunduğu, Bölge Disiplin Kurulu tarafından 18.03.2022 tarih ve ... nolu kararı ile kınama cezasına yapılan itirazın reddi yönünde karar verildiğini,

f. Başvuranın ... Valilik Makamının 23.03.2022 tarihli ve ... sayılı Oluru ile Orman Genel Müdürlüğüne bağlı ... Orman Bölge Müdürlüğü emrinde görevlendirildiğini, 28.03.2022 tarihinden itibaren bu kurumda görev yapmakta olduğunu,

g. Başvuranın oğlu C. S. tarafından disiplin soruşturmasının muhakkiki olan H. T. hakkında Samsun Cumhuriyet Başsavcılığına şikayet dilekçesi verildiğini, şikayetinde muhakkikin telefon yazışmalarını soruşturmaya dahil ettiğini ve bu sebeple de haberleşmenin gizliliğini ihlal ettiğini iddia ettiğini ancak Samsun Valiliği tarafından H. T. hakkında soruşturma izni verilmediğini, soruşturma izni verilmemesi kararına itirazın da reddedildiğini,

ğ. Başvuranın oğlu C. S. tarafından Bölge Müdürü H. Ö. hakkında da Samsun Cumhuriyet Başsavcılığına şikayet dilekçesi verildiğini, şikayetinde telefon görüşmelerinin delil gösterilerek idari soruşturma açılmasına onay vermesi nedeniyle haberleşmenin gizliliğini ihlal ettiği iddiasına dayandığını ancak İl İdare Kurulu tarafından H. Ö. hakkında soruşturma izni verilmediğini,

h. Başvuran hakkında uygulanan disiplin işleminin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda açıklanan disiplin rejimi genel amacına uygun olarak, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini

sağlamak amacıyla, hakkaniyet ve hukuk kuralları içinde gerçekleştirildiğini,

1. Başvuran tarafından ifade edildiği gibi engelli sağlık kurulu raporu ve sağlık sorunlarının gerekçe gösterilerek kendisine engellilik temelinde ayrımcılık yapıldığı ve sağlık raporunun soruşturmaya dâhil edildiği iddiasının doğru olmadığını, başvuranın sağlık sorunlarının soruşturmanın hiçbir aşamasında soruşturmaya konu edilmediğini,

i. Başvuran hakkında disiplin soruşturmasına başlanıldığı 26.11.2021 tarihine kadar diğer mesai arkadaşları gibi av koruma ve kontrol görevleri ile diğer arazi faaliyetleri için göreve gönderildiğinin anlaşıldığını ancak av koruma ve kontrol faaliyetlerinin 24 saat çalışma esasına göre zor arazi şartlarında, fiilen arazi üzerinde gezici olarak yürütülmek zorunda olan bir görev olması ve başvuranın son zamanlardaki sağlık sorunlarından kaynaklanan nedenlerle etkin ve verimli av koruma ve kontrol görevi yapamadığı, görev esnasında birçok kez zorlandığı hususunun gerek mesai arkadaşlarınca ifade edildiği gerekse de şube müdürlüğü tutanaklarından anlaşıldığı, ayrıca ilgili hakkında yapılan şikâyetler doğrultusunda hakkında başlatılan disiplin soruşturma sürecinde dosyasının tetkikinden organik olmayan psikopatik bozukluk tedavisi ile çalışma olanağını % 45 oranında kaybettiğinin anlaşıldığını, fiilen orman muhafaza memurluğu görevini yerine getiremeyeceği kanaati ile soruşturma tamamlanıncaya kadar av koruma ve arazi görevlerinden ziyade diğer işlerde çalıştırılmasının sağlandığını,

j. Aynı zamanda 24 saat esasına göre zor arazi şartlarında görev yapmak durumunda olan başvuranın orman muhafaza memurluğu görevini, raporunda belirtilen rahatsızlığı nedeniyle devam ettirebilmesinin sakıncalı olabileceği düşüncesiyle Orman Muhafaza Memurlarının Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinin (1) numaralı alt bendinde belirtilen; "*Orman muhafaza memuru olarak görev yapmakta iken orman muhafaza memurluğu yapmalarında mani bir hali bulunduğu sağlık kurum ve kuruluşlarından alınan sağlık kurulu raporu ile belgelendirenlerin uygun münhal kadro bulunması halinde, bu kadrolara atamaları yapılır.*" hükmü gereği Bölge Müdürlüğü'nün 17.03.2022 tarih ve ... sayılı yazısı ile uygun bir kadroya atanması için kadro unvanı değişikliği teklifi ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğüne yazı yazıldığını,

k. Orman muhafaza memuru olan başvurana verilen kınama cezası nedeniyle hem kendisi hem de oğlu C. S. tarafından kurum ve çalışanları aleyhine idari ve adli makamlara yapılan müracaat ve şikâyetlerin alışkanlık haline getirildiğini, şikâyet ve müracaatlar sonucunda haklı görülmediğinin anlaşıldığını ancak disiplin soruşturması sürecinde görev almış tüm kurum çalışanları aleyhine yapılan müracaat ve şikâyetler ile kurumun ve çalışanların aşırı derecede meşgul edildiğini, verimli çalışmaların engellendiğini ve bu durumun zaman israfına yol açtığını,

l. Başvuranın sağlık ve engellilik durumu nedeniyle kendisine herhangi bir ayrımcı bir muamele yapılmadığı ve başvuranın mağdur edilmediğinin anlaşıldığı ifade edilmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte;

a. Hakkında yürütülen disiplin soruşturmasının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu,

b. Sağlık sorunları ile engellilik durumunun soruşturmaya dahil edildiğini,

c. 23.03.2022 tarihinde ... Valilik Makamı Oluru ile ... Orman İşletme Müdürlüğü emrinde ... şefliğinde görev yapmakta olduğunu, haziran ayında seyyar görev tazminatı aldığını, yangın fazla mesaisi aldığını, mali haklarının tamamının görevini bilfiil yapması nedeniyle ödendiğini,

ç. Muhatap idare tarafından ifade edilen görevini sağlık nedenleri ile yapamayacağı itirazının öznel yorumlar içerdiğini,

d. Kınama cezası ile tecziye edilmesi ve ayrımcı muamelelere karşılaşması nedeniyle yaptığı şikayet ve müracaatlarının anayasal hakkı olduğunu,

e. Ayrımcı muameleler nedeniyle maddi ve manevi olarak zararının oluştuğunu, disiplin soruşturması nedeniyle 3 ay seyyar görev tazminatı alamadığını ifade etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

6. 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. (...) "

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'nci maddesinin (f) ve (g) bentlerine göre, "Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi" ve "İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade etmektedir.

9. 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. (...) "

10. 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.

11. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesi şöyledir: "(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür."

12. 6701 sayılı Kanun'un 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. 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

14. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında; "Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik ve sağlık temeli ile bağlantılı olarak işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

15. Başvuran; % 45 oranında engelli olduğunu, Tarım ve Orman Bakanlığı 11. Bölge Müdürlüğü ... İl Şube Müdürlüğü emrinde orman muhafaza memuru olarak çalıştığını, Şube Müdürü Vekili H. Y. tarafından şube müdürlüğündeki personellere talimat verilerek kendisi hakkında şikâyet dilekçelerinin oluşturulduğunu, engelliliği ve sağlık durumu gerekçe gösterilerek görev yerinin değiştirildiğini, hakkında "Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak" fiili ile "kurumların huzur, sukün ve çalışma düzenini bozmak" fiili nedeniyle idari soruşturma başlatıldığını ve nihayetinde de kınama cezası ile tecziye edildiği cezaya itiraz etmesine rağmen itirazının Bölge Disiplin Kurulu Kararınca reddedildiğini ifade etmektedir.

16. Başvuranın başvuru dilekçesinde iddia ettiği olguların işyerinde yıldırma çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, 6701 sayılı Kanun'da işyerinde yıldırma; "Bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler" olarak ifade edilmiştir. 6701 sayılı Kanun kapsamında bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine

dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımamalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır.

17. 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 taşınması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (*Anayasa Mahkemesi, Mehmet Bayrakcı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69*).

