

05.08.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/159
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.6.2022/177
Karar Numarası : 2022/382
Başvuran : F. C.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Ankara Valiliği İl Jandarma Komutanlığı
Muhatap Adres : 25 Mart Mah.Çınardibi Cad.No:4 Yenimahalle/Ankara

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın eşinin engeli ve kızının sağlık durumu nedeniyle iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuruda sıralanan iddialar şu şekildedir:

a. Başvuran; Ankara İl Jandarma Komutanlığı ... İlçe Jandarma Komutanlığında astsubay olarak görev yaptığını, ... İl Jandarma Komutanlığında çalıştığı dönemde birinci amiri tarafından sebebini bilmediği bir şekilde kötü niyetle sistematik olarak duygusal saldırıya ve baskıya maruz kaldığını, küçük düşürüldüğünü, psikolojik şiddet ve stres nedeniyle ruh sağlığının bozulduğunu ve hastanede yatmak zorunda kaldığını, tedavisinin konuyla ilgili adli ve idari sürecin başlatıldığını,

b. İş yerinde yaşadığı psikolojik baskının boyutunun değiştiğini ve ailesine yöneldiğini, eşinin kanser hastalığı nedeniyle % 74 oranında engelli olduğunu, eşinin hastalığının genetik kaynaklı olması nedeniyle kızının düzenli olarak doktor kontrollerine gitmesi gerektiğini, eşinin düzenli kontrolleri için izin talep ettiğinde ise çok fazla hastaneye gittiğinin amiri tarafından belirtildiğini, kızını hastaneye götürmek için 29.04.2021 tarihinde yarım günlük izin talep ettiğinde amirinin keyfi olarak izin vermediğini, eşinin engeli ve hastalığı nedeniyle kızını sadece kendisinin doktora götürebileceğini, bu nedenle kızının doktor randevusunu iptal etmek zorunda kaldığını, amirinin izin talebi sırasında kendisini açıklama fırsatı veremeyerek odadan kovduğunu,

c. Amiri ile arasında yaşan son bir olayın ruh sağlığını bozduğunu, bu olayda kendisinin mahiyetinde olan bir çalışana verdiği izin nedeniyle amirinin küçümseyici ve aşağılayıcı davrandığını, alaycı nitelikte tavırda bulunarak kendisini küçük düşürdüğünü, sistematik olarak işyerinde yıldırımaya maruz kaldığını,

ç. Aynı yerde görev yapan ve engelli çocukları olan başka bir personele herhangi bir zorluk çıkarmadan izin verilirken kendisine izin verilmemesinin eşitliğe aykırı olduğunu, eşinin engellilik hali ve kızının sağlık durumu nedeniyle ayrımcılığa uğradığını, iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığını iddia etmekte ve ilgililer hakkında gerekli yasal işlemlerin yapılmasını talep etmektedir.

3. Ankara Valiliği İl Jandarma Komutanlığından 6701 sayılı Kanun'un 18' inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca alınan yazılı görüşte muhatap, başvuranın İl Jandarma Komutanlığına, eşinin ise Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığına aynı iddialarla başvuru yaptığını, konuya ilişkin soruşturmacı görevlendirildiğini, yapılan soruşturmada tanıkların dinlendiğini, tanık ifadelerinden günübirlik izin kullanımında sorun olmadığını, tüm personele amir tarafından izin verildiğinin ve başvuranın 2021 yılı Nisan ayı içerisinde 7 kez izin istediğinin, 6'sında başvurana izin verildiğinin, bir kereye mahsus izin verilmeyişinin nedeninin ay sonu olması ve miatlı evraklardan kaynaklandığını ve amirin başvurana karşı aşağılayıcı veya rencide edici beyanları olmadığını anlaşıldığını, disiplin soruşturması sonucunda 7068

sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'un uygulanmasına yer olmadığı kanaatine varıldığını, ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğini ve soruşturma dosyasının bir suretinin eklendiğini belirtmektedir.

4. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca muhataptan alınan görüş başvurana iletilmiş ve konuya ilişkin yazılı görüşü talep edilmiştir. Başvuran yazılı görüşünü Kurumumuza iletmıştır. Başvuran muhatabın görüş yazısının gerçeği yansıtmadığını, idari soruşturma sonucundan kendisine bilgi verilmediğini, bu nedenle Bilgi Edinme Değerlendirme Kuruluna başvurduğunu ve başvuru neticesinde kısmen kabul kararı verildiğini ifade ederek başvuru dilekçesindeki iddialarını yinelemiştir.

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. (...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."*

6. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesine göre: *"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. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; *"işyerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri"* ifade eder.

8. Mezkûr Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesine göre; *"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."*

9. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri *"a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık"* olarak sıralanmıştır.

10. Mezkûr Kanun'un 6'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre: *"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."* Aynı maddenin 6'ncı fıkrasına göre *"Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir."*

11. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, *"ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve*

sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

12. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Somut başvuruda başvuran, eşinin kanser hastalığı nedeniyle engelliliği ve kızının sağlık durumu nedeniyle iş yerinde psikolojik baskıya maruz kaldığını iddia etmektedir. Bu durum karşısında açıkça dayanaktan yoksun olmadığı anlaşılan başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

13. Mobbing iş yerlerinde 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.) Muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için; (i) İş yeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii). Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, (iii). Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir. (AYM, Türkan AYDOĞMUŞ Başvurusu, Başvuru No: 2018/19000, 12/1/2022, para.27; A.M.Ç. Başvurusu, Başvuru No: 2017/16412, 7/10/2021, para.31; Ebru BİLGİN Kararı, Başvuru No: 2014/7998, 19/7/2018, para.80. ; Mehmet BAYRAKCI Başvurusu, Başvuru No:2014/8715, 5/4/2018, para.69.)

14. Bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. (Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31.01.2017 T.) Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumсуuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez. (Yargıtay 9. H. D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2.11.2020 T.)

15. 6701 sayılı Kanun ise literatürde mobbing olarak geçen kavramı “iş yerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “iş yerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak ifade edilmiştir. Kanun’a göre eylemlerin iş yerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanununda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. Aynı zamanda Kanun’un lafzına göre iş yerinde yıldırma için birden fazla eylem olması yani “eylemlerin” bulunması gerekmektedir. (TIHEK, 2020/142 sayılı Kurul Kararı, 16.06.2020, para.47.) Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. (para.48.)

16. Somut olayda başvuran amirinin kendisini sürekli olarak eleştirdiğini, bağırarak konuştuğunu, hakkında dedikodu ve söylenti çıkardığını, itibarsızlaştırdığını, başarılarının ve çalışmalarının görmezden geldiğini ve nihayetinde çocuğunu hastaneye götürmek için izin istediğinde talebinin olumsuz karşılandığını, iş yerinde yıldırma maruz kaldığını iddia etmekte ve bu muameleleri eşinin kanser

hastalığı nedeniyle oluşan engellilik durumu ve kızının sağlık durumuna dayandırmaktadır. Muhatap tarafından başvuranın amiri tarafından iş yerinde yıldırımaya maruz bırakıldığı ve ayrımcılık yapıldığı yönündeki iddiaları ile ilgili olarak başvuranın çalıştığı kurum nezdinde idari soruşturma başlatıldığına ve idari soruşturma esnasında tanık ifadelerine başvurulduğuna ilişkin soruşturma evraklarının birer sureti Kurumumuza iletilmiştir.

17. İdari soruşturma esnasında alınan tanık ifadelerinde kurum içinde amirin personele izin verme konusunda herhangi bir zorluk yaşatmadığı, başvuranın amirinin kendisini taklit ettiğini iddia ettiği olayın ise amirin birlik içerisinde olduğunu sandığı bir personelin birlikte olmadığını anlaşılması üzerine başvuranın emrinde olan bu personele izin verdiğini söylemesine istinaden bölük komutanı olan amirin başvurana bu yönde yetki vermediğini, sen kimsin şeklinde beyanda bulunarak yüksek bir ses tonu ile odasından çıkması emri vermesi şeklinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda başvuranın iş yerinde yıldırma teşkil ettiğini iddia ettiği davranışların süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, münferit kaba tutum ve davranışlar olarak nitelendirilebileceği, başvuranın çalıştığı Kurum ve yapmış olduğu görev nazara alındığında hiyerarşi içerisinde kendisinden rütbece üst konumda olan amirinin emir komuta zinciri içerisinde talimatlar vermesinin işin doğasından kaynaklanan bir hal olduğu, başvuranın personel kartında yer alan bilgilere göre iddiaların tarafı olan amir tarafından başvurana takdirname verildiği de dikkate alındığında eylemlerin başvurana bıktırmak ya da pasifize etmek gibi bir kast taşımadığı ve iş yerinde yıldırmanın şartlarının oluşmadığı değerlendirilmektedir.

18. Ayrıca başvurana eşinin engellilik ve kızının sağlık durumu nedeniyle ayrımcılık yapılarak izin verilmediği yönündeki iddialar açısından ise başvuranın Nisan 2021 ayı içerisinde amirinden toplamda 7 kere saatlik izin talebinde bulunduğu ve 6 izin talebinin olumlu karşılandığı sadece bir tanesinin işlerin süreli olması nedeniyle kabul edilmediği anlaşılmaktadır. İzin vermeme işleminin bir kereye mahsus olduğu ve iş yerinde yıldırma teşkil etmesi için gerekli olan birden fazla eylem şartını gerçekleştirmediği, sistematik olmadığı, yıldırma kastı taşımayan bu eylemin işyerinin düzeninin sağlanması amacıyla amire tanınan yönetim hakkı kapsamında kaldığı, amirin yönetim hakkı kapsamında iş yoğunluğu ve iş durumunu dikkate alarak izin vermediği görülmekte ve eylemlerin bu yönüyle de iş yerinde yıldırma teşkil etmediği değerlendirilmektedir. Tüm bunlarla birlikte her ne kadar başvuran iş yerinde yıldırma nedeniyle psikolojik olarak rahatsızlandığını ve hastanede tedavi gördüğünü belirtilmiş ise de Sağlık Bakanlığı Ankara Gülhane Eğitim ve Araştırma Hastanesi tarafından verilen istirahat raporunda başvuranın ilk psikiyatrik başvurusunun 2013 yılında olduğu ve 2016 yılında tekrar başvuruda bulunduğu belirtilmiştir. Bu durum karşısında başvuranın psikolojik rahatsızlığı ile iş yerinde yaşanan olaylar arasında doğrudan bir ilişki kurmak mümkün gözükmemektedir. Nitekim mobbing oluşturan eylemler, mağdur üzerinde psikolojik baskı oluştursa ve bunun sonucunda bir kısım sağlık sorunlarına neden olsa da, her psikolojik baskıyı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir. (Yargıtay 22. H.D. 2013/11188 E. 2014/14008 K. 22.05.2014 T.)

19. İş yerinde yıldırmanın meydana gelebilmesi için eylemlerin sistematiklik ve süreklilik içerisinde gerçekleşmesi gerekmekte ve tek bir eylem ile iş yerinde yıldırma oluşmayacak ise de ayrımcılık yasağının ihlali açısından tek bir eylemin varlığı yeterli olmaktadır. Bu çerçevede başvurana yönelik eylemler sistematik ve belirli süre tekrarlanan eylemler olmadığı ve yıldırma kastı taşımadığı için iş yerinde yıldırma teşkil etmese de, başvurana yönelik muamelelerin engellilik ve sağlık temelinde ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir. Başvuran iş yerinde duygusal saldırıya ve baskıya maruz kaldığını, küçük düşürüldüğünü, psikolojik şiddet ve stres nedeniyle ruh sağlığının bozulduğunu, amiri tarafından izin verilmediğini, eşinin engellilik durumu ve kızının sağlık durumu nedeniyle iş yerinde ayrımcı muameleye maruz kaldığını, bu muamelelerin eşinin engellilik hali ve kızının sağlık durumundan kaynaklandığını iddia etmektedir. Başvuranın iddialarının kendisi ile ilgili bir özellikten değil, yakın ilişkide olduğu kişiler olan eşinin ve kızının durumlarından kaynaklı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı yönünde olduğu anlaşılmaktadır. Avrupa Birliği Adalet Divanı 2008 yılında engelli bir çocuğu olan

çalışanın çocuğuna bakabilmesi için esnek çalışma saatleri taleplerinin kabul edilmemesi ve engelli çocuğu nedeniyle ayrımcılığa uğradığı iddialarına ilişkin verdiği kararında, Divan kendisi engelli olmasa dahi, bakmakla yükümlü olduğu engelli bir çocuğu olan kişiye bu sebebe bağlı olarak işyerindeki emsal çalışanlara göre daha az lehte davranılmasının doğrudan ayrımcılık oluşturacağını ve ayrımcılık yasağına ilişkin hukuki düzenlemelerin yakın kişilerin özellikleri nedeniyle ayrımcı muamele uygulanması durumlarında da uygulanacağını belirtmiştir. (*ABAD, Coleman – Attridge Law and Steve Law, Dava C-303/06 [2008] I-5603, 17 Temmuz 2008*) Bu kapsamda başvurana yönelik muamelenin engellilik ve sağlık temelinde ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği yönünden değerlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

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

21. AİHM kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (*Willis v. Birleşik Krallık, para. 48.*) Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini değerlendirmek için öncelikle ayrımcılığa neden olduğu iddia edilen işlemin ya da eylemin amacı ile sonucu arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir. AİHM kararlarına göre, "muameledeki farklılık, objektif ve makul bir gerekçeye sahip değilse" ya da "meşru bir amaç" izlenmemişse ayrımcılık söz konusudur. (*Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. Birleşik Krallık para. 72.*) Anayasa Mahkemesi kararlarında da; 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. maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir. (*AYM, Nuriye Arpa Kararı, Başvuru Numarası: 2018/18505, 16/6/2021, para.58.*)

22. AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvurucunun kendisine farklı muamelede bulunduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın Mahkeme önünde ispat edilmiş sayılması için başvuru tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin muamelede farklılığın olduğuna ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturması gerekir. Mahkeme'ye göre Sözleşme'nin gerektirdiği ispat standardı, makul şüphenin ötesindeki ispattır. (*AİHM, Velikova v. Bulgaristan, Başvuru No: 41488/98, 18.05.1999, para. 92*) Nitekim 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir." Bu çerçevede başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Ancak başvuran eşinin engelli olması ve kızının sağlık durumu nedeniyle ayrımcılığa uğradığı iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koymadığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmamıştır.

V. KARAR

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

14.06.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi
(İzinli)