

14.07.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2025/208
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244
Karar Numarası : 2025/374
Başvuran : A.Y.
Başvuran Vekili : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : İ.Ç.
Muhatap Adres :

I. BAŞVURU KONUSU

1. Ege Üniversitesi ...Bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapmakta olan başvuranın, bölüm başkanı olan muhatap tarafından doğum temelinde işyerinde yıldırmaya (mobbing) maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

- a. 6 Ocak 2025 tarihinde geçirdiği kaza nedeniyle çoklu kemik kırığı yaşadığını, ameliyat olduğunu, 3-4 ay boyunca ayağını yere basmadığını,
- b. Bu süreçte bölüm başkanlık yönetiminin bilgisi olduğu halde yönetimden kimsenin kendisini aramadığını,
- c. WhatsApp'ta herhangi bir paylaşım yapılmadığını, hastanede hocalarına mail ile ulaştığını, akabinde kendisinin geçmiş olsun için arandığını,
- ç. Bu durumun kendisini manevi olarak yıprattığını,
- d. Muşlu olması sebebiyle, bölüm başkanı olan muhatabın gizli ırkçılığına maruz kaldığını,
- e. Muhatabın yolda yürürken yüzüne bakmadığını, odasına gidince suratını astığını, kendisiyle alay edildiğini, muhataba telefon ile ulaşamadığını,
- f. İsmine A.Y. olmasına rağmen, muhatabın CİMER cevabında sanki mahkemedeki bir sanıklmış gibi alay edencesine isminden onlarca kez şikayetçi diye söz ettiğini, kendisine isimsiz yaratık muamelesi yapıldığını,
- g. Muhatabın yurtdışı iznini vermemek için sürekli bahaneler çıkardığını iddia etmektedir.

3. Muhatap İ.Ç. sunduğu yazılı görüşte özetle:

- a. Bahsi geçen başvuru dilekçesinde yer alan iddiaların asılsız olduğunu, gerçeklerle bağdaşmadığını, başvuranın 6 Ocak 2025 tarihinde geçirdiği kaza ve sonrasındaki sağlık durumu hakkında Bölüm yönetimi olarak bilgilerinin olduğunu, Bölüm başkanları yardımıyla Bölümdeki öğretim

elemanlarının bilgilendirildiğini, başvuranın kendisinin de ifade ettiği gibi sosyal medya aracılığı ile rahatsızlığını kendisinin de duyurduğunu, Bölümdeki öğretim elemanlarının bazılarının bu durumdan haberdar olmamasının mümkün olmadığını, isteyen mesai arkadaşlarının kendisini rahatsızlığından dolayı aradığını,

b. WhatsApp grubunda paylaşım yapılmaması hususunun, bölüm içinde WhatsApp grubunda ne tür haberlerin yapılacağı ile ilgili bir durum olduğunu, Bölüm yönetimi olarak bu durumu görüştüklerini, şimdiye kadar bölüm Whatsapp grubunda hiç kimsenin sağlığı ile ilgili bir paylaşım yapılmadığını, başvuranın WhatsApp grubunda sadece vefat ve doğum haberlerinin, önemli günlere ilişkin anma ve kutlama mesajlarının paylaşıldığını çok iyi bildiğini, yine Bölümle ilgili olarak hızlı cevap alınması gereken durumlarda bölümün WhatsApp grubunun kullanıldığını,

c. Bölüm yönetimi olarak her gün cevap vermeleri gereken çok sayıda yazı olduğunun başvuran tarafından iyi bilinmesi gerektiğini, bazı personelin rahatsızlıkları hakkında WhatsApp grubunda bilgi verilmemesini de istediğini,

ç. Kendisinin rahatsızlığını küçümsemek gibi bir durumun söz konusu olmadığını, Bölüm başkanının ameliyat olan bir öğretim elemanını aramasının yasal bir zorunluluk olmadığını, mevzuatta yöneticilerin çalışanlarını kişisel sağlık durumları nedeniyle arama gibi bir yükümlülükleri olmadığını,

d. Başvuranın Muşlu olması nedeniyle kendisine yönelik herhangi bir ayrımcılık veya ırkçılığın söz konusu olmadığını, kendisinin Muşlu olduğunu bu başvurusu ile öğrendiğini, hiç bir personelin nereli olduğu, dili, dini ve ırkı ile ilgilenmediğini, başvuranın buradan kendine bir mağduriyet çıkarmaya çalıştığını, Muşlu olması nedeniyle görevlendirmesini yapmadığı iddiasının gerçeği yansıtmadığını,

e. Bölüm yönetimi olarak kendisine her zaman ulaşılabilir olduklarının belirtildiğini ve gereken durumlarda kendisiyle iletişim kurulduğunu, başvuranın telefonlarına her zaman cevap verildiğini, belirli gün ve saatlerde müsait olamayabileceğini, istirahate çekilmiş olabileceğini, bu durumun ulaşılabilir olmadığı anlamına gelmeyeceğini,

f. CİMER cevabında kendisine "şikâyetçi" olarak hitap edilmesinin, resmi yazışma protokollerine uygun olduğunu, "şikâyetçi" ifadesinin resmi bir hukuki terim olduğunu, herhangi bir aşağılama veya alay amacı taşımadığını,

g. Başvuranın yurtdışı iznine ilişkin dilekçesini 9/10/2024 tarihinde posta ile gönderdiğini, ekteki belgelerde bu durumun görüleceğini, postanın dekanlıktan bölüme gelmesinin, Uygulamalı ... Anabilim Dalı Kurul Toplantısı ve ... Bölümü Kurul Toplantısının yapılmasının zaman aldığını, bu tür kurulları her zaman hemen toplamanın mümkün olmadığını, dilekçesinin en kısa zamanda oy birliği ile kurul kararları alınarak dekanlığa iletildiğini, dilekçesindeki eksikten dolayı şu an işleminin askıda olduğunu, kendisinin kefalet senedini hazırlayıp dekanlıkta imzaların atılması gerektiğini, bu işlemlerin bölüm başkanı olarak kendisi dışında gerçekleşecek olgular olduğunu, süreçte kendisini ilgilendiren kararlarda Bölüm Başkanı ve Uygulamalı ... Anabilim Dalı Başkanı olarak başvuranın her talebini uygun gördüğünü, ekte sunmuş olduğu bir belgede Erzurum Teknik Üniversitesinde 1 yıl geçici görevlendirilmesinde, görev süresi uzatımında ve başvuru ile alınan her kararda hem Uygulamalı ... Anabilim Dalı başkanı ve hem de Bölüm başkanı olarak kendisinin iddia ettiğinin aksine onun lehine kararlar aldığı,

ğ. Söz konusu iddiaların gerçeği yansıtmadığını, asılsız olduklarını belirtmiştir.

4. Muhatap yazılı görüşü 5/3/2025 tarihinde başvurana iletilmiş ve görüşü talep edilmiştir. Görüş talep yazısı 7201 sayılı Tebligat Kanununun ilgili hükümleri uyarınca usulüne uygun olarak tebliğ edilmiş ise de; başvuran yasal süre içerisinde görüşünü Kurumumuza sunmamıştır.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın başlangıç bölümünün altıncı paragrafında: *“Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu”* yazmaktadır.

6. Anayasa'nın “Kanun önünde eşitlik” kenar 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.”

7. Anayasanın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”

8. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre: *“İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri”* ifade eder.

9. Mezkûr Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık yasağı” kenar başlıklı 3'üncü maddesi ise şöyledir:

“Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

Bu kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin 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.

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.”

10. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık türleri” kenar başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında,

ayrımcılık türleri; “a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık” olarak sıralanmıştır.

11. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurum’un, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

12. Mezkûr Kanun’un “Kurulun görev ve yetkileri” başlıklı 11’inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi şöyledir:

“Ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeleri karara bağlamak, bu başvuru ve incelemelere ilişkin gerekli hâllerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin bu Kanunda öngörülen idari yaptırımlara karar vermek.”

13. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” kenar 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.”

14. Mezkûr Yönetmeliğin 65’inci maddesi "Kurum, yapılan başvuru veya resen inceleme kapsamında yaptığı inceleme ve araştırma sonucunda incelenemezlik kararı, gerekçeli kabul edilmezlik kararı, gönderme kararı, ihlal kararı, idari yaptırım kararı, uzlaşma kararı, ret kararı ve karar verilmesine yer olmadığına dair karar verir." şeklindedir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

15. 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. Bu çerçevede, ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü, çalıştığı Ege Üniversitesi ... Fakültesi Dekanlığı ... Bölümünde muhatap tarafından işyerinde yıldırmaya maruz kaldığı iddiasında bulunan başvuran A.Y. tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

16. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de 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 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 2’nci maddesi: “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.” hükmünü haizdir.

17. Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 2'nci maddesine göre ise; *“Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayrım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan yasalar her türlü ayrımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka fikir ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi her bağlamda ayrımcılığa eşit ve etkili korumayı temin edecektir.”* Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14'üncü maddesine göre *“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.”*

18. Ege Üniversitesi ... Fakültesi Dekanlığı ... Bölümünde görev yapmakta olan başvuran, başvurusunda özetle; kemik kırığına yol açan ve ameliyat olması gereken bir kaza geçirdiğini, bölüm başkanlık yönetiminin bilgisi olduğu halde yönetimden kimsenin kendisini tedavi sürecinde aramadığını, bölüm WhatsApp grubunda herhangi bir paylaşım yapılmadığını, bu durumun kendisini manevi olarak yıprattığını, Muşlu olması sebebiyle bölüm başkanı olan muhatabın gizli ırkçılığına maruz kaldığını, muhatabın yolda yürürken yüzüne bakmadığını, odasına gidince suratını astığını, kendisiyle alay edildiğini, bölüm başkanına telefon ile ulaşamadığını, muhatabın CİMER cevabında kendisinden şikâyetçi diye söz ettiğini, yurtdışı iznini vermemek için sürekli bahaneler çıkardığını iddia etmektedir.

19. Ayrımcılık yasağının bir görünümü olan doğum temelinde ayrımcılık, genel olarak kişinin evlilik dışı doğma, evlat edinilme gibi bir duruma bağlı olarak veya kişinin doğduğu mahalle, bölge, yer gibi olgular çerçevesinde sosyal durumundan kaynaklanan nedenlerle ayrımcı muameleye maruz kalmasını ifade etmektedir. Bu kapsamda kişinin doğduğu mahalle, bölge ve yer gibi kayıtları içeren nüfus kayıtlarının farklılığına dayalı ayrımcı muamele de doğum temelinde ayrımcılık kapsamında değerlendirilmelidir. Somut olayda da başvuran Muşlu olması sebebiyle çalışmış olduğu üniversitede ayrımcılığa maruz bırakıldığını iddia etmektedir.

20. Başvuran, doğuma ilişkin bu iddiasını teyit eden nüfus kayıt örneği, kimlik fotokopisi benzeri belge örneklerini, başvuru ekinde Kurumumuza sunmamıştır. Muhatabın yazılı görüşüne karşı kendisi tarafından herhangi bir görüş sunulmaması nedeniyle, bu iddianın teyidine ilişkin bilgilerin temini mümkün olmamıştır. Başvuranın doğum yerine ilişkin bu husus belirsiz olsa da başvuranın kimliği konusundaki beyanının aksini kabule sebebiyet verecek bir hususun somut olayda bulunmadığı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede nüfus kayıtlarının kişilerin kimliklerinin, yerleşim yeri adreslerinin, aile bağlarının, vatandaşlık durumlarının ve evlenme, boşanma, doğum gibi şahsî hallerinin belirlenmesi amacıyla ilçe ve aile esasına göre tutulan kayıtlar olduğu hususu dikkate alındığında kişinin farklı bir yer nüfusuna kayıtlı olması nedeniyle ayrımcılığa uğradığı iddiasının doğum temelinde ayrımcılık teşkil edebileceği, başvuranın iddialarının doğum temelinde iş yerinde yıldırma iddiası olarak değerlendirilebileceği kanaatine varılmıştır.

21. İşyerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerinde yıldırma yeni bir olgu değildir ve toplumumuzda birçok kişi bu sorunu yaşamaktadır. Mobbing kavramı genel olarak *“bir veya birden fazla kişi tarafından, sistematik olarak genellikle bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten, hasmane, ahlak dışı ve süreklilik*

arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi” olarak tanımlamıştır. (*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*, B. No:2020/378, K. No:2020/142, 16/6/2020, para. 45.)

22. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında mobbinge ilişkin şu hususları ifade etmiştir: “... *Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir. Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. ...” (Yargıtay HGK, 2012/9-1925 E. 2013/1407 K. 25/9/2013.)*

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

24. Muamelelerin neden olduğu sonuçların boyutu; mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyetine, yaşına ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilmektedir. Mağdurun engelliler gibi hakkında destekleyici tedbirler alınması gereken bir birey olduğu durumlarda süresi ve sıklığı daha az olsa dahi söz konusu muamelelerin diğer bireylere nazaran daha ağır etkiler doğurması muhtemeldir.(AYM, *Mehmet Bayrakçı*, para. 70.)

25. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak ifade edilmiştir. Kanuna göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekir: i. Olay iş yerinde gerçekleşmelidir; ii. Eylemler, Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; iii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşınmalıdır; iv. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalıdır; v. Birden fazla

eylem bulunmalıdır.

26. İşyerinde yıldırımaya ilişkin söz konusu unsurların somut olayda gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda usuli şartlara yönelik yapılan değerlendirmede; öncelikle başvuran tarafından 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde belirtilen ırk, renk, cinsiyet ve doğum gibi temellere dayalı olarak farklı bir muameleye maruz kalındığı hususunda kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığının ortaya konulması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle kendisine yapılan muamele ile benzer durumda olan bireylere yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğu, bu farklılığın da meşru bir amaç olmaksızın ifade edilen ırk, renk, cinsiyet gibi ayrımcı bir temele dayandığı hususunda başvuran tarafından olgulara dayanan makul bir gerekçelendirme yapılmalıdır.

27. Ayrıca farklı bir muameleye maruz kalma durumunun, muhatabın saikiyle/niyetiyle ortaya çıkmış olması veya çıktığının iddia edilmiş olması halinde, muhatabın bu saikle hareket ettiğine ilişkin ispat külfeti başvurana ait olacaktır. Diğer bir ifade ile başvuru konusu yapılan bir olayda, öncelikle muhatabın belirli bir niyetle hareket ettiğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyma yükümlülüğü başvuran tarafından yerine getirilmelidir. Ancak bu yükümlülük yerine getirildiği takdirde, söz konusu muamelenin nesnel ve makul bir gerekçeye sahip olduğu konusunda karşı ispat külfeti muhataba geçecektir. Nitekim bu husus yukarıda zikredilen 6701 sayılı Kanun'un "İspat yükü" kenar başlıklı 21'inci maddesinde açıkça ifade edilmiştir.

28. Bu çerçevede başvurandan, sırf Muşlu olması nedeniyle farklı bir muameleye maruz kaldığı, muhatabın bu niyetle hareket ettiği hususunda kuvvetli emareler ile karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması beklenmektedir. Ancak somut olayda başvuranın Muşlu olması sebebiyle farklı bir muameleye maruz kaldığı, muhatabın başvuranın doğum yerinin farklı olması sebebiyle bu saikle hareket ederek kendisine farklı bir muamelede bulunduğu iddiaları, başvuran tarafından kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığı ile ortaya konulamamıştır. Zira iddialar soyut olarak zikredilmenin dışında, ispat yükünün muhataba geçmesine imkân sağlayacak yeterli destekten yoksundur.

29. Kaldı ki başvurana geçmiş olsun denmemesi, yüzüne bakılmaması, surat asılması, telefonla muhataba ulaşılamaması gibi iddia konusu olumsuz eylemler, iş yerinde yıldırma olgusu ile karıştırılmamalıdır. Bu nitelikteki arızı, tek seferlik ya da birden çok tekrarlanırsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek, süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler iş yerinde yıldırma kapsamında değerlendirilemez.

30. Yine CİMER başvurusunda, her ne kadar muhatap tarafından, başvuran hakkında şikâyetçi ifadesinin kullanıldığı hususu ekli belgelerle sabit olduğu görülsede, söz konusu ifadenin alay etmek kastıyla kullanıldığı iddialarına itibar edilemeyeceği gibi, hukuki bir tabir olan söz konusu ifadenin başvuranı küçük düşürdüğü varsayımının hukuk düzeni tarafından korunacak meşru bir savunma olarak kabulü de mümkün değildir. Bu açıdan söz konusu ifadenin muhatabı küçümseyen bir davranış olduğu iddialarına itibar edilmemiştir.

31. Son olarak başvurana ait yurtdışı iznine ilişkin yürütülen idari prosedürde, başvuranın doğum yerinin farklılığı nedeniyle muhataba atfedilebilecek ayrımcı bir uygulama tespit edilememiştir. Ekli belgelere göre başvuran söz konusu izne ilişkin dilekçelerini 09/10/2024, 25/11/2024 ve 17/01/2025 tarihlerinde vermiş, söz konusu dilekçelere ilişkin ... bölüm kurulu toplantıları 24/10/2024 ve

28/01/2025 tarihlerinde gerçekleşmiştir. Dilekçeye ilişkin evrakın dekanlıktan bölüme gelmesi, bölümün ve toplantıya katılacak personelin kendi gündelik iş yoğunluğu, müsaitlik durumu ve benzeri hususlar göz önüne alındığında talebe ilişkin söz konusu toplantı tarihleri ile dilekçe tarihleri arasındaki zaman diliminin makul olduğu değerlendirilmiştir. Bu toplantılarda başvuranın iznine ilişkin talep, muhatap tarafından da uygun görülerek oy birliğiyle alınmıştır. Ege Üniversitesi Rektörlüğünün ... sayılı yazısı dikkate alındığında kefalet senedindeki eksiklikler nedeni ile söz konusu talep askıda kalmıştır. Ayrıca ekli belgelerden yurtdışı iznine ilişkin ... bölüm kurulu toplantılarında, başvuranın Erzurum Teknik Üniversitesi'ne aile birleşimi nedeniyle geçici olarak görevlendirilmesinde ve başvuranın görev süresinin uzatılmasına ilişkin kararda muhatapın başvuran lehine oy kullandığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle muhatapın, başvuranın Muşlu olması sebebiyle kendisine karşı farklı bir saikle hareket ederek farklı bir muamelede bulunduğuna ilişkin kanaat hâsıl olmamıştır.

32. Açıklanan gerekçelerle, iddia konusu eylemlerde muhatap kamu görevlisinin, başvuranı Muşlu olması sebebiyle işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla hareket ettiğinin söylenemeyeceği, söz konusu eylemlerin yapılma gerekçesinin 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen doğum temeliyle ilişkilendirilemeyeceği, bu nedenle somut olayda işyerinde yıldırmanın unsurlarının oluşmadığı değerlendirilmiştir.

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,

25/6/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

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 CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi
(İzinli)