

14.07.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/840
Toplantı Tarihi/Sayısı : 30.5.2023/206
Karar Numarası : 2023/460
Başvuran : A. U.
Başvuran Vekili : Av. G. Ç. - Av. S. Ç.
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : M. Ö.
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran vekilleri, başvuru dilekçesinde özetle;

a. Başvuranın dahiliye uzmanı olduğunu, ... Üniversitesi Tıp Fakültesi Romatoloji Bilim Dalında yan dal uzmanlık öğrencisi/asistanı olarak görev yaptığını ve aynı bilim dalında kendisi ile birlikte beş asistanın görevli olduğunu,

b. Hem amiri hem ilgili uzmanlık eğitim programının yürütücüsü olan ...'un başvuranı eğitimiyle ilgisi olmayan pozisyonlarda çalışmaya zorladığını, eğitim sürecinde kurs ve konferanslara katılmasını engellediğini, yıllık izin formlarını imzalamadığını,

c. Hastalarının ve meslektaşlarının yanında başvurana yönelik küçük düşüren ve aşağılayıcı sözler kullandığını,

ç. Romatoloji Bilim Dalında asistanları eşit şartlarda çalıştırmadığını, başvuranı mevzuata aykırı şekilde üç ay kesintisiz servis bölümünde çalıştırdığını,

d. Performansı ile ilgili kanaat formunda somut dayanak olmaksızın başvurana düşük notlar verdiğini,

e. Asistanların şikâyetle bulunmaları sebebiyle muhatabın rotasyonların adil bir biçimde düzenlenmeyeceğini ifade ettiğini, irrasyonel emirler verdiğini ve haklarında idari işlem yapmakla tehdit ettiğini,

f. Görev ve iş dağılımında cinsiyet temelinde ayrımcılık yaptığını, asistan Dr. S. G.'yi bir sene boyunca kendisi ile birlikte Biyolojik Tedavi Polikliniğinde özel hastaları muayene etme konusunda görevlendirdiğini ancak bu imkânın kadın asistanlara verilmediğini,

g. Muhatabın başvurana, kadının beyanının esas alındığını ve taciz iddiasında bulunabileceği için aynı poliklinikte birlikte çalışamayacaklarını ifade ettiğini,

ğ. Muhatabın asistanlardan Romatoloji Bilim Dalında görevli olmayan dâhiliye uzmanı Dr. D. Y. K. adına hasta muayene etmelerini talep ettiğini, asistanların yasal olmadığını düşündükleri bu duruma itiraz ettiğini ve anabilim dalından görüş alma taleplerine muhatabın karşı çıktığını,

h. Ertesi gün muhatabın toplantı yaparak Dr. D. Y. K.'yı dışlamamaları konusunda asistanları uyardığını, bundan sonra poliklinikte hasta muayene edemeyeceklerini, yalnızca muayene için gelen hastaları kapıdan çağırılmaları konusunda görevlendirildiklerini ifade ettiğini,

i. Başvuran odada hasta muayene ederken muhatabın odaya geldiğini ve kendisine kapıdan hasta çağırmasını, muayeneleri dahiliye asistanının yapacağını söylediğini, başvuranın dahiliye uzmanı olmasına rağmen hasta muayene edemediğini ancak astı konumundaki dahiliye asistanının hastalarla ilgilendiğini,

i. Asistanlardan Dr. T. İ. D.'ı Almanya'daki eğitim programına gitmesine izin vermeyeceği yönünde tehdit ettiğini, eğer giderse başvurana da yetersiz puan vereceğini ve Dr. D.Y. K.'dan özür dilemedikleri sürece durumun değişmeyeceğini beyan ettiğini,

j. Sonraki süreçte asistanlarla toplantı yaptığını, eğitim programına H. U.'nun görevlendirildiğini ve muhatap ile birlikte Dr. D. Y. K. ve H. U.'dan oluşan üç hocadan değerlendirme puanı alacaklarını öğrendiklerini,

k. Muhatabın asistanlara mobbing uygulamasına. H. U.'un destek vermediğini, bu sebeple H. U. ile muhatabın aralarının bozulduğunu, muhatabın asistanları H. U.'un hasta formlarına imza atmamaları yönünde uyardığını, imza atılması durumunda asistanları üniversiteden uzaklaştıracağı, kongre ve kurslara göndermeyeceği yönünde tehditlerde bulunduğunu, bu duruma ilişkin muhataptan şikayetçi olduklarını ve hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını,

l. Sağlık Bakanlığı tarafından 11/4/2022 tarihinde başlatılan inceleme neticesinde Tıpta Uzmanlık Kurulu'nun 117/... sayılı kararı ile Romatoloji program protokolünün "*Program protokollerinde birimler arası süre dağılımı uzmanlık öğrencilerinin ana dal kökenine göre fark gösteremez.*" hükmüne uygun yürütülmediği gerekçesiyle iptal edildiğini, asistanların başka kurumlara nakillerinin yapıldığını, başvuranın ... Üniversitesi Tıp Fakültesine geçtiğini,

m. Tüm bu sebeplerle başvuranın, M. Ö. tarafından mobbinge maruz kaldığını ifade etmekte ve muhatap hakkında gerekli işlemlerin yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap M. Ö. sunduğu yazılı görüşte özetle;

a. Başvurana rutin işler dışında iş vermediğini, Romatoloji Bilim Dalında kadro sayısı üç iken beş yan dal uzmanlık öğrencisinin olduğunu, başka bir ifadeyle iş planlamasının üç kişiye göre yapıldığını, dolayısıyla beş kişi oldukları için iş yükünün fazla olduğunun iddia edilemeyeceğini,

b. Başvuranın eğitim süresinde hiçbir araştırması olmadığını ve sergilediği olumsuz davranışlarından dolayı kanaat formuna olumsuz oy kullandığını,

c. Mesailere geç geldiğini ve görev yerini sıklıkla boş bıraktığını,

ç. Yıllık izin ve kongrelere gitme konusunda izin verme yetkisinin bulunmadığını, nitekim bu tür görevlendirmeler için hazırlanan matbu evraklarda kendi onayı için herhangi bir bölüm bulunmadığını,

d. Rotasyon sürelerine ve serviste kesintisiz üç ay çalışılmayacağına dair mevzuat hükmü

olmadığını, Romatoloji Eğitim Programı iptal olmasaydı diğer asistanların da aynı şekilde çalışacaklarını,

e. Asistanları, H. U.'nun özel muayene hasta formlarına imza atmaları mevzuata aykırı olduğu için uyardığını ve konu hakkında suç duyurusunda bulunduğunu,

f. Dr. D. Y. K.'nın eğitici olması mevzuata uygun olmasına rağmen asistanların aksini iddia ettiğini ve çalışmak istemediklerini beyan eden davranışlar sergilediklerini,

g. Asistanların yapılan çalışmalarda Dr. D. Y. K.'ın isminin yerine kendi isimlerinin yazılmasını talep ettiklerini, bu duruma karşı çıktığı için aralarının bozulduğunu,

ğ. Rektörün talimatıyla hastane bilgi yönetim sisteminden Dr. D. Y. K.'nın iş ve hasta tanımlamalarının Haziran 2021 tarihinde Romatoloji Bilim Dalından çıkarıldığını,

h. Başvuran şehir dışından ve randevusuz gelen hastaları muayene etmediği için hastaları Dr. S. G.'ye yönlendirdiğini,

ı. Hastaları oyalayıp sürekli kendisine yönlendirdiği için polikliniğe gittiğini, odada bulunan hastayı dışarı çıkarıp başvurunu uyardığını, o sırada odada bulunan Dr. Y. Hanım'ın çıkmasını istemediğini, çünkü daha önce kendisi hakkında asistanlara tacizde bulunduğu yönünde Dekana şikayetlerde bulunulduğunu öğrendiğini, bu sebeple odada baş başa kalmak istemediğini ve iftirada bulunulmasından korktuğunu,

i. Başvuranın ve Dr. T. İ. D.'nin, kendisi tarafından tacize uğradıkları iddiasıyla Dekanlığa şikayette bulduklarını duyduğunu, başvurularla yalnız kalmaktan çekindiğini ve bu sebeple başvuran ile aynı poliklinik odasında çalışmak istemediğini,

j. Cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarının ispatsız olduğunu, aksine Biyolojik Tedavi Polikliniğinde başvurana görev verildiğini ama kendisinin çalışmadığını, aynı Poliklinikte başka kadın doktorlarla çalışmasının iddiaların aksini gösterdiğini,

k. Başvuranın hem kendisinin mobbing uyguladığını iddia etmesinin hem de kendisi ile birlikte hastaları muayene etme konusundaki ısrarını anlayamadığını ve tutarlı olmadığını,

l. Başvuranın iddiaları kapsamında Dekanlık tarafından kendisi hakkında soruşturma başlatıldığını ve herhangi bir disiplin cezasının verilmesine gerek görülmediğini ifade etmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran, vekilleri aracılığıyla sunduğu yazılı görüşte özetle;

a. Bilim dalında çalışacakları öğretim görevlisini asistanların belirleme yetkisinin olmadığını, Akademik Kurul ve Dekanlık tarafından belirlenen kişilerle çalışmak zorunda olduklarını, Dr. D. Y. K. Romatoloji Bilim Dalında görevli olmadığı için bu duruma karşı çıktıklarını,

b. Çalışma planlarında Biyolojik Tedavi Polikliniğinde kendi isminin yer aldığını ancak muhatabın Biyolojik Tedavi Polikliniğinde özel hastalarını Dr. S. G. ile takip etmesi sebebiyle kendisinin Kontrol Hasta Polikliniği 1 ve Kontrol Hasta Polikliniği 2'de çalıştığını,

c. Muhatabın kadın asistanları Biyolojik Tedavi Polikliniğinde hiç çalıştırmadığını, Dr. S. G.'nin olmadığı zamanlarda ise diğer erkek asistanları çalıştırdığını,

ç. Muhatap hakkında taciz iddiasında bulunulmadığı halde bu tarz bir durum yaratmasının asılsız olduğunu,

d. Muhatabın keyfi olarak rotasyonda asistanları Genel Dâhiliye Polikliniğinde çalıştırdığını ve bu durumun protokole aykırı olduğunu ifade etmekte ve başvuru dilekçesindeki iddialarını yinelemektedir.

5. Başvuranın dilekçesindeki iddialara ilişkin olarak Tıpta Uzmanlık Kurulu tarafından başlatılan inceleme sürecine ilişkin tüm bilgi ve belgelerin birer sureti Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünden temin edilerek dosyaya eklenmiştir. Dosya içeriğine göre Dr. A. U., Dr. G. Y., Dr. S.B. A. ve Dr. T. İ. D. tarafından eğitim programının eksiklikleri ve klinikte yaşanan olumsuz durumlara ilişkin Tıpta Uzmanlık Kuruluna şikâyet dilekçeleri sunulmuştur. Bu çerçevede Tıpta Uzmanlık Kurulu tarafından inceleme başlatılmış; eğitim programı ve çalışma planları dosyaya eklenmiştir. Dosya içeriğinde muhatap M. Ö., H. U.’un FTR alanında uzman olmasına karşılık İç Hastalıkları bölümünde görev yapmasının uygun olmadığına ilişkin dilekçeler sunmuştur. İnceleme sürecinde Dekan C. Ç., Dekan Yardımcısı, A.T.S, İç Hastalıkları Anabilim Başkanı. R. Ç., klinik sorumlusu M. Ö., klinik öğretim görevlisi H. U. ile görüşülmüştür. Ayrıca klinik yan dal uzmanlık öğrencileri Dr. S. G., Dr. A. U., Dr. G. Y. ve Dr. T. İ. D. ile eğitim süreçleri ve şikâyet konuları hakkında görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

6. Tıpta Uzmanlık Kurulu, inceleme neticesinde 20/4/2022 tarihli ve ... Karar Numaralı karar ile Protokolün “*Birimler arası süre dağılımı uzmanlık öğrencilerinin ana dal kökenine göre fark gösteremez*” maddesine uygun yürütülmediği gerekçesiyle Romatoloji Program Protokolünün iptal edilmesine ve öğrencilerin nakillerinin yapılmasına karar verilmiştir. Tıpta Uzmanlık Kurulunun 1-2/6/2022 tarihli ve ... Karar Numaralı kararı ile asistanların eğitici yokluğu nedeniyle farklı üniversitelere nakledilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

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

8. 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*”.

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

10. 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. ...”

11. 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.

12. Mezkûr Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 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 altıncı fıkrasına göre; “Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

13. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncü 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.

14. 6701 sayılı Kanun’un “İspat Yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

15. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Somut olayda başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma maruz kaldığı iddia edilmektedir. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esaslanıncı incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmiştir.

16. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)’nin 14’üncü maddesine göre, “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.”

17. Anayasa’nın 17’nci maddesinde düzenlenen bireyin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı kapsamında devletin, pozitif bir yükümlülük olarak yetki alanında bulunan tüm bireylerin maddi ve manevi varlığını koruma hakkını gerek kamusal makamların, gerek diğer bireylerin, gerekse kişinin

kendisinin eylemlerinden kaynaklanabilecek risklere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığını her türlü tehlikeden, tehditten ve şiddetten korumakla yükümlüdür (Anayasa Mahkemesi (AYM), *Serpil Kerimoğlu ve diğerleri*, B. No: 2012/752, para. 51.).

18. Anayasa'nın 49'uncu maddesinde yer alan *“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, ... ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”* hükmü, maddi ve manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi hakkı ile birlikte değerlendirildiğinde bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak zarar görmeyecekleri ve asgari koşulları sağlanmış sağlıklı bir çalışma ortamı içinde bulunabilmelerinin güvence altına alındığı görülmektedir (AYM, *Aynur Özdemir ve diğerleri*, B. No: 2013/2453, para. 76.).

19. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde, çalışma hakkı dahil olmak üzere Sözleşme'de yer alan tüm hakların kadın ve erkeklere hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit bir şekilde uygulanacağı ifade edilmektedir. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin (ESKHK) Çalışma Hakkına İlişkin 18 No'lu Genel Yorumu'na göre; *“Sözleşme'nin 3. maddesi, taraf Devletlerin bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanmada kadınlarla erkeklere eşit hak sağlamakla yükümlü olduklarını belirtmektedir. Komite, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele ve eşit işe eşit ödemeyi güvence altına alarak erkek ve kadınlara eşit fırsatlar yaratma ve eşit muamelede bulunmayı güvence altına almak için geniş bir koruma sistemine ihtiyaç duyulduğunun altını çizmek istemektedir ”* (ESKHK, 18 No'lu Genel Yorum, para. 13).

20. Başvuru dilekçesinde; başvuranın yan dal yaptığı Romatoloji Bilim Dalında eğitim programı sorumlusu ve amiri M. Ö. tarafından mobbinge maruz kaldığı iddia edilmektedir. 6701 sayılı Kanun, literatürde mobbing olarak geçen kavramı Kanun'da belirtilen şartların yer alması kaydıyla işyerinde yıldırma olarak tanımlamıştır. Bu kapsamda işyerinde yıldırma; mezkûr Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade etmekte olup, ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir.

21. Somut dosya kapsamında muhatabın, başvurunu eğitimiyle ilgili olmayan pozisyonlarda çalıştığı, kurs ve konferanslara katılmasını engellediği, başvurana hastalarının yanında küçük düşüren sözler söylediği, eğitim programına dâhil olmayan Dr. D. Y. K. adına hasta muayene etmesini ve hastaların durumu hakkında Dr. D. Y. K.'ya danışmasını ifade ettiği, bu duruma karşı çıktığı için başvurunu yalnızca hastaları kapıdan çağırmakla görevlendirdiğini belirttiği, asistanların söz konusu durumlar hakkında Dekanlığa şikâyet dilekçesi verdiği ve bu sebeple muhatabın rotasyonları adil yapmayacağını beyan ettiği, idari işlem yapmakla tehdit ettiği gibi hususlar ileri sürülmektedir.

22. Muhataptan alınan yazılı görüşte; Romatoloji Bilim Dalındaki eğitim programında eğitici olarak Dr. D. Y. K.'nın görevlendirilmesine asistanların karşı çıktığı ve bu sebeple sorunlar yaşandığı, başvuranın eğitim süresinde araştırması olmadığı için yetersiz not kullandığı, yıllık izin ve kongrelere gitme konusunda izin verme yetkisinin bulunmadığı ifade edilmektedir.

23. Başvuru dilekçesinde başvuran, muhatabın Dr. S. G. ile birlikte Biyolojik Tedavi Polikliniğinde özel hastalarla ilgilendiğini, aynı poliklinikte kadın asistanları çalıştırmadığını ve görev dağılımında cinsiyet temelinde ayrımcılık yaptığını iddia etmektedir. Ayrıca başvuranın, muhatap hakkında taciz iftirasında bulunabileceği ve kadının beyanının esas alındığı gerekçesiyle başvuran ile kendisinin aynı poliklinikte çalışamayacaklarının bizzat muhatap tarafından ifade edildiği ve bu kapsamda cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma maruz kaldığı ileri sürülmektedir

24. 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.). Muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için; (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, *Türkan Aydoğmuş*, B. No: 2018/19000, 12/1/2022, para. 27.).

25. 6701 sayılı Kanun kapsamında bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için; i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşınmalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır. İşyerinde yıldırma olgusu kendisini özellikle hiyerarşik olarak amir konumunda bulunan kişilerin astlarına yönelik olarak haksız ve dayanağı olmayan, yıpratma amacı taşıyan idari soruşturmalar ve keyfi uygulamalarla kendini göstermektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, kişinin ağır iş yükü altında bırakılması, kişiye izin kullandırılmaması gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın işyerinde yıldırma olup olmadığı ve ayrımcılık yasağının ihlali teşkil edip etmediği anlaşılabilir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TIHEK), B. No: 2021/1071, K. No: 2022/698, 4/10/2022, para. 23.).

26. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), ayrımcılık iddiasında bulunan başvuranın kendisine farklı muamelede bulunulduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın Mahkeme önünde ispat edilmiş sayılabilmesi 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.).6701 sayılı Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesinde ispat yükünün paylaşılması müessesesi düzenlenmiş, ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından ayrımcılık iddiasının delillendirilmesinde başvuran lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

27. Somut dosya kapsamında başvuran, muhatabın görev ve iş dağılımında cinsiyet temelinde

ayrımcılık yaptığını, asistan Dr. S. G.'ı kendisi ile birlikte Biyolojik Tedavi Polikliniğinde özel hastaları muayene etme konusunda görevlendirdiğini ancak bu imkânın kadın asistanlara verilmediğini iddia etmektedir. Başvuranın, başvuru dilekçesine bu duruma ilişkin tutulan tutanakları, Tıpta Uzmanlık Kurulu tarafından başlatılan inceleme kapsamında hazırlanan raporları eklediği görülmektedir. Bu çerçevede başvuran iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyduğundan muhatabın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlaması gerekmektedir.

28. ... Üniversitesi Rektörlüğü tarafından sunulan görüş yazısına göre başvuranın şikâyetleri doğrultusunda muhatap hakkında disiplin soruşturması başlatılmıştır. Rektörlük tarafından muhatap hakkında başlatılan soruşturma dosyası kapsamında konuyla ilgili kişilerin görüşleri ile birlikte H. U.'un da görüşü alınmıştır. Bu kapsamda H. U., Romatoloji Bilim Dalında çalışmaya başlamadan önce muhatap ile aralarında sorun olmadığını, Dr. D. Y. K.'ın romatoloji uzmanı olmadığı ve Romatoloji Bilim Dalında resmi olarak görevli olmadığını, bu bölüme tedavi olmak için gelen hastaların kayıtlarının Dâhiliye olarak çevrildiğini ve Dr. D. Y. K. tarafından muayene edildiklerini öğrendiğini, muhatap tarafından asistanların Dr. D. Y. K. ile birlikte çalışmaya zorlandığına şahit olduğunu, muhatabın asistanlara mobbing uyguladığını, bu konuda muhatabı uyardığını, mobbinge destek vermemesi ve itiraz etmesi üzerine kendisinin de mobbinge maruz kaldığını, asistanların yurtdışı görevlendirmeleri için yapılan akademik kurullarda olumsuz oy kullanması yönünde muhatabın kendisine baskı yaptığını ifade etmiş ve başvuranın iddialarını destekleyen açıklamalarda bulunmuştur.

29. Başvuran ile birlikte dört asistanın şikâyetlerine ilişkin olarak da Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Tıpta Uzmanlık Kurulu tarafından inceleme başlatıldığı, inceleme neticesinde 20/4/2022 tarihli ve ... Karar Numaralı karar ile Protokolün "*Birimler arası süre dağılımı uzmanlık öğrencilerinin ana dal kökenine göre fark gösteremez*" maddesine uygun yürütülmediği gerekçesiyle Romatoloji Program Protokolünün iptal edilmesine ve öğrencilerin nakillerinin yapılmasına karar verildiği anlaşılmaktadır. Tıpta Uzmanlık Kurulunun 1-2/6/2022 tarihli ve ... Karar Numaralı kararı ile asistanların eğitici yokluğu nedeniyle farklı üniversitelere nakledildiği görülmektedir.

30. Tıpta Uzmanlık Kurulu tarafından başlatılan inceleme dosyasında Romatoloji Bilim Dalı eğitim programının Ağustos 2021- Ocak 2022 dönemine ilişkin çalışma planının yer aldığı, Kasım 2021, Aralık 2021 ve Ocak 2022 çalışma planına başvuranın Biyoloji Tedavi Polikliniğinde, Behçet Hastalığı, Ailesel Akdeniz Ateşi Polikliniğinde ve Serviste çalıştığı görülmektedir. Aynı döneme ilişkin çalışma planlarında asistan Dr. S. G.'ın ismine yer verilmemiştir. Başvurandan alınan yazılı görüşte kendisinin iki poliklinikte çalıştığı, Biyolojik Tedavi Polikliniğinde ise Dr. S. G.'ın muhatap ile birlikte çalıştığı ifade edilmektedir. Muhatap, iddialar hakkında başvurana Biyolojik Tedavi Polikliniğinde görev verildiğini ama çalışmadığını ileri sürmektedir. Ancak bu duruma ilişkin tutanak, şikâyet dilekçesi gibi herhangi bir belge sunmamıştır. Aynı zamanda Tıpta Uzmanlık Kurulu tarafından hazırlanan raporda muhatabın, Biyolojik Tedavi Polikliniğinde erkek asistanlar ile çoğunlukla da Dr. S. G. ile çalıştığı yönünde ifadeleri bulunmaktadır.

31. Amir konumundaki kişilerin, çalışanların görev yerini belirlemesi ve değiştirmesi olağan bir

durumdur. Ancak bu durumda dahi süreklilik arz edecek şekilde yapılan görevlendirmelerin makul gerekçelere dayanması beklenmektedir. Muhatap, Biyolojik Tedavi Polikliniğinde kadın doktorlarla çalışmasının başvuranın iddialarının aksini gösterdiği şeklinde beyanda bulunmaktadır. Ağustos 2021-Ocak 2022 dönemine ilişkin çalışma planları incelendiğinde, muhatabın polikliniklerde kendisi ile çalışması için bir erkek doktor görevlendirdiği dönemler olduğu; ancak bir kadın doktor olacak şekilde görevlendirme yapmadığı görülmektedir. Kadın doktor görevlendirmesi yaptığı durumlarda ise başka doktorların da aynı poliklinikte çalıştığı anlaşılmaktadır.

32. Tüm bu açıklamalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, muhatap hem başvuranın Biyolojik Tedavi Polikliniğinde görevlendirildiğini ama çalışmadığını hem de başvuran kadın olduğu için taciz iddiasında bulunur düşüncesiyle aynı poliklinikte birlikte çalışmadıklarını beyan etmektedir. Dolayısıyla muhatabın açıklamalarında tutarlılık olmadığı değerlendirilmektedir. Söz konusu açıklamalardan muhatabın, eğitim programı boyunca Biyolojik Tedavi Polikliniğinde erkek asistanları farklı sürelerde görevlendirdiği ancak aynı poliklinikte süreklilik arz edecek şekilde başvurana ve diğer kadın asistanlara görev vermediği, başvuranın bu sebeple diğer iki poliklinikte aynı anda çalışmak zorunda kaldığı, başvurana yönelik bu muamelenin kasıtlı olarak ve cinsiyetinden dolayı gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak, başvuran hakkında yapılan görevlendirmelerin makul bir gerekçeye dayanmadığı, muhatabın işyerinde yıldırma niteliği taşıyacak eylem ve işlemlerde bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

33. Başvuranın cinsiyetine dayalı olarak işyerinde yıldırma maruz kaldığı iddiasına ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyduğu, muhatabın ise bu iddiaları çürütemediği ve ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini kanıtlayamadığı değerlendirilmiştir. Sonuç olarak 6701 sayılı Kanun kapsamında başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma maruz kaldığı kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,

B. Muhatap hakkında 50.000 TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

C. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

30/5/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi



e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi
