

15.05.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/1405
Toplantı Tarihi/Sayısı : 2.5.2023/203
Karar Numarası : 2023/349
Başvuran : B.D.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Diyarbakır Valiliği İl Emniyet Müdürlüğü
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın engellilik temelinde iş yerinde yıldırma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle;

a. Polis Meslek Yüksek Okulundan mezun olarak polis memuru unvanıyla Van ilinde çalışmaya başladığını, 2011 yılı Van depremi ve siyasi gerginlikler sebebiyle yoğun şekilde çalıştığını, bu yoğun tempo nedeniyle ruhsal olarak yıprandığını, kendisine majör depresif bozukluk tanısı konulduğunu, ilaç tedavisine başlandığını, Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği uyarınca C dilimi belirtir rapor verildiğini, silahının muhafaza altına alındığını,

b. 2017 yılında Diyarbakır iline atamasının yapıldığını, 2018 yılında kendisine bipolar bozukluk tanısı konularak mezkûr Yönetmelik gereğince D dilimi belirtir rapor verildiğini, kadrosunun genel idare hizmetleri sınıfına aktarıldığını, 2021 yılında ise %40 oranında engelli olduğuna ilişkin engelli raporu verildiğini, 2021 yılının Ekim ayı içerisinde herhangi bir talebi olmamasına rağmen birim değişikliği yapıldığını,

c. Birim amiri tarafından arşiv büro amirliğinde çalışmaya zorlandığını, şube müdür vekiline bu büroda çalışmak istemediğini, büronun tüm iş yükünün kendisine yüklendiğini, iş yoğunluğunun daha önceki rahatsızlığını tetiklediğini belirttiğini, istirahat raporu bulunmasına rağmen şubeye gelip çalışmasının istendiğini, izin istediğinde ise kendisine izin verilmediğini,

ç. Çalışma şartları nedeniyle ruh halinin daha da kötüleştiğini, 2021 yılı Aralık ayı içerisinde tekrar tıbbi destek almaya ve ilaç kullanmaya başladığını, ruhsal rahatsızlığı nedeniyle başka bir şubeye atamasının yapılmasını istediğini belirten dilekçe yazdığını, durumu il emniyet müdürüne ilettiğini ancak bir sonuç alamadığını, rahatsızlığının nüksetmemesi için stresten ve iş yoğunluğundan kesinlikle uzak durması gerektiğini birim amirine ve şube müdür vekiline birçok kez söylemesine rağmen mobbinge maruz kaldığını, engellilik durumunun göz ardı edildiğini ve sağlığını korumak için istifa ettiğini iddia etmektedir.

3. Muhatap Diyarbakır İl Emniyet Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte;

a. Başvuranın 21/9/2017 tarihinde Belge Yönetim Şube Müdürlüğünde göreve başladığı, 21/12/2017 tarihinde genel idari hizmetler sınıfına aktarılma dilekçesi verdiği, 17/1/2018 tarihinde sağlık sebebi ile sivil memur olarak atamasının yapıldığı, 4/1/2019 tarihinde arşiv büro hizmetlerinde kullanması için elektronik arşiv yönetim sisteminde il yöneticisi yetkisi ile görevine devam ettiği, 13/1/2020 tarihinde Belge Yönetimi Şube Müdürlüğü ile Koordinasyon Şube Müdürlüğünün birleştirilmesi sonucu kurulan Belge Yönetimi ve Koordinasyon Şube Müdürlüğünde görevine devam ettiği, 9/9/2021 tarihinde tekrar Arşiv Büro Amirliğine atamasının yapıldığı, 2/12/2021 ve 23/12/2021 tarihinde bipolar duygulanım bozukluğu hasta anemnez bilgileri verildiği,

b. Başvuranın 24/12/2021 tarihli dilekçesi ile çalıştığı şubedeki iş yoğunluğunun rahatsızlığını tetiklediğini ve tedaviye başladığını belirterek tedavisinin olumlu ilerleyebilmesi için uygun bir birimde görevlendirme talep ettiği, dilekçe sonrasında sürekli izin ve rapor aldığı, 27/5/2022 tarihinde görevden çekilme dilekçesi verdiği, 3/3/2022 tarihli Bakanlık Oluru ile ilişkisinin kesildiği,

c. Sivil personelin sağlık nedeniyle atama ve yer değiştirme işlemlerinin Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışında Görevli Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Yönetmeliği 19'uncu maddesi uyarınca yapıldığı, personelden görevli bulunduğu yerde kalmasının kendisini veya eşini ya da çocuklarından birinin sağlık durumunu tehlikeye sokacağı, tam teşekküllü bir devlet hastanesi veya üniversite hastanelerinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgeleyenlerin atama talebinde bulunabileceği, bunun dışında sağlık birimlerinden alınan raporların geçerli sayılmayacağı ve işleme koyulamayacağı,

ç. Başvuranın 24/12/2021 tarihli dilekçesi ekinde bulunan sağlık kurulu raporunun mevcut sağlık durumunu gösterir rapor olduğu, görevli bulunduğu yerde kalmasını etkileyecek yönde görüş belirtir bir ibarenin bulunmadığı, mevcut sağlık durumu nedeniyle Müdürlük tarafından belirli periyotlarla sağlık durumunun takibinin yapıldığı, 30/3/2022 tarihli sağlık kurulu raporunda da “görev yaptığı birimin düzenini, iş arkadaşlarının çalışma gücü ve verimini olumsuz yönde etkilemez, hastalığı çalışma olanağı verebilir” şeklinde görüş belirtildiği, dolayısıyla başvuranın atamaya esas olmak üzere sağlık şartları yönünden yer değiştirmesini gerektirecek herhangi bir hususun bulunup bulunmadığı ile ilgili değerlendirme yapılması amacıyla doktor raporunun bitiminin beklendiği, ancak başvuranın göreve başlamadan istifa ettiğinden birim değişikliği ile ilgili herhangi bir değerlendirme yapılamadığı belirtilmektedir.

4. Muhataptan alınan görüşe karşı başvuran görüş yazısında, başvuru dilekçesindeki iddialarının aksinin muhatap tarafından ortaya konulmadığını ifade ederek iddiaları yinelemektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın “*Kanun önünde eşitlik*” başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

“ *Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...)* (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) *Çocuklar, yaşlılar, 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.*”

6. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

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

7. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili bölümleri şöyledir

"(...)(f) "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) "İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" (...) (i) "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."

8. Mezkûr 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. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."

9. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: "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"

10. Mezkûr Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesinin ilgili bölümleri şöyledir:

"(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz." (...)(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu

madde hükümlerine tabidir. ”

11. 6701 sayılı Kanun'un "*Kurumun görevleri*" başlıklı 9' uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"(...)Kurumun görevleri şunlardır: (g) ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek(...)"

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

12. 6701 sayılı Kanun'un "*Başvurular*" başlıklı 17' nci maddesinin birinci fıkrasında "*Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir*" hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak iş yerinde yıldırma maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmiştir.

13. Mobbing iş yerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s.9.). Muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için; (i) İş yeri ile ilgili olarak iş yerindeki 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.; A.M.Ç., B. No: 2017/16412, 7/10/2021,para.31; Ebru BİLGİN, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para.80. ; Mehmet BAYRAKCI, B. No:2014/8715, 5/4/2018, para.69.)

14. Bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır (Yargıtay 9. HD, 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/01/2017).Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, iş yeri kabalığı, 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. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez (Yargıtay 9. HD, 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020).

15. 6701 sayılı Kanun ise 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. Kanun'a göre eylemlerin iş yerinde 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. Aynı zamanda Kanun'un lafzına göre iş yerinde

yıldırma için birden fazla eylem olması yani *eylemlerin* bulunması gerekmektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TIHEK), B. No: 2020/ 378 K No: 2020/142, 16/6/2020, para.47.). Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, iş yeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman iş yerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir (para. 48.).

16. Somut olayda başvuran polis memuru unvanıyla çalışmaya başladığını, ruhsal sağlığına bağlı olarak Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği uyarınca kendisine C dilimi belirtir rapor verildiğini, silahının muhafaza altına alındığını, 2018 yılında ise bipolar bozukluk teşhisi ile D dilimi belirtir rapor verildiğini ve genel idare hizmetleri sınıfına aktarıldığını, 2021 yılında %40 engel oranı içeren engelli raporu verildiğini, 2021 Ekim ayı içerisinde isteği dışında Arşiv Büro Amirliğinde görevlendirildiğini, buradaki iş yükü ve yoğunluğu nedeniyle önceki rahatsızlığının tetiklendiğini ve yer değişikliği istediğini ancak taleplerinin dikkate alınmadığını ve iş yerinde yıldırma maruz kaldığını iddia etmektedir.

17. Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği'nin 16'ncı maddesinde, sağlık kurulu raporuna göre, C dilimi sağlık şartlarını taşıdıkları tespit edilenlerin aynı hizmet sınıfında çalışmaya devam edecekleri, D dilimi sağlık şartlarını taşıdıkları tespit edilenlerin emniyet hizmetleri sınıfında çalışamayacağı ve dosyalarının maluliyet veya hizmet sınıfı değişikliği yönünden gerekli işlemler yapılmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderileceği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla başvuranın mevzuat uyarınca genel hizmetler sınıfında çalışmaya başladığı görülmekle birlikte, başvuranın, isteği dışında Arşiv Büro Amirliğinde görevlendirmesi ve buradaki iş yükünün rahatsızlığını tetiklediği için birim değişikliği talep etmesine rağmen talebinin dikkate alınmaması nedeniyle iş yerinde yıldırma iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda başvuranın iş yerinde yıldırma teşkil ettiğini iddia ettiği davranışın süreklilik göstermeyen ve belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan tek seferlik bir durum olduğu, bıktırmak ya da pasifize etmek gibi bir kast taşımadığı ve iş yerinde yıldırma kapsamında değerlendirilemeyeceği kanaati hasıl olmuştur.

18. İş yerinde yıldırmanın meydana gelebilmesi için eylemlerin iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmesi gerekmekte ve tek bir eylem ile iş yerinde yıldırma oluşmayacak ise de ayrımcılık yasağının ihlali açısından tek bir eylemin varlığı yeterli olmaktadır. Bu çerçevede başvurana yönelik eylemler sistematik ve belirli süre tekrarlanan eylemler olmadığı ve yıldırma kastı taşımadığı için iş yerinde yıldırma teşkil etmese de, başvurana yönelik muamelenin engellilik ve sağlık temelinde ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir.

19. 6701 sayılı Kanun'da makul düzenleme kavramı 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 tedbirler olarak tanımlanmıştır. Mezkûr Kanun'da makul düzenleme yapmama ise bir ayrımcılık türü olarak sayılmıştır. Bu çerçevede aynı Kanun'un 5'inci maddesinde sayılan hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve

makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.

20. Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS)'nin 2'nci maddesine göre *engelliliğe dayalı ayrımcılık* siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dâhil her türlü ayrımcılığı kapsamaktadır. Ayrıca EHİS'in 2'nci maddesine göre makul düzenleme kavramı, engellilerin temel hak ve özgürlüklerini tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeler olarak ifade edilmiştir.

21. Keza 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un "Ayrımcılık" başlıklı 4/a maddesinde ise; *"Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır. Eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tedbirler alınır. Engellilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaya yönelik alınacak özel tedbirler ayrımcılık olarak değerlendirilemez."* hükmüne yer verilmiştir.

22. Başvuran ve muhatap tarafından sunulan belgelerden başvuran hakkında bipolar bozukluğu teşhisi olduğu, başvuranın hastalığı nedeniyle %40 oranında engelli olduğu ve hakkında engel raporu tanzim edildiği anlaşılmaktadır. Makul düzenleme yapılırken engelli bireylerin engelinin türüne dikkat edilmeli ve buna göre bir düzenleme yapılmalıdır. Nitekim ruhsal engellilerin iş hayatına uyumu ve istihdamda kalabilmeleri için bu bireylerin bireysel ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve ruhsal ihtiyaca duyarlı düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

23. Başvuranın ruhsal sağlığında meydana gelen bozulma neticesinde muhatap idare tarafından mevzuat uyarınca önce başvuranın silahının muhafaza altına alındığı, sonrasında ise başvuranın hizmet sınıfının değiştirilerek genel idare hizmetleri sınıfında istihdamda kalmasının sağlandığı anlaşılmaktadır. Başvuran, genel idare hizmetleri sınıfında çalıştığı sırada Ekim 2021 yılında arşiv büro amirliğinde görevlendirilmesinin ruhsal sağlığını olumsuz etkilemeye başladığını ve birim değişikliği istemesine rağmen talebinin yerine getirilmediğini ve memuriyetten çekilmek zorunda kaldığını iddia etmektedir. Muhatap idare ise başvuranın 24/12/2021 tarihli birim değişikliği talebi içerir dilekçe verdiğini ancak bu tarihten sonra başvuranın istirahat raporu aldığını ve durumunun rapor bitiminde değerlendirileceğini ancak başvuranın göreve başlamadan istifa ettiğini ve bu nedenle talebinin değerlendirilemediğini ifade etmektedir.

24. Başvuran tarafından başvuru dilekçesi ekinde 3/1/2022-1/2/2022, 2/2/2022-3/3/2022 ve 5/5/2022- 3/6/2022 tarihlerini kapsayacak şekilde üç adet istirahat raporu sunduğu görülmektedir. Keza muhatap idare tarafından sunulan senelik izin bilgilerini içeren belgeden ise başvuranın 27/12/2021-31/12/2021, 14/3/2022-25/3/2022, 28/4/2022-29/4/2022 ve 6/6/2022-26/6/2022 tarihlerinde senelik izin kullandığı anlaşılmaktadır. Son olarak başvuranın senelik izin süresi içerisinde 27/5/2022 tarihinde memuriyetten çekilme dilekçesi verdiği görülmektedir. Bu durum karşısında başvuranın birim değişikliği talebinden sonra izne ayrıldığı, birkaç kere istirahat raporu aldığı ve çeşitli kereler senelik izin kullandığı

ve sonrasında ise senelik izin sürecinde iken memuriyetten çekilme dilekçesi verdiği ve birim değişikliği talebinden sonra söz konusu birimde çalışmadığı anlaşılmaktadır.

25. Başvuru dilekçesi ekindeki istirahat raporları ve memuriyetten çekilme beyanı içerir dilekçe ile muhatap idare tarafından sunulan senelik izin bilgileri dâhil tüm belgeler dikkate alındığında, muhatap idarenin başvuranın birim değişikliği talebini rapor bitiminde değerlendirileceği yönündeki beyanının dosya içerisindeki bilgi ve belgeler ile tutarlılık içinde olduğu, başvuranın birim değişikliği talebinden kısa süre sonra senelik izin kullandığı ve istirahat raporları alarak söz konusu birimde fiili çalışmada bulunmadığı, muhatap idareye başvuranın talebi hakkında işlem tesis etmesi için makul bir süre kalmadığı, bu nedenle muhatap idarenin başvuran için bir düzenleme yapmasının izin ve istirahat dönemi sonrasında değerlendirilmek üzere beklendiği dolayısıyla muhatap idarenin makul düzenleme yapma yükümlülüğünden imtina ettiğini söylemenin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

26. Netice itibariyle makul düzenleme yapma yükümlüğü kapsamında düzenlemeyi yapmakla yükümlü olan idarenin, başvuranın birim değişikliği talebinden sonra izinli ve raporlu olması ve başvuranının durumunun değerlendirmesini bu sürenin sonuna bırakması nedeniyle, idarenin bireysel ihtiyaçları tespit etmekten ve ruhsal ihtiyaca duyarlı düzenlemeler yapmaktan imtina ettiğine ilişkin bir kanıya varılamamış ve ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğine kanaat getirilmiştir.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA ,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

2/5/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ

Başkan

Av. Alişan TIRYAKI

II. Başkan

(İzinli)

Mehmet Emin GENÇ

Kurul Üyesi

(İzinli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ

Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTI

Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK

Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ

Kurul Üyesi



e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi