

12.09.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/1608
Toplantı Tarihi/Sayısı : 30.5.2023/206
Karar Numarası : 2023/457
Başvuran : Ç. Ö.
Başvuran Vekili : --
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : ... Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; ... Anonim Şirketi Genel Müdürlüğünde otomasyon teknisyeni olarak çalışan başvuranın, sendika yöneticisi olması sebebiyle naklen atamasının gerçekleştirilerek felsefi ve siyasi görüş temelinde ayrımcılığa uğradığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle;

a. 14/11/2000 tarihinden itibaren ... A.Ş. Genel Müdürlüğünde sözleşmeli otomasyon teknisyeni olarak görev yaptığını, 15/12/2021 tarihinde A Sendikasını kurduklarını, Sendikanın Genel Başkan Yardımcılığı görevini yürüttüğünü ve Sendikanın tüm çalışmalarını hukuka uygun olarak icra ettiğini,

b. 28/9/2022 tarihinde ... A.Ş. Genel Müdürlüğü tarafından kendisi de dahil olmak üzere Sendikalarının genel merkez yöneticilerinin tamamının hizmet gereği gerekçe gösterilerek mevcut ikametlerinden 250 ile 1000 km uzaklıkta bulunan farklı illere tayininin yapıldığını,

c. 12/7/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun "Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi" başlıklı 18'inci maddesine göre kamu işverenin, sendika üye ve yöneticilerinin iş yerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremeyeceğini, bu düzenlemeye rağmen Malatya ... İl Müdürlüğünden Diyarbakır ... İl Müdürlüğüne naklen atamasının yapıldığını,

ç. Gerçekleştirilen naklen atamaların kendisinin sendikal faaliyetlerinden kaynaklandığını, Genel Müdürlüğün yaptığı tayinler ile Sendikalarına zarar vermeyi amaçladığını, sendikal örgütlenme haklarını engellediğini ve sendikal faaliyetleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmektedir.

3. Muhatap, ... A.Ş. Genel Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte özetle;

a. Başvuran Ç. Ö. hakkında uygulanan naklen atama işleminin ... tarihli ve ... sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren ... Genel Müdürlüğü

Personeli Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin “*Hizmetin gereği olarak yer değiştirmeler*” başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan “*İş gücü ihtiyacındaki değişmelerin karşılanması*” hükmü ile 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 9'uncu maddesinde yer alan sözleşme süresi içinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevinin veya görev yerinin değiştirilebileceği hükmüne uygun olarak Şirketlerinin iş gücü verimliliği ile yer aldığı sektördeki rekabet şartlarına uygun davranma zorunluluğu sebebiyle uygulandığını,

b. 28/9/2022 tarihinde hizmetin gereği olarak nakil olan personel listesinde yer alan personel haricinde çeşitli sendikalara üye olan veya olmayan 285 kişinin hizmetin gereği olarak naklen atamasının yapıldığını,

c. Şirketlerinin bulunduğu “*basın, yayın ve iletişim hizmetleri*” hizmet kolunda 9 sendikanın aktif olarak faaliyet gösterdiğini, Şirket bünyesinde çalışan 23.629 personelden 20.701'inin sendika üyesi olduğunu, bu kapsamda Şirketlerinde sendikalaşma oranının %87,60 olduğunu ve belirtilen sebeplerle sendika üyelerinin görev yerlerinin değiştirilmesinin kaçınılmaz olduğunu,

ç. 4688 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrasında da sendika üye ve yöneticilerinin yerlerinin değiştirilmesinin yasaklanmadığını, yalnızca yapılan değişikliğin sebebinin gösterilmesinin istendiğini,

d. 28/9/2022 tarihli ve ... sayılı naklen atama işleminin iptali ve yürütmenin durdurulması istemiyle Malatya 2'nci İdare Mahkemesinin 2022/... Esas sayılı dosyasına kayden açılan davanın devam etmekte olduğunu belirtmekte ve uygulanan işlemde usul ve yasaya aykırılık bulunmadığını iddia etmektedir.

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

a. Hizmet kolunda yer alan 9 sendika arasında en fazla üyeye sahip olan sendikaların kaç üyesinin resen tayininin yapıldığı ve sendikaların üye sayıları ile resen tayini yapılan üyelerin sayıları kıyaslandığında ayrımcılığın açık bir şekilde görüleceği,

b. Hiçbir sendikanın genel merkez yöneticilerinin tamamının aynı gün hizmet gereği gerekçe gösterilerek tayininin yapılmadığı, ... A.Ş. Genel Müdürlüğünün ülkenin farklı yerlerinde personele ihtiyaç duyduğunu gerekçe göstererek bu personeli A Sendikası'nın yöneticileri olarak belirlemesinin ve Sendikaları ile ilgisi olmadığını belirterek hizmet gereği gerçekleştirildiğini belirtmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu,

c. ... A.Ş. Genel Müdürlüğünün tayin gerekçesi olarak iş gücü ihtiyacındaki değişikliklerden bahsetmesine rağmen Diyarbakır'da teknisyene ihtiyaç duyulma sebebi ve Malatya'daki tek teknisyenin Diyarbakır'a atanması ile buradaki teknisyen açığının nasıl giderileceği konusunda somut bir açıklama yapmadığı,

ç. Malatya İdare Mahkemesinin ... A.Ş. Genel Müdürlüğünün naklen atama işlemine ilişkin yapılan işlemin açıkça hukuka aykırı olduğu ve telafisi imkansız zararlar doğurması muhtemel olduğu gerekçesiyle 15/12/2022 tarihinde yürütmenin durdurulması kararı verdiği, benzer şekilde aynı Sendikaya mensup diğer Sendika yöneticilerinin de naklen atama işleminin iptali ve yürütmenin durdurulması sebebiyle açtıkları davalarda farklı mahkemelerce yürütmenin durdurulması kararı verildiği,

d. Gerçekleştirilen naklen atama işleminin açıkça sendikal ayrımcılık gözetilerek yapıldığı iddia

edilmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

6. 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."

7. Anayasa'nın "Sendika kurma hakkı" başlıklı 51'inci maddesi şöyledir:

"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz."

8. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) d) Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi 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."

10. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi uyarınca doğrudan ayrımcılık, bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır.

11. Mezkûr Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:

"(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri,

iş e alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkrada 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 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, *"ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu"* düzenlenmiştir.

13. Mezkûr 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 ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir."* hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden felsefi ve siyasi görüş temeli ile bağlantılı olarak istihdam alanında doğrudan ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, başvurunun, Kurumumuzca esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

15. Başvuranın 4688 sayılı Kanun'un *"Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi"* başlıklı 18'inci maddesinde; *"Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez."* hükmüne aykırı olarak sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeden hukuka aykırı olarak naklen atamasının gerçekleştirildiğine yönelik iddialarının idari yargının görev alanında kaldığı değerlendirilmektedir. Keza dosya kapsamına bakıldığında 28/9/2022 tarihli ve 6210 sayılı naklen atama işleminin iptali ve yürütmenin durdurulması istemiyle Malatya 2'nci İdare Mahkemesinin 2022/... Esas sayılı dosyası ile açılan davanın devam etmekte olduğu görülmekte olup, idari işlemin sebep yönünden hukuka uygun olup olmadığının değerlendirilmesi ilgili yargı mercii tarafından gerçekleştirilecektir.

16. Başvuranın gerçekleştirilen naklen atamaların sendikal faaliyetlerinden kaynaklandığı, ...A.Ş. Genel Müdürlüğünün yaptığı tayinler ile sendikalarına zarar vermeyi amaçladığı ve sendikal örgütlenme haklarını engellediği, sendikal faaliyetleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldığı iddialarının ise istihdam alanında doğrudan ayrımcılığa maruz kalınıp kalınmadığı ve başvuranın hukuken tanınmış bir hak olan örgütlenme özgürlüğünden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran farklı bir muamele olup olmadığı açısından incelenmesi gerekmektedir.

17. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B. No:36042/97, 11/6/2002, para. 48 ve AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No:59140/00, 25/10/2005, para. 33). Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da AİHM içtihatlarına paralel olarak nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir (AYM, *Nuriye Arpa*, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58). Dolayısıyla hukuksal durumları aynı olanlara yönelik farklı muamelenin objektif ve makul bir sebebe dayandığı, farklı muamelenin öngörülen meşru amaç ile orantılı olduğu, diğer bir ifadeyle farklı muameleyle tabi tutulan kişiye aşırı ve olağanın ötesinde bir külfet yüklenmediği hâllerde eşitlik ilkesi ihlal edilmeyecektir (AYM, *Burcu Reis*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 50).

18. Muhatap ... A.Ş. Genel Müdürlüğü dosya kapsamında sunduğu yazılı görüşünde; 2022 yılına ait adı geçen ve listede yer alan personel haricinde çeşitli sendikalara üye olan veya olmayan 285 kişinin hizmetin gereği olarak naklen atamasının yapıldığını, Şirket bünyesinde çalışan 23.629 personelden 20.701'inin sendika üyesi olduğunu, bu kapsamda Şirketlerinde sendikalaşma oranının %87,60 olduğunu ve belirtilen sebeplerle sendika üyelerinin görev yerlerinin değiştirilmesinin kaçınılmaz olduğunu belirtmektedir. 28/9/2022 tarihli ve 6210 sayılı hizmetin gereği olarak nakil olan personel listesi incelendiğinde toplam 23 personelin naklen atamasının yapıldığı, nakli gerçekleştirilen 7 personelin başvuran da dâhil olmak üzere A Sendikası üyesi, 2 personelin B Sendikası üyesi, 13 personelin C Sendikası üyesi olduğu ve 1 personelin sendika üyeliği olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda başvuranın mensubu olduğu Sendika dışında farklı sendikalara üye olan 15 personelin ve sendika üyesi olmayan 1 personelin de tayinlerinin gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle A Sendikası haricinde iki farklı sendikaya üye personelin ve sendika üyeliği bulunmayan 1 personelin de hizmet gereği gerekçe gösterilerek atamalarının yapıldığı anlaşılmaktadır.

19. ... tarihli ve ... sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren ... Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Kapsam" başlıklı 2'nci maddesi; "(1) Bu Yönetmelik, ... Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak istihdam edilen personeli kapsar."; 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin "Görev ve Yer Değişikliği" başlıklı 9'uncu maddesi "Sözleşme süresi içerisinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevi veya görev yeri değiştirilebilir." şeklindedir.

20. Mezkûr Yönetmelik'in "Hizmetin gereği olarak yer değiştirmeler" başlıklı 17'nci maddesi ise; "(1) Aşağıda belirtilen hallerde hizmetin gereği olarak yer değiştirme suretiyle atama yapılabilir. a) Norm kadro durumu gereği, b) Birim kapatılması/açılması, şubeye dönüştürülmesi

veya görev yaptığı birimin başka bir birime bağlanması, c) Kadro/pozisyonun iptal edilmesi, ç) Sicil raporu notunun olumsuz olması, d) Haklarında teftiş, inceleme, idari veya adli soruşturma nedeniyle aynı yer ve/veya görevde kalmalarında sakınca görülmesi. e) İş gücü ihtiyacındaki değişmelerin karşılanması. (2) Birinci fıkranın (a), (b) ve (c) bentlerine göre yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda bulunduğu birimde, birime en son geldiği tarih itibariyle geçen hizmet süresi esas alınır ve yer değiştirmeler hizmeti en az olandan başlanmak üzere yapılır. Hizmet sürelerinin eşit olması halinde atamaya Kurulustaki görev süresi en az olan personelden başlanır. Bu gerekçe ile nakli yapılacak personelin 14 üncü madde hükümleri uyarınca eş durumu mazereti bulunması ve eşinin o yerden ayrılmasının mümkün olmadığını belgelemesi durumunda bu personel değerlendirme dışı bırakılarak sıradaki personelin nakli sağlanır. (3) Bu madde kapsamında yapılacak atamalarda süre ve yer değiştirme suretiyle atama dönemini bekleme şartı aranmaz.” şeklindedir.

21. Mezkûr Yönetmelik’in “Tanımlar” başlıklı 4’üncü maddesi; “(1) Bu Yönetmelikte geçen; (...) p) Yer değiştirme suretiyle atama dönemi: Her yılın Haziran-Temmuz-Ağustos aylarını (...) ifade eder.” şeklindedir. Aynı Yönetmelik’in “Hizmetin gereği olarak yer değiştirmeler” başlıklı 17’nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca da bu madde kapsamında yapılacak atamalarda süre ve yer değiştirme suretiyle atama dönemini bekleme şartının aranmayacağı belirtilmiştir.

22. Muhatap Kurum, başvuran Ç. Ö. hakkında uygulanan naklen atama işleminin Mezkûr Yönetmelik’in “Hizmetin gereği olarak yer değiştirmeler” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan “İş gücü ihtiyacındaki değişmelerin karşılanması” hükmü ile 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 9’uncu maddesinde yer alan sözleşme süresi içinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevinin veya görev yerinin değiştirilebileceği hükmüne uygun olarak Şirketlerinin iş gücü verimliliği ile yer aldığı sektördeki rekabet şartlarına uygun davranma zorunluluğu sebebiyle uygulandığını belirtmektedir. Bu çerçevede muhatap Kurumun, sözleşmeli olarak çalışan başvuranın 28/9/2022 tarihli naklen atama işlemini iş gücü ihtiyacındaki değişimlere dayandırdığı anlaşılmaktadır.

23. Bunun yanı sıra sendikalar, istihdam alanında temsil ettiği grupların ekonomik ve sosyal nitelikteki hak ve menfaatlerini savunan, hayat koşullarını iyileştirmeye çalışan örgütler olup, menfaat birlikteliği niteliğindedir. 4688 sayılı Kanun’un 1’inci maddesinde de sendikalar, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturulan gruplar olarak tanımlanmıştır. Doğrudan ayrımcılıkta kişinin daha zararına olan farklı muamele ile korunan hukuki menfaat arasında nedensel bir bağlantı bulunması gerektiğinden sendikaların menfaat birlikteliği niteliğinde olduğu da dikkate alındığında yalnızca bir sendikaya mensup olmanın, siyasi görüş nedeniyle ayrımcılık yasağının ihlal edildiği sonucuna ulaşmak için yeterli olmayacağı değerlendirilmektedir.

24. Bununla birlikte başvuranların hangi siyasi görüş farklılıklarına istinaden böyle bir muameleye maruz kaldıkları, muhatap Kurumun hangi siyasi görüşten olduğu, hangi siyasi saiklerle bu işlemi gerçekleştirdiklerine dair dosya kapsamında somut herhangi bir bilgi bulunmamakta olup, soyut bir söyleme dayanarak olaya siyasi bir temel bulma çabası boşlukta kalmaktadır.

25. 6701 sayılı Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin (d) bendinde doğrudan ayrımcılığın,

bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ifade ettiği belirtilmektedir. Bu kapsamda başvuranın ... A.Ş. Genel Müdürlüğünün yaptığı tayinler ile Sendikalarına zarar vermeyi amaçladığı ve sendikal örgütlenme haklarını engellediği iddialarına ilişkin olarak Mezkûr Kanun'un ispat yüküne ilişkin 21'nci maddesi uyarınca bu iddiayı destekleyecek nitelikte bilgi ve belge sunmadığı ve gerçekleştirilen naklen atamanın başvuranın hukuken tanınmış bir hak olan sendikaya üyelik kapsamında örgütlenme özgürlüğünden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran nitelikte olduğunu kanıtlayamadığı da değerlendirilmektedir.

26. Belirtilen sebeplerle dosya kapsamında yer alan tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvuran ile muhatap Kurum arasındaki siyasi görüş farklılığının somut olarak ortaya konulmadığı, gerçekleştirilen naklen atama işleminin başvuranın hukuken tanınmış bir hak olan sendikaya üyelik kapsamında örgütlenme özgürlüğünden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran nitelikte olduğunun kanıtlanamadığı ve felsefi ve siyasi görüş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

30/5/2023 tarihinde, Muharrem KILIÇ, Dilek ERTÜRK, Ünal SADE ve Zennure BER'in karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Aليşan TIRYAKI
II. Başkan

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTI
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

TÜRKİYE
İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

22.08.2023

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : 2023/457
Karar Numarası : Ç.Ö.

1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23'ncü maddesinin dördüncü fıkrası, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 22'nci maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11'nci maddesi sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını güvence altına almaktadır.

2. AİHM, AİHS'in 11'inci maddesinde düzenlenen sendika hakkını şu şekilde tanımlamaktadır: “Çalışanlar bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelir ve bu şekilde örgütlenebilme serbestisini gerçekleştirirler, bu niteliğiyle sendika hakkı bağımsız bir hak değil, örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir” (AİHM, *Belçika Ulusal Polis Sendikası*, B. No: 4464/70, 27/10/1975, para. 38).

3. AİHM'in yorumundan anlaşılacağı üzere sendika hakkı bağımsız bir hak değil; bireylere siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını topluluk halinde gerçekleştirme imkânı sağlayan örgütlenme özgürlüğünün özel bir biçimidir. AİHM'e göre çalışanlar veya işçiler yaptırımı ya da ayrımcılığa maruz kalmadan bir sendikaya üye olma hususunda serbest olmalıdırlar (AİHM, *Danilenkov ve Diğerleri/Rusya*, B. No: 67336/01, 30/7/2009, para. 123).

4. AİHM, Sözleşme'nin 11'inci maddesinde düzenlenen örgütlenme özgürlüğünün temel amacının bireyi, kamu otoritelerinin güvence altına alınan haklardan yararlanmasına yönelik keyfi müdahalelerine karşı korumak olduğunu ifade etmektedir. Bu çerçevede ister işçi ister memur olsun, çalışanları belirli bir sendikaya üye olmaya zorlamakla onları sendika üyesi olmak ya da olmamak veyahut farklı sendikalara üye oldukları için çalışanlara farklı muamelede bulunmak örgütlenme özgürlüğüne bir müdahale olduğu gibi sendika hakkının ihlal edilmesi anlamına gelir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2020/1004, K. No: 2020/215, 6/10/2020, para. 38).

5. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak amacıyla kendilerini temsil eden kolektif bir oluşum meydana getirerek bir araya gelme özgürlüğünü ifade etmektedir. “Örgütlenme” kavramının, Anayasa çerçevesinde özerk bir anlamı bulunmaktadır. Bireylerin devamlı olarak ve eş güdüm içerisinde yürüttükleri faaliyetlerin hukukumuzda örgütlenme olarak tanınmaması Anayasa hükümleri kapsamında örgütlenme özgürlüğünün zorunlu olarak gündeme gelmeyeceği anlamına gelmez (AYM, *Tayfun Cengiz*, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, para. 30).

6. Demokrasilerde vatandaşların bir araya gelerek ortak amaçları izleyebileceği örgütlerin varlığı, sağlıklı bir toplumun önemli bir bileşeni olup böyle bir “örgüt”, devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir. İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

amaçlayan örgütler olan sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasını oluşturmaktadır (AYM, *Tayfun Cengiz*, para. 31).

7. Sendikalar, sadece üyelerinin ekonomik çıkarlarını savunma amacıyla oluşturulmuş örgütler olmayıp aynı zamanda bir sivil toplum kuruluşu olarak ülkedeki siyasal ve toplumsal olaylarla ilgili görüş açıklayabilen topluluklardır. Bu yönü ile sendika üyeliği, kişinin “siyasi düşünce” veya “felsefi inanç” noktasında tercihlerini yansıtabilmektedir (AYM, *Remezhan ORAK ve Diğerleri*, B. No: 2013/2229, 3/2/2016, para. 45).

8. Gerek AİHM gerekse de AYM içtihatlarında örgütlenme özgürlüğü tanımlanırken kavramın siyasal fonksiyonuna dikkat çekilerek örgütlenme özgürlüğünün bireylere siyasal amaçlarını toplu biçimde gerçekleştirme imkânı sağladığının altı çizilmiştir. Bu bağlamda temsil ettiği grupların hak ve menfaatlerini savunan, hayat koşullarını iyileştirmeye çalışan, karar alma süreçlerine daha etkin katılım sağlayarak bu karar alma süreçlerini etkilemek isteyen sendikaların bir yönüyle siyasal bir işleve sahip oldukları su götürmez bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır (TİHEK, B. No: 2020/1004, K. No: 2020/215, 6/10/2020, para. 38).

9. Siyasi ve felsefi görüş temelinde ayrımcılık, mevcut siyasi ilkelere, sistem veya kurallara karşı görüşlerini ifade etme veya gösterilerde bulunma ya da en yalın haliyle farklı bir görüş ya da ideolojiye sahip olma nedeniyle ayrımcılıktan korunmayı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca en önemli uluslararası insan hakları hukuku müktesebatı, siyasi görüşle doğrudan ilişkili olan düşünce ve ifade özgürlüğü, toplantı, dernek kurma ve gösteri hakkı bağlamında gerçekleşme riski bulunan siyasi görüş temelinde ayrımcılığı yasaklamaktadır. İstihdamda bu temelde bir ayrımcılık, işverenin kararlarının veya herhangi bir çalışma şartının bir işin gerekliliklerini yerine getirebilecek niteliklerden ziyade, bir siyasi görüşe veya sendikal faaliyetlere katılıma dayalı olarak verildiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımcılık şekli işe alma, atama, tazminat, projede görevlendirme, disiplin ve fesih dâhil olmak üzere istihdamın tüm yönleri için geçerli olabilmektedir (Kevin Kitching, *Non-Discrimination in International Law: A Handbook for Practitioners*, Interights Press, Londra, 2005, s. 229-230).

10. Başvuran bu kapsamda yöneticisi olduğu Sendika nedeniyle iş yerinde siyasi ve felsefi görüş temelinde ayrımcılığa uğradığını iddia etmektedir. Söz konusu iddiayı desteklemek üzere başvuran, muhatap görüşüne karşı 13/1/2023 tarihli dilekçesinde Malatya 2’nci İdare Mahkemesinin yürütmeyi durdurma kararına ilişkin ara kararı dosya kapsamına sunmuştur. İncelenen ara karardan Mahkemenin muhatap Kurum ... A.Ş. Genel Müdürlüğünden dava konusu atama işleminin ... Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nin “*Hizmetin gereği olarak yer değiştirmeler*” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında altı bent halinde düzenlenen atama sebeplerinden hangisine dayandığını ve işlemin gerekçesi olarak gösterilen sebebi ortaya koyar somut bilgi ve belgelerin istendiği ve gelen cevabi yazıda dava konusu atama işleminin “*işgücü ihtiyacındaki*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

değişmelerin karşılanması” bendi kapsamında tesis edildiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece, davalı İdare tarafından her ne kadar iş gücü ihtiyacındaki değişmelerin karşılanması gerekçe gösterilse de davacının eski ve yeni görev yerinde naklen atanmayı haklı gösterecek iş gücü ihtiyacındaki değişmelerin neler olduğunun somut bilgi ve belgelerle ortaya konulamadığı, işlemin, salt İdarenin takdir yetkisini belirten yasal düzenlemeler gösterilmek suretiyle soyut ifadelerle dayanılarak tesis edildiği belirtilerek dava konusu işleminde hukuka, kamu yararı ve hizmet gereklerine uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmış ve dava konusu işlemin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Benzer biçimde aynı Sendikaya mensup diğer Sendika yöneticilerinin de naklen atama işleminin iptali ve yürütmenin durdurulması sebebiyle açtıkları davalarda farklı mahkemelerce yürütmenin durdurulması kararı verilmiştir.

11. Ayrıca yürütmeyi durdurma kararının gerekçesinde, Sendikanın başkan ve tüm yönetim kurulu üyelerinin aynı tarihli ve aynı gerekçeli işlem ile başka illere naklen atamalarının gerçekleştirilmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu, bu durumun dava konusu işlemin kişilerin sendikal faaliyetleri sebebiyle tesis edildiği sonucunu doğurduğu, Sendika yöneticisi olan davacının iş yeri değişikliğini gerektirecek nitelikte zorunluluğun ortaya konulmadığının anlaşıldığı ve bu yönüyle de hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varıldığı, dava konusu işlemin il dışı atamaya ilişkin olması sebebiyle uygulanmasının davacı yönünden telafisi güç veya imkânsız zararlara neden olabileceğinin açık olduğu belirtilmiştir.

12. Muhatap ... A.Ş. Genel Müdürlüğü yazılı görüşünde; 2022 yılına ait adı geçen ve listede yer alan personel haricinde çeşitli sendikalara üye olan veya olmayan 285 kişinin hizmetin gereği olarak naklen atamasının yapıldığını, Şirket bünyesinde çalışan 23.629 personelden 20.701'inin sendika üyesi olduğunu, bu kapsamda Şirketlerinde sendikalaşma oranının %87,60 olduğunu ve belirtilen sebeplerle sendika üyelerinin görev yerlerinin değiştirilmesinin kaçınılmaz olduğunu belirtmektedir. 28/9/2022 tarihli ve ... sayılı hizmetin gereği olarak nakil olan personel listesi incelendiğinde toplam 23 personelin naklen atamasının yapıldığı, nakli gerçekleştirilen 7 personelin başvuran da dâhil olmak üzere ... Sendikası Genel Merkez yöneticileri, 2 personelin A Sendikası üyesi, 13 personelin B Sendikası üyesi olduğu ve 1 personelin sendika üyesi olmadığı görülmektedir.

13. Somut olay çerçevesinde öncelikle başvuranın hukuken tanınmış bir hak olan örgütlenme özgürlüğünden sendikaya üyelik kapsamında felsefi ve siyasi görüş temeline dayanılarak karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran farklı bir muamelenin olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda 28/9/2022 tarihli atama listesi incelendiğinde ... Sendikası haricinde iki farklı sendikaya üye personelin hizmet gereği gerekçe gösterilerek atamalarının yapıldığı anlaşılmakla birlikte ... Sendikası kapsamında yapılan naklen atamalar incelendiğinde toplam 7 personelin atamasının gerçekleştirildiği, bu 7 personelin tamamının Sendika Genel Merkezi Yönetim Kurulunda genel başkan, genel sekreter, teşkilattan sorumlu genel başkan yardımcısı, mali işlerden sorumlu genel başkan yardımcısı, hukuk ve toplu sözleşmeden sorumlu genel

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

başkan yardımcısı, basın, yayın ve iletişimden sorumlu genel başkan yardımcısı, eğitim ve sosyal işlerden sorumlu genel başkan yardımcısı olmak üzere farklı görevlerde bulunduğu, yönetimde yer alan 7 personelin tamamının aynı tarihli listede hizmet gereklerinin gerekçe gösterilerek tayinlerinin farklı illere yapıldığı anlaşılmaktadır. Aynı tarihli listede her ne kadar farklı sendikalara üye olan personel olsa da bu personelin sendika bünyesindeki konumlarına bakıldığında sendika yöneticisi olmadıkları anlaşılmaktadır. Muhatap Kurumun başvuranın da mensubu olduğu Sendikanın yöneticilerinin tamamının naklen atamasını gerçekleştirmesinin sendikalar arasında farklı muamelenin varlığını ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda söz konusu farklı muamelenin objektif ve makul bir nedeninin olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir.

14. ... Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Kapsam" başlıklı 2'nci maddesi; "(1) Bu Yönetmelik, ... Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak istihdam edilen personeli kapsar." ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin "Görev ve Yer Değişikliği" başlıklı 9'uncu maddesi; "Sözleşme süresi içerisinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevi veya görev yeri değiştirilebilir." şeklindedir.

15. Mezkûr Yönetmelik'in "Hizmetin gereği olarak yer değiştirmeler" başlıklı 17'nci maddesi ise; "(1) Aşağıda belirtilen hallerde hizmetin gereği olarak yer değiştirme suretiyle atama yapılabilir. a) Norm kadro durumu gereği, b) Birim kapatılması/açılması, şubeye dönüştürülmesi veya görev yaptığı birimin başka bir birime bağlanması, c) Kadro/pozisyonun iptal edilmesi, ç) Sicil raporu notunun olumsuz olması, d) Haklarında teftiş, inceleme, idari veya adli soruşturma nedeniyle aynı yer ve/veya görevde kalmalarında sakınca görülmesi. e) İş gücü ihtiyacındaki değişmelerin karşılanması. (2) Birinci fıkranın (a), (b) ve (c) bentlerine göre yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda bulunduğu birimde, birime en son geldiği tarih itibariyle geçen hizmet süresi esas alınır ve yer değiştirmeler hizmeti en az olandan başlanmak üzere yapılır. Hizmet sürelerinin eşit olması halinde atamaya Kuruluştaki görev süresi en az olan personelden başlanır. Bu gerekçe ile nakli yapılacak personelin 14 üncü madde hükümleri uyarınca eş durumu mazereti bulunması ve eşinin o yerden ayrılmasının mümkün olmadığını belgelemesi durumunda bu personel değerlendirme dışı bırakılarak sıradaki personelin nakli sağlanır. (3) Bu madde kapsamında yapılacak atamalarda süre ve yer değiştirme suretiyle atama dönemini bekleme şartı aranmaz." şeklindedir.

16. ... Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesi; "(1) Bu Yönetmelikte geçen; (...) p) Yer

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

değiştirme suretiyle atama dönemi: Her yılın Haziran-Temmuz-Ağustos aylarını (...) ifade eder.” şeklindedir. İlgili hüküm ile yer değiştirme suretiyle atama döneminin, her yılın Haziran-Temmuz-Ağustos aylarını ifade ettiği düzenleme altına alınmasına rağmen başvuranın da dâhil olduğu ... Sendikası genel merkez yönetim kurulunda yer alan yöneticilerin tamamının tayininin ara tayin döneminde yapıldığı anlaşılmaktadır. Mezkûr Yönetmelik'in 17'nci maddesinin üçüncü fıkrasında bu madde kapsamında yapılacak atamalarda yer değiştirme suretiyle atama dönemini bekleme şartının aranmayacağı belirtilse de hizmetin gereğinin anlaşılması somut olay kapsamında önem taşımaktadır.

17. Muhatap Kurum, başvuranın naklen atanmasının hizmetin gereği olarak yer değiştirmeler kapsamında iş gücü ihtiyacındaki değişmelerin karşılanması amacıyla gerçekleştirildiğini belirtmesine rağmen iş gücü ihtiyacındaki değişimin ne olduğunu, Diyarbakır'da otomasyon teknisyenine ihtiyaç duyulma sebebini ve Malatya'da oluşacak otomasyon teknisyeni ihtiyacının nasıl giderileceği gibi hususları somut bilgi ve belgelerle ortaya koyamadığı değerlendirilmektedir.

18. Başvuran, 15/12/2021 tarihinde ... Sendikasını kurduklarını belirtmekte olup, Malatya 2'nci İdare Mahkemesinde açılan davaya ilişkin dava dilekçesi incelendiğinde; başvuranın .../.../2022-.../.../2022 tarihinde gerçekleştirilen 1'inci Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda genel başkan yardımcısı olarak seçildiği, mevzuattan kaynaklı sorunların çözüme kavuşturulması amacıyla idari yargı mercilerinde Sendika adına muhatap Kurum hakkında çeşitli davalar açtıkları, dosya kapsamında sunulan belgelerden muhatap Kurum hakkında ilk derece mahkemesi sıfatıyla Danıştay'a 8/9/2022 tarihinde dava açıldığı anlaşılmaktadır.

19. Muhatap Kurum; Şirket bünyesinde sendikalaşma oranının % 87,60 olduğunu, bu sebeplerle sendika üyelerinin görev yerlerinin değiştirilmesinin kaçınılmaz olduğunu ve hizmet gereği olarak başvuranın naklen atanmasının gerçekleştirildiğini belirtse de 28/9/2022 tarihli atama listesinde yalnızca ... Sendikası genel merkez yönetim kurulunda yer alan 7 personelin istisnaya mahal bırakmayacak şekilde tamamının muhatap Kurum aleyhine açılan davadan kısa bir süre sonra tayinlerinin yapıldığı, gerçekleştirilen tayinlerin yer değiştirme suretiyle atama dönemi olan 2022 yılının Haziran, Temmuz, Ağustos aylarında gerçekleşmediği ve ara tayin ile Eylül ayında başvuranın yerinin değiştirildiği, listede yer alan diğer sendikalarla kıyaslandığında bahse konu Sendikanın görece yeni bir tarihte faaliyete başladığı ve yöneticilerinin belirlendiği anlaşıldığından naklen atama işleminin gerekçesi olarak muhatapın sunmuş olduğu hizmet gereği kapsamında iş gücü ihtiyacındaki değişmelerin karşılanması gerekçesinin soyut kaldığı, naklen atanmayı haklı kılacak iş gücü ihtiyacındaki değişmelerin neler olduğunun somut bilgi ve belgelerle ortaya konulmadığı değerlendirilmiş ve naklen atama işleminin objektif ve makul bir nedene dayanmadığı kanaatine varılmıştır.

20. Ayrımcılık kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden, ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması oldukça güçtür. AİHM bu açıdan “*makul şüphe bırakmayacak*” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkemeye göre kanıtlanma yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir (AİHM, *Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan* [BD], B. No: 43577/98, 6/7/2005, para. 147). AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvuranın kendisine farklı muamelede bulunduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın ispat edilmiş sayılması için başvuran tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin muamelede farklılığın olduğuna ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturması gerekir. Mahkemeye göre Sözleşme'nin gerektirdiği ispat standardı, makul şüphenin ötesindeki ispattır (AİHM, *Velikova/Bulgaristan*, B. No: 41488/98, 18/5/1999, para. 92).

21. Bu kapsamda başvuran tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin, gerçekleştirilen naklen atamanın başvuranın sendikal faaliyetlerinden kaynaklandığına ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturduğu ve başvuranın 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi uyarınca iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koymasına rağmen muhatap ... A.Ş. Genel Müdürlüğünün gerçekleştirilen naklen atama işleminin objektif ve makul bir nedene dayandığını ispat edemediği değerlendirilmiştir.

22. Açıklanan nedenlerle dosya kapsamında yer alan tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde muhatabın gerçekleştirilen naklen atama işleminin objektif ve makul bir nedene dayandığını ispat edemediği ve sendikaya üyelik kapsamında felsefi ve siyasi görüş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaati ile felsefi ve siyasi görüş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği yönündeki çoğunluk kararına iştirak edilmemiştir.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

ÜnalSADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.