18. Somut olayda av koruma ve kontrol görevi ile yükümlü olan başvuranın ormanlık alanda görev yaptığı ekip arkadaşları ile birlikte yürüttüğü görevin aktif hareket ve dikkat gerektirdiği görülmektedir. Bu durum ekip arkadaşları tarafından desteklenmekte ve başvuran hakkında yürütülen idari soruşturmalarda geçen tutanaklardan da anlaşılmaktadır.

19. Başvuran hakkında yürütülen idari soruşturmanın esasında Şube Müdürü Vekili H.Y. ile diğer orman muhafaza memuru olarak görev yapan çalışma arkadaşları tarafından başvurana uygulanan işyerinde yıldırma iddiaları ile çalışma arkadaşları tarafından başvuran hakkında ifade edilen arazi çalışmalarında fiziksel ve psikolojik olarak görev yapamaması, bu durumun ekiplerin görevlerini yapmasında aksaklıklara sebebiyet vermesi, aynı zamanda başvuranın aile fertlerini iş konularına dâhil ederek idareye karşı devlet memuru adabına uymayan tavır ve davranışlarda bulunması iddialarını içermektedir.

20. Yürütülen soruşturma kapsamında ifadeleri alınan çalışma arkadaşlarınınca ortak olarak ifade edilen husus; başvuranın göreve fiilen katılmadığı, görevi gereği yapması gereken sorumlulukların ekip arkadaşları tarafından yürütüldüğü, bazı durumlarda avcılarla karşı karşıya geldiklerinde başvuranın avcılara karşı agresif tutum sergilediğinin gözlemlendiği, görev sırasında iken genellikle araç içinde kalarak ekip arkadaşlarının çalışmalarını tamamlamalarını beklediği, başvuranın başka bir çalışma arkadaşının doldurmasına gelerek bu durumu Valilik Makamına şikayet ettiği ve başvuranın da bu durumu kabul ettiği, başvuranın fiziksel problemler yaşaması nedeniyle tutanakların dahi ekip arkadaşları tarafından yazılıp imzalandığı, başvuranın kurum adabına ve memurluk vakarına yakışmayacak şekilde agresif tutum ve davranışlar sergilediği şeklindedir.

21. 6701 sayılı Kanun uyarınca, muhatabın eylemlerinin işyerinde yıldırma olarak değerlendirilebilmesi için; eylemlerin süreklilik arz etmesi ve eylemlerin kişiyi yıldırma, bezdirme, bıktırma gibi özel bir kastla yapılmış olması gerekmektedir.

22. Başvuran hakkında 22.02.2022 tarihinde sonuçlandırılan idari soruşturma kapsamında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)'nın 125'inci maddesi (A) bendi (h) fıkrası ve (B) bendi (1) fıkrası gereği "*Kınama*" cezası verildiği, başvuranın idari soruşturması neticesinde hakkında DMK'nın

125'inci maddesinin A bendinin (h) fıkrası ile B bendinin (l) fıkrası uyarınca iki ayrı ceza uygulaması yapılmadan sadece kınama cezası ile tecziye edildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu idari soruşturmanın ekip arkadaşlarının şikâyeti doğrultusunda yürütüldüğü, olayda işyerinde yıldırma kastı ile hareket edilmediği anlaşılmaktadır. Kaldı ki işyerinde yıldırma veya bezdirme kastının tek bir idari soruşturma ile net olarak ortaya konulması da mümkün değildir.

23. Başvuran hakkında yürütülen soruşturma akabinde görev yerinde değişiklik yapılarak ... İl Şube Müdürlüğündeki görevinden alınarak 23.03.2022 tarihinde ... Valilik makamı oluru ile ... Orman İşletme Müdürlüğü emrinde ... şefliğinde görevlendirildiği anlaşılmaktadır. İdari yapı içerisinde takdir yetkisine bağlı olarak çalışanların farklı birimler arasında görevlendirilmesi olağandır. Ancak, kamu görevlileri bakımından bu doğrultuda tesis edilen idari işlemler, tüm idari işlemlerde olduğu gibi kamu yararı amacı taşımalı ve hizmetin gereklerine uygun olmalıdır (*Danıştay 5. Dairesi, E.1974/5839, K.1974/6813*).

24. Muhatap idare tarafından da ifade edildiği üzere 24 saat esasına göre zor arazi şartlarında görev yapmak durumunda olan başvuranın orman muhafaza memurluğu görevini, raporunda belirtilen rahatsızlığı nedeniyle devam ettirebilmesinin sakıncalı olabileceği düşüncesiyle Orman Muhafaza Memurlarının Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinin (1) numaralı alt bendinde belirtilen; *"Orman muhafaza memuru olarak görev yapmakta iken orman muhafaza memurluğu yapmalarında mani bir hali bulunduğu sağlık kurum ve kuruluşlarından alınan sağlık kurulu raporu ile belgelendirenlerin uygun münhal kadro bulunması halinde, bu kadrolara atamaları yapılır."* hükmü gereğince görev yeri değişikliğinin yapıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu görev yeri değişikliğinin idarenin takdiri doğrultusunda gerçekleştirildiği, başvuranın da engel durumu gözetilerek il içerisinde bir başka birime görevinin kaydırıldığı hususları birlikte değerlendirildiğinde görev yeri değişikliğinin başvuranın engel durumuna riayet edilerek gerçekleştirildiği, saha görevi yapmakta zorlandığı hususlarının da değerlendirmeye dâhil edildiği anlaşılmaktadır.

25. Ayrıca Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik'in *"İşyerlerinin engellilerin çalışma şartlarına göre düzenlenmesi"* başlıklı 16'ncı maddesi, *Kamu kurum ve kuruluşları çalışma yerlerini ve eklentilerini, engellilerin erişebilirliğine uygun duruma getirmek, engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak gerekli tedbirleri almak ve engellilerin görev yaptıkları kadronun gereği olan işleri yapabilmeleri için engel durumlarına göre gerek duyulan yardımcı ve destekleyici araç ve gereçleri temin etmek zorundadır. Engelliler, engelliliklerini artırıcı ve ek engel getirici işlerde çalıştırılmaz."* hükmünü haizdir.

26. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde; somut olayda başvuranın engellilik temeline dayalı olarak işinden soğutulması, dışlanması, biktırılması amacıyla, süreklilik arz edecek şekilde kasıtlı olarak işyerinde yıldırma eylem ve işlemlerine maruz bırakıldığına dair kanaate ulaşılamamaktadır. Netice itibarı ile başvuran hakkında yürütülen söz konusu idari soruşturmalar ile görev yeri değişikliğinin başvuranı işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırma amacıyla yapılmadığı, başvurana karşı yürütülen iş ve işlemlerde süreklilik ve özel kast unsurunun söz konusu iddialar ve muhatap idarenin yazılı görüşü kapsamında gerçekleşmediği değerlendirilmektedir.

27. İspat yükünü düzenleyen 6701 sayılı Kanun'un 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” hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir.

28. Başvuran tarafından kendisine karşı yürütülen idari soruşturma ve görev yeri değişikliği olguları ile çalışma arkadaşları arasındaki huzursuzluk nedeniyle ortaya konulan bilgi ve belgeler başvuranın iddialarının gerçekliği konusunda kanıt başlangıcı sayılabilecek nitelikte olsa da, başvuru dosyası, ekleri ve muhatabın Kurumumuza sunduğu bilgi ve belge içerikleri incelendiğinde, muhatap tarafından başvuran hakkında yürütülen soruşturma ve görev yeri değişikliğinin başvuranı işinden soğutmak, bıktırmak veya yıldırma amacıyla yapılmadığı, bu sebeple söz konusu olayda muhatabın sistematik şekilde kişiyi yıldırma kastıyla hareket ettiğine yönelik kanaat oluşmamıştır.

29. Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde; başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin; 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı ve muhatabın “engellilik ve sağlık” temelinde ayrımcılık yasağını ihlal etmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

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

23.02.2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Av. Alışan TİRYAKİ
II. Başkan
(İzinli)

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-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi