

23.05.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/2641
Toplantı Tarihi/Sayısı : 06.05.2025/243
Karar Numarası : 2025/292
Başvuran : H.E.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Y.Ç.
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın inanç temelinde işyerinde yıldırıma (mobbing) maruz bırakıldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. ... Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı olarak görev yaptığını, Kurumun İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin işe başladığı günden beri kendisine karşı sert ve incitici tavırlarda bulunduğunu, hakkında sürekli tutanak tutmak istediğini, hafta sonları dahi kendisiyle ilgili olmayan önemsiz işler için arayarak tacizde bulunduğunu,

b. Y.Ç.'nin odasına işle ilgili konuları görüşmeye gittiğinde diğer personelin yanında kendisini odadan kovduğunu, Kurumdaki diğer personeli kendisine karşı provoke ettiğini,

c. Kendisine uyguladığı psikolojik baskının sebebinin başörtüsü olduğunu, 3/8/2023 tarihinde Y.Ç.'nin odasına evrak almaya gittiğini ancak Y.Ç.'nin Kurumda stajyer dış hekimi öğrencisi olan kızı E.E.'ye ait evrakı vermek istemediğini, bu sırada Müdür Yardımcısı C.D.G.'nin de odaya bir işle ilgili görüşmeye geldiğini, kendisinin kızının stajını iptal ettiğini ve artık stajyer öğrenci olmadığını belirterek evrakı tekrar istediğini, Y.Ç.'nin ise “*Evrak yanımda değil, evde bıraktım, o evrak zaten resmi kayıtlardan geçti.*” dediğini, kendisinin de resmi evrakın Kurum dışına çıkarılamayacağını belirterek evrakı almak için ısrar ettiğini, bunun üzerine Y.Ç.'nin “*Sen önce başındaki bez parçasını çıkar, benimle öyle konuş. Çabuk odamı terk edin.*” dediğini ve güvenliği çağırdığını, güvenlik görevlisinin ve Diş Hekimi (Dt.) N.C.'nin odaya geldiğini, C.D.G.'nin kendisini odasına götürerek sakinleştirmeye çalıştığını, biraz sakinleşince Y.Ç.'nin odasına girmeden kapısının

önünde “Siz benim başörtüme el uzatamazsınız, örtümle ne alakanız var Y... hanım” dediğini, bu sırada memur İ.K.’nın tartışma çıkacağını düşünerek araya girdiğini, daha sonra kendi odasına döndüğünü, bu durumu C.D.G. ile tutanak altına aldıklarını,

ç. Konu hakkında ... Cumhuriyet Başsavcılığına şikayette bulunduğunu, muhatap Y.Ç.’nin kamu görevlisi olması nedeniyle ... Cumhuriyet Başsavcılığının ön soruşturma yapılması için konuyu ... Kaymakamlığına yönlendirdiğini, ... Kaymakamlığının ön soruşturma sonucunda soruşturma izni verilmemesine karar verdiğini,

d. Kendisine hakaret eden ve kendisini odasından güvenlik görevlisi ile çıkartan Y.Ç.’nin ayrımcılık yaptığını iddia etmektedir.

3. Muhatap Y.Ç.’den alınan yazılı görüşte Y.Ç. özetle:

a. 16/1/2023 tarihi itibarıyla ... Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde İdari ve Mali Hizmetler Müdürü olarak göreve başladığını, H.E. ve C.D.G. ile işe başlamadan önce bir tanışıklığının olmadığını, işe başladığı günden beri ikisinin de kendisine iş konusunda direnç gösterdiklerini, taşıt talepleri, aslı gibidir vb. dahil ne iş verirse versin imza atmaktan imtina ettiklerini, mesai saatlerine uyma konusunda da hep sıkıntı yaşandığını,

b. Öncelikle kendisine atılan iftiranın aslını açıklamak istediğini, 1/8/2023 tarihinde Öğrenci Staj Ödeme Talimatını imzaladıktan sonra Maaş Birimi çalışanı M.S. ile ... Eğitim Diş Hastanesine toplantıya giderken bir öğrencinin ödeme tutarının neden 7.981,62 TL olduğunu sorduğunu, M.S.’nin bu ödemenin yapıldığı stajyerin Müdür Yardımcısı H.E.’nin kızı olduğunu, H.E.’nin kızına asgari ücretin tamamının ödenmesi için kendisine baskı yaptığını belirttiğini oysa normal stajyer maaşının asgari ücretin üçte biri kadar olduğunu ve stajyerlere geldikleri gün sayısınca ödeme yapılması gerektiğini,

c. Staj sözleşmesini Başhekimin ya da Müdürün imzalaması gerektiğini, kendisinin böyle bir sözleşmeyi imzalamadığını belirttiğini, M.S.’nin stajyer sözleşmesini Müdür Yardımcısı C.D.G.’nin imzaladığını ancak bunun uygun olmadığını, Başhekim ya da Müdürün imzalaması gerektiğini söyleyerek stajyer Dt. E.E.’ye evrakları iade ettiğini ifade ettiğini, E.E.’nin de “H... teyzeye imzalatırım.” şeklinde cevap vererek gittiğini, Başhekim H.H.’nin sözleşme evrakı olduğunu bilmeden imzaladığını tarafına sözlü olarak bildirdiğini,

ç. Kuruma döndüğünde ödeme evraklarını Maaş Biriminden istediğini, Kurumun Eğitim Birimi Sorumlusu F.E.B.’yi odasına davet ettiğini ve öğrencinin staj yapıp yapmadığını sorduğunu, F.E.B.’nin “Evrakları Müdür Yardımcısı H.E.’nin odasında, C.D.G.’nin ve E.E.’nin doldurduğunu, kendisinin öğrenciyi takip etmediğini” belirttiğini, Maaş Biriminin getirdiği evraklarda Başhekim H.H.’in imzasının olduğunu, bunun üzerine Başhekimin yanına gittiğini, evrakları Başhekime gösterirken H.E. ve C.D.G.’nin odaya hışım ile girdiklerini ve hakaret etmeye başladıklarını,

H.E.'nin kendisine "... Hastanesinde trilyonluk yolsuzluğunuz var, burada da yapıyorsunuz, odanızda misafir ağırlamaktan yöneticilik yapamıyorsunuz, gidin müdürlük öğrenin, hiçbir iş bilmiyorsunuz." dediğini, C.D.G.'nin de "Ses kaydı alıyor musunuz?" dediğini,

d. Geldiği günden beri işlerle ilgili imza konusunda Müdür Yardımcıları H.E. ve C.D.G. ile sorun yaşadığını, yaşanan bu olayların üzerine hemen ödeme emrinin üzerine iptal yazarak çizdiğini, Maaş Birimine de bu şekilde ödeme yapılamayacağına ilişkin talimat verdiğini, Başhekimin evrakların asıllarını H.E.'ye vererek "Yarın Müdüre hanımla dosyayı tekrar düzenleyin." dediğini, ertesi gün evrakların asıllarını istediğinde Başhekimin H.E.'nin bütün evrakları yırttığını tarafına sözlü olarak bildirdiğini, elinde sadece gayriresmi olarak doldurulan devam çizelgesinin ve ödemesini iptal ettiği Temmuz 2023 dönemi stajyer öğrenci bordrosunun mevcut olduğunu,

e. H.E.'nin kızı E.E.'nin staj yaptığını ödeme emrinden öğrendiğini, öncesinde Kurumda staj yaptığından haberi dahi olmadığını, iş yerinde hiç görmediğini, bu nedenle mobbing yapmasının mümkün olmadığını, E.E.'nin zaman zaman annesi H.E.'nin yanına geldiğini bildiğini, Başhekim H.H.'e yasal prosedürü anlattığını ve staj yaptıysa kamera kayıtlarından bakarak kaç gün staja geldiğinin tespit edilebileceğini ve ona göre ödeme yapılabileceğini söylediğini, Başhekimin ve H.E.'nin, E.E.'nin 15 gün staj yapacağını ve ödemenin hemen yapılmasını istediklerini belirttiklerini, kendisinin de ödeme için yasal olmayan evraka imza atmayacağını söylediğini, bunun üzerine Başhekimin "Bir tane kızımız var, ona ödeme yapamayacak mıyız?" diyerek masasındaki bardağı yere çarptığını ve "Buranın başhekimi benim, bu ödeme yapılacak." dediğini, H.E.'nin de "Sen kimsin, burada Başhekimin dediği olur." diyerek hakaretlerine devam ettiğini, kendisinin hiçbir şekilde cevap vermediğini,

f. 3/8/2023 tarihinde sjögren hastalığı olduğu için yaşadıklarından dolayı atak geçirdiğini, gözlerinin hiç açılmadığını, H.E.'nin ve C.D.G.'nin odasına iddia ettikleri gibi ayrı ayrı değil, saat 11.45'te birlikte geldiklerini, bunun kamera kayıtlarında mevcut olduğunu, odaya geldiklerinde H.E.'nin kızının staj devam çizelgesinin aslını istediğini, ilgili belgeyi kendisine veremeyeceğini ve odadan çıkmalarını söylediğini, buna karşılık H.E.'nin ve C.D.G.'nin çıkmayacaklarını ve o evrakı vermek zorunda olduğunu söyleyerek hakaret ettiklerini, atak geçirdiği için konuşacak hali olmadığını, bu nedenle güvenliği çağırdığını ve Başhekim aradığını, Başhekimin Dt. N.C.'yi ve ... İşyeri Temsilcisi İ.K.'ı odasına yönlendirdiğini, saat 11.50'de N.C. ve İ.K. geldiğinde H.E.'nin hakaretlerine devam ettiğini ve gözleri açılmadığı için kendisine "Allah çarpmış seni zaten." dediğini, N.C.'nin her iki Müdür Yardımcısını da zorla odasından çıkardığını, kamera kayıtları incelenirse odasından çıktıktan sonra Başhekimin odasına gittiklerinin ve sonrasında tekrar kendi odasına yöneldiklerinin görülebileceğini, bu sırada H.E.'nin koridorda "Y... hanım siz benim başörtüme laf edemezsiniz." diyerek bağırdığını, odasının kapısının önünde H.E.'yi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

engellemeye çalışan memur İ.K.'ın ve aşağıda kamera ana ekranında bu durumu gören güvenlik görevlisi A.I.'nın ifadelerinin mevcut olduğunu, kamera kayıtlarının izlenerek durumun tutanaklara geçirildiğini, 15-20 dakika sonra saat 12.09'da ... Eğitim Dış Hastanesi Müdürü ile telefonda görüşürken kapının önünde bağrışmalar duyduğunu, H.E.'nin *"Başörtüme laf edemezsiniz."* dediğini duyduğunu, dışarıda ne yaşandığını bilmediğini,

g. *"Sen önce başındaki bez parçasını çıkar, benimle öyle konuş."* gibi bir cümleyi asla kurmadığını, 8 yıldır yöneticilik yaptığını, ilk defa böyle bir ithamla karşı karşıya kaldığını, kendisinin de mutaassıp bir aileye mensup olduğunu, bu itham karşısında çok şaşkın ve üzgün olduğunu, böyle bir cümle kurdu ise H.E.'nin odasında tepki göstermeyip 15-20 dakika sonra koridorda bağırarak odasına doğru gelmesinin normal olmadığını, tarafına iftira atıldığını, yapılmayan bir stajın hak edilmemiş ödemesinin yapılmasını engellediği, imza atmamaya yolsuzluğu önlediği için bu şekilde iftiraya maruz kaldığını, konu hakkında ... Kaymakamlığınca yürütülen ön incelemede "Soruşturma İzni Verilmemesi" kararı verildiğini, ön incelemede başörtüsüne ve dini değerlere hakaret etmediği kanaatinin oluştuğunu,

ğ. Ertesi gün Maaş Birimince stajyer öğrenci ödeme emri evrakları getirildiğinde E.E.'nin adının olmadığını fark ettiğini, durumu Maaş Birimine sorduğunda H.E.'nin, maaş mutemedi G.K.'yı ve S.S.'yi odasına çağırdığını, kızı E.E.'nin ödeme listesinden çıkarılmasını istediğini, bunun üzerine Başhekimin de onayıyla E.E.'nin ödeme listesinden çıkarıldığını öğrendiğini, kamera kayıtları incelendiğinde kızı E.E.'nin staj yapmadığının, sadece 3 gün 10-15 dakika işe geldiğinin ortaya çıkacağını ve hukuki sorumluluğunun doğacağını anladığı için staj ücretinin tüm belgelerini iptal ederek evrakları yok etmeye çalıştığını, müdür yardımcılığı makamının verdiği yetkileri kendi çıkarları doğrultusunda kullandığını,

h. Müdür Yardımcıları H.E. ve C.D.G.'nin dikey hiyerarşiye uymayarak kendisini atlayıp doğrudan Başhekimle görüştüklerini, izin almak istediklerinde de aynı şekilde kendisini atlayarak Başhekimden izin aldıklarını, işe gelmediklerini iş akışı aksayınca fark ettiğini, ayrıca resmi görevlendirmeleri olduğu halde Salı ve Perşembe günleri yapılması gereken mesai dışı çalışmalara ve ... Semt Polikliniği görevlerine gitmediklerini,

ı. Hafta sonları H.E.'yi arayarak taciz ettiği iddialarının iftira olduğunu, telefon kayıtları incelenirse bunun tespit edilebileceğini, mesai saatleri içerisinde bile dahili telefondan aramalarına cevap vermeyen, görevlendirmeleri yerine getirmeyen bir müdür yardımcısını hafta sonu araması için bir nedeni olmadığını, zaten Kurumları yataklı tedavi hizmeti vermediği için hafta sonları yapılacak bir idari işlem olmadığını ve sadece acil vakalar için bir memur ve bir doktorun nöbet tuttuğunu, 24 saat güvenlik görevlisi bulunduğunu, bir sorun olduğunda güvenlik görevlisinin kendisini aradığını, yıllık izinde olması ya da hafta sonu olması fark etmeksizin bütün problemleri kendisinin çözdüğünü,

i. Personeli provoke ettiğinin iddia edildiğini, ancak H.E.'nin 3 yıldır Kurumda çalışmasına rağmen personelle iletişiminin çok kötü olduğunu, bu konuyla ilgili ... -Sen ve

...-Sen temsilcilerinin İdareye “Müdür Yardımcılarının personele karşı tavır ve tutumları ile ilgili sıkıntılar olduğunu ve bunların düzeltilmesi talebini” içeren resmi başvurularının mevcut olduğunu, Kuruma geldiği günden beri personelle iletişiminin iyi olduğunu, bu durumun adı geçen Müdür Yardımcılarını rahatsız ettiğini,

j. Sürekli tutanak tutmak istediği iddiası hakkında kayıtlar incelendiğinde böyle bir durumun söz konusu olmadığını tespit edilebileceğini, aksine H.E.’nin alakasız tutanaklar tutarak soruşturma açtırmak için her yolu denediğini, mesai saatlerinde iş yerine faydalı olmak yerine Devletin çeşitli resmi kurumlarına sürekli başvurular yaptığını,

k. Belgelerle sabit olan yapılmamış stajın ücretinin ödenmesine itiraz ettiği için konunun saptırılarak başörtüsü ile dini ve manevi değerleri aşağılama iddiasına çekilmeye çalışıldığını, H.E.’nin kızı E.E.’ye fiili staj yapmadan ödeme yapılmasını istediğini, kamu zararı oluşturmadığı ve mevzuata uygun hareket ettiği için kendisine iftira atılarak itibarsızlaştırılmaya çalışıldığını, nitekim kendisinden önceki Müdüre de aynı şekilde davrandıklarının, hiçbir iş yapmadıklarının, mesaiye gelmediklerinin bilindiğini,

l. Tarafına yöneltilen tüm iddiaların kendisini itibarsızlaştırmaya yönelik iftirallardan ibaret olduğunu ifade etmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Muhatap Y.Ç.’nin yazılı görüşündeki tüm iddiaların asılsız olduğunu, Y.Ç. ile 16/1/2023 tarihinden beri aynı Kurumda çalıştıklarını, kendisi ile daha önceden bir tanışıklığının olmadığını, Y.Ç.’nin Kurumda göreve başladığı günden beri şahsına yönelik baskıcı, aşağılayıcı, yıldırma amaçlı tavır ve davranışlarda bulunduğunu, bu davranışların nedeninin kendisine yönelik “Sen önce başındaki bez parçasını çıkar, benimle öyle konuş. Çabuk odamı terk edin.” ifadelerinden sonra başörtüsü nedeniyle olduğunu anladığını, bu ifadeleriyle hakaret, halkı kin ve düşmanlığa sevk etme ve görevi kötüye kullanma suçlarını işlediğini,

b. Bir kamu idarecisi ve kamu görevlisi olarak olarak din, dil, inanç, ırk, renk, cinsiyet, ulusal veya sosyal köken, doğum gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapmaksızın eşit bir şekilde davranması gerekirken kendisine hakaret ettiğini, dini ve manevi değerlerine dil uzattığını,

c. Kızı E.E.’nin stajı ile ilgili iddialarının tamamen asılsız ve çarpıtılmış olduğunu, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kariyer Kapısı platformu üzerinden yürütülmekte olan Ulusal Staj Programı kapsamında yaz stajı yapmak isteyen üniversite öğrencilerinin ilgili kurumlara başvuru yapabildiğini, ... Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde yaz tatilinde staj yapmak isteyen birçok üniversite öğrencisi gibi Diş Hekimliği Fakültesi ... sınıf öğrencisi olan kızı E.E.’nin de 2023 yıl Temmuz ayında staj yapmak için başvurduğunu, 16 meslek yüksekokulu öğrencisi ile birlikte kızının staj talebinin ... İl Sağlık Müdürlüğüne onaylandığını, Kurumda staja başlama tarihinin 3/7/2023, staj bitiş tarihinin 15/8/2023 olarak belirlendiğini, kızının 3/7/2023 tarihinde Dt. E.D.’nin

kliniğinde staja başladığını, klinikte hasta bulunmadığı zamanlarda kızının bazen yanına uğradığını ve odasına geldiğini, odasının karşısında odası bulunan İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.’nin kızının odasına girip çıktığını gördüğünü, Y.Ç.’nin kızının staj yaptığı kliniğe gidip orda olup olmadığını kontrol ettiğini, kızının Kuruma giriş çıkış saatlerini kontrol ederek psikolojik baskı uyguladığını,

ç. Sağlık Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği’nin III. Bölümü’nde belirtildiği üzere stajyer kızının diğer hekimlerde olduğu gibi Kurumun sorumlu Hekimi/Başhekim/Başhekim Yardımcısına bağlı olarak çalışması gerekirken ve Y.Ç.’nin kendisine bağlı olmamasına rağmen kızına kendi personeli muamelesi yaparak baskı altına aldığını ve kızını yıldırarak stajı bırakmaya mecbur ettiğini,

d. Odasında olmadığı zamanlarda odasına gelip kızına “*Senin burada ne işin var? Ne arıyorsun burada? Çabuk aşağıya in.*” dediğini, Y.Ç.’nin kendisine olan nefretini kızına yansıttığını, 3 gün boyunca Kurumun işlerini aksatarak kızının staj yapıp yapmadığı konusu ile uğraştığını, kızının stajının zorunlu değil gönüllülük esaslı bir staj olduğunu, Y.Ç. yüzünden stajını yarım bıraktığını ve hiçbir ücret almadığını,

e. Maaş Biriminin kendisine bağlı olması nedeniyle imzalaması için gönderilen Stajyer Öğrenci Bordrolarını ve banka listesini incelediğinde stajyer öğrencilere ödenmesi gereken asgari ücretin yazılmadığını ve ödemelerin eksik hesaplandığını tespit ettiğini ve sorumlu personel M.S.’ye stajyerlere asgari ücret verilmesi gerektiğini, buna ilişkin Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nin kurumlara gönderildiğini söylediğini, M.S.’nin stajyer öğrenci bordrolarını tekrar hazırladığını ve imzalaması için kendisine gönderdiğini, bu listede sadece kızının bordrosunda asgari ücret yazdığını, diğer stajyerlerde ise asgari ücretin 1/3’ünün yazdığını, M.S.’nin kızı E.E.’nin dış hekimliği öğrencisi olduğunu, diğer stajyerlerin ise meslek yüksek okulu öğrencisi olduğunu, bu nedenle bu öğrencilerin asgari ücret alıp alamayacağını diğer kurumlara sorduğunu, diğer kurumların da bu şekilde ödeme yaptıklarını ifade ettiğini, buna rağmen M.S.’yi ... İl Sağlık Müdürlüğü Maaş Birimi Sorumluları B... Bey ve M... Bey ile görüştüüğünü, Birim sorumlularının tüm stajyer öğrencilere asgari ücret ödenmesi gerektiğini ve tüm kurumlara Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nin gönderildiğini ifade ettiklerini, bunun üzerine kendisinin meslek yüksekokulu öğrencisi diğer stajyerlerin de asgari ücret alabileceği şekilde ilgili belgeleri düzelttiğini,

f. Ayrıca 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nun 33’üncü maddesi gereğince Hastanelerin Ağız ve Diş Sağlığı Merkezlerindeki tüm ödeme emirleri ve harcamalarının sadece harcama yetkilisi olan Başhekimlerin imzası ile gerçekleştiğini, İdari ve Mali Hizmetler Müdürünün gerçekleştirme görevlisi olup harcama talimatı üzerine işin yaptırılması, mal veya hizmetin alınması, belgelendirilmesi ve ödeme için gerekli belgelerin hazırlanması görevini yürüten personel olduğunu, bu nedenle Y.Ç.’nin iddia ettiği gibi Kurum adına herhangi bir ödeme veya harcama yapmaya yetkili olmadığını,

g. Y.Ç.’nin kapısını gösteren kamera kayıtlarının incelenmesi durumunda başörtüsü nedeniyle tepki gösterdiğinin, ayrıca C.D.G. ile aynı anda Y.Ç.’nin

odasına girmediklerinin görülebileceğini, Y.Ç.'nin güvenlik görevlilerine tutturmuş olduğu tutanakların gerçeği yansıtmadığını, C.D.G.'nin tamamen tesadüfen iş için Y.Ç.'nin odasına kendisinden sonra geldiğini ve aralarındaki olaya şahit olduğunu,

ğ. Kurumun Başhekimisi H.H.'in 4/8/2023 tarihinde öğleden sonra odasında kendisi ile Y.Ç.'yi uzlaştırmak istediğini, Y.Ç.'nin başvurusuna konu ifadeleri için “Söylemiş olabilirim.” dediğini,

h. Herhangi bir bilgisi ve talebi olmamasına rağmen kızını doktora götürdüğü ve sevkli olduğu 24/11/2023 tarihi için Y.Ç.'nin kendisini yıllık izinli yazdırdığını ve maaşından zoraki kesinti yaptırdığını, Kurumun iş ve işlemleri için Y.Ç.'nin imzalaması gereken tüm evraklarda kendi imzasını görmeyi şart koştuğunu, usulüne uygun doldurulmayan evrakı imzalamadığı için Y.Ç.'nin hakkında tutanak tutarak kendisinden yazılı açıklama istediğini, Başhekimlik makamında kendisine hakaret ettiğini, Kurumdaki personeli şahsına karşı provoke ettiğini, personelin yapması gereken işlerin takibini yaptığı için personelin işleri yapmasını önlemeye çalışarak hizmetin aksamasına neden olduğunu, Kurumda İdari ve Mali Hizmetler Müdürü olarak yapması gereken asli işler de dahil olmak üzere tüm işleri kendisi üzerine yıktığını, Y.Ç.'nin sadece personelin yer değişikliği, görevlendirme, mesai saatleri vb. çalışma alanları ile ilgilendiğini, daha sonra iş yükünü arttırmak amacıyla bu personelden kendisini sorumlu olarak görevlendirdiğini,

ı. Başörtülü olmasından dolayı Y.Ç.'nin kendisinden rahatsızlık duyduğunu ve kendisini bezdirerek Kurumdan ayrılmasını sağlamaya çalıştığını, başörtüsü nedeniyle mobbing uygulayarak kendisini bezdirme ve işini bırakma noktasına getirdiğini ifade etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'nın “*Kanun önünde eşitlik*” başlıklı 10'uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

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

6. Anayasa'nın “*Din ve vicdan hürriyeti*” başlıklı 24'üncü maddesi şöyledir:

“Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. (...) Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz. (...) Kimse, Devletin sosyal, ekonomik, siyasi veya hukuki temel düzenini kısmen de olsa, din kurallarına dayandırma veya siyasi veya kişisel çıkar yahut nüfuz sağlama amacıyla her ne suretle olursa olsun dini veya din duygularını yahut dince kutsal sayılan şeyleri istismar edemez ve kötüye kullanamaz.”

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. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (g) bentleri şöyledir:

“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,

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

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.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel 2 kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”

10. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin ilgili bölümü 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.”

11. 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesinin ilgili bölümü 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.”

12. Mezkûr Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görevleri arasındadır.

13. Mezkûr Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’nci maddesi şöyledir:

“(1) 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 fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” Başvuranın dilekçesinde başörtüsü nedeniyle kendisine hakaret edildiği ve mobbinge uğradığı iddiasını ileri sürdüğü, iddiasına ilişkin olarak 4/8/2023 tarihinde ... İl Sağlık Müdürlüğüne başvurduğu ve başvurusu üzerine inceleme başlatıldığı anlaşılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

15. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) “Ayrımcılık yasağı” başlıklı 14'üncü maddesine göre “*Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.*” Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında da; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B.No:36042/97, 24/4/1997, para. 48; AİHM, *Okpisz/Almanya*, B.No:59140/00, 15/2/2000, para. 33).

16. Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) 2'nci maddesine göre “*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 ayrım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.*” BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme'nin 2'nci maddesinin ikinci fıkrası şöyledir: “*Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler, bu Sözleşme’de belirtilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayrım gözetilmeksizin uygulanmasını taahhüt ederler.*”

17. 6701 sayılı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3'üncü maddesi ile kişilerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınarak 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 yasaklanmıştır. Aynı Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinde ise işyerinde yıldırma, bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türlerinden biri olarak sayılmıştır.

18. Mevcut başvuruda başvuranın iddiası; çalıştığı Kurumda İdari ve Mali Hizmetler Müdürü olan muhatap Y.Ç.'nin işe başladığı günden beri kendisine karşı sert ve incitici tavırlarda bulunduğu, hakkında sürekli tutanak tutmak istediği, hafta sonları dahi kendisiyle ilgili olmayan önemsiz işler için arayarak tacizde bulunduğu, muhatabın odasına işle ilgili konuları görüşmeye gittiğinde diğer personelin yanında kendisini odadan kovduğu, Kurumdaki diğer personeli kendisine karşı provoke ettiği, kendisine uyguladığı psikolojik baskının sebebinin başörtüsü olduğu, Kurumda staj yapan kız E.E.'nin, muhatap tarafından baskıya maruz kaldığı, staj süresince giriş çıkışlarının takip edildiği, staj ödemesinin yapılmasının engellendiği, 3/8/2023 tarihinde muhatabın odasına evrak almaya gittiğinde Kurumda stajyer dış hekimi öğrencisi olan kızına ait evrakı muhatabın vermek istemediği, kendisinin kızının stajını iptal ettiğini ve artık stajyer öğrenci olmadığını belirterek evrakı tekrar istediği, muhatabın ise “*Evrak yanımda değil, evde bıraktım, o evrak zaten resmi kayıtlardan geçti.*” dediği, kendisinin de resmi evrakın Kurum dışına çıkarılamayacağını belirterek evrakı almak için ısrar etmesi üzerine muhatabın “*Sen önce başındaki bez parçasını çıkar, benimle öyle konuş. Çabuk odamı terk*

edin.” dediği ve güvenliği çağırdığı, güvenlik görevlisinin ve Dt. N.C.’nin odaya geldiği, C.D.G.’nin kendisini odasına götürerek sakinleştirmeye çalıştığı, biraz sakinleşince muhatabın odasına girmeden kapısının önünde “*Siz benim başörtüme el uzatamazsınız, örtümle ne alakanız var Y... hanım.*” dediği, daha sonra kendi odasına döndüğü, bu durumu C.D.G. ile tutanak altına aldıkları, konu hakkında ... Cumhuriyet Başsavcılığına şikayette bulunduğu, muhatap Y.Ç.’nin kamu görevlisi olması nedeniyle ... Cumhuriyet Başsavcılığının ön soruşturma yapılması için konuyu ... Kaymakamlığına yönlendirdiği, ... Kaymakamlığının ön soruşturma sonucunda soruşturma izni verilmemesine karar verdiği, muhatabın İdari ve Mali Hizmetler Müdürü olarak yapması gereken asli işlerde dahil olmak üzere tüm işleri başvuranın üzerine yıktığı, başörtülü olmasından dolayı rahatsızlık duyduğu ve başörtüsü nedeniyle kendisine mobbing uygulayarak Kurumdan ayrılmasını sağlamaya çalıştığı yönündedir. Bu çerçevede başvuranın iddialarının inanç temelinde ve işyerinde yıldırma kapsamında incelenmesi gerekmektedir.

19. BM Din veya İnanca Dayalı Her Türü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge’nin 2’nci maddesine göre “*Hiç kimse, din veya inanç nedeniyle herhangi bir devlet, kurum, kişi topluluğu veya kişi tarafından ayrımcılığa tabi tutulamaz.*” BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme’nin 18’inci maddesine göre ise “*Herkes düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahip olacaktır. Bu hak, herkesin istediği dine ya da inanca sahip olması ya da bunları benimsemesi özgürlüğünü ve herkesin aleni veya özel olarak bireysel ya da başkaları ile birlikte toplu olarak, kendi din ya da inancını ibadet, icra, bunun icaplarını yerine getirme ya da öğretme bakımından ortaya koyma özgürlüğünü de içerir. Hiç kimse, kendi seçtiği bir din ya da inanca sahip olma ya da bunu benimseme özgürlüğünü zedeleyecek bir baskıya maruz bırakılamaz. Bir kimsenin kendi dinini veya inançlarını ortaya koyma özgürlüğüne ancak yasalarla belirlenen ve kamu güvenliğini, düzenini, sağlığını, ahlakını ya da başkalarının temel hak ve özgürlüklerini korumak için gerekli kısıtlamalar getirilebilir.*”

20. Mobbing işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s. 9).

21. Mobbing, işyerinde psikolojik taciz olarak da adlandırılmakta olup bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekmektedir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/1/2017). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H.D. 2017/17931 E.

2020/14104 K. 2/11/2020). Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumları, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2020/378, K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 48].

22. 6701 sayılı Kanun'da işyerinde yıldırma olarak ifade edilen mobbing şu şekilde tanımlanmıştır: *“İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder.”* Bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için öncelikle 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, bıkırtmak amacı taşımalıdır, iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır (TİHEK), B. No: 750, K. No: 2023/913, 28/11/2023, para. 25). Bu kapsamda başvuru dilekçesinde gerçekleştiği iddia edilen eylemlerin işyerinde yıldırma oluşturup oluşturmadığı incelenirken ispat yükünün de değerlendirilmesi gerekmektedir. 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinde, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerektiği belirtilmiştir.

23. Somut olayda başvuranın ilk iddiası Kurumun İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin, işe başladığı günden beri kendisine karşı sert ve incitici tavırlarda bulunduğu, hakkında sürekli tutanak tutmak istediği, hafta sonları dahi kendisiyle ilgili olmayan önemsiz işler için arayarak tacizde bulunduğu, Y.Ç.'nin odasına işle ilgili konuları görüşmeye gittiğinde diğer personelin yanında kendisini odadan kovduğu, Kurumdaki diğer personeli kendisine karşı provoke ettiği, kendisine uyguladığı psikolojik baskının sebebinin başörtüsü olduğu, *“Sen önce başındaki bez parçasını çıkar, benimle öyle konuş. Çabuk odamı terk edin.”* dediği yönündedir.

24. Başvuranın iddialarına ilişkin olarak muhatap Y.Ç. yazılı görüşünde; *“Sen önce başındaki bez parçasını çıkar, benimle öyle konuş.”* gibi bir cümleyi asla kurmadığını, 8 yıldır yöneticilik yaptığını, ilk defa böyle bir ithamla karşı karşıya kaldığını, kendisinin de mutaassıp bir aileye mensup olduğunu, bu itham karşısında çok şaşkın ve üzgün olduğunu, böyle bir cümle kurdu ise H.E.'nin odasındayken tepki göstermeyip 15-20 dakika sonra koridorda bağırarak odasına doğru gelmesinin normal olmadığını, tarafına iftira atıldığını, yapılmayan bir stajın hak edilmemiş ödemesinin yapılmasını engellediği, imza atmamaya yolsuzluğu önlediği için bu şekilde iftiraya maruz kaldığını, konu hakkında ... Kaymakamlığınca yürütülen ön incelemede soruşturma izni verilmemesi kararı verildiğini belirtmiştir.

25. Başvuranın, başvuru dilekçesinde yer alan iddialarına ilişkin olarak ... İl Sağlık

Müdürlüğüne şikayette bulunduğu, bunun üzerine ... İl Sağlık Müdürlüğü'nün 14/8/2023 tarihli ve ... sayılı Makam Oluru ile inceleme başlatıldığı görülmüştür. İnceleme sonucunda hazırlanan 13/12/2023 tarihli İnceleme/Disiplin Soruşturması Raporu'nda "14/8/2023 tarih ... sayılı İl Sağlık Müdürlüğü Makam Oluru gereği; tarafımda hazırlanan 13/12/2023 tarihli inceleme/disiplin soruşturma raporu neticesinde adı geçenler hakkında; müşteki İdari Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı H.E., Müşteki Stajyer Dt. E.E., Hakkında inceleme yapılan İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç. ifadeleri ve inceleme sırasında elde edilen bilgi, belge, tanık/bilirkişi de dahil tüm ifadeler, veriler ışığında; Kurum kamera kayıtları incelendiğinde; stajyer Dt. E.E.'nin mesai saatlerine riayet etmediği, erken giriş geç çıkışlarının olduğu, şahitlerce annesinin yanına ziyaret amaçlı geldiği düşünüldüğü, çoğu şahitlerce Kurumda staj yaptığı bilinmediği, staj takibinin yapılmadığı, birlikte staj yaptığı doktorun Dt. E. E.'nin staj devamsızlığının olduğunu kabul ettiği açık olduğundan; bahse konu stajyer Dt. E.E.'nin yaşadığını iddia ettiği mobbing iddialarına ilişkin; somut bilgi, belge, delil, şahitlik vb. bulunmadığı, kurum İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin adı geçen stajyerin Kurumda staj yaptığından haberdar olmadığı, (iş sözleşmesinde imzası bulunmamakta), ilgili dönem staj ödeme emri evrakında, Dt. E.E. için hazırlanan meblağın fazla olduğunu fark ederek adı geçen öğrencinin staja devam durumunun ve ödeme fazlalığı nedeni araştırılması için talimat vermesi sonucunda, ödeme listesinden Dt. E.E.'nin isminin çıkarılarak ödeme emrinin durdurulduğu, bu bağlamda kurum İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin görevi gereği yetkisini kullandığı değerlendirilmiştir. İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin aynı kurumun İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı H.E.'nin başörtüsü, dini ve manevi değerlerine hakaret iddiası olduğu halde ifade için çağrılan Kurum personelleri ifadelerinde, gerek Kurumda görevli İdari ve Mali Hizmetler Müdürü ile İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcıları arasında, gerekse söz konusu idareciler ile personeller arasında yaşanan olumsuz diyalogların anlatıldığı, bu diyaloglar sebebi ile Kurumda huzur, sükun ve çalışma barışının bozulduğu, bazı yöneticilerin ve bazı personellerin mobbinge maruz kaldıklarını ifade ettikleri görülmüştür. İncelemeye konu olan, İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin aynı kurumun İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı H.E.'nin başörtüsü, dini ve manevi değerlerine hakaret iddiası ile ilgili; ... Ağız Diş Sağlığı Merkezi Başhekimliğince verilen 3/8/2023 tarihli olayın cereyan ettiği saatler olan 10.00-12.00 arası kamera kayıtları incelendiğinde; kameranın koridoru gördüğü, ses kaydı özelliği olmadığı, olayın gerçekleştiği beyan edilen İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin makam odasının içini görmediğinden ve ses kaydı özelliği olmadığından İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı H.E.'nin başörtüsü, dini ve manevi değerlerine hakaret ettiğine dair bulgu, delil bulunmadığı, olay anı İdari ve Mali Hizmetler Müdürünün odasında, kapısında, çevresinde olan kişilerin başörtüsüne yönelik hakaret içeren söylem duymadığı ifadelerle açık ve net olup, sadece iddia edilen olay anında odada olduğunu beyan eden İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı C.D.G.'nin şahitliği tutanakla sabit olduğu, bir önceki dönem İdari ve Mali Hizmetler Müdürü V.A.'nin ifadesi incelendiğinde her iki

Müdür Yardımcısının verilen her göreve itiraz ettikleri, bazı imzalar ve iş konularında her iki Müdür Yardımcısının da imtina ettiği durumların çok olduğu, İdari ve Mali Müdür Yardımcısı C.D.G. ve H.E. ile ilgili, yönetici karnelerinde her iki Müdür Yardımcısına da Müdür Yardımcısı karnesine SYPD Sisteminden 100 üzerinden yetersizlikleri olduğundan 25 puan verdiği, ayrıca Müdür Yardımcılarının Kurumda dikey hiyerarşiye riayet etmediği, Müdür Yardımcılarının imza konusunda imtina edici davranışlarda bulunduğu, bu olaylar yüzünden idari personel stres altında olduğundan iş motivasyonlarının düştüğü, Müdür ve Müdür yardımcıları arasında yetki ve iş anlamında anlaşmazlık ve çatışmaların yaşandığı, arasında sürekli kendi aralarındaki işle ilgili izin, imza iş ve işlemleri, aslı gibidir işlemleri, taşıt talep formu vb.) sorunlarının Başhekimliğe taşındığı, mevcut Başhekimin bu olaylara karşılık sulh ortamı sağlama çabasının sonuçsuz kaldığı, bazı yöneticilerin ve bazı personellerin mobbinge maruz kaldıklarını ifade ettikleri, İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç. 'nin Kurum çalışanlarına yönelik üslubunun uygun olmadığı ile ilgili ifadelerin olduğu ve evvelce bu konuda bir inceleme yapıldığı, sonucunda muhakik kanaati gereği iletişim ve üslup konusunda yazılı uyarı verildiği değerlendirilmiştir. Özetle Kurumda yöneticilerin iş birliği içerisinde olmaları gerekirken çatışma içerisinde oldukları, çatışmanın kurumun işleyişini olumsuz yönde etkilediği, personeller arasında gerginlik, huzursuzluk, düşmanlık, karşı koyma gibi kişisel yaklaşımların ortaya çıktığı, yöneticiler arasında yaşanan rekabetin rahatsız edici boyutlara ulaştığı, personel arasında gruplaşmalar bulunduğu, Kurumca uyulması gereken kural ve prosedürlere uyulmadan işlemlerde bulunulduğu, Hastane İdari ve Mali Hizmetler Müdürünün haberi olmadan Kuruma stajyer öğrenci başlatıldığı, stajyer belgelerinin onaylanması için Hastane Müdürü baypas edilerek belgelerin Başhekime imzalatırıldığı, Hastane İdari ve Mali Hizmetler Müdürünün ise mevcut durumu ilgili ayın maaş ödeme evrakını incelemesi neticesinde diğer öğrenci maaşlarından yüksek olması hasebiyle fark ettiği, stajyer maaşına ilişkin ihmal/kasıt/devleti zarara uğratmaya teşebbüs/gerçeğe aykırı evrak düzenleme vb. hususların bulunduğu, idareciler arasındaki çatışmanın Başhekimlik makamına taşındığı ve Kurum personeline yansıtıldığı ve personelin olanlardan haberdar olduğu, bu sebeple Kurum çalışma performansının etkilendiği, personelin fizyolojik ve psikolojik olarak kendilerini rahatsız hissettikleri, yaşananların personelde gerilime ve strese yol açtığı, Kurum içinde çalışanlara verilecek görevlerin açıkça belirlendiği halde görevlerin yerine getirilmesinde problemler yaşandığı ve bu durumun personeli de olumsuz etkilediği ve personel arasında da uyuşmazlıklara yol açarak Kurumda verimsizlik, güvensizlik, şüphencilik ve iş motivasyon kaybı gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu, İdari ve Mali Hizmetler Müdürü ve Müdür Yardımcıları arasında yaşananlar göz önüne alındığında, bu idareciler arasında iletişim kopukluğu bulunduğu, Kurumda takım çalışması bulunmadığı, çatışmalar neticesinde gerek idareciler gerekse personel arasında düşmanlık, iftira ve saldırgan davranışların ortaya çıktığı, yaşanan başörtüsü olayına ilişkin iddiaların Twitter'da haber yapılarak paylaşıldığı, ayrıca sosyal medya ortamlarında haber yapılmak sureti ile kurumun yıpratılmasına sebebiyet verildiği, İdari ve Mali Hizmetler Müdürünün tüm yaşananlar neticesinde sağlığının etkilendiği ve rahatsızlandığı, Hastane Başhekiminin bu husustaki çabalarının

sonuçsuz kaldığı görülmüştür. Önceki dönem İdari ve Mali Hizmetler Müdürünün de yaşanan bazı olayları teyit ettiği ifadesinden anlaşılmaktadır. Belirlenen nedenlerle Kurumda huzur ve sükunun tesis edilebilmesi için, Kurumun Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulunca görevlendirilecek müfettişlerce denetlenmesinin uygun olacağı netice ve kanaatine varılarak tarafımdan düzenlenen iş bu Disiplin Soruşturma Raporu ilişik listesindeki ekleriyle birlikte, 1 (Bir) nüsha halinde sunulmuş olup Müdürlük makamının bilgi ve takdirlerine arz ederim.” şeklinde tespit ve değerlendirmenin yapıldığı anlaşılmaktadır.

26. Konuya ilişkin olarak başvuru dilekçesi ekinde sunulan 31/7/2023 tarihli tutanak ve muhatap ile başvuranın yazışmalarına ilişkin 2 adet ekran görüntüsü incelenmiş olup söz konusu tutanakta “31/7/2023 tarihinde, saat yaklaşık 09.30’da Başhekim H... Hanım dahili telefondan arayarak soruşturma dosyası ile ilgili soru sordu. Makama gitmek üzere odamdan çıkarken beni gören Y... hanım karşıdan seslenerek beni odasına çağırdı. Odasında sağlık memuru O.D., şef N.A. ve tıbbi sekreter F.D.I. vardı. Müdür Y.Ç. yüksek sesle ve hararetli bir şekilde N.A. ’ya bir şeyler soruyordu. Y... hanımın konuşması uzun sürünce, kendisine Başhekim hanımın beni beklediğini gitmem gerektiğini söyledim. Y... hanım bana dönerek 'Hayır gidemezsin, burada iş çözmeye çalışıyoruz.' dedi. Tekrar hatırlatmama rağmen 'Gidemezsin, sonra beraber gideriz.' dedi. Mevzubahis konunun benimle bir ilgisinin olmadığını, kurumun üst amirinin beni beklediğini söyleyerek oradan ayrıldım ve Başhekim hanımın makamına gittim. Makam odasında Diş hekimi N... hanımda vardı. H... Hanım ile inceleme dosyası ile ilgili konuşurken müdür Y... Hanım büyük bir hışımla birden makam odasına girerken bana dönerek ben yukarıda bir şeyleri çözmeye uğraşırken sen burada ne arıyorsun dedi. Başhekim hanım, kendisine bu davranışının yanlış olduğunu, makam odasında bu şekilde davranmaması gerektiğini söyledi ve Y... hanım 'Tamam, tamam.' diyerek odadan çıktı. Müdür Y... Hanım daha öncede birkaç kez şahsına yönelik bu şekilde aşağılayıcı tavırlar sergilemiştir. Beni odasında personelin yanında rencide etmiş, şahsımın temsil ettiği devletin makamını değersizleştirmiştir. Personelinin yanında şahsımı itibarsızlaştırmıştır. İş bu tutanak düzenlenerek imza altına alınmıştır.” ifadelerinin yer aldığı görülmüştür. Muhatapla başvuran arasındaki yazışmalara ilişkin 2 adet ekran görüntüsü incelendiğindeyse ilk ekran görüntüsünde başvuranın izin talebinin muhatap tarafından onaylandığı, diğer ekran görüntüsünde ise muhatapın veznede sıkıntı olduğunu ve başvurana ulaşamadığını belirttiği, başvuranın ise işinin başında olduğunu ve sorun olmadığını belirttiği, daha sonra izin istediği, muhatapın izni onayladığı ve sabah işe gelip izin evrakını imzalamasını söylediği, başvuranın ertesi sabah hasta olduğu için izni imzalamaya gelemeyeceğini, işe gelince imzalayacağını belirttiği anlaşılmıştır. Başvuranın hafta sonları sürekli arandığına dair herhangi bir arama kaydı dökümünü sunmadığı, ekte yer alan tutanakta ve ekran görüntülerinde aşağılayıcı, hakaret niteliğinde, rencide edici bir beyanın tespit edilemediği, muhatap Y.Ç.’nin sert ve incitici tavırlarda bulunduğu, Kurumdaki diğer personeli kendisine karşı provoke ettiği ve muhatapın odasına işle ilgili konuları görüşmeye gittiğinde diğer personelin yanında kendisini odadan kovduğu iddiasına ilişkin başvuranın bahsi geçen tutanak ve ekran görüntüsü haricinde herhangi bir belge, görüntü vb. sunmadığı, iddiasının gerçekliğine ilişkin

kuvvetli emare ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığı değerlendirilmiştir.

27. Muhatabın makam odasında, başvuranın başörtüsü hakkında “*Sen önce başındaki bez parçasını çıkar, benimle öyle konuş. Çabuk odamı terk edin.*” şeklinde hakaret ettiği iddiasına ilişkin olarak başvuran tarafından yalnızca kendisinin ve Dt. C.D.G.’nin imzasının bulunduğu tutanak sunulup, başvuru dilekçesi eklerinde başkaca bir belge, görüntü vb. sunulmadığından olay tarihine ilişkin güvenlik kamerası görüntü kayıtları ... Ağız Diş Sağlığı Merkezi Başhekimliğinden talep edilerek incelenmiştir. Söz konusu güvenlik kamerası kayıtlarında; kameranın görüş açısında koridorun yer aldığı, olayın gerçekleştiği muhatap Y.Ç.’nin makam odasının içinin kamera açısından görülmediği, kamerada ses kayıt özelliği olmadığı görülmüş, neticede güvenlik kamerası kayıtlarından muhatabın, başvuranın başörtüsüne hakaret ettiğine dair bir bulgu ya da delil tespit edilememiştir. Öte yandan başvuranın konuya ilişkin ... Cumhuriyet Başsavcılığına yaptığı şikayet üzerine ön inceleme yapılması için konunun Başsavcılık tarafından ... Kaymakamlığına tevdi edildiği, ... Kaymakamlığı İlçe Hukuk İşleri Şefliğinin 22/9/2023 tarihli ve ... Karar No’lu yazısında “*Alınan ifadeler ve ön inceleme raporu birlikte değerlendirildiğinde, ... Ağız ve Diş Sağlığı Merkezine Müdür olarak aranan Y.Ç. ile Müdür Yardımcıları arasında en başından itibaren sorunlar yaşandığı, tartışmalara personelin ve hastane Başhekiminin de şahit olduğu, Müdür Yardımcısı olan şikayetçi ve diğer Müdür Yardımcısı C.D.Ö.’nün, İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç. tarafından kendilerine verilen görevleri yapmadıkları, belgelere imza atmaktan imtina ettikleri, bu durumun Başhekim Dt. H.H. ile tanık ifadelerinden de doğrulandığı, ayrıca Müdür Yardımcısı olan şikayetçinin dış hekimliği öğrencisi olan kızının 3/7/2023-31/7/2023 tarihleri arasında, şikayetçinin de görev yaptığı ... Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde staj yaptığı ancak staja gitmediği ya da gittiği günlerde tam mesai yapmadan ayrıldığı, bu durumun kamera kayıtları ile tespit edildiği, buna rağmen staja gelmiş gibi imza attığı attırıldığı, staja konu maaşın ödenmesi ve ödeme miktarına ilişkin tereddüte düşüldüğü, konu hakkında haberdar olan İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç. ile Müdür Yardımcısı olan şikayetçi arasında staj konusu ve evraklar ile ilgili gerginlik yaşandığı, iddia konularının sübuta ermediği anlaşıldığından ... Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç. hakkında 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun hükümlerine göre SORUŞTURMA İZİNİ VERİLMEMESİNE, kararın anılan Yasa’nın 9’uncu maddesine göre tebliğine, karar karşı itiraz edilmesi halinde tebliğ tarihinden itibaren 10 günlük yasal süreç içerisinde itirazların doğrudan ... Bölge İdare Mahkemesine veya ... Bölge İdare Mahkemesine sunulmak üzere ... Kaymakamlığına verilebileceğinin bildirilmesine 22/9/2023 tarihinde karar verdim.*” şeklinde belirtilerek muhatap hakkında soruşturma izni verilmemesine karar verildiği görülmüştür.

28. ... Cumhuriyet Başsavcılığı Memur Suçları Soruşturma Bürosunun 17/10/2023 tarihli ve ... Soruşturma No’lu yazısında ise “*İlgi sayılı yazınız ile haklarında yapılan soruşturma inceleme sonucunda, 4483 sayılı Kanun’a göre makamınızca 22/9/2023 tarih ve ... sayılı*

soruşturma izni verilmemesine dair karar verildiği belirtilmiştir. Karar ve eklerinin incelenmesinde iddianın mahiyeti, ön inceleme raporunun içeriği ve toplanan delillere göre kararın usul ve kanuna uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Bu nedenle karara karşı Cumhuriyet Başsavcılığımızca itiraz yoluna başvurulmayacaktır.” şeklinde belirtilerek ... Kaymakamlığının ön soruşturma neticesinde soruşturma izni verilmemesine dair kararına ... Cumhuriyet Başsavcılığınca itiraz edilmediği ve kararın kesinleştiği anlaşılmıştır.

29. Bu kapsamda muhatabın başvurana başörtüsü nedeniyle hakaret ettiği iddiasına ilişkin olarak incelenen güvenlik kamerası kayıtlarından muhatabın, başvuranın başörtüsüne hakaret ettiğine dair bir bulgu ya da delil tespit edilemediği, başvuranın konuya ilişkin ... Cumhuriyet Başsavcılığına yaptığı şikayet üzerine ön inceleme yapılması için konunun Başsavcılık tarafından ... Kaymakamlığına tevdi edildiği, ... Kaymakamlığı İlçe Hukuk İşleri Şefliğinin 22/9/2023 tarihli ve ... Karar No’lu yazı ile 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun hükümlerine göre soruşturma izni verilmemesine karar verildiği ve ... Cumhuriyet Başsavcılığı Memur Suçları Soruşturma Bürosunun 17/10/2023 tarihli ve ... Soruşturma No’lu yazısı ile ... Kaymakamlığının ön soruşturma neticesinde soruşturma izni verilmemesine dair kararına ... Cumhuriyet Başsavcılığınca itiraz edilmediği ve kararın kesinleştiği, ayrıca ... İl Sağlık Müdürlüğünün 14/8/2023 tarihli ve ... sayılı Makam Oluru ile başlatılan inceleme sonucunda hazırlanan 13/12/2023 tarihli İnceleme/Disiplin Soruşturması Raporu’nda; muhatabın, aynı kurumun İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı olan başvuranın başörtüsüne, dini ve manevi değerlerine hakaret ettiği iddiası ile ilgili; 3/8/2023 tarihinde olayın cereyan ettiği saatler olan 10.00-12.00 arası kamera kayıtlarının incelendiği, kameranın koridoru gördüğü, ses kaydı özelliği olmadığı, olayın gerçekleştiği beyan edilen muhatabın makam odasının içini görmediğinden ve ses kaydı özelliği olmadığından başvuranın başörtüsü, dini ve manevi değerlerine hakaret ettiğine dair bulgu ve delil bulunamadığı, olay anı muhatabın odasında, kapısında ve çevresinde olan kişilerin başörtüsüne yönelik hakaret içeren söylem duymadıklarının alınan ifadelerle açık ve net olduğu, olaya ilişkin sadece iddia edilen olay anında odada olduğunu beyan eden İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı C.D.G.’nin şahitliğine dair tutanak olduğunun belirtildiği göz önüne alındığında başvuranın başörtüsü nedeniyle hakarete uğradığı iddiasının ispatına yetecek derecede bir delil ya da emareye rastlanamamıştır.

30. Başvuranın bir diğer iddiası, muhatabın İdari ve Mali Hizmetler Müdürü olarak yapması gereken asli işlerde dahil olmak üzere tüm işleri başvuranın üzerine yıktığı, başörtüsü nedeniyle kendisine mobbing uygulayarak Kurumdan ayrılmasını sağlamaya çalıştığı yönündedir. Başvuran tarafından sunulan ve görevlendirildiği işleri gösteren listede “Döner Sermaye, Faturalandırma ve Gelir Gerçekleştirme, Ayniyat-Medikal-Biyomedikal Depo Tüketim ve Demirbaş), Acil-Afet Birimi (Kırmızı Kod Çalışmaları), Klinik Mühendislik Hizmetleri, Vezne Birimi (Günlük Defter-Makbuz ve Bankaya Yatan Para Kontrolü, Defter Tutanakların İmzalanıp Kaşelenmesi), Maaş Mutemetliği (Bordro Kontrollerinin Yapılıp İmzalanması), Aylık Puantaj Kontrolleri, Günlük Mesai Giriş-Çıkışlarının Kontrolleri, İstatistik, Tasarruf Tedbirleri, Sağlık Turizmi, İş Sağlığı Güvenliği Kurulu, Bağlı Birimlerin Personellerinin Hizmet İçi Eğitimleri, Mesai Dışı Çalışmaları,

Semt Polikliniklerinin İşleyişi, Belirlenen Muayene Kontrol Teşkilatı Hizmetlerinin Yürütülmesi ve Takibi. Kendi Görevlendirildiği Birimlerle İlgili Ödeme Emri Belgesi Ekindeki Bütün Belgelerin Kontrollü ve İlgili Yerlerin İmzalanıp Kaşelenmesi, Yönetici Takip Ekranlarının İzlenip Değerlendirilmesi, Bilgi İşlem, Hukuk ve Disiplin, Özlük Birimi, Evrak Kayıt Birimi, Atık Yönetimi ile İlgili İş ve İşlemler, Aslı Gibidir Yapma Yetkisi, İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı C.D.G.'nin İzinli ya da Raporlu Olduğu Dönemlerde Görevlerinin Yürütülmesi, Yüklenici Firmaya Bağlı Protez Laboratuvarı Çalışanlarının Sevk ve İdaresi, İdari ve Mali Hizmetler Müdürü tarafından verilen Diğer Görevlerin Yerine Getirilmesi, Teknik Atölye (6/12/2023'ten itibaren), Sürekli İşçiler (Yardımcı Klinik Elemanı (Diş), Veri Kayıt Personeli, Güvenlik ve Temizlik Personeli), Sahada Çalışan Ağız ve Diş Sağlığı Teknikerleri (6/12/2023'ten itibaren), Sahada Çalışan Tıbbi Sekreterler (6/12/2023'ten itibaren)" başvuranın görev alanları olarak sayılmıştır.

31. 7/11/2017 tarihli ve 51275 sayılı Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Kadro Standartları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönerge'nin "İdari ve mali hizmetler müdürü" başlıklı 16'ncı maddesinde "(1) İdari ve mali hizmetler; bütçe ve muhasebe, raporlama, malî kontrol, akılcı malzeme yönetimi ve tedarik, muayene kabul ve stok yönetimi gibi hizmetlerin bütünüdür. (2) İdari ve mali hizmetler müdürü başhekiye karşı sorumlu olup görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır: a) Mali hizmetlerin planlanması, etkin ve verimli sunulması, kendisine bağlı birimler ve ilgili diğer birimler ile işbirliği ve uyum içerisinde hizmetlerin yürütülmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesini sağlamak. b) Hizmetin aksatılmadan sürdürülebilmesi için her türlü malzeme ve cihazların yeterli miktarda ve ihtiyaç duyulduğunda kullanıma hazır olarak bulundurulmasını ve takibini sağlamak. c) Sağlık tesisindeki her türlü cihaz ve eşyaların düzenli olarak kontrol edilerek, bakım ve kalibrasyonlarının yapılması, kayıtların tutulması, hazır ve çalışır durumda bulundurulması ile binaların tadilat, bakım ve onarımlarının zamanında yapılması için gerekli tedbirleri almak ve yapılan çalışmaları denetlemek. ç) Gerekli her türlü ilaç, tıbbi cihaz, laboratuvar malzemelerinin yeterli miktarda ve ihtiyaç duyulduğunda kullanıma hazır olarak bulundurulmasını, eksik bulunan malzemelerin zamanında ve yeteri miktarda talep edilmesini sağlayarak, temini için gerekli hazırlıkları yürütmek. d) Sağlık tesisinde satın alma hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak. e) Sağlık tesisinin bütçesini hazırlayarak başhekim onayına sunmak. Gelir ve gider gerçekleşme iş ve işlemlerini yürütmek. f) Sağlık tesisinin tüketime yönelik ihtiyaçlarının hizmet sunumu için hazır bulundurulması amacıyla etkin stok yönetimini sağlamak, taşınır mal mevzuatına göre stok kayıtlarının ilgili sistemlerden günlük düzenli olarak takibini yapmak ve verilerin güncel tutulmasını sağlamak. g) Sağlık tesisinin tüketime yönelik ihtiyaçlarının hizmet birim maliyetlerinin, klinik tabanlı fayda maliyet analizinin, hizmet üretim ve genel işletme giderlerine ilişkin sabit ve değişken maliyetlerin hesaplanmasına yönelik gerekli çalışmaları yapmak ve buna ilişkin istatistikî verilerin dokümantasyonunu sağlayarak ilgili birimlerin bu verilere ulaşması için gerekli tedbirleri almak. ğ) Satın almalarda hizmet birim maliyetlerinin, verilen sağlık hizmetini aksatmayacak şekilde sabit ve değişken giderlerin düşürülmesi için gerekli çalışmaları yapmak. h) İdari hizmetlerin planlanması, etkin ve verimli

sunulması, kendisine bağlı birimler ve ilgili diğer birimler ile işbirliği ve uyum içerisinde hizmetlerin yürütülmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesini sağlamak. ı) Hizmetin aksatılmadan sürdürülebilmesi için personel ile her türlü malzeme ve cihazların yeterli miktarda ve ihtiyaç duyulduğunda kullanıma hazır olarak bulundurulmasını ve takibini sağlamak. i) Maiyetindeki personelin yetkilerini, uyumunu ve çalışma düzenini belirleyip, eğitilmiş ve sertifikalı personelin çalışma yerlerini aldıkları eğitimler doğrultusunda planlamak. j) Sağlık tesisi bilgi sistemlerinin alt yapı, donanım ve yazılım hizmetlerinin işbirliği ve uyum içerisinde yürütülmesini ve her an çalışır halde bulundurulmasını sağlamak. k) Sağlık tesisi içerisinde görev yeri ve değişikliklerini kayıt altına alıp, personelin her türlü özlük işleri, evrak yönetim hizmetleri ve sağlık tesisi faaliyetlerine ait aylık raporların hastane yöneticiliğine zamanında ve doğru olarak bildirimini için gerekli tedbirleri almak ve kontrolünü yapmak. l) Görev alanı ile ilgili kaynakların verimli kullanılmasına yönelik çalışmalar yürütmek. m) Hasta ve çalışan konforu ile çevre korumaya yönelik tedbirleri almak ve uygulamak. n) Başhekim tarafından verilen diğer görevleri yapmak.” hükmü yer almaktadır. Aynı Yönerge’nin “Müdür yardımcısı” başlıklı 19’uncu maddesi ise “(1) Bağlı bulunduğu müdürün görev alanlarıyla ilgili iş ve işlemler vereceği görevleri yerine getirmekle yükümlü ve bu müdüre karşı sorumludur. Görevlerin usulüne uygun, zamanında ve düzenli olarak yürütülmesinde bağlı bulunduğu müdüre yardımcı olur.” şeklinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda başvuranın görevlendirildiği işlere ilişkin listenin, mezkûr Yönerge’de belirtilen hükümlere uygun olduğu, başvuranın görev alanına girmeyen ya da görev tanımına uymayan bir görevlendirme yapılmadığı değerlendirilmiştir.

32. Başvuran tarafından sunulan 1/10/2023-31/10/2023 tarihli Mesai Dışı Çalışma Uygulaması Görevli Yönetici Listesi incelendiğinde; Ekim ayında 17.00-19.00 saatleri arasında çalışmak üzere 3/10/2023 tarihinde muhatap Y.Ç.’nin, 5/10/2023 tarihinde başvuranın, 10/10/2023 tarihinde C.D.G.’nin, 13/10/2023 tarihinde muhatabın, 17/10/2023 tarihinde başvuranın, 19/10/2023 tarihinde C.D.G.’nin, 24/10/2023 tarihinde muhatabın, 26/10/2023 tarihinde başvuranın, 31/10/2023 tarihinde C.D.G.’nin görevlendirildiği tespit edilmiş, 1/11/2023-30/11/2023 tarihli Mesai Dışı Çalışma Uygulaması Görevli Yönetici Listesi incelendiğinde; Kasım ayında 17.00-19.00 saatleri arasında çalışmak üzere 2/11/2023 tarihinde muhatabın, 7/11/2023 tarihinde başvuranın, 9/11/2023 tarihinde C.D.G.’nin, 14/11/2023 tarihinde muhatabın, 16/11/2023 tarihinde başvuranın, 21/11/2023 tarihinde C.D.G.’nin, 23/11/2023 tarihinde muhatabın, 28/11/2023 tarihinde başvuranın, 30/11/2023 tarihinde C.D.G.’nin görevlendirildiği tespit edilmiş, 1/12/2023-31/12/2023 tarihli Mesai Dışı Çalışma Uygulaması Görevli Yönetici Listesi incelendiğindeyse; Aralık ayında 17.00-19.00 saatleri arasında çalışmak üzere 5/12/2023 tarihinde muhatabın, 7/12/2023 tarihinde başvuranın, 12/12/2023 tarihinde C.D.G.’nin, 14/12/2023 tarihinde muhatabın, 19/12/2023 tarihinde başvuranın, 21/12/2023 tarihinde C.D.G.’nin, 26/12/2023 tarihinde muhatabın, 28/12/2023 tarihinde başvuranın görevlendirildiği tespit edilmiş, bu doğrultuda Ekim ayında muhatabın 3, başvuranın 3, diğer Müdür Yardımcısı C.D.G.’nin 3 defa görevlendirildiği, Kasım ayında muhatabın 3, başvuranın 3, diğer Müdür Yardımcısının 3 defa

görevlendirildiği, Aralık ayında da muhatabın 3, başvuranın 3, diğer Müdür Yardımcısının 2 defa görevlendirildiği, başvurana, muhataba ve diğer Müdür Yardımcısına eşit sayıda mesai dışı görevi verildiği, mesai dışı görevlendirme sayısında Aralık ayı haricinde bariz bir fark bulunmadığı, Aralık ayındaki farkın diğer Müdür yardımcısına 1 görevlendirme eksik yapılma şeklinde olduğu, muhatap ile başvuranın görev sayısının ise aynı olduğu anlaşılmıştır.

33. ... İl Sağlık Müdürlüğünün 13/12/2023 tarihli İnceleme/Disiplin Soruşturması Raporu'nda konuya ilişkin olarak; bir önceki dönem İdari ve Mali Hizmetler Müdürü V.A.'nın ifadesi incelendiğinde başvuranın ve C.D.G.'nin verilen her göreve itiraz ettikleri, bazı imzalar ve iş konularında her iki Müdür Yardımcısının da imtina ettiği durumların çok olduğu, İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı C.D.G. ve başvuran ile ilgili, yetersizlikleri olduğundan yönetici karnelerinde SYPD Sisteminden 100 üzerinden 25 puan verdiği, ayrıca başvuran ve diğer Müdür Yardımcısının Kurumda dikey hiyerarşiye riayet etmediği, Müdür Yardımcılarının imza konusunda imtina edici davranışlarda bulunduğu, bu olaylar yüzünden idari personel stres altında olduğundan iş motivasyonlarının düştüğü, muhatap ve başvuran ile diğer müdür yardımcısı arasında yetki ve iş anlamında anlaşmazlık ve çatışmaların yaşandığı, kendi aralarındaki işle ilgili izin, imza, aslı gibidir işlemleri, taşıt talep formu vb. sorunlarının sürekli Başhekimliğe taşındığı, mevcut Başhekimin bu olaylara karşılık sulh ortamı sağlama çabasının sonuçsuz kaldığı tespitinde bulunulduğu hususu ile incelenen Mesai Dışı Çalışma Uygulaması Görevli Yönetici Listesi ve başvuranın görevlendirildiği işleri gösteren liste birlikte değerlendirildiğinde başvuranın, muhatabın yapması gereken asli işler de dahil olmak üzere tüm işleri kendisi üzerine yıktığı yönündeki iddialarının doğruyu yansıtmadığı değerlendirilmiştir.

34. Başvuranın diğer iddiası Kurumda staj yapan kızı E.E.'nin, muhatap tarafından baskıya maruz kaldığı, staj süresince giriş çıkışlarının takip edildiği, staj ödemesinin yapılmasının engellendiğine dairdir. Konuya ilişkin olarak başvuran yazılı görüşünde; Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kariyer Kapısı platformu üzerinden yürütülmekte olan Ulusal Staj Programı kapsamında yaz stajı yapmak isteyen üniversite öğrencilerinin ilgili kurumlara başvuru yapabildiğini, ... Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde yaz tatilinde staj yapmak isteyen birçok üniversite öğrencisi gibi Diş Hekimliği Fakültesi ... sınıf öğrencisi olan kızı E.E.'nin de 2023 yıl Temmuz ayında staj yapmak için başvurduğunu, 16 meslek yüksekokulu öğrencisi ile birlikte kızının staj talebinin ... İl Sağlık Müdürlüğünce onaylandığını, Kurumda staja başlama tarihinin 3/7/2023, staj bitiş tarihinin 15/8/2023 olarak belirlendiğini, kızının 3/7/2023 tarihinde Dt. E.D.'nin kliniğinde staja başladığını, klinikte hasta bulunmadığı zamanlarda kızının bazen yanına uğradığını ve odasına geldiğini, kendi odasının karşısında odası bulunan İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin kızının odasına girip çıktığını gördüğünü, Y.Ç.'nin kızının staj yaptığı kliniğe gidip orda olup olmadığını kontrol ettiğini, kızının Kuruma giriş çıkış saatlerini kontrol ederek psikolojik baskı uyguladığını, Sağlık Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nin III. Bölümü'nde belirtildiği üzere stajyer kızının diğer hekimlerde olduğu gibi Kurumun sorumlu Hekimi/Başhekim/Başhekim Yardımcısına bağlı olarak çalışması gerekirken ve Y.Ç.'nin kendisine bağlı olmamasına rağmen kızına kendi personeli muamelesi yaparak baskı altına aldığını ve kızını yıldırarak stajı bırakmaya mecbur ettiğini,

odasında olmadığı zamanlarda odasına gelip kızına “*Senin burada ne işin var? Ne arıyorsun burada? Çabuk aşağıya in.*” dediğini, Y.Ç.’nin kendisine olan nefretini kızına yansıttığını, 3 gün boyunca Kurumun işlerini aksatarak kızının staj yapıp yapmadığı konusu ile uğraştığını, kızının stajının zorunlu değil gönüllülük esaslı bir staj olduğunu, Y.Ç. yüzünden stajını yarım bıraktığını ve hiçbir ücret almadığını, Maaş Biriminin kendisine bağlı olması nedeniyle imzalaması için gönderilen Stajyer Öğrenci Bordrolarını ve banka listesini incelediğinde stajyer öğrencilere ödenmesi gereken asgari ücretin yazılmadığını, ödemelerin eksik hesaplandığını tespit ettiğini ve sorumlu personel M.S.’ye stajyerlere asgari ücret verilmesi gerektiğini, buna ilişkin Cumhurbaşkanlığı Genelgesinin kurumlara gönderildiğini söylediğini, M.S.’nin stajyer öğrenci bordrolarını tekrar hazırladığını ve imzalaması için kendisine gönderdiğini, bu listede sadece kızının bordrosunda asgari ücret yazdığını, diğer stajyerlerde ise asgari ücretin 1/3’ünün yazdığını, M.S.’nin kızı E.E.’nin dış hekimliği öğrencisi olduğunu, diğer stajyerlerin ise meslek yüksekokulu öğrencisi olduğunu, bu nedenle bu öğrencilerin asgari ücret alamayacağını diğer kurumlara sorduğunu, diğer kurumların da bu şekilde ödeme yaptıklarını ifade ettiğini, buna rağmen M.S.’yi ... İl Sağlık Müdürlüğü Maaş Birimi Sorumluları B... Bey ve M... Bey ile görüştüğünü, Birim sorumlularının tüm stajyer öğrencilere asgari ücret ödenmesi gerektiğini ve tüm kurumlara Cumhurbaşkanlığı Genelgesi’nin gönderildiğini ifade ettiklerini, bunun üzerine kendisinin meslek yüksekokulu öğrencisi diğer stajyerlerin de asgari ücret alabileceği şekilde ilgili belgeleri düzelttiğini belirtmiştir.

35. İddialara ilişkin olarak muhatap Y.Ç. ise yazılı görüşünde; Kuruma geldiği günden beri işlerle ilgili imza konusunda Müdür Yardımcıları H.E. ve C.D.G. ile sorun yaşadığını, 1/8/2023 tarihinde Öğrenci Staj Ödeme Talimatını imzaladıktan sonra Maaş Birimi çalışanı M.S. ile ... Eğitim Dış Hastanesine toplantıya giderken bir öğrencinin ödeme tutarının neden 7.981,62 TL olduğunu sorduğunu, M.S.’nin bu ödemenin yapıldığı stajyerin Müdür Yardımcısı H.E.’nin kızı olduğunu, H.E.’nin kızına asgari ücretin tamamının ödenmesi için kendisine baskı yaptığını belirttiğini oysa normal stajyer maaşının asgari ücretin üçte biri kadar olduğunu ve stajyerlere geldikleri gün sayısınca ödeme yapılması ve staj sözleşmesini Başhekimin ya da Müdürün imzalaması gerektiğini, kendisinin böyle bir sözleşmeyi imzalamadığını belirttiğini, M.S.’nin stajyer sözleşmesini Müdür Yardımcısı C.D.G.’nin imzaladığını ancak bunun uygun olmadığını, Başhekim ya da Müdürün imzalaması gerektiğini söyleyerek stajyer Dt. E.E.’ye evrakları iade ettiğini ifade ettiğini, Dt. E.E.’nin de “*H... teyzeye imzalatırım.*” şeklinde cevap vererek gittiğini, Başhekim H.H.’nin sözleşme evrakı olduğunu bilmeden imzaladığını tarafına sözlü olarak bildirdiğini, Kuruma döndüğünde ödeme evraklarını Maaş Biriminden istediğini, Kurumun Eğitim Birimi Sorumlusu F.E.B.’yi odasına davet ettiğini ve öğrencinin staj yapıp yapmadığını sorduğunu, F.E.B.’nin “*Evrakları Müdür Yardımcısı H.E.’nin odasında, C.D.G.’nin ve E.E.’nin doldurduğunu, kendisinin öğrenciyi takip etmediğini*” belirttiğini, maaş biriminin getirdiği evraklarda Başhekim H.H.’in imzasının olduğunu, bunun üzerine Başhekimin yanına gittiğini, evrakları Başhekime gösterirken H.E. ve C.D.G.’nin odaya hışım ile girdiklerini ve hakaret etmeye başladıklarını, H.E.’nin

kendisine “... Hastanesinde trilyonluk yolsuzluğunuz var, burada da yapıyorsunuz, odanızda misafir ağırlamaktan yöneticilik yapamıyorsunuz, gidin müdürlük öğrenin, hiçbir iş bilmiyorsunuz.” dediğini, C.D.G.’nin de “Ses kaydı alıyor musunuz?” dediğini, yaşanan bu olayların üzerine ödeme emrinin üzerine iptal yazarak çizdiğini, Maaş Birimine de bu şekilde ödeme yapılamayacağına ilişkin talimat verdiğini, Başhekimin evrakların asıllarını H.E.’ye vererek “Yarın Müdüre hanımla tekrar düzenleyin.” dediğini, ertesi gün evrakların asıllarını istediğinde Başhekimin H.E.’nin bütün evrakları yırttığını tarafına sözlü olarak bildirdiğini, elinde sadece gayriresmi olarak doldurulan devam çizelgesinin ve ödemesini iptal ettiği stajyer öğrenci bordrosunun mevcut olduğunu, başvuranın kızı E.E.’nin staj yaptığını ödeme emrinden öğrendiğini, öncesinde Kurumda staj yaptığından haberi dahi olmadığını, iş yerinde hiç görmediğini, bu nedenle başvuranın stajyer kızına mobbing yapmasının mümkün olmadığını, stajyer Dt. E.E.’nin zaman zaman annesi H.E.’nin yanına geldiğini bildiğini, Başhekim H.H.’ye yasal prosedürü anlattığını ve staj yaptıysa kamera kayıtlarından bakarak kaç gün staja geldiğinin tespit edilebileceğini ve ona göre ödeme yapılabilceğini söylediğini, Başhekimin ve H.E.’nin, E.E.’nin 15 gün staj yapacağını ve ödemenin hemen yapılmasını istediklerini belirttiklerini, kendisinin de ödeme için yasal olmayan evraka imza atmayacağını söylediğini, bunun üzerine Başhekimin “Bir tane kızımız var, ona ödeme yapamayacak mıyız?” diyerek masasındaki bardağı yere çarptığını ve “Buranın başhekimini benim, bu ödeme yapılacak.” dediğini, H.E.’nin de “Sen kimsin, burada Başhekimin dediği olur.” diyerek hakaretlerine devam ettiğini, kendisinin hiçbir şekilde cevap vermediğini, 3/8/2023 tarihinde sjögren hastalığı olduğu için yaşadıklarından dolayı atak geçirdiğini, gözlerinin hiç açılmadığını, H.E.’nin ve C.D.G.’nin odasına iddia ettikleri gibi ayrı ayrı değil, saat 11.45’te birlikte geldiklerini, bunun kamera kayıtlarında mevcut olduğunu, odaya geldiklerinde H.E.’nin kızının staj devam çizelgesinin aslını istediğini, ilgili belgeyi kendisine veremeyeceğini ve odadan çıkmalarını söylediğini, buna karşılık H.E.’nin ve C.D.G.’nin çıkmayacaklarını ve o evrakı vermek zorunda olduğunu söyleyerek hakaret ettiklerini, atak geçirdiği için konuşacak hali olmadığını, bu nedenle güvenliği çağırdığını ve Başhekimini aradığını, Başhekimin Dt. N.C.’yi ve ... İşyeri Temsilcisi İ.K.’yı odasına yönlendirdiğini, saat 11.50’de N.C. ve İ.K. geldiğinde H.E.’nin hakaretlerine devam ettiğini ve gözleri açılmadığı için kendisine “Allah çarpmış seni zaten.” dediğini, ertesi gün Maaş Birimince stajyer öğrenci ödeme emri evrakları getirildiğinde stajyer E.E.’nin adının olmadığını fark ettiğini, durumu Maaş Birimine sorduğunda H.E.’nin maaş mutemedi G.K.’yı ve S.S.’yi odasına çağırdığını ve kızı E.E.’nin ödeme listesinden çıkarılmasını istediğini, bunun üzerine Başhekimin de onayıyla E.E.’nin ödeme listesinden çıkarıldığını öğrendiğini, kamera kayıtları incelendiğinde başvuranın kızı E.E.’nin staj yapmadığının, sadece 3 gün, 10-15 dakika işe geldiğinin ortaya çıkacağını ve hukuki sorumluluğunun doğacağını anladığı için staj ücretinin tüm belgelerini iptal ederek evrakları yok etmeye çalıştığını, müdür yardımcılığı makamının verdiği yetkileri kendi çıkarları doğrultusunda kullandığını ifade etmiştir.

37. Başvuranın iddiası hakkında sunduğu 2 güvenlik görevlisinin imzaladığı tespit tutanağı ve

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Stajyer Öğrenci Bordroları incelenmiştir. Yapılan incelemede söz konusu tespit tutanağında “İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.’nin talebi üzerine stajyer E.E.’nin kuruma giriş çıkış saatleri içerisinde, staj gördüğü ... Kliniğine giriş çıkış saatleri aşağıdaki gibidir; 4/7/2023 günü saat 14.06 giriş-14.40 çıkış, 6/7/2023 günü saat 09.32 giriş-10.54 çıkış, 7/7/2023 günü saat 08.37 giriş-08.56 çıkış ve 10.45 giriş-10.53 çıkış. Bu tarihler dışında kamera kayıtlarında ... Kliniğine giriş-çıkışları tespit edilememiştir. İş bu tutanak tarafımızca tutulup imza altına alınmıştır.” şeklinde belirtildiği, başvuranın kızının 4/7/2023-7/7/2023 tarihlerinde staja giriş-çıkış saatlerinin muhatabın talebiyle tutanak altına alındığı anlaşılmıştır. Temmuz Ayı Stajyer Öğrenci Bordroları incelendiğindeyse ilk bordroda 17 stajyerin yer aldığı, başvuranın kızının geldiği gün sayısının 21 olduğu ve net ödenecek miktarın 7.981,62 TL olarak gösterildiği, başvuran dışındaki diğer 16 stajyerden ikisinin geldiği gün sayısının 21 gün olduğu, bu iki stajyere ödenecek miktarın ise 2.394,49 TL olarak gösterildiği, diğer stajyerlerin 20 gün ya da daha az geldiği, diğer stajyerlere ödenecek miktarların 912,19 TL ile 2.394,49 TL arasında değiştiği, en yüksek ödeme miktarının başvuranın kızı E.E.’ye ait olduğu görülmüş, ikinci Bordro’da ise başvuranın kızının isminin bulunmadığı, geldiği gün sayısı başvuranın kızı ile benzer olan stajyerlere ödenecek miktarın ise güncellendiği ve 6.701,16 TL ile 7.981,62 TL arasında değiştiği tespit edilmiştir.

38. Başvuranın kızı stajyer Dt. E.E.’nin, muhatap Y.Ç. tarafından baskıya maruz kaldığı, staj süresince giriş çıkışlarının takip edildiği, staj ödemesinin yapılmasının engellendiği iddialarına ilişkin olarak, ... İl Sağlık Müdürlüğü’nün 13/12/2023 tarihli İnceleme/Disiplin Soruşturması Raporu’nda “Stajyer Dt. E.E., hakkında inceleme yapılan İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç. ifadeleri ve inceleme sırasında elde edilen bilgi, belge, tanık/bilirkişi de dahil tüm ifadeler, veriler ışığında Kurum kamera kayıtları incelendiğinde; stajyer Dt. E.E.’nin mesai saatlerine riayet etmediği, erken giriş geç çıkışlarının olduğu, şahitlerce annesinin yanına ziyaret amaçlı geldiği düşünüldüğü, çoğu şahitlerce Kurumda staj yaptığının bilinmediği, staj takibinin yapılmadığı, birlikte staj yaptığı doktorun Dt. E.E.’nin staj devamsızlığının olduğunu kabul ettiği açık olduğundan; bahse konu stajyer Dt. E.E.’nin yaşadığını iddia ettiği mobbing iddialarına ilişkin; somut bilgi, belge, delil, şahitlik vb. bulunmadığı, Kurum İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.’nin adı geçen stajyerin Kurumda staj yaptığından haberdar olmadığı, (iş sözleşmesinde imzası bulunmamakta), ilgili dönem staj ödeme emri evrakında, Dt. E.E. için hazırlanan meblağın fazla olduğunu fark ederek adı geçen öğrencinin staja devam durumunun ve ödeme fazlalığı nedeni araştırılması için talimat vermesi sonucunda, ödeme listesinden Dt. E.E.’nin isminin çıkarılarak ödeme emrinin durdurulduğu, bu bağlamda kurum İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.’nin görevi gereği yetkisini kullandığı değerlendirilmiştir.” şeklinde tespitte bulunulduğu görülmüştür. Bu çerçevede başvuran her ne kadar kızı hakkında 4/7/2023-7/7/2023 tarihleri arasında 3 gün için giriş çıkış saatlerinin tespitine ilişkin tutanağı sunmuş olsa da kızının muhatap tarafından baskıya maruz kaldığına ilişkin herhangi bir delil ya da emare sunmadığı görülmüş, stajyerlerin giriş çıkış saatlerinin tespit edilmesinin ya da stajyerlere yapılacak ödemenin İdari ve Mali Hizmetler

Müdürü olan muhatap tarafından denetlenmesinin 51275 sayılı Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Kadro Standartları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönerge'nin 16'ncı maddesi kapsamında muhatabın görev ve yetkisi kapsamında olduğu değerlendirilmiştir. Nitekim 13/12/2023 tarihli İnceleme/Disiplin Soruşturması Raporu'nda da Kurum kamera kayıtlarının incelendiği, stajyer Dt. E.E.'nin mesai saatlerine riayet etmediği, erken giriş geç çıkışlarının olduğu, şahitlerce annesinin yanına ziyaret amaçlı geldiği düşünüldüğü, çoğu şahitlerce Kurumda staj yaptığının bilinmediği, staj takibinin yapılmadığı, birlikte staj yaptığı doktorun stajyer Dt. E.E.'nin staj devamsızlığının olduğunu kabul ettiği tespit edilmiş; E.E.'nin yaşadığını iddia ettiği mobbing iddialarına ilişkin somut bilgi, belge, delil, şahitlik vb. bulunmadığı, Kurum İdari ve Mali Hizmetler Müdürü olan muhatap Y.Ç.'nin, adı geçen stajyerin Kurumda staj yaptığından haberdar olmadığı, ilgili dönem staj ödeme emri evrakında, stajyer Dt. E.E. için hazırlanan meblağın fazla olduğunu fark ederek adı geçen öğrencinin staja devam durumunun ve ödeme fazlalığı nedeninin araştırılması için talimat vermesi sonucunda ödeme listesinden Dt. E.E.'nin isminin çıkarılarak ödeme emrinin durdurulduğu, bu bağlamda kurum İdari ve Mali Hizmetler Müdürü Y.Ç.'nin görevi gereği yetkisini kullandığı değerlendirilmesinin bulunduğu anlaşılmıştır.

39. 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma sonucuna varılabilmesi için belirli şartların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Somut başvuruda yapılan tespit ve değerlendirmeler neticesinde; başvurana başörtüsü nedeniyle hakaret edilerek inanç temelinde işyerinde yıldırmaya (mobbing) maruz bırakıldığı iddiasının ispatı için beyanları dışında yeterli bilgi ve belgenin sunulmadığı, bir olayın işyerinde yıldırma olarak tanımlanabilmesi için kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşıyan, kasıtlı ve birden fazla eylem bulunması gerektiği, bir defaya mahsus yaşanan olayların veya maruz kalınan davranışların süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranışlar ile iş yeri dışında gerçekleşen tutum, davranışlar ve benzeri durumların her zaman iş yerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyeceği hususu ile 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinde yer alan başvuruda yer alan iddianın gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığının ortaya konulması halinde ispat yükünün yer değiştireceği ve muhatap tarafın ispat yüküne katlanması gerekeceği hususu göz önüne alındığında mevcut durumda soyut iddiaların ötesine geçen ve ispat yükünü paylaşmaya imkan verecek bir delil ya da emare sunulamadığından başvuranın iddiasının basit şüphe düzeyinde kaldığı değerlendirilmiş ve somut olayda inanç temelinde işyerinde yıldırma yapıldığına dair yeterli kanaat oluşmamıştır.

40. Yukarıda açıklanan nedenlerle, başvuranın iddialarının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emare ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığı ve 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık türlerinden biri olan işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekleşmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

6/5/2025 tarihinde İsmail AYAZ ve Muhammet Ecevit CARTİ'nin karşı oyları ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan
(İzinli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi
Ünal SADE
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Ek: 2025/292 H.E. Kurul Kararı İsmail AYAZ ve Muhammet Ecevit CARTİ Karşı Oyu (2 Sayfa)

20.05.2025

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : H.E.
Karar Numarası : 2025/292

Başvuranın, Müdür Yardımcısı olarak görev yaptığı Kurumda bağlı bulunduğu İdari ve Mali Hizmetler Müdürü muhatap tarafından psikolojik baskıya maruz bırakıldığı; iş yükünün kasıtlı olarak artırıldığı; diğer personel önünde küçük düşürüldüğü; muhatabın, tarafına duyduğu nefret sebebiyle aynı Kurumda staj yapan kızına da psikolojik baskı uygulayarak stajı bırakmasına sebep olduğu; söz konusu davranışlarının sebebinin ise başörtüsü takması olduğu ve başörtüsü ile dini ve manevi değerlerinin aşağılanması suretiyle kendisine inanç temelinde ayrımcı muamelede bulunduğu iddialarına ilişkin başvurusu hakkında Kurulumuz tarafından ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği yönünde karar verilmiştir.

Başvuru hakkında yapılan değerlendirmelerde; ... İl Sağlık Müdürlüğünce yürütülen İnceleme/Disiplin Soruşturması Raporunun, ... Kaymakamlığı ön soruşturma dosyasında yer alan açıklamaların, başvuran ile muhatap arasında geçen yazışmaların yanı sıra ilgili mevzuatın esas alındığı ve ayrıca Başhekimlikten talep edilen kamera kayıtlarının incelendiği anlaşılmaktadır. Değerlendirmeler neticesinde ise başvuranın iddialarının şüphe düzeyinde kaldığı ve ispat yükünü paylaşmaya imkân verecek delil ya da emarelerin sunulamadığı kanaatine ulaşıldığı sonucuna varılmıştır. Ancak başvuru kapsamında, gerek başvuranın iddiaları gerekse de muhatabın sunduğu yazılı görüşte, Başhekim birçok konuda ya tanık olarak gösterilmesine ya da tarafıyla ilgili de iddialar ileri sürülmüş olması karşın, kararda Başhekimin açıklamalarına yer verilmemiştir. Bununla birlikte, muhatabın yazılı görüşüne cevaben başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte; muhatabın başvuranın başörtüsüne ilişkin kullandığı ileri sürülen ifadeler sonrasında Başhekimin, makam odasında muhatap ile başvurunu uzlaştırmaya çalıştığı, bu esnada muhatabın başörtüsü ile ilgili ifadeleri söylemiş olabileceğine dair beyanının bulunduğu iddia edildiği görülmektedir. Ayrıca başvuranın iş yükünün fazla olduğu, muhatabın kendisini yıldırma amaçlı tavır ve davranışlarda bulunduğu ve kızının stajını engellendiği yönündeki tüm iddiaların da Başhekimlik makamına taşındığı anlaşılmaktadır. Hal böyle iken; Kurulumuz tarafından alınan kararda –varsa- ne inceleme raporlarında Başhekimin doğrudan açıklamalarına değinilmekte ne de ilgili makam ile ayrıca bir yazışma yapıldığı bilgisi yer almaktadır. Sonuç olarak, söz konusu eksikliğin giderilmiş olması durumunda, Başhekimin açıklamalarının başvuruya konu iddiaların aydınlatılmasına önemli katkı sağlayacağı ve kararın yönünü değiştirebilecek nitelikte olabileceği değerlendirilmektedir.

Yukarıda açıklanan hususlar çerçevesinde başvuru hakkında eksik inceleme yapıldığı kanaatiyle sayın çoğunluğun kararına katılmıyoruz.

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

Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No:

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
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/>

Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No: