

31.03.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası	:	2021 / 612
Toplantı Tarihi/Sayısı	:	1.2.2022/169
Karar Numarası	:	2022/74
Başvuran	:	Y. P.
Başvuran Vekili	:	-
Adres	:	-
Muhatap Kurum/Kişi	:	... Kaymakamlığı (İlçe Sağlık Müdürlüğü)
Muhatap Adres	:	-

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Sağlık çalışanı olan başvuranın ... İlçe Sağlık Müdürlüğünde iş yerinde yıldırma (mobbing) maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda özetle:

- Başvuran, ...'nın ... İlçe Sağlık Müdürlüğünde toplum sağlığı teknisyeni olarak çalıştığını,
- 1997-2000 yılları arasında çalıştığı yerde bazı memurlarla husumet içerisinde olduğunu, bu memurlardan bazılarının kendisine cinsel içerikli iftiralar attığını, şahsı ile ilgili söylentiler yaydıklarını,
- 2004-2010 yılları arasında çalıştığı sağlık kurumunda Türk Sağlık-Sen üyesi olmasına rağmen iş yeri temsilcisinin gözü önünde sürekli basit işlerin yaptırılmaya çalışıldığı, bu isteklerini yerine getirmediği için de bazı memurlar tarafından 6 yıl boyunca şahsına mobbing uygulandığını,
- 2010-2017 yılları arasında çalıştığı sağlık kurumunda, hasım olduğu 8 memur ve onların etkiledikleri memurlar tarafından yapılan eylemlerden dolayı çalışma ortamında huzurunun kalmadığını,
- 2017 yılından beri çalıştığı ... İlçe Sağlık Müdürlüğünde kimse ile sorununun olmadığını,
- Yıllardan beri maruz kaldığı mobbing yüzünden uyku bozuklukları, gerginlik ve öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alma, iş yerinden kaçma veya uzaklaşma, şiddetli depresyon, panik ataklar, yedi tane trafik kazası, köy tarlasında yangın çıkarmak, sorun yaşadığı memurlarla sürtüşmelerden kaynaklı şiddet ve sonucunda karakolluk olma vs. gibi sorunlar yaşadığını,
- Evinde de sürekli iş yerinde yaşadığı sorunları düşündüğünü, ailesi ve çocuklarının da kendi düştüğü psikolojik bunalımlı durumu gözlemlediklerini ve içerisinde bulunduğu sıkıntı, stres ve gerginliğin ailesine de yansıtıldığını,
- ... ilçesi ... beldesinde ikamet eden iki kız kardeşinin olduğunu, birinin tam bağımlı engelli bir birey olduğunu, engelli olan kız kardeşinin özel durumundan dolayı il dışı tayin yapma imkânının da olmadığını,
- İlçe Sağlık Müdürlüğü kurum müdürü olan Dr. A. Ö. ile eski devlet hastanesi acil servisinde beraber çalıştıklarını, iyi niyetli bir insan olduğunu, kendisi ile tayin konusunu konuştuğunda "ben buradayken gitme" dediğini, devlet hastanesindeki memurlar ile ilgili konuştuklarında ise "konuşalım şikâyetlerini geri alsınlar" dediğini, bir adet ateşli silah bulundurma suçundan 10 ay hapis cezası aldığı ve çalışmadığı günlerde ilçe Kaymakamı ile konuşup sosyal yardımlaşma vakfından maddi yardım almasını sağladığını, bunların hep iyi niyet göstergesi olduğunu,
- 05.08.2021 tarihinde ... Kaymakamlığına hitaben yazdığı dilekçesinde ise; devlet

hastanesinde çalıştığı dönemde görev tanımı ile alakası olmayan işlerde çalıştırıldığını, hastane acil servis ecza depo sorumlusu olduğu dönemde bazı memurlar tarafından kendisinin tek başına çalışmaya zorlandığını ve buna ikna edilmeye çalışıldığını ifade etmiştir.

k. Başvuran, 22.07.2021, 23.07.2021, 24.07.2021, 25.07.2021, 04.08.2021, 05.08.2021 tarihlerinde birçok defa Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER) başvuru yapmıştır. Bu kapsamda yaptığı başvurularda özetle şu hususları ifade etmiştir: Aile hekimliği birimi kapsamına giren görevin ne demek olduğunu, Aile hekimliği birimi kapsamına giren görevlerin nelerden ibaret olduğunu, Aile hekimliği birimi kapsamına giren görevlerin hangi unvandaki memurların görevi olduğunu İlçe Sağlık Müdürlüğüne cevaplanmak üzere yöneltilmiş; engelli kardeşi olduğu için il dışı tayin yaptıramadığını, mahkemelerden cezalar aldığını, mobbing yüzünden fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşadığını, ailesinin ve kendisinin de bu olaylardan zarar gördüğünü; mobbinge tepki gösterdiği için hakkında idari soruşturmaların açıldığını ifade etmiştir.

3. Başvuranın dilekçesinde yaşadığını iddia ettiği mobbing eylemleri ise şunlardır:

a. Kendisinin ve diğer memurların bulunduğu odada, resmi bir kurum olması ve mantıklı bir sebebinin olmamasına rağmen bir bayan memurun "bayanlar yalnız kalmak istiyor" demesi,

b. Diğer memurlar tarafından doğum günü kutlaması yapıldığında, sosyal medyada fotoğrafı yayınlandığı halde, kendisinin fotoğrafının yayınlanmamış olması, bu sebeple de kendisine kuruma artışı olmayan memur, sorunlu memur mesajının verilmek istenmesi,

c. Çalıştığı kurumda bulunan bir genç kızın kendisinin de bulunduğu bir ortamda düğün davetiyesini dağıtırken bir memurun "herkese tek tek davetiye vermene gerek yok" demesi, çünkü tek tek davetiye verirse kendisi de o ortamda olduğu için kendisine de davetiye verilecek olması asıl amacın kendisini yok saymak istemeleri olduğu,

d. Kendisinin ve bir başka memurun bulunduğu odaya, bazı memurların gelerek yanındaki memurun kulağına fısıldayarak "10 TL verir misin? Bir memura hediye alacağız" denmesi ve kendinden para istenmemesi ve sen sorumlusun mesajı verilmek istenmesi"

4. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap taraf olan ... Kaymakamlığı (İlçe Sağlık Müdürlüğü)'nden başvuranın iddialarıyla ilgili olarak, 11.06.2021 tarihinde yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap, yazılı görüşünü 01.07.2021 tarihli ve ... sayılı yazı ile Kurumumuza iletmiştir. Alınan yazılı görüşte;

a. Sağlık memuru olan Y. P.'nin ... İlçe Sağlık Müdürlüğünde geçici olarak görev yapmakta olduğunu,

b. Adı geçen memur hakkında ... Devlet Hastanesinde görevli iken hakkında üstlerine ve mesai arkadaşlarına tehdit iddiasıyla adli işlem başlatıldığını, 23.03.2017 tarihinde İlçe Sağlık Müdürlüğünde geçici olarak görevlendirildiğini, halen geçici görevine devam ettiğini,

c. 2019 tarihinde, 9 yıldır psikiyatrik tedavi gördüğü, daha önce Disosyatif bozukluk tarzında Konversiyon bozukluğu tanısı ile ilaç kullandığı, konuşmakta zorlandığı belirtilerek aynı tanı ile bir yıl süreli %20 engel oranlı Engellilik Sağlık Kurulu raporu verildiği; aynı hastaneden bir yıl sonra verilen raporda ise ilaç kullanmadığı, konuşma zorluğunun var olduğu belirtilmiş ve engellilik oranı sıfır olarak belirlenmiş, ancak zaman zaman konuşma güçlüğü çekmeye devam ettiğinin taraflarınca da gözlemlenmiş olduğu,

d. Başvuranın hem Kurumumuza hem de Sağlık Müdürlüğüne vermiş olduğu dilekçede, bahsettiği mahkeme sürecinde olan konunun Sağlık Müdürlüğünde görevlendirildiği 23.03.2017 tarihinden önce olduğu, Müdürlükte görev yaptığı süre içinde herhangi bir adli veya idari olay yaşanmadığı, ilaveten açılmış bir inceleme-soruşturma ve verilmiş bir cezanın da olmadığı,

e. Müdürlüğe görevlendirilmeden önce 2017 yılında işlediği ruhsatsız silah bulundurma suçu nedeniyle ... Asliye Ceza Mahkemesinin 24.10.2017 tarihli ve D.No.2017/... Esas, K.No.2017/... sayılı hükmün açıklanması kararı ile 10 ay süre ile hapis-adli para cezasının kesinleştiği, bu nedenle

08.08.2018 tarihinde görevinden uzaklaştırıldığı ve infazın tamamlandığı 04.06.2019 tarihinde geçici görevli olduğu il müdürlüğünde işbaşı yaptığı,

f. Sürekli olarak kalem ile yazı yazmakta zorlandığını ve konuşma gücünü çektiğini söylediği için bir oda ve bilgisayar tahsis edilerek aile hekimliği sisteminde vatandaşların aile hekimi değişikliği başvurularının değerlendirilmesi ve sisteme işlenmesi görevinin verildiği, aile hekimliği birimlerinden gelen talep formlarının bilgisayar ile sisteme işlenmesi şeklinde olan bu görevin kendisi tarafından da kabul edildiği, görevin kendisine verildiği günden bu güne önemli bir sorun çıkmadan yürütmekte olduğu aile hekimliği sistemi içinde yer alan diğer konularda görev yapan personelin de sağlık memuru unvanına sahip olduğu, Y. P.'ye Aile Hekimliği Birimi kapsamında verilen görev dışında ihtiyaç ve uygun görülmesi halinde farklı görevlerin de verilebileceği,

g. Y. P.'nin dilekçesine eklediği Sağlık Memuru (Toplum Sağlığı), Hemşire ve Ebenin görevleri başlıklı metnin 05.02.2015 tarihli ve 29258 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Toplum Sağlığı Merkezi ve Bağlı Birimler Yönetmeliğinin 48'inci maddesinde yer aldığı, mezkûr Yönetmelik'in 48'inci maddesinin son cümlesinde belirtildiği şekliyle "*Hizmet ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak*" hükmünce verilen işlerin görev tanımı kapsamında olduğu,

h. İlçe Müdürlüğünde mevcut iş akışı göz önüne alınarak çalışma odalarının genelde tek memurun çalışacağı şekilde planlandığı, bu planlama yapılırken belli bir koordinasyon içinde çalışması gereken tıbbi sekreterler ve çevre sağlığı teknisyenlerinin muaf tutulduğu, yani Y. P.'nin bir odaya izole edilmesi gibi bir durumun söz konusu olmadığı, diğer memurların da kendilerine tahsis edilen odalarda tek çalışmakta oldukları,

i. Y. P.'nin uzun zamandır yazı yazma ve konuşma gücünü çektiğini söylediğini, önceki engellilik sağlık kurulu raporunda ve en son aldığı raporunda da konuşma gücünü çektiğini belirttiğini, bu rahatsızlığının devam ettiğinin ilçe sağlık müdürlüğünce de gözlenmekte olduğu, kendisinin de rahatsızlığının devam ettiğini Kurumumuza verdiği dilekçesinde aynı durumu belirttiğinin görüldüğü, bu nedenle Covid-19 hastalarının evlerinde ziyaret edildiği, hastaların temashıları hakkında bilgi alınarak ev veya işyerlerine gidildiği, hasta ve temashıları ile sık sık telefon görüşmesi yapıldığı, hastaya hastalığı hakkında bilgi verildiği, ilaçların ve tedavi sürecinin anlatıldığı filyasyon çalışmalarında görev verilmediği,

j. Dilekçesinde belirttiği kurumda çalışan diğer personel tarafından dışlandığı konusunda kurum amiri olarak herhangi bir gözleminin de olmadığı, bu haliyle de uzlaşma gerektirecek bir durumun olmadığı ifade edilmiştir.

5. ... İlçe Sağlık Müdürlüğü, Y. P.'nin CİMER başvurusu üzerine 16.07.2021 tarihli verilen cevabi yazıda şu hususları dile getirmiştir:

a. ... Asliye Ceza Mahkemesinin 2017/... sayılı hükmün açıklanması kararı ile Y. P.'nin almış olduğu cezanın infazının tamamlanıp, 04.06.2019 tarihinde geçici görevli olduğu il müdürlüğünde işbaşı yapmasından sonra kendisine verilen ve halen yürütmekte olduğu görevin ne olduğunu iki yıl sonra bir dilekçe ile sormasının usulsüz bir müracaat olarak değerlendirildiği,

b. Y. P.'nin, ilçe sağlık müdürlüğü tarafından farklı bir görev verilmediği sürece aile hekimliği birimi kapsamında iki yıldır yürütmekte olduğu görevini titizlikle yerine getirmeye devam etmesi gerektiği, Covid-19 pandemisi nedeniyle filyasyon çalışmaları yanı sıra aşılama çalışmalarına hız verdikleri bu günlerde kurumu usulsüz müracaatlarla meşgul etmemesi gerektiğinin kendisine bildirildiği ifade edilmiştir.

6. Muhatap İlçe Sağlık Müdürlüğünden gelen cevabi yazı 28.07.2021 tarihli ve ... sayılı yazı ile başvurana iletilmiştir. Başvuran 11.08.2021 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşünde şu hususlara yer vermiştir:

a. CİMER üzerinden yaptığı başvurular neticesinde ... İlçe Sağlık Müdürlüğünde geçici olarak görevlendirildiğini,

- b. Kurum ile ilgili zorunlu bir sebep olmadıkça aynı unvana sahip memurlarla konuşmadığını,
c. Jestler ve bakışlarla kendisi ile iletişim kurulmasının reddedildiğini ve dışlandığını,

d. Kendisi ile aynı unvana sahip olan toplum sağlığı teknisyenlerinin odasının İlçe Sağlık Müdürlüğünün ikinci katında bulunduğunu, kendisinin ise bu katta bulunmadığını, ayrıca bu memurların çalıştıkları kapıların üzerinde “Bulaşıcı Hastalıklar, Toplum Sağlığı Hizmetler, Organ ve Doku Bağış Birimi, ASM Hizmetleri” ibarelerinin bulunduğunu, dolayısıyla da bu bölümlerde çalışan memurların toplum içinde özgüvenini artıracak ve saygınlığını artıracak birimler olduğunu; kendisinin ise birinci katta bulunduğu ve odasına çok yakın tıbbi atık konteynerleri bulunduğunu ve bunun da saygınlığını azaltıcı etkisi olduğunu,

e. Kendisinin kullandığı bilgisayarın çok eski olduğunu, yazıcısının olmadığını, çalışma odasının içinde elektrik kablolarının bulunduğunu ve bütün bunların da ruh sağlığını olumsuz etkilediğini,

f. İlçe sağlık müdürü Dr. A. Ö.’nün kendisi hakkında kullandığı mobbinge uğradığına dair gözleminin olmadığına ilişkin ifadesine karşılık başvuran, mobbinge uğradığı için Ankara Sağ-SEN Genel Merkezine mobbing başvuruları gönderdiğini

ifade etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. Anayasa’nın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. maddesi şöyledir:

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

8. Anayasanın “Kişinin Dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı” başlıklı 17. maddesi şöyledir:

“Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. (...)

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.

(...)”

9. Anayasanın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49. 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.”

10. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin (g) bendi şöyledir:

“İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri,

(...)”

ifade eder.”

11. 6701 sayılı Kanununun “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3. 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.”

12. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasında, ayrımcılık türleri “a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.” olarak sıralanmıştır.

13. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5. maddesinin 1. 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 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.”

Aynı maddenin 3. fıkrasına göre ise;

“Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.”

14. 6701 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendinde Kurumun, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu” düzenlenmiştir.

15. 6701 sayılı Kanunun “İspat Yükü” başlıklı 21. maddesi şöyledir:

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

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

16. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Başvurular” başlıklı 17. maddesinin 1. fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan Y. P. tarafından yapılan başvuru Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilip, başvuranın dilekçesinden Kanunun 3. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik ve sağlık temeli ile bağlantı olarak iş yerinde yıldırma kapsamında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

17. Başvuran başvuru ve eklerinde konuşmakta ve yazmakta zorluk çektiğini, bu kapsamda da 2019 tarihinde 9 yıldır psikiyatrik tedavi gördüğünü, daha önce Disosyatif bozukluk tarzında Konversiyon bozukluğu tanısı ile ilaç kullandığını, konuşmakta zorlandığını belirterek aynı tanı ile bir yıl süreli %20 engel oranlı engellilik sağlık kurulu raporu aldığını ifade etmiştir. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvurunun, “sağlık ve engellilik” temelinde incelenmesi gereken bir “iş yerinde yıldırma” başvurusu olduğu değerlendirilmiştir.

18. 6701 sayılı Kanun'a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekir:

i. Olay iş yerinde gerçekleşmelidir; ii. Eylemler, Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; iii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımalıdır; iv. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalıdır; v. Birden fazla eylem bulunmalıdır.

19. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak ifade edilmiştir. Kanuna göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanunda sayılan temellerden en az birisine dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 05.05.2020 tarihli ve 2020/124 sayılı karar, para. 19.)

20. İşyerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerinde yıldırma yeni bir olgu değildir ve toplumumuzda birçok kişi bu sorunu yaşamaktadır. Mobbing kelimesini kavramsallaştıran endüstri psikoloğu Heinz Leymann mobbingi “bir veya birden fazla kişi tarafından, sistematik olarak genellikle bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten, hasmane, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi” olarak tanımlamıştır. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 16.06.2020 tarihli ve 2020/378 sayılı karar, para. 45.)

21. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında mobbinge ilişkin şu hususları ifade etmiştir: “... Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir.

Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. ...” (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25/9/2013 tarihli ve E.2012/9-1925, K.2013/1407 sayılı kararı).

22. “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi'nde mobbinge ilişkin şu hususlara yer verilmiştir: “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.” (2011/ 2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, R.G; 19.03.2011 tarihli ve 27879 sayılı).

23. Anayasa Mahkemesi, psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler

ortaya koymuştur. Bu kriterler ise şunlardır: i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşınması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (*Anayasa Mahkemesi, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69*).

24. Muamelelerin neden olduğu sonuçların boyutu; mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyetine, yaşına ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilmektedir. Mağdurun engelliler gibi hakkında destekleyici tedbirler alınması gereken bir birey olduğu durumlarda süresi ve sıklığı daha az olsa dahi söz konusu muamelelerin diğer bireylere nazaran daha ağır etkiler doğurması muhtemeldir (*Anayasa Mahkemesi, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 70*).

25. İşyerinde yıldırma sürecini tetikleyici olay çoğu kez işyerinde yaşanan bir çatışma olmaktadır. İşyerinde artan ve süreklilik gösteren bir çatışma, işyerinde yıldırma olarak görülebilir. Başlangıçta çatışma, henüz işyerinde yıldırma niteliğinde olmamakla birlikte işyerinde yıldırma sürecine dönüşebilecek bir potansiyel taşıyabilir; rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zamanla şiddetini artıran ve mağdurun sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline gelmesine neden olabilir (*T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 2017, Ankara 4. Baskı, s.17*).

26. Somut başvuruya ilişkin olarak başvuran, 1997-2000 yılları arasında çalıştığı yerde bazı memurlarla husumet içerisinde olduğunu, bu memurlardan bazılarının kendisine cinsel içerikli iftiralar attığını, şahsı ile ilgili söylentiler yaydıklarını; 2004-2010 yılları arasında çalıştığı sağlık kurumunda Türk Sağlık-Sen üyesi olmasına rağmen iş yeri temsilcisinin gözü önünde sürekli basit işlerin yaptırılmaya çalışıldığı, bu isteklerini yerine getirmediği için de bazı memurlar tarafından 6 yıl boyunca şahsına mobbing uygulandığını; 2010-2017 yılları arasında çalıştığı sağlık kurumunda, husumet içerisinde olduğu 8 memur ve onların etkiledikleri memurlar tarafından çalışma ortamında huzurunun kalmadığını ifade etmiştir. Söz konusu ifadeler değerlendirildiğinde, 6701 sayılı Kanun'un "İdari yaptırımlar" başlıklı 25'inci maddesine göre ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde verilecek idari para cezasıyla ilgili belirleyici tarih Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih olan 20 Nisan 2016 olarak kabul edilmelidir. Bu tarihten önce olan ve kişi, konu ve yer bakımından münhasıran 6701 sayılı Kanundaki ayrımcılık yasağının ihlali kapsamına giren olaylar hakkında inceleme yapmak mümkün değildir. (*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 14.01.2020 tarih ve 2020/12 sayılı karar, para.32*). Bu kapsamda değerlendirme yapıldığında başvuranın dilekçesinde belirttiği 20 Nisan 2016 tarihinden önceki olay ve olgular değerlendirmeye alınmayacaktır. Zaman bakımından yetki kurallarının kamu düzenine ilişkin olduğu da hatırd tutularak, bu kapsamda kalan iddialar yönünden zaman bakımından yetkisizlik gerekçesiyle kabul edilemez bulunması gerekmektedir.

27. Başvuranın 20 Nisan 2016 tarihinden sonrası için uğradığını iddia ettiği iş yerinde yıldırma kapsamındaki eylemlerine ilişkin bir değerlendirme yapılacak olursa, salt iş yerinde memurlar arası iletişim kopukluğu, örgütsel çatışma hali, günlük iletişim sorunları olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda iş yerinde oluşan iletişim kopuklukları ve bazı memurlar tarafından yapılan muameleler ile iş yerinde yıldırma birbirine karışabilmektedir. İş yerinde yıldırmanın oluşabilmesi için bazı objektif şartlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu şartlar ise; iş yerinde yıldırma konu olayların yöneticiler ve/ya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşınması, mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir.

28. Başvuran başvurusuna ilişkin dilekçesinde İlçe sağlık müdürlüğü kurum müdürü olan Dr. A. Ö. ile

eski devlet hastanesi acil servisinde beraber çalıştıklarını, iyi niyetli bir insan olduğunu, kendisi ile tayin konusunu konuştuğunda “ben buradayken gitme” dediğini, devlet hastanesindeki memurlar ile ilgili konuştuklarında ise “konuşalım şikâyetlerini geri alsınlar” dediğini, bir adet ateşli silah bulundurma suçundan 10 ay hapis cezası aldığı ve çalışmadığı günlerde, ilçe Kaymakamı ile konuşup, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfından (SYDV) maddi yardım almasını sağladığını, bunların hep iyi niyet göstergesi olduğunu ifade ederek kurum amirinin iyi niyetini ikrar etmiştir. Dolayısıyla iş yerinde gerçekleşen eylemlere ilişkin ilçe sağlık müdürlüğünün tutum ve davranışlarında keyfilik, göz yumma, sistemli ve kasıtlı olarak iş yerinde yıldırma ve dışlama amacı olmadığı hususu değerlendirilmiştir. İlaveten ... Kaymakamlığı'nın (İlçe Sağlık Müdürlüğü) Y. P.'ye hitaben yazdığı 16.07.2021 tarihli resmi yazıda, kendisinin işlediği suçun cezasının infazı tamamlandıktan sonra 04.06.2019 tarihinde tekrar işe başlatıldığını ve hatta geçici olarak İlçe Sağlık Müdürlüğüne alındığı hususları da değerlendirildiğinde iş yerinde yıldırma amacı taşıyacak eylem ve işlemlerin olmadığı aşikardır.

29. Başvuran tarafından ortaya atılan bir diğer iddia ise kurumda disiplin soruşturmalarına maruz bırakıldığıdır. Ancak bu kapsamda ne başvurudan ne de muhatap ilçe sağlık müdürlüğünden iddiayı destekleyici mahiyette bilgi belge Kurumumuza ulaştırılmamış olup bu kapsamdaki iddianın salt söylem boyutunda kaldığı takdir edilmektedir.

30. Başvuran yıllardan beri maruz kaldığı mobbing yüzünden uyku bozuklukları, gerginlik ve öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alma, işyerinden kaçma veya uzaklaşma, şiddetli depresyon, panik ataklar, yedi tane trafik kazası, köy tarlasında yangın çıkarmak, sorun yaşadığı memurlarla sürtüşmelerden kaynaklı şiddet ve sonucunda karakolluk olma vs. gibi sorunlar yaşadığını iddia etmiş ancak iddiasını destekler mahiyette psikiyatri doktoru onaylı bir sağlık kurulu raporu da sunamamıştır. İlçe sağlık müdürlüğü tarafından bahsi geçen Disosyatif bozukluk tarzında Konversiyon bozukluk tanısına ilişkin sağlık kurulu raporu kişinin konuşma bozukluğuna bağlı olarak verilmiştir. Dolayısıyla yukarıda ifade edilen davranış bozukluklarının kişinin maruz kaldığı iş yerinde yıldırma nedeniyle olduğuna dair kuvvetli emare teşkil eder mahiyette bir sağlık kurulu raporu ile desteklenmesi beklenmektedir. Başvuranın ve muhatapın bu kapsamdaki iddiaları destekler mahiyette bir delil ortaya koymadıkları değerlendirilmiştir.

31. Başvuran tarafından dilekçesinde belirtilen iş tanımına uygun bir işte çalıştırılmadığı hususuna ilişkin olarak;

Toplum Sağlığı Merkezi ve Bağlı Birimler Yönetmeliği'nin “Sağlık memuru (toplum sağlığı), hemşire ve ebenin görevleri” kenar başlıklı 48. maddesinin 1. fıkrasının o bendinde belirtilen “Hizmet ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak” hükmü dikkate alındığında, hizmet ile ilgili verilebilecek diğer görevlerin idarenin takdirinde olduğu bu nedenle Başvuranın belirttiği şekilde iş tanımına uygun olmayan işlerde çalıştırıldığı iddiasını çürütür mahiyette olduğu değerlendirilmiştir.

32. Daha önce belirtildiği gibi, 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma sonucuna varılabilmesi için belirli şartların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu şartların bir araya gelmediği değerlendirilmiş olup başvuru konusu olaylardan elde olan belgeler ışığında yapılan değerlendirmeler neticesinde; 6701 sayılı Kanun'un 21. maddesinde yer verilen ispat yükü ile ilgili olarak başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması beklenmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatap tarafın ispat yüküne katlanması gerekecektir. Ancak mevcut olayda başvuran soyut iddiaların ötesine geçen ve ispat yükünü paylaşmaya imkan verecek bir delil veya emare sunamamıştır. Makul şüphe bırakmayacak bir kanıt standardından söz etmenin mümkün olmadığı böyle bir durumda adı geçen muhatap bakımından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine dair bir kanaat oluşmamıştır.

33. Bütün bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın sağlık durumu ve engellilik temeli nedeniyle iş yerinde yıldırma maruz kaldığı iddiası kabul edilebilir bulunmuş ancak iş yerinde yıldırma

kapsamında eşit muamele ilkesi ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

V. KARAR

1. Başvuranın 20 Nisan 2016 tarihinden önceki olaylara ilişkin iddialarının zaman bakımından yetkisizlik nedeniyle KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

2. Başvuranın engellilik ve sağlık durumu temelinde iş yerinde yıldırmaya uğradığı iddiasının KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

3. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

4. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

01.02.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Afişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-onaylıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi