

1. DAİRE KARARI

Başvuru Numarası : 2025/535
Toplantı Tarihi/Sayısı : 29.12.2025/60
Karar Numarası : 2025/907
Başvuran : ...
Başvuran Vekili/ Vasisi : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Gazi Üniversitesi Rektörlüğü
Muhatap Vekili/ Vasisi : -
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, hemşire olarak görev yaptığı hastanede başvurana sağlık durumunu gözetken düzenlemeler yapılmaması nedeniyle işyerinde yıldırma ve makul düzenleme yapmama suretiyle ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde ve eklerinde özetle:

a. Sol gözünde optik nöropati (%100 kayıp), sağ gözünde 1.0 derece miyop, sinüs taşikardisi ve sağ kolda ise geçirmiş olduğu trafik kazasında meydana gelen kırık sonrası radial plak bulunduğunu,

b. 6 yıldır Gazi Üniversitesi Gazi Hastanesinde görev yaptığını ve sağlık durumunu belirten ve buna uygun bölüm değişikliği talebi içeren sayısız dilekçe verdiğini,

c. Sağlık durumuyla ilgili raporların tümünü defalarca hastane evrak kayıt birimine sunduğunu, 6 yıldır toplamda 10 defa bölümünün değiştiğini fakat görevlendirme yapılan tüm birimlerde her zaman sağlıklı ilgili sorunlar yaşadığını,

ç. Bu zamana kadar sırasıyla; ... Yoğun Bakım, ... Servisi, ... Servisi, ... Servisi, ... Test Alanı, ... Servisi, ... Servisi, ... Test Alanı, ... Servisi ve en son tekrar ...servislerinde görevlendirildiğini,

d. Son görevlendirme üzerine son kez tekrar dilekçe verdiğini, normalde ...servisinde görevli iken daha yoğun bir bölüm olan ... bölümüne görevlendirme yapıldığını, şimdiye kadar görevlendirildiği tüm kliniklerde damar yolu veya tıbbi müdahale ilgili sürekli sorun yaşadığını ve başvuru tarihi itibarıyla de hala

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

yaşamaya devam ettiğini,

e. Görevlendirmeler sebebiyle şimdiye kadar pek çok sağlık sorunu yaşadığını fakat 6 yıldır bu sorunlara hiçbir çözüm bulunmadığını, idarenin kendisine verdiği cevaplarda 2019 yılına ait sağlık kurulu raporunu ve aynı yıl kendisi tarafından verilen dilekçeyi öne sürdüğünü, oysa sağlık kurulu raporunun tarihinin 2019 olup raporun geçerlilik süresinin Sağlık Raporları Usul ve Esasları Hakkında Yönerge'nin "Ortak Hükümler" başlıklı "*Sağlık kurulu raporlarında hekimlerce veya ilgili mevzuatında aksine bir tarih belirtilmediği durumlarda raporlar 2 (iki) yıl geçerlidir.*" hükmünü içeren 44'üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 2021 yılında dolduğunu, dilekçeyi yazdığı tarihte sağlık sorunlarının bu kadar ilerlemediğini bu yüzden ilgili dilekçede gece nöbet tutabileceğine dair beyanda bulunduğunu, nitekim sonraki tarihli dilekçelerde nöbet tutamayacağını belirttiğini, ayrıca muhatap tarafından kendisinin göreve başlamadan önce görme durumuyla ilgili bir beyanda bulunmadığının iddia edildiğini ancak kendisinin bunun gerçeği yansıtmadığını,

f. Belirtilen hususlara rağmen kendisinin son olarak ... servisinden daha yoğun olan ... servisine görevlendirildiğini ve bu görevlendirmenin gerekçesinin bildirilmediğini, tüm bu durumların hem kendi sağlığı hem mesleki sorumluluk riskleri hem de hastalara yanlış müdahale riskini içerdiğini iddia etmiş olup sağlık durumuna uygun düzenlemelerin yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap Gazi Üniversitesi Rektörlüğü sunmuş olduğu yazılı görüşte;

a. Başvuranın mazeretsiz ve kesintisiz 10 gün görevi terk ettiğini, bu sebeple 19/3/2025 tarihi itibarıyla görevinden çekilmiş sayıldığını,

b. Hastanede göreve yeni başlayan hemşirelerin öncelikli olarak yoğun bakım ve acil servis gibi alanlarda görevlendirilmesiyle mesleki bilgi, beceri ve tecrübelerini arttırmalarının ve alanda etkin ve yetkin olarak çalışmalarının hedeflendiğini, ayrıca "*Göreve Başlama Formu*" ile göreve yeni başlayan hemşirelerin görev almak istedikleri bölüm/birimleri belirtebildiklerini, uygun bulunması halinde bu alanlarda çalışabildiklerini, bunun yanında hemşirelerin görevlendirildiği birimde sağlık sorunları beyan ederek yer değişikliği talebinin olması halinde, ilgili hemşirenin sağlık sorununu ortaya koyan raporları ile birlikte hastane Personel Sağlık Kurulunda değerlendirildiğini ve alınan karara uygun olarak planlamalar yapıldığını, genel yer değişikliği taleplerindeki görevlendirilmelerinde ise hastanenin ihtiyaç bakımından öncelikli olan bölümleri için görevlendirmeler yapıldığını,

c. Başvuranın 24/12/2018 tarihinde hemşire olarak göreve başladığını, ilk görevlendirmesinin ... Yoğun Bakım ünitesine yapıldığını, yoğun bakımda çalıştığı dönemde görme kaybını Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğüne bildirmesi üzerine 26/6/2019 tarihinde hakem hastaneye yönlendirildiğini ve 1/8/2019 tarihinde hakem hastane sağlık kurulu kararının geldiğini, bu kararda gece ve gündüz nöbet tutmasında sakınca olmadığının belirtildiğini ve bunun üzerine başvuranın ... kliniğine görevlendirildiğini, gelen raporda tek çalışmasıyla ilgili bir ibare olmamasına rağmen idarenin tasarrufu ile tek kalmayacak şekilde en az iki hemşire ile çalışma planları oluşturulduğunu, başvuranın 2019 yılında gece nöbeti tutma talebini kendi isteği ile Başhekimliğe yazılı olarak sunduğunu, 2020 yılında yaşanan pandemi nedeniyle 20/4/2020-31/5/2020 (42 gün) tarihleri arasında ... hasta izlemi yapılan klinikte dönüşümlü olarak çalıştığını, 1/6/2021 tarihinde tekrar çalıştığı bölüm olan ... kliniğine görevlendirildiğini,

ç. 24/5/2021 tarihinde geçirdiği kaza neticesinde Ortopedi ve Travmatoloji bölümünde ameliyat

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

olduğunu (Radius kırığı) ve iyileşme sürecinde yaklaşık 60 gün sağlık raporu kullandığını, rapor süreci bitiminde Sağlık Kurulu kararı ile Covid-19 pandemi koşullarında ... numune test alım yerinde görevlendirildiğini ve sadece ... numunesi alımı (...) yaptığını, normalleşme sürecinde ... test alım sürecinde ihtiyaç kalmaması sebebiyle ihtiyaca binaen 19/4/2022 tarihinde ... kliniğine görevlendirildiğini, ... kliniğinde çalışma sürecinde aynı bölümde çalışan diğer bir hemşire ... ile nişanlanması üzerine başvuranın “Nişanılımla aynı klinikte olmam aramızda sorunlara sebep oluyor bu nedenle başka bir bölüme yer değişikliğimi talep ediyorum” şeklinde Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünden yer değişikliğini talep etmesi üzerine yine ihtiyaca binaen 11/10/2022 tarihinde ... kliniğine görevlendirildiğini, bu süreçte tekrarlayan rapor alma süreçleri olması ile sağlık durumunun da göz önünde bulundurularak görevlendirilmesinin tekrar ...test alanına yapıldığını, 2/5/2023 tarihinde ... Kliniğinde hemşire ihtiyacının olması ve ... test alım alanında ihtiyaç kalmaması nedeniyle görevlendirmesinin ... Kliniğine yapıldığını, bu dönemde idareden yer değişikliği talebinde bulunmadığını,

d. Başvuranın 2019 yılında ... Üniversitesi Hukuk Fakültesinde eğitime başladığını, eğitimi süresince Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü tarafından nöbetlerinin düzenlendiğini ve görevlendirme listelerinde gerekli planlamaların yapılarak başvuranın eğitim sürecinin desteklendiğini, ... Kliniğinde çalışırken hastane idaresinden 27/7/2023 tarihinde Avukatlık stajını yapmak için mesai saatlerinde gereken kolaylığın sağlanmasını talep ettiğini, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünce gerekli liste planlamalarının yapılarak 16:00-24:00 mesaisine saat 18:00 dan sonra gelmesi için gerekli izinlerin verildiğini ve stajını tamamlamasının sağlandığını, 9/1/2025 tarihinde vermiş olduğu dilekçeyle Avukatlık stajını bitirdiğini beyan ettiğini ve kademe ilerlemesi talebinde bulunduğunu,

e. 21/1/2025 tarihinde verdiği dilekçe ile yaşadığı sorunlara kalıcı bir çözüm bulunması, artık damar yolu veya tıbbi müdahale içermeyen bir bölümde görevlendirme yapılması, bu mümkün değilse gerekirse hasta bakıcı görevinde yer almasının sağlanması ve nöbetlerinin iptal edilmesi, yardımcı olacaksa hukuk fakültesi mezuniyet belgesinin değerlendirilmesi hususunda taleplerini ilettiğini, bunun üzerine hakem hastaneye danışılması kararının çıktığını,

f. 21/1/2025 tarihinde başvuranın ... Kliniğinde 16:00-24:00 mesaisine geldiğini, ancak hasta yoğunluğu ve kritik hasta (solunum sıkıntısı ve kardiyak açıdan yakın izlem) nedeniyle vardiyasının süpervizör hemşire tarafından 16:00–24:00’ten 16:00–08:00’e uzatılmasını kabul etmeyerek “*Hastayı ve hastaneyi ben mi kurtaracağım? 16-08 mesaisine uzamayacağım. İsterseniz tutanak tutun*” deyip hastaneden ayrıldığını, bu durumun hasta güvenliğini tehlikeye attığını, yerine ... isimli başka bir hemşirenin gece 01:00’de çağrıldığını, başvuranın ertesi gün 10 gün rapor aldığını ve 5/2/2025’te Başhekim ile planlanan görüşmeye gitmediğini, bunun üzerine başvuranın aldığı sağlık raporlarının şüpheli görülmesi üzerine incelenmesi sürecinin başlatıldığını,

g. Başvuran tarafından kendisine uygun görevlendirme için gerekmesi halinde Hukuk Fakültesi mezuniyetinin kullanılabileceği yönündeki teklif ve görüşüne karşılık başvuranın hemşire kadrosunda olduğunu, başka bir kadroya geçişinin görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı ile mümkün olabileceğini, bu durumun

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : .

değerlendirilmesi için hastanenin 10/1/2025 tarihinde başvuranın bu talebini Rektörlük Makamına (Personel Daire Başkanlığına) bildirdiğini, Hastanenin hemşire ihtiyacı olmakla beraber, hemşire ihtiyacının Gazi Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığına iletilmekte ve alım süreçleri tasarruf tedbirleri kapsamında yürütülmekte olduğunu belirtmiş, 2019 yılına ait dilekçe, hakem hastane kurulu kararı, başvuranın dilekçeleri ve görevden çekilmiş sayılmasına ilişkin tutanak ekte Kurumumuza sunulmuştur.

4. Başvuran, muhatabın yazılı görüşüne cevaben sunduğu yazılı görüşünde özetle:

a. Muhatabın kendisiyle ilgili keyfi olarak görevden çekildiğini belirttiğini oysa kendisinin Rektörlüğe verdiği dilekçede bizzat ve açıkça gelmeyeceğini ifade ettiğini, dolayısıyla keyfi biçimde çekilmediğini bilakis süreç boyunca mobbing baskılarının arttığını bu yüzden devam edemediğini,

b. 21/1/2025 tarihinde verdiği dilekçenin ardından aynı günün akşam nöbetinde gözetmen hemşire ile zorla mesaiye bırakma konusunda tartışma yaşadığını, hemşirenin “... *klinik çok yoğunmuş seni sabaha kadar uzatacağım*” diyerek 16:00-24:00 mesaisini sabaha uzatmak istediğini, kendisinin ise göz rahatsızlığı olduğunu, bu durumla ilgili sayısız dilekçe verdiğini ve buna rağmen hiçbir düzenleme yapılmadığını, ek olarak o gün çok yorgun ve uykusuz olduğunu, ertesi gün de 16:00-24:00 mesaisi olduğunu belirttiğini, bunun üzerine hemşirenin “*Ben böyle bir karar aldım, hakkında işlem başlatırım*” dediğini, kendisinin bu kararın sağlığını olumsuz etkileyeceğini ve nöbete kalamayacağını belirttiğini, saat 00:00’da hastaneden ayrıldığını, ayrılmadan önce hastanede ne servis ne de hastalarla ilgili acil bir durum olduğunu, kasti olarak iş yükünün artırılmasının amaçlandığını düşündüğünü,

c. Muhatap tarafından ... kliniğinden daha yoğun olan .. kliniğine görevlendirme yapılmasının gerekçesinin hala sunulmadığını,

ç. 27/2/2025 tarihli yazı ile kendisine ... Eğitim ve Araştırma Hastanesinden alınan rapor için fenne ve usule aykırılık iddiasıyla soruşturma açıldığını ve hakem hastaneye yönlendirme yapıldığını, ilerleyen süreçte hakem hastanede muayene eden hekim tarafından post nazal sinüzit tanısının olduğunun sözlü olarak bildirildiğini, nitekim süreç içinde üst üste antibiyotik kullanmasına rağmen düzelmediğini ve hatta daha kötüye gittiğini, bu yüzden hekim tarafından dinlenmesi gerektiği belirtilerek istirahat raporu verildiğini, yani hakem hastanede yapılan muayene ile aynı sonuca ulaşıldığını ve raporun fenne ve usule aykırı olmadığını, kaldı ki Sağlık Raporları Usul ve Esasları Hakkında Yönerge'nin 37'nci maddesi uyarınca rapor hakkında tereddüt bulunması halinde öncelikle rapora itiraz edilmesi gerektiğini, idarenin somut durumda tereddüt edilen hususları gerekçesiyle sunması gerektiğini, bu işlemleri atlayarak işlem başlatmasının hukuka aykırı olduğunu,

d. İş yerinde karşılaştığı sorunlarla ilgili süreç içinde silsile yolu bozulmadan Rektörlüğe kadar gittiğini, rektörle görüşmek istediğinde sekreterinin genel sekretere, genel sekretere gittiğinde sekreterinin daire başkanına gönderdiğini, personel daire başkanına gittiğinde ise “*Mevzuata uygun dilekçe yazın, mevzuat ne gerektiriyorsa yapılır*” denildiğini ancak dilekçe yazmasına rağmen kalıcı bir çözüm bulunmadığını,

e. İş yeri ile ilişik kesme tarihinin 17/3/2025 olmasına rağmen muhatabın kendisi hakkındaki disiplin soruşturmasının devam ettiğini belirttiğini, bu durumun hukuka aykırı olduğunu,

f. Kendisine gece nöbeti verilmesine dayanak olarak 2019 yılında vermiş olduğu dilekçenin gösterildiğini oysa 1/8/2021 tarihinden sonra verdiği tüm yer değişikliği dilekçelerinde raporun geçerlilik süresi dolduğundan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

idarenin hakem hastaneye yönlendirme yapip durumu değerlendirmesi yahut sağlık durumunun göz önüne alındığı uygun görev değerlendirmesi yapılması gerektiğini,

g. Muhatabın iddiasının aksine kendisinin çalışırken değil Göreve Başlama Formunda yani en başta görme durumunu belirttiğini, Hukuk Fakültesine ise yine muhatap tarafından belirtilenin aksine 2019 yılında değil 2020 yılında başladığını,

ğ. 24/5/2021 tarihinde geçirdiğı trafik kazasından sonra sağ kolunda Radius kırığı oluşmasının ardından o dönemki Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı ... Hanım'ın, kendisine "Senin için tüm önlemleri aldık ..." dediğini fakat ne tür önlemler alındığının belirsiz olduğunu, 18/4/2022 tarihli dilekçe ile dönem hem eğitiminin olması hem de sağlık sorunları sebebiyle yoğun bir klinikte çalışmasının uygun olmadığını belirttiğini, 21/4/2022 tarihli dilekçeyle ise istifa dilekçesi verdiğini fakat Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü ile yaptığı sözlü görüşme sonrası kendisine "... senin için uygun yer bakacağız, biraz sabret istifa etme dilekçeni geri çek" denildiğini bu sebeple 26/4/2022 tarihli dilekçe ile istifa dilekçesini geri çektiğini fakat yaklaşık 6 ay boyunca hiçbir düzenleme yapılmadığını,

h. Muhatabın, kendisinin ... kliniğinde çalışırken nişanlısıyla aynı klinikte olmasının sorun olduğunu ve bu sebeple yer değiştirmek istediğı yönündeki açıklamalarının tamamen yalan beyan olduğunu, zira ayrılma isteğinin sebebinin kliniğin yoğunluğu ve sağlığını olumsuz etkilemesi ayrıca eğitim hayatına yetişememesi olduğunu, kaldı ki ... kliniğine görevlendirmesi olduğunda eski nişanlısının görevinden istifa etmiş olduğunu yani çalışmadığını, bunun hastane kayıtlarından teyit edilebileceğini,

ı. Gazi Hastanesi Başhekiminin durumu görüşmek üzere 5/2/2025 tarihinde kendisini çağırıldığının iddia edildiğini fakat kendisine gönderilen yazılı veya sözlü hiçbir bildirim olmadığını zaten muhatabın da aksini gösterir hiçbir delil sunmadığını,

i. Yaşadığı tüm olaylara 10 farklı yerde çalıştığı birim sorumluları ve iş arkadaşlarının tanık olduğunu fakat bu kişilerin mobbing baskısı yüzünden doğru tanıklık yapmayacağını aşikâr olduğunu ifade etmiştir.

5. Başvurunun sağlıklı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi amacıyla muhataptan ek bilgi belge talebinde bulunulmuş, başvuranın tazminat yoluyla uzlaşma sağlayabileceğı yönündeki ifadesine istinaden uzlaşma hususundaki görüşleri sorulmuştur. Muhatap sunduğı ek bilgi belge yazısında,

a. Başvuranın Üniversiteden 17/3/2025 tarihinde ayrıldığını ve halihazırda avukatlık yaptığını, ayrıca başvuranın hastanede görev yaptığı sürede mobbinge uğradığı iddiasıyla Üniversite aleyhine Ankara 8. İdare Mahkemesinin ... E. Sayılı dosyası üzerinden tazminat davası açtığını ancak henüz sonuçlanmadığını, bu sebeplerle uzlaşma imkânı bulunmadığını,

b. Başvuranın 4/2/2025 tarihinde ... kliniğine görevlendirilme sebebinin hemşire ihtiyacının yüksek olduğu birimde personel yetersizliğinin giderilmesi ve başvuranın mesleki yeterliliğinin göz önünde bulundurularak planlama yapılması olduğunu, bu çerçevede kurumun hizmet gereklerinin göz önünde bulundurulduğunu,

c. 11/2/2025 tarihli yazı ile usul ve fenne aykırılık iddiasıyla başlatılan soruşturma kapsamında rapordan tereddüt edildiğı yönündeki değerlendirmenin gerekçesinin ilgili sağlık raporunda tespit edilen belirsizlik ve çelişkilerin giderilmesi amacına yönelik olduğunu, 24/2/2025 tarihinde hakem hastaneye yapılan sevkın amacının başvuranın mevcut sağlık durumunun objektif değerlendirilmesi olduğunu, Kurumumuz tarafından talep edilen

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

başvurana ait “Göreve Başlama Değerlendirme Formu”nun hastane kayıtlarında bulunmadığını,

ç. 22/4/2025 tarihinde Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğüne bir önceki Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü tarafından görev devri yapıldığını ifade etmiş; başvurana ait dilekçeler, geçici ve kalıcı görevlendirme belgeleri ekte sunulmuştur.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “*Kanun önünde eşitlik*” başlıklı 10’uncu maddesinde “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) 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.*” hükmü yer almaktadır.

7. Anayasa’nın “*Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “*Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*” hükmü yer almaktadır.

8. Yine Anayasa’nın “*Çalışma hakkı ve ödevi*” başlıklı 49’uncu maddesinde “*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.*” hükmü yer almaktadır.

9. Anayasa’nın “*Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması*” başlıklı 56’ncı maddesinin birinci fıkrasında “*Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.*” hükmü yer almaktadır.

10. 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “*Tanımlar*” başlıklı 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendine göre “*Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi*” (g) bendine göre “*İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*” ve (i) bendine göre “*Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri*” ifade eder.

11. 6701 sayılı Kanun’un “*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*” başlıklı 3’üncü maddesinde “*(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*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (...)" hükmü yer almaktadır.

12. Yine 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası "Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme 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." hükmünü içermektedir.

13. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesinde "(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür." hükmü yer almaktadır.

14. Yine 6701 sayılı Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde "ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek (...)" Kurumun görevleri arasında sayılmıştır.

15. 6701 sayılı Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesinde "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." hükmü yer almaktadır.

16. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Karar türleri" başlıklı 65'inci maddesinde "(1) 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." hükmü yer almaktadır.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

17. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrası "Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmünü içermektedir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden sağlık durumu temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrası ise "İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” hükmünü içermektedir. Dosya kapsamında, başvuranın 5/2/2025 tarihinde Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne verdiği dilekçe aracılığıyla muhataptan kanuna aykırı olduğunu iddia ettiği uygulamayı düzeltmesini talep ettiği anlaşıldığından Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilgili tarafa başvuru şartının sağlandığı kanaatine varılmıştır.

18. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) 2'nci maddesi şöyledir: *“Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayrım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.”* Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin (MSHS) 2'nci maddesine göre *“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 (AİHS) 14'üncü maddesine göre ise; *“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.”*

19. 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; nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantınlık 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.).

20. Bir kişinin sağlık durumu nedeniyle hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele sağlık durumu temelinde ayrımcılığa neden olmaktadır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 10 Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 5; TİHEK, B. No: 2023/909, K. No: 2024/263, 29/2/2024, para. 16.].

21. Sağlık durumu temelinde ayrımcılık çoğunlukla kişilerin sağlık durumu dolayısıyla eğitim, ulaşım, sağlık kuruluşları, binalar, bilgi/iletişim, istihdam, özlük hakları, terfi, mal ve hizmetlere erişim gibi hakları bakımından ayrımcılığa uğradığı hallerde söz konusu olmaktadır. AİHM, sağlık durumu temelinde ayrımcılık ile ilgili olarak önüne gelen davalarda, bir kişinin sağlık durumunun, AİHS'nin 14'üncü maddesinde kullanılan *“diğer her durum”* ifadesi kapsamında engellilik ya da engel durumuyla aynı değerde bir ayrımcılık gerekçesi olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (TİHEK, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 10 Sağlık Durumu Temelinde

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Ayrımcılık, 2022, s. 4). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin 20 No.lu Genel Yorumu'na göre de sağlık durumu, “*diğer statü*” kavramının kapsamına dâhil olup bir kişinin fiziksel veya zihinsel sağlığını ifade etmektedir. Taraf Devletler, bir kişinin gerçek veya algılanan sağlık durumunun Sözleşme kapsamındaki haklarının hayata geçirilmesi önünde bir engel teşkil etmemesini sağlamakla yükümlüdür. Sağlık durumu temelinde hiçbir makul veya objektif kriterin farklılaştırmayı haklı göstermemesi ayrımcılık anlamına gelecektir (BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Bakımından Ayrımcılık Yapmama Hakkında 20 No.lu Genel Yorum, s. 8 ve s. 10, para. 27 ve para. 33)

22. Başvuran, başvuru dilekçesinde; altı yıldır görev yaptığı hastanede, çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik olarak pek çok defa talepte bulunmasına rağmen sağlık durumuna uygun olmayan şartlarda çalıştırılarak işyerinde ayrımcılığa uğradığını ve aynı zamanda makul düzenleme yapılmayarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmektedir.

23. 6701 sayılı Kanun'a göre makul düzenleme; engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri ifade etmektedir. Engelli ise mezkûr Kanun'a ve 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'a göre; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen birey anlamına gelmektedir. 5378 sayılı Kanun'un “*Tanımlar*” başlıklı 3'üncü maddesinde engellilik durumu “*bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamalar*” olarak ifade edilmiştir. Aynı Kanun'un 5'inci maddesinde engellilik durumunun tespit ve uygulama esaslarının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığının görüşleri alınarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle belirleneceği belirtilmiştir. 20/2/2019 tarihli ve 30692 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Erişkinler için Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik ile söz konusu tespit ve uygulama esasları belirlenmiştir. İlgili Yönetmelik kapsamında bir kişinin engelli olduğunun tespiti konusunda münhasır bir usul belirlenmiş olup bu usul izlenerek hakkında Engellilik Sağlık Kurulu Raporunun düzenlenmiş olması gerekmektedir.

24. Engellilik ve sağlık kavramlarına ilişkin yapılan tanımlamalardan anlaşıldığı üzere engelli olmak sağlıklı olmak anlamına gelmemektedir (World Health Organization, Global Report on Health Equity for Persons with Disabilities, 2022, s. 3). Mevcut başvuru özelinde somutlaştırmak gerekirse başvuranın sol gözünde tam görme kaybı olduğu sağlık raporuyla sabit olmakla birlikte başvuru dosyasında engellilik sağlık kurulu raporunun bulunmadığı görüldüğünden başvurunun mevzuat çerçevesinde “engelli” olarak değerlendirilemeyeceği, bu kapsamda başvurunun sağlık durumu temelinde işyerinde yıldırma bakımından değerlendirilmesi gerektiği, başvuranın mevzuat bağlamında engelli olarak nitelendirilmesi mümkün olmadığından dolayı muhataptan makul düzenleme yapılması talebinde bulunamayacağı ve başvuruda yer alan iddiaların makul düzenleme yapmama ayrımcılık türü altında incelenemeyeceği anlaşılmıştır. Bu açıklamalar ışığında başvuru, sağlık durumu temelinde mobbing (işyerinde yıldırma) iddiaları bakımından incelenecektir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

25. Çalışma hakkı gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuat ile güvence altına alınmıştır. İHEB'in 23'üncü maddesinde "1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır." ifadelerine yer verilmiştir.

26. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6'ncı maddesine göre "1. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar. 2. Bu Sözleşme'ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir."

27. 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). 6/3/2025 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 2025/3 sayılı "İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi uyarınca çalışanların motivasyonunun artırılması, hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, sağlıklı, güvenli ve barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması, kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması ile toplumsal refahın artırılması amacıyla; çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi elzemdir.

28. Mobbing oluşturduğu iddia edilen muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için: (i) İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/ya 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; AYM, A.M.Ç., B. No: 2017/16412, 7/10/2021, para. 31; AYM, Ebru BİLGİN, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para. 80; AYM, Mehmet BAYRAKCI, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69).

29. Mobbing "işyerinde psikolojik taciz" olarak da adlandırılmakta olup bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekmektedir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Mobbing kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. H.D., 2015/8730 E., 2017/1000 K., 31/1/2017).

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kaballığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H.D., 2017/17931 E., 2020/14104 K., 2/11/2020).

30. Literatürde mobbing olarak geçen kavram, 6701 sayılı Kanun'da “*işyerinde yıldırma*” şeklinde ifade edilmiş ve “*bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” olarak tanımlanmıştır. Kanun’a göre işyerinde yıldırma oluşturduğu iddia edilen eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun’da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47). Bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır, ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımalıdır, iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır (TİHEK, K. No: 2023/913, 28/11/2023, para. 25). Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar, şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma, birden çok kez tekrarlırsa 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 özgürlüklerinin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

31. Başvuran, somut olayda işyerinde yıldırma ile ilgili olarak; sol gözünde tam görme kaybı, sağ gözünde 1.0 miyopi, sinüs taşikardisi ve sağ kolunda trafik kazası sonrası radial plak bulunduğunu; 6 yıldır Gazi Üniversitesi Gazi Hastanesinde görev yaptığını ve sağlık durumunu belirten, buna uygun bölüm değişikliği talep eden çok sayıda dilekçe verdiğini; tüm sağlık raporlarını defalarca evrak birimine sunduğunu; bu süre içinde sürekli olarak bölümünün değiştiğini ancak görevlendirildiği tüm birimlerde sağlık sorunları yaşadığını; sırasıyla ...Yoğun Bakım, ... Servisi, ... Servisi,... Servisi, ... Test Alanı, ... Servisi, ... Servisi, ... Test Alanı, ...Servisi ve son olarak ... servisinde görevliyken daha yoğun olan ... bölümüne gönderildiğini; şimdiye kadar çalıştığı tüm kliniklerde damar yolu ve tıbbi müdahalelerde sürekli sorun yaşadığını ve başvuru tarihi itibarıyla bunun devam ettiğini; yapılan görevlendirmeler nedeniyle birçok sağlık sorunu yaşamasına rağmen 6 yıldır çözüm bulunamadığını, hastane idaresinin 2019 tarihli sağlık kurulu raporunu ve aynı yıl verdiği dilekçeyi gerekçe gösterdiğini; oysa bu raporda görme durumu beyanının bulunmadığını ve raporun iki yıllık geçerlilik süresi gereği 2021’de geçersiz hale geldiğini; ayrıca o tarihte sağlık sorunlarının bugünkü kadar ilerlemediğini ve bu nedenle ilgili dilekçede gece nöbet tutabileceğini belirtmişken sonraki dilekçelerde nöbet tutamayacağını açıkça ifade ettiğini; tüm bunlara rağmen ... servisinden daha yoğun ... servisine görevlendirilip gerekçesinin bildirilmediğini, bu durumun hem kendi sağlığı hem mesleki sorumlulukları açısından sorun hem de hastalar açısından yanlış müdahale riski doğurduğunu ileri sürerek sağlık durumuna uygun düzenlemeler yapılmasını talep etmektedir.

32. Muhatap ise hemşire görevlendirmelerinin mesleki gelişim ve hastane ihtiyaçlarına göre yapıldığını;

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

başvuranın 2018’den bu yana ... Yoğun Bakım, ..., ...klinikleri, ..., ... ve ... Hastalıkları gibi birçok birimde sağlık raporları, kaza sonrası ameliyatı, eğitim durumu, nişanlısıyla aynı birimde çalışma talebi ve tekrar eden sağlık beyanları doğrultusunda çeşitli görevlendirmelere tabi tutulduğunu; 2019’daki görme kaybı bildiriminden sonra hakem hastane raporuyla nöbet tutmasında sakınca görülmediğini ve ...’ye atandığını; ... birimlerinde çalıştığını; 2021’deki radius kırığı ameliyatı sonrası test alanına, daha sonra ihtiyaç doğrultusunda ..., ...ve yeniden ... test alanına kaydırıldığını; 2023’te ... Kliniğine görevlendirildiğini; aynı dönemde hukuk fakültesi eğitimi ve avukatlık stajı için idare tarafından nöbet ve mesai düzenlemesi yapıldığını; 21/1/2025’te damar yolu veya tıbbi müdahale içermeyen birime ya da mümkünse hasta bakıcı görevine geçme ve nöbetlerinin kaldırılması taleplerini ilettiğini; aynı gün kritik hasta yoğunluğu nedeniyle vardiyasının 16.00–24.00’ten 16.00–08.00’e uzatılmasını reddedip “*Hastayı ve hastaneyi ben mi kurtaracağım?*” diyerek ayrıldığını ve bunun hasta güvenliğini tehlikeye attığının tutanakla kaydedildiğini, yerine 01.00’de başka hemşirenin çağrıldığını; ertesi gün rapor alıp Başhekim görüşmesine gitmediğini ve raporlarının şüpheli görülerek inceleme başlatıldığını; hukuk mezuniyetinin kullanımına ilişkin talebine karşılık kadro değişikliklerinin yalnızca görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavıyla mümkün olduğunu, başvuranın mazeretsiz 10 gün işe gelmemesi nedeniyle 19/3/2025 itibarıyla görevden çekilmiş sayıldığını ifade etmiştir.

33. Bu doğrultuda başvuranın mobbing iddiası, 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu unsurlardan ilki eylemlerin iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirilmesi ve birden fazla eylem bulunması gereklidir. Başvuru dosyası incelendiğinde başvuranın muhatap Hastanede hemşire olarak altı yıldır görev yaptığı, işyerinde yıldırma niteliğinde olduğunu iddia ettiği eylemlerin tamamının bu altı yıl içerisinde, muhatap ile iş ilişkisi sürerken gerçekleştirildiği görülmektedir. Bunun yanında başvuranın on kez biriminin değiştirildiği, birden çok kez dilekçe verdiği halde gece mesaisinde görevlendirildiği ve tıbbi müdahale içeren birimlerde görev yaptırılmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu sebeple muhatap tarafından yapılan işlemlerin kasıtlı, birden fazla kez ve iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirildiği değerlendirilmektedir.

34. İşyerinde yıldırma açısından değerlendirilmesi gereken diğer husus ise ilgili eylemlerin kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilmesidir.

35. Bilindiği üzere ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. AİHM bu açıdan “*makul şüphe bırakmayacak*” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkeme’ye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilir (AİHM, Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan, B. No: 43577/98- 43579/98, 6/7/2005, para. 147). AİHM’e yapılan başvuruların muhatabının Taraf Devletler olması ispat yükünün yer değiştirmesi ilkesini çoğu durumda gerekli kılmakta iken bazı durumlarda olayların tamamı ya da bir kısmı yalnızca yetkili makamlar tarafından bilindiği halde dahi AİHM, başvuranın farklı bir muameleye maruz kaldığını en azından “delil başlangıcı” olarak adlandırılabilir bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumda, farklı bir muamele olup olmadığının ya da haklı bir gerekçeye dayanıp dayanmadığının ispat yükünün karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir (AİHM, Chassagnou ve diğerleri/Fransa [BD], B. No: 25088/94, 29/4/1999, para. 91-92).

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

36. 6701 sayılı Kanun'un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesinde “*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.*” hükmüyle “*ispat yükünün paylaştırılması*” müessesesi düzenlenmiş, ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından ayrımcılık iddiasının delillendirilmesinde başvuran lehine bir düzenlemeye gidilmiştir (TİHEK, B. No: 2022/296, K. No: 2022/801, 9/11/2022, para. 19).

37. Başvuran, 5/2/2025 tarihinde muhataba sunduğu dilekçede, şimdiye dek görevlendirildiği tüm kliniklerde damar yolu veya tıbbi müdahale ile ilgili sürekli olarak sorun yaşadığını, hala da yaşamaya devam ettiğini, kendisine adeta ceza verilmiş gibi görevlendirmeler yapıldığını belirtmiştir. Bu dilekçede, şimdiye dek tüm birimlerde yaşadığı sorunların şunlar olduğunu ifade etmiştir: Yoğun bakımda ekranlara uzun süreli bakması sonucu yorulma, yoğun nöbetler sonrası sağlıklı sağ gözde geçici miyop ve sonrasında kalıcı miyop, servislerde damar yolu açmakta zorlandığı için ekip arkadaşları tarafından yetersiz görülme, hasta ve hasta yakınlarının şaşılığı nedeniyle kendisine güvenmemesi ve bunu defalarca kez ifade etmesi, hastaların yatak değişimlerini yaparken sağ kolunda ağrı yaşaması, strese bağlı olarak sinüs taşikardisinden kalbinin duracak gibi olması, tüm bu süreçlerden dolayı psikolojisinin artık bozulması.

38. Başvuran, yaşadığı mobbinge ilişkin verdiği ayrıntılarda ise; işe başladığı ilk gün “travmatik optik nöropati” tanısını başvuru formunda belirttiği halde .. Yoğun Bakım ve ... Yoğun Bakım Ünitesi’nde görevlendirildiğini, duruma itiraz edip görüşmeye gittiğinde “*Biz bunu bilmiyorduk*” cevabıyla karşılaştığını ve hakem hastaneye yönlendirildiğini, hakem hastane raporunda her ne kadar gece-gündüz nöbeti tutmasında sağlık yönünden sakınca olmadığı belirtilse de aradan 6 yıl geçtiğini ve Müdüriyetin kendisinden ilk günkü performansı beklediğini, oysa raporun geçerliliğini de yitirdiğini, trafik kazası sonrasında ameliyat olduğunu ve koluna plak takıldığını, ... servisinde sürekli sağ elini ve kolunu kullanmak zorunda kaldığından servis sorumlusu ...’ün kendisinin zorlandığını gördüğünü ve Müdüriyet ile görüşerek durumu izah ettiğini, sonrasında ... test alanına verildiğini, Hukuk Fakültesi okurken ... servisinde çalıştığından kendisinin derslere zaman ayıramadığını belirten bir dilekçe verdiğini, ama ceza verilmişçesine kendisinin daha yoğun bir birim olan ... servisine görevlendirildiğini, sağlık sorunları tekrar baş gösterdiği için hekim tarafından rapor verildiğini, Kardiyoloji polikliniğine başvurduğunda holter cihazı takıldığını ve sonucunda “sinüs taşikardisi” teşhis konulduğunu, kendisinin tekrar durumu anlatan bir dilekçe verdiğini, bu kez de hiçbir gerekçe sunmadan “*Seni ... servisine verdik*” denildiğini, kendisi gözü, kolu ve kalbinin durumunu anlattığını ama “*Senin için tüm önlemleri aldık*” denildiği halde ne tür önlemlerin alındığının bilinmediğini, bu servisteyken ekip arkadaşları tarafından damar yolu açmakta zorlandığı gerekçesiyle dışlandığını, hasta yakınlarının ise “*başka birisi gelse, görmekte zorlanıyorsanız sanırım, şaşılık sizi zorluyor*” gibi cümleler yönelttiğini, bunun üzerine kendisinin dilekçe yazarak yerinin değiştirilmesini istediğini ama ... servisine görevlendirildiğini, kendisinin görevlendirme kağıdına “*Tebellüğ ettim, kabul etmiyorum*” yazdığını ifade etmiştir.

39. Başvuru dosyası başvuranın işten soğutulması, bezdirilmesi, yıldırılması kastının varlığı bakımından bir bütün olarak incelendiğinde; muhatap tarafından başvuranın göreve başlama tarihinden itibaren sağlık durumuyla

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

ilgili beyanlarının dikkate alındığı, başvuranın 2019 yılında sunduğu dilekçede yer alan “*Hastanemizin ... Servisinde çalışmakta olan hemşireyim. 2015’te geçirmiş olduğum trafik kazası nedeniyle sol gözümde Travmatik Optik Nöropati olmasına rağmen gündüz ve gece nöbetlerimi kendi isteğimle tutuyorum. Gereğini bilginize arz ederim.*” ifadelerine rağmen 26/6/2019 tarihinde hakem hastane aracılığıyla nöbet tutup tutamayacağına ilişkin belirlenimin yapılmasının talep edildiği, 1/8/2019 tarihinde hakem hastane sağlık kurulu kararının çıktığı, bu raporda gece ve gündüz nöbet tutmasında sakınca olmadığının tespit edildiği görülmektedir. Yine Hastane Yönetimi tarafından gelen raporda konuyla ilgili ilave bir ibare olmamasına rağmen başvuranın tek başına çalışması durumunda yaşayabileceği olası mağduriyetlerinin önüne geçme amacı ile başvuranın tek kalmayacak şekilde en az iki hemşire ile çalışma planlarının oluşturulduğu anlaşılmaktadır.

40. Keza muhatabın başvuranın ... servisinde görev yaparken verdiği 27/7/2023 tarihli dilekçesinin gereği olarak avukatlık stajı için ocak ayından başlayarak genel itibarı ile 16:00-18:00 saatleri arasında gerekli izinleri sorun çıkarmaksızın verdiği, talep etmesi durumunda başka kadroya geçiş için sınava başvurabileceğini belirttiği görülmektedir.

41. Ayrıca başvuranın görev yaptığı kliniklerde dile getirdiği şikayetlerin ardından aynı klinikte görevlendirilmeye devam edilmesi yönünde bir ısrarda bulunulmadığı ve görev yerinin değiştirildiği, bu değişiklikler gerçekleştirilirken Hastanenin ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurulduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan başvuranın şimdiye dek pek çok klinikte görev yaptığı fakat şikayetlerinin devam ettiği, her ne kadar başvuran tarafından Sağlık Raporları Usul ve Esasları Hakkında Yönerge’nin “*Ortak Hükümler*” başlıklı “*Sağlık kurulu raporlarında hekimlerce veya ilgili mevzuatında aksine bir tarih belirtilmediği durumlarda raporlar 2 (iki) yıl geçerlidir.*” hükmünü içeren 44’üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 2021 yılında dolduğu itirazı ileri sürülmüş ise de başvuranın güncel sağlık durumuna ve gece gündüz nöbet tutmasında bir engel bulunduğu yahut tıbbi müdahalede bulunmayacağına ilişkin sağlık raporu gibi somut bir belge de sunmadığı gibi görev yaptığı kliniklerin hangi sebeple sağlık durumuna uygun olmadığını belirtmediği ve buna ilişkin bilgi ve belge de sunmadığı tespit edilmiştir.

42. Başvuran hakkında tutanak tutma, disiplin soruşturması yürütme gibi mobbing eylemlerine de başvuru dosyasında rastlanmadığı, bunun tek istisnasının 21/1/2025 tarihinde ... Hastalıkları Kliniğinde 16:00- 24:00 mesaisine gelen başvuranın çalıştığı bölümde hasta yoğunluğunun olması ve kritik takip edilmesi gereken bir hastanın bulunması (solunum sıkıntısı ve kardiyak açıdan yakın izlem) nedeniyle mesaisinin Süpervizör hemşire tarafından 16:00-08:00 olarak planlanması üzerine başvuranın “*Hastayı ve hastaneyi ben mi kurtaracağım? 16-08 mesaisine uzamayacağım isterseniz tutanak tutun*” diyerek hastaneden ayrılması üzerine bir diğer hemşirenin saat 01:00’de hastaneye çağırılması üzerine tutanak tutulması olduğu görülmüştür. Söz konusu durumun başvuran tarafından da reddedilmediği görülmüştür.

43. Tüm bu hususların yanında başvuran, işyerinde yıldırma iddialarına dayanak olarak çalışma şartlarından dolayı sinüs taşikardisi rahatsızlığına yakalandığını belirtmektedir. Başvuran hakkında 22/12/2022 tarihinde Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Kardiyoloji Ana Bilim Dalı tarafından düzenlenen holter raporunda “*Bazal ritmin sinüs olduğu, maksimum hız 158 bpm olan sinüs taşikardilerinin izlendiği*” ve “*birden fazla sinüs taşikardi epizodu görüldüğü*” tespitine yer verildiği ve sinüs taşikardisi tanısı konulduğu görülmüştür.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

Sinüs taşikardisinde kalp atış hızının olağanın üzerinde olduğu (kalbin normal atım hızı dakikada 60-100 iken taşikardisi olan bireylerde bu hızın dakikada 100'ün üzerine çıktığı), hastalığın farklı sebepleri bulunabilmekle birlikte anksiyete, korku, şiddetli duygusal stresin en bilinenler arasında olduğu belirtilmektedir (American Heart Association, “*Tachycardia: Fast Heart Rate*” , <https://www.heart.org/en/health-topics/arrhythmia/about-arrhythmia/tachycardia--fast-heart-rate#sinus>). Bununla birlikte başvuranın söz konusu rahatsızlığa sahip olması ile işyerinde yıldırma iddiası arasında somut bir nedensellik ilişkisi kurulamamıştır. Yargıtay 22. H.D.'nin 2013/11188 E. 2014/14008 K. 22/5/2014 T. Kararında da ifade edildiği üzere “... *Birçok olguda işyeri stresinin çalışanların sağlığı üzerinde mobbinge benzer etkiler oluşturduğu bilinen bir husustur. bir işyerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışlar, çalışanları mutsuz yapsa, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır. ...*” Somut olay bakımından sağlık durumu, hemşirelik mesleğinin gerektirdiği yoğun tempo, çalışırken eş zamanlı olarak Hukuk Fakültesi öğrenimine ve ardından stajına devam etmesi gibi faktörler sebebiyle başvuranın stres seviyesinin artmış ve bu durumun sinüs taşikardisine de yol açmış olabileceği, bununla birlikte bunun tek başına işyerinde yıldırma ya da mobbingi ortaya koyamayacağı, başvuranın bu hususta ispat yükünü muhataba geçirecek kuvvetli emare ve karine oluşturan olguları sunamadığı değerlendirilmiştir.

44. Yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi kapsamında, ispat yükünde başvuranın işyerinde yıldırmaya yönelik iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerektiği, bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükünün yer değiştireceği ve muhatap tarafın ispat yüküne katlanması gerekeceği ancak başvuranın, soyut iddiaların ötesine geçen ve ispat yükünü paylaşmaya imkân verecek bir delil veya emare sunamamış olduğu, muhatapın ise işyerinde yıldırma kastı ile hareket etmediği ve somut olayda işyerinde yıldırma şartlarının oluşmadığı kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

29/12/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Üye

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Üye

e-imzalıdır

Av. Melahat DEMİR
Üye

e-imzalıdır

Tayyip UÇAR
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

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