

12.11.2024

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/713
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.09.2024/234
Karar Numarası : 2024/1003
Başvuran : A.B.K.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Samsun Büyükşehir Belediye Başkanlığı
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; Samsun Büyükşehir Belediyesinde çalışmakta olan başvuranın işyerinde yıldırmaya (mobbing) maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Samsun Büyükşehir Belediyesinde 22 yıldır çalıştığını, son 4 yıldır işi bırakması için kendisine mobbing yapıldığını,

b. ... yaparken işini elinden aldıklarını, “Sana kurumda verecek iş yok” dediklerini, bunun üzerine cinnet geçirip 3 kutu antidepresan içtiğini, üniversite hastanesi yoğun bakımında uyandığını, daha sonra kendisini geri kuruma aldıklarını ama işkenceye devam edildiğini,

c. “SSK primin doldu ne zaman gideceksin? Artık git!” yönünde baskıya maruz kaldığını, 2001 girişli olduğu için emekli olamadığını, evi kendisinin geçindirdiğini, engelli raporu olmasına rağmen kendisini toz/toprak kaldırma işine sürdüklerini, kemoterapi alan enfeksiyon hastası olduğunu ve kendini yakıp yok olma düşünce akışının başladığını iddia etmekte olup yaşadığı mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

3. Muhatap Samsun Büyükşehir Belediyesi tarafından sunulan yazılı görüşte özetle,

a. A.B.K.'nin Belediye iştiraki olan ... personeli olduğu, hizmet alımı kapsamında ... olarak ... Dairesi Başkanlığı emrinde çalışmakta iken ... Dairesi Başkanlığı emrine tayin olduğu,

b. İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığınca birimlerin personel ihtiyacına göre personel planlamasının yapıldığı, adı geçen kişinin ... kadrosunda bulunmadığı, kadrosunda bulunduğu,

c. Adı geçen personelin işe ve yetkinliğine göre çalışmayı değil, kendi istediği yerde kendine konfor alanı sağlayacak şekilde çalışmayı talep ettiği,

ç. Adı geçeninin şikayeti ile ilgili başvuru formunda yer alan konuların tamamen gerçek dışı olduğu, kendisine herhangi bir mobbing yapılmasının söz konusu olmadığı, ancak kendisinin çeşitli kişi ve

kurumlara başvuru yaparak kendisini mağdur gösterip kurumu baskı altına alarak çalışmaktan kaçındığı,

d. Başvuru sahibinin eşi H.K.'nin eşinin görev yerinin değiştirilmesi nedeniyle Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanı A.E.'yi arayarak tehdit etmiş olduğu, konuyla ilgili olarak kolluk kuvvetlerine yapılan başvurunun ekte sunulduğu,

e. A.B.K.'nin ... Dairesi Başkanlığı emrine atandığı tarihten itibaren 29/3/2023-29/4/2023 tarihleri arasında 26 gün yıllık izin, 2/5/2023-31/5/2023 tarihleri arasında 30 gün heyet raporu aldığı, adı geçeninin atandığı görev yerine hiç başlamadığı ifade edilmiştir.

4. Muhatapın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından yazılı görüş sunulmamıştır.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. 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. (...) 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. Anayasa'nın "*Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler*" başlıklı 61'inci maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

"Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır."

8. 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; (...) 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, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri (...) ifade eder."

9. 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."

10. 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.”

11. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesi şöyledir:

“(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 fıkrafta belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.”

12. 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesinin ilgili hükümleri 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.

(2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.”

13. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesine göre “Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

14. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Başvuru hakkı” başlıklı 30’uncu maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“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 kişilerinin, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen her gerçek veya tüzel kişi, ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiası ile Kuruma başvurma hakkına sahiptir.”

15. İlgili Yönetmelik’in “Başvurunun konusu” başlıklı 31’inci maddesi şöyledir:

“Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 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 yasağı ihlalleri, başvurunun konusunu oluşturur.”

16. İlgili Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesi şöyledir:

“(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, b) Kurumda incelenmekte ve araştırılmakta olan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı, c) Kurum tarafından daha önce sonuçlandırılan bir başvuruyla, sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı, ç) Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin olup olmadığı, d) Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilip edilmediği, e) Belli bir konuyu içerip içermediği, f) Başvuruda bulunması gereken bilgilerin yer alıp almadığı yönlerinden incelenir.

(2) Başvurucusu birden fazla olan başvurularda, incelenebilirlik koşulları her başvuru yönünden ayrı ele alınır.”

17. İlgili Yönetmelik’in “Karar türleri” başlıklı 65’inci maddesi şöyledir:

“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.”

18. İlgili Yönetmelik’in “Ret kararı” başlıklı 72’nci maddesi şöyledir:

“(1) İnceleme ve araştırma sonucunda başvurunun yerinde olmadığı kanaatine varılması hâlinde ret kararı verilir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

19. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasına göre “Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.”; ikinci fıkrasına göre ise “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu 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.” Başvuruya konu ayrımcılık iddiasına ilişkin olarak ayrımcılık

yasağı ihlalden zarar görüldüğünü iddia eden başvuran tarafından, 14/10/2019 tarihinde Samsun Büyükşehir Belediyesine hitaben bir dilekçe yazıldığı, söz konusu dilekçede engel durumunun açıklandığı ve engel durumuna uygun şekilde çalışmak istediğinin talep edildiği anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında başvuranın Kanun'a aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep ettiği değerlendirilmektedir. Öte yandan başvuru dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılık iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvurunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

20. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesine göre *“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.”*

21. 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, 11/06/2002, para. 48 ve AİHM, *Okpisz/Almanya*, B.No:59140/00, 25/10/2005, para. 33). Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da AİHM içtihatlarına paralel olarak nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılamayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılilik 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). Dolayısıyla hukuksal durumları aynı olanlara yönelik farklı muamelenin objektif ve makul bir sebebe dayandığı, farklı muamelenin öngörülen meşru amaç ile orantılı olduğu, diğer bir ifadeyle farklı muameleye tabi tutulan kişiye aşırı ve olağanın ötesinde bir külfet yüklenmediği hâllerde eşitlik ilkesi ihlal edilmeyecektir (AYM, *Burcu Reis*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 50).

22. Somut olayda A.B.K. hakkında ileri sürülen ayrımcılık iddiası engelli olan başvuranın çalışma hakkına erişimiyle ilgili olup bu çerçevede öncelikle çalışma hakkına ilişkin birtakım açıklamalarda bulunulması gerekmektedir. Türkiye'nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (EHİS) *“Tanımlar”* başlıklı 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”* içermektedir.

23. EHİS'in *“Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik”* başlıklı 5'inci maddesinde *“Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. Taraf Devletler*

eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez.” ifadeleriyle engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmış, devletlerin bu konudaki yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. EHİS’e taraf her bir devlet, engelli bireylerin tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanabilmelerini sağlamak noktasında engelliler için fiili eşitliği sağlamak üzere somut tedbirler almakla mükelleftir (TİHEK, B. No: 2021/375, K. No: 2022/36, 31/3/2022, para. 24).

24. 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.

25. 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.”

26. 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.” hükümlerine yer verilmiştir.

27. EHİS’in “Çalışma ve İstihdam” kenar başlıklı 27’nci maddesine göre “1. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf Devletler bunların yanı sıra; ... (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar ...”

28. Somut olayda başvuran, yer değişikliği nedeniyle mobbinge maruz kaldığını iddia etmektedir. 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]. 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; 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 T.). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri 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 (Yargıtay 9. H.D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020 T.).

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 defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar, şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma, birden çok tekrarlanırsa 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 uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

31. Bu doğrultuda A.B.K. hakkında İdare tarafından mobbing yapıldığı iddiası 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilecektir. Bir eylemin 6701 sayılı Kanun kapsamında “*işyerinde yıldırma*” olarak nitelendirilebilmesi, ilgili eylemlerin kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilmesine bağlıdır.

32. Somut olayda 6701 sayılı Kanun kapsamında başvuranın mobbing iddiası, A.B.K.'nin engellilik durumu ile ilişkilidir. Samsun Eğitim ve Araştırma Hastanesince tanzim edilen ve dosyada bulunan 30/12/2016 tarihli ve sayılı Engelli Sağlık Kurulu Raporu'na göre, başvuranın engel oranının yüzde 21 olduğu, raporun sürekli nitelikte olduğu, “Engele İlişkin

Bilgiler” kısmında “Kas ve İskelet Sistemi” satırının karşısında “Bilateral Gonartroz” ifadesinin yer aldığı, engel grubunun ortopedik ve işitme engeli olduğu anlaşılmıştır. Bu çerçevede başvuranın İdare tarafından kendisine mobbing yapıldığı yönündeki iddiası, engellilik temeliyle bağlantılıdır.

33. Somut olayda başvuran; Samsun Büyükşehir Belediyesinde son 4 yıldır işi bırakması için kendisine mobbing yapıldığını, ... yaparken işinin elinden alındığını ve engelli raporu olmasına rağmen kendisinin toz/toprak kaldırma işine sürüldüğünü iddia etmektedir. Söz konusu iddialara ilişkin olarak Samsun Büyükşehir Belediyesi tarafından A.B.K.'nın Belediye iştiraki olan ... personeli olduğu, hizmet alımı kapsamında ... olarak ... Dairesi Başkanlığı emrinde çalışmakta iken ... Dairesi Başkanlığı emrine tayin olduğu, İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığınca birimlerin personel ihtiyacına göre personel planlamasının yapıldığı, adı geçen kişinin ... kadrosunda bulunmadığı, ... kadrosunda bulunduğu, başvuruya konu iddiaların tamamen gerçek dışı olduğu, kendisine herhangi bir mobbing yapılmasının söz konusu olmadığı, başvuru sahibinin eşi H.K.'nın eşinin görev yerinin değiştirilmesi nedeniyle ... Dairesi Başkanı A.E.'yi arayarak tehdit etmiş olduğu, konuyla ilgili olarak kolluk kuvvetlerine yapılan başvurunun ekte sunulduğu ifade edilmiştir.

34. Başvuru konusuna ilişkin olarak muhatap tarafından Kurumumuza iletilen A.E. isimli şahsın ifade tutanağı Kurumumuzca incelenmiştir. İlgili tutanakta “*Ben Samsun Büyükşehir Belediyesinde ... Daire Başkanı olarak görev yapmaktayım. Beni bugün (...) bir numara aradı. Ben bu aramayı (...) tanımadığım için açmadım. Daha sonrasında ben şahsı aradığımda bana kendisinin A.B.K.'nın eşi H.K. olduğunu söyledi. Ben kendisine ne için aradığını sorduğumda şahıs bana eşimin yerini değiştirmişsiniz, eşim zaten rahatsız kendine zarar verirse olacıklardan sen sorumlusun, evini adresini biliyorum eşime bir şey olursa hesabını senden soracağım, eşimle uğraşmayı bırak dedi. Ben kendisine 13/3/2023 gününden beri izinli olduğumu, emekli olacağımı, bu durumdan haberimin olmadığını söylememe rağmen araştırdım sen gizliden bu işi yapmışsın, senin yaptığını anlarsam gerekeni yapacağım gibi tehdit içerikli sözlerde bulundu ve telefonu kapattı. (...) A.B.K. isimli şahıs ... Daire Başkanlığı görevinden alınarak ... Daire Başkanlığındaki görevine (...) 28/3/2023 günü İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı tarafından verilmiştir. Ben bunu daha sonradan öğrendim ama bu durumun benimle alakası yoktur. (...)*” ifadelerine yer verilmiştir.

35. Dosya kapsamından A.B.K.'nın 28/3/2023 tarihine kadar Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı emrinde görev yapmakta olduğu, Samsun Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan işlem kapsamında 28/3/2023 tarihinden itibaren ise ... Daire Başkanlığı emrinde çalışmak üzere görevlendirildiği anlaşılmıştır. Dosya kapsamı incelendiğinde başvuranın ... Başkanlığı emrine atanması işleminin nedeninin ise birim ihtiyacı olduğu değerlendirilmiştir. İdare tarafından gerçekleştirilen işlemlerde kişilerin engel durumunun gözetilerek atama yapılması önem arz etmektedir. Bununla beraber somut olayda başvuranın işyerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddiası kapsamında İdarenin kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirildiğine dair herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Nitekim İdare tarafından iletilen görüşler başvurana iletilmiş olmasına rağmen başvuran tarafından Kurumumuza görüş sunulmamıştır. Bu

anlamda mobbing oluşturduğu iddia edilen eylemlere ilişkin olarak başvuran tarafından yeterli ve gerekli gerekçelendirme yapılmamıştır. Dolayısıyla başvuranın işinden yıldırlması, soğutulması kastıyla hareket edildiğine dair bir kanı oluşmamıştır.

36. Netice itibarı ile söz konusu iddialar, muhatap İdarenin yazılı görüşü ve dosya kapsamında muhatap Kurumun A.B.K.'yı işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırmak amacıyla hareket ettiğine ilişkin yeterli gerekçelerin ortaya konulamadığı, başvurana karşı yürütülen iş ve işlemlerde süreklilik bulunmadığı ve özel kast unsurunun gerçekleştiğinin söylenemeyeceği değerlendirilmektedir.

37. Ayrımcılık kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden, ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması oldukça güçtür. AİHM bu açıdan “makul şüphe bırakmayacak” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkemeye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir [AİHM, Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan (BD), B. No: 43577/98, 06/07/2005, para. 147].

38. AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvuranın kendisine farklı muamelede bulunulduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın ispat edilmiş sayılması 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, 18/05/1999, para. 92).

39. Sonuç olarak somut olayda A.B.K. yönünden başvuruya konu eylem ve işlemlerin 6701 sayılı Kanun’da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı, bu sebeple söz konusu olayda muhatapın sistematik şekilde kişiyi yıldırma kastıyla hareket ettiğine yönelik kanaat oluşmamıştır.

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,

25/9/2024 tarihinde, Burhan ERKUŞ ve Saffet BALIN 'ın karşı oyları ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi
(İzinli)

Ünal SADE
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Ek: 2024/1003 A.B.K. Kurul Kararı Burhan ERKUŞ ve Saffet BALIN Karşı Oyu (1 Sayfa)

17.10.2024

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : A.B.K.
Karar Numarası : 2024/1003

6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin birinci fıkrası "*Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir.*" hükmünü haizdir. İlgili hüküm uyanınca başvuruların incelenmesi ve karara bağlanması için belirlenen sürenin altı ay olduğu görülmektedir.

Söz konusu başvuruda, yukarıda yer verilen düzenlemedeki azami süreye uyulmadığından sayın çoğunluğun görüşüne iştirak edilememiştir.

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

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/>

Kurul İşleri ve Kararlar Birimi
Ayrıntılı Bilgi İçin:
Telefon No: