

11.04.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/830
Toplantı Tarihi/Sayısı : 15.3.2022/172
Karar Numarası : 2022/182
Başvuran : S. T.
Başvuran Vekili : Av. M. T.
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : T.C. Sağlık Bakanlığı ... İl Sağlık Müdürlüğü
... Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, inanç, mezhep, etnik köken, cinsiyet ve sağlık durumu temelinde iş yerinde yıldırıma (mobbing) maruz kalındığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda özetle:

a. ... Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi mezunu olan başvuran hem İran hem Türk vatandaşlığına sahip olduğunu, kendisine karşı ... Kadın Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesinde (EAH) başlatılan ırk ve mezhep ayrımcılığına dayalı davranış ve söylemlerin giderek eylemsel bir durum oluşturduğunu ve akabinde ağır bir mobbinge dönüştüğünü,

b. Epilepsi gibi önemli bir sağlık sorunu göz ardı edilerek mobbinge maruz bırakıldığını, bunun asıl görevi insan sağlığını korumak olan kamu görevlilerince örgütlü, planlı ve zincirleme bir şekilde gerçekleştiğini,

c. Başvuran doğum sonrası izin dönüşünde 2018 yılının Eylül ayında daha önce görevli olduğu ... Eğitim ve Araştırma Hastanesi merkez kan alma biriminde çalışmaya başladığını, görev yaptığı yerde sağlık ve bakım hizmetleri müdürünün değiştiğini öğrenmesi üzerine müdürünü ziyarete gittiğini, bu ziyarette gerçekleşen görüşmede Müdür A. T. tarafından kendisine "İranlılar Müslüman mı? Siz Sünni misiniz?" şeklinde sorular sorulduğunu, bu görüşmenin ardından çalıştığı birimin sorumlu hemşiresi tarafından kendisini hedef alan, baskıcı ve görmezlikten gelen davranışlara maruz kaldığını, akabinde acil enfeksiyon biriminde görevlendirildiğini, bu durumun kendisine karşı örgütlü, planlı ve zincirleme bir şekilde uygulanmaya başlayacak olan mobbinge başlangıç teşkil ettiğini,

ç. İş yerinde çalışırken bir gün, Sağlık ve Bakım Hizmetleri Müdürü A. T. ile Birim Sorumlusu N. B.'nin kendisinin yanına gelerek hem enjeksiyon birimine hem de plazma transferi için kurulacak birime bakmasını istediklerini, enjeksiyon biriminin halihazırda yoğun olduğunu, öğle arasının bile olmadığını, sadece 10 dakika yemek molası olduğunu, plazma takılan hastanın başından ayrılmaması gerektiğini, plazma transferi ile ilgili herhangi bir sertifikası ve deneyiminin olmadığını, iki birim aynı ortamda olmadığından yoğun stres ve endişe altında epilepsi nöbeti geçirebileceğini, hastalara güvenli sağlık hizmeti veremeyeceğini ve verilen görevi üstlenemeyeceğini belirttiğini,

d. Buna karşılık A. T.'nin başvurana görevlendirme kararlarının kendi takdirinde olduğunu, aksi halde yoğun bakımda görevlendirileceğini söylediğini, bunun üzerine merdivenlerden inerken epilepsi nöbeti geçirip yere düştüğünü,

e. Kendisine acil serviste müdahale edildiğini, ardından A. T.'nin talimatıyla meslek etiğine ve hasta

haklarına aykırı olarak psikiyatri polikliniğine gönderildiğini, poliklinik doktorunun kendisini detaylı bir şekilde muayene etmeden ve söz hakkı vermeden, A. T.’nin kendisini aradığını, 10 gün rapor yazacağını, verilen ilaçları düzenli kullanması gerektiğini söylediğini,

f. ... Eğitim ve Araştırma Hastanesi ... Semt Polikliniğinde göreve başladığı ilk gün, kendisini çalışma arkadaşlarına tanıtırken Poliklinik Sorumlu Hemşiresi N. T.’nin söylemlerine maruz kaldığını, psikolojik sorunlar ve epilepsi nedeniyle bu görevlendirmenin yapıldığının kendisine iletilmediğini, iyi bir referansla kendisine gönderilmediğini, poliklinik için bir sorun teşkil etmemesi için uyarıldığını, süreç içerisinde kendisine yönelen psikolojik tacizin giderek artmaya başladığını,

g. Poliklinikte bir gün, hemşire fazlası olduğundan farklı yerlerde görevlendirmelerin olabileceği konuşulduğu esnada, Acil Tıp Teknisyeni M. B. tarafından “polikliniğe evine yakın olmasından dolayı katlandığını, İçişleri Bakanı’nın özel şoförünün eşi olduğunu, beğenmezse bir telefonla kendisini buradan gönderebileceğinin” söylendiğini, Hemşire G. Y. tarafından “40 yıllık meslek hayatında çok önemli kişilerle çalıştığını, bu sebeple kendisinin gitmeyeceğinin” söylendiğini, Hemşire D. K.’nin “20 yıl ... Semt Polikliniğinin hemşireliğini yaptığını, evinin polikliniğin karşısında olduğunu, kendisini görevlendirmeye gidemeyeceğini, zaten ...’ya gidip geldiğini” söylediğini, Hemşire Ç. K.’nin “30 yıl hizmeti olduğunu, Şehir Hastanesine görevlendirme ile gidip geldiğini” söylediğini, M. B. tarafından “buranın sorumlusunun kendisi olduğunu, o izin vermeden hiçbir şey yapılamayacağını” söylendiğini,

h. Kan alma odasında görevli Hemşire D. K.’nin görevli olduğu müdahale odasında bir erkek hasta ile tartıştığına şahit olduğunu, erkek hastanın “buraya anca yeme içmeye geliyorsunuz” söylemi üzerine Hemşire D. K.’nin “Sana ne sen kimsin, çık dışarı senin iğneni yapmayacağım” şeklinde cevap verdiğini, hastanın iğnesinin görevli olmamasına rağmen kendisinden yapılmasının istendiğini, durumu haber vermeye gittiğinde kendisine bağırıldığını, agresifleşen hastaya iğne yapamayacağını söylemesine rağmen çalışma arkadaşı D. K. tarafından azarlandığını, epilepsi hastası olduğundan dolayı bu duruma daha fazla dayanamayıp nöbet geçirdiğini ve kafasını masaya çarparak düştüğünü, hiçbir kusuru olmadığı halde yaşanan olaylardan sorumlu tutulduğunu, hakaret ve tehdide maruz kaldığını, üzerindeki psikolojik baskı ve yıldırmanın daha da arttığını, bu sebeple daha sık epilepsi nöbeti geçirmeye başladığını, çocuklarıyla ilgilenemediğini, aile huzurunun zarar gördüğünü,

ı. Hemşire G. Y. ve M. B. arasındaki gayri ahlaki ilişkiye tanık olmasından dolayı kendisinin bir tehlike olarak görüldüğünü, kendisine yönelik psikolojik tacizin giderek arttığını, çalışma arkadaşlarının nüfuzunu kullanarak görev yerinin değiştirilmesi tehdidiyle karşılaştığını, kendisine karşı organize bir şekilde hareket edildiğini,

i.13.07.2020, 14.07.2020 ve 16.07.2020 tarihlerinde ... Semt Polikliniğinde yaşanan olayları, tutulan tutanaklar çerçevesinde inceleyen Uzm.Dr. C. U.’nun 12.03.2021 tarihli inceleme raporunun objektiflikten uzak, tek yanlı olduğunu, olayla ilgili aydınlatma görevini yerine getiremediğini, incelemecinin de mobbingin bir parçası olduğunu ve görevini kötüye kullandığını, tâbi olduğu milliyet ve mezhepten dolayı ayrımcılığa tabi tutularak planlı ve organize bir şekilde mobbinge maruz kaldığını,

j. ... Semt Polikliniği’nde görev yaptığı dönemde, 16.07.2020 tarihlerinde meydana gelen olaylar nedeniyle çalışma arkadaşları N. T., G. Y., M. B. ve Ç. K.’ye hakaret ve tehdit ettiği iddialarının gerçeği yansıtmadığını, konu ile ilgili olarak ... Cumhuriyet Başsavcılığınca kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verildiğini, 16.07.2020 tarihinde Uzm.Dr. O. T.’ye hakaret ettiği, saygısız davrandığı, iş arkadaşlarıyla sözlü ve fiziki olarak tartıştığı iddialarının da gerçeği yansıtmaktan uzak olup organize bir şekilde uygulanan mobbingin yansıması olduğunu,

k. Başvuran 16.07.2020 tarihinde istirahat izni dönüşünde iş yerine geldiğinde, kendisinin içeri alınmaması talimatı verildiğini, Uzm. Dr. Ol. T. ile görüşmek istediği için tüm engellemelere rağmen üst kata çıktığını, Uzm. Dr. O. T.’nin olumsuz tepkisine maruz kaldıktan sonra odasından çıkarak merdivenlere yöneldiğini, arkasında güvenlik görevlisi olmasına rağmen anlaşılabilir bir şekilde

merdivenlerden aşağıya düştüğünü, nöbet geçirdiği ve yaralandığı esnada görevli hiçbir hemşirenin kendisine müdahalede bulunmadığını, Dahiliye Doktoru E. Bey tarafından müdahale edildiğini,

l. ... Semt Polikliniğinde görev yaptığı döneme ilişkin 04.03.2020 tarihli zimmet fişi belgesindeki imzanın kendisine ait olmadığını, 23.11.2020 tarihinde bir dilekçe ile ilgili konu hakkında idareye şikayette bulunduğunu ve idarenin gerekli tahkikatı yapmadığını, kendisine uygulanan mobbing ve ağır tahrik neticesinde en ufak bir söz veya davranışından idari soruşturma açılırken suç teşkil eden bir fiilden dolayı idarenin soruşturma başlatmamasının ve adli makamlara suç duyurusunda bulunmamasının her bakımdan oldukça düşündürücü olduğunu, sorumluların ilgili idare yöneticilerince alenen korunduğunu,

m. ... Semt Polikliniğinde çalıştığı sürede 08.06.2021 tarihinde poliklinik sorumlu hekimi Dr. A. D.'nin fiziki saldırısı ile tehdit ve hakaretlerine maruz kaldığını, olay neticesinde hastaneye kaldırıldığını, Dr. A. D. hakkında şikayette bulunduğunu, olayla ilgili olarak kendisi hakkında ... İl Sağlık Müdürlüğü tarafından idari soruşturma başlatıldığını, soruşturma dosyasındaki incelemesinin yetkinliği, objektifliği ve tarafsızlığı konusunda ciddi kuşku olduğunu, reddi muhakkik istediğini ve savunma yapmadığını,

n. Hastane yönetimince usulüne göre alınan ve kendisine tebliğ edilen hiçbir görevlendirme kararı olmadan, görevi başında ve hizmet verdiği sırada, organize ve planlı bir şekilde yaratılan olaylar neticesinde, görevini kötüye kullandığını iddia ettiği A. T.'nin keyfi tasarrufları ile görev yerini terke zorlandığını, gerçeğe aykırı, eksik ve yalan beyanlarla düzenlenen tutanaklar ile hakkında idari soruşturmalar başlatıldığını, tüm haklı itiraz ve savunmalara rağmen ... Semt Polikliniğinde meydana gelen olaylar neticesinde "kınama" cezası verildiğini ve idari yönden kesinleştiğini, idarecilerle görüşmek istediğinde nezaket kurallarını aşan muamele gördüğünü,

o. Kendisinin bir çalışan olması yanında hasta olabileceği de göz ardı edilerek epilepsi nöbetleri sırasında gerekli müdahalenin zamanında yapılmadığını, bulundurulması zorunlu asgari ilaç listesinde ilgili ilaçların hazır bulundurulmadığını, kendisine bilinçli nöbet geçirdiğinin söylendiğini,

ö. Kendisine uygulanan mobbing ve ayrımcılığın yalnızca şahsı ile sınırlı kalmadığını, ailesinin de bu süreçten doğrudan etkilendiğini, kullandığı psikiyatri ve epilepsi ilaçlarının miktarının ve dozunun arttığını, ciddi sağlık sorunları yaşadığını,

Ayrıca, Kurul huzurunda sözlü savunma yapmak istediklerini ifade etmiştir.

3. Muhatap T.C. Sağlık Bakanlığı ... İl Sağlık Müdürlüğü ... Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği 23.09.2021 tarih ve 3386 sayı ile kayda alınan yazılı görüşünde:

a. Başvurucu S. T.'nin özlük dosyası incelendiğinde ve görüş yazısının devamında belirtilen açıklamalar dikkate alındığında, çalıştığı tüm kurumlarda, bu kurumlarda görev yaptığı tüm birimlerde aynı iddialara yer verdiğini, yapılan soruşturmalarda ifadesi alınan ilgililerin her birinin başvurusunun hakkında aynı veya benzer şekilde davranış ve söylem sergilediğini, epilepsi hastası olduğunun bilgi ve belgelerden de anlaşılabilirliğini, özellikle ırkçı ve mezhepçi ayrımcılık iddiasının somut belgelerle ispatlanamadığını, bu iddianın örgütlü, planlı ve zincirleme şekilde yapılmış olmasının bir kişiye yönelik bu yaklaşımın binlerce çalışanın görev yaptığı hastanelerde olmasının olağan akışa uygun olmadığının değerlendirildiğini,

b. Tüm dosya incelendiğinde ırkçı ve mezhepçi herhangi bir ifadenin, davranışın veya imalı bir hareketin başvurucuya yöneltilmediğini, inanç, cinsiyet ve sağlık durumuna dayalı herhangi bir farklı tutumun gösterilmediğini, başvurusunun iddialarının somut bilgi ve belgelerden uzak, herhangi bir dayanağı olmayan ve gerçeği yansıtmayan ifadeler olarak değerlendirildiğini, zorunlu mesleki gereklilikler doğrultusunda amaca uygun ve orantılı görev değişiklikleri yapıldığını,

c. A. T.'nin başvurana "İranlılar Müslüman mı? Siz Sünni misiniz?" vb. şeklinde sorular sorduğu ve birim sorumlu hemşirenin baskılarına maruz kaldığı, görev yeri değiştirildiği iddiaları soyut olup,

yanlış ve eksik bilgilerden ibaret olduğunu,

ç. Hemşire S. T.'nin mülga ... Kadın Sağlığı EAH'de kadrolu olarak görev yaptığı sırada hakkında yürütülen disiplin soruşturması nedeniyle hastanelerinde geçici görevlendirmeye 18.04.2016 tarihinde kan alma biriminde göreve başladığını, görev yaptığı süreçte gebelik ile ilgili sağlık sorunları yaşadığını, gerek çalışma şartlarında gerekse muayene, tedavi ve gerekli hallerde istirahat raporu kullanmasına her türlü kolaylık gösterildiğini, doğum sonrası ücretsiz izin talebinin ve izni süresinden önce kesip göreve başlama talebinin de uygun görüldüğünü, hemşirelerin görevlendirilmesinin ihtiyaç durumuna göre doğum, ücretsiz izin, uzun süreli istirahat raporları, emzirme, nöbet tutup tutmadığı vb. durumlar da gözetilerek havuz sistemi üzerinden uzun dönemli planlandığını, başvuruda iddia edildiği gibi başvuranın 2018 yılında değil 13.09.2019 tarihinde doğum sonrası ücretsiz izinden döndüğünü, iddia edildiği gibi merkez kan alma biriminde değil direkt ihtiyaç olan ve başvurusunun durumuna uygun olan acil servis enjeksiyon biriminde görevlendirildiğini,

d. 13.09.2019 tarihinde hastanenin acil servis enjeksiyon biriminde göreve başlayan başvurusunun 08.00-16.00 saatleri arasında görev yaptığını, hiçbir şekilde mesai dışı, nöbet vb. görev yaptırılmadığını, öğle yemeği yemek için gidilen yemekhanenin 5 metre mesafede olduğunu, yemek yediği sırada ünitenin o esnada faaliyet göstermediğini, görev yapılan süre içerisinde acil enfeksiyon biriminin gündüz mesaisinde yaklaşık 20-30 enjeksiyon işlemi yapıldığını, enjeksiyon sayısı dikkate alındığında mesai içerisinde görev süresinin büyük bölümünde aktif çalışmadığını ve rahat bir ortamda görev yaptığının açık olduğunu, farklı mekanlarda birbirine uzak mesafede iki ayrı yerde çalıştırıldığı şeklindeki iddiasının gerçeğe aykırı olduğunu, başvurusunun acil servis enjeksiyon biriminde görev yaptığı süreçte, görev yerinin yan odasında bulunan plazma transferi biriminde toplamda yaptığı işlem sayısının sadece 3 olduğunun hastane kayıtlarından görüldüğünü, bu görevin enjeksiyon ve plazma birimlerinin fiziki açıdan birbirine yakınlığı, yeni kurulmasından dolayı iş yoğunluğunun oldukça az olması nedeniyle kendisine verildiğini, başvurusunun bu şekildeki çalışma ortamına rağmen verilen göreve haksız ve mesnetsiz bir şekilde itiraz ederek huzursuzluk çıkardığını, plazma transferi ve enjeksiyon işlemleri için ayrıca bir sertifikaya veya eğitime gerek olmadığını, mesleki hemşirelik bilgileri ile söz konusu işlemleri yapabileceğini,

e. Başvurusunun 2016 tarihli hakkında düzenlenen durum bildirir sağlık kurulu raporuna istinaden kendisinin hiçbir zaman yataklı servis, yoğun bakım üniteleri gibi birimlerde çalıştırılmadığını, hele ki bu rapora sahip birisinin görevlendirilmesinin söz konusu dahi olamayacağını, kendisinin yoğun bakımda görevlendirileceğinin söylendiği iddiasının soyut ve gerçek dışı bir iddiadan ibaret olduğunun açık olduğunu, verilen göreve itirazın tamamen haksız ve yersiz olduğunu,

f. Görev yerinde yaşanan düşme olayında, kendisine gerekli muayene ve müdahalenin anında yapıldığını, nöroloji ve psikiyatri polikliniklerine başvurusunun önerildiğini, yapılan muayene sonucunda 10 gün istirahat etmesinin uygun görüldüğünü, uzman hekim tarafından yapılan muayene ve verilen kararlara hastane yönetiminin bir parçası olan Sağlık ve Bakım Hizmetleri Müdürü A. T.'nin müdahale etmesinin söz konusu dahi olamayacağını, bu iddianın muayene eden ve karar veren uzman hekime hakaret mahiyeti taşıdığını,

g. Başvuranın izinde olduğu dönemde, avukatı ve aynı zamanda eşi olan M. T. ile hastane yetkililerinin görüştüğünü, eşinin talebi de göz önünde tutularak başvurusunun 23.01.2020 tarihinden itibaren ... Semt Polikliniğinde görevlendirildiğini,

h. Başvuranın iddia ettiği Hemşire D. K. ile arasındaki olaylara tanıklık eden görevlilerinin vermiş oldukları görüş ve açıklamalarında özetle, söz konusu olayın hastanın yanında Hemşire S. T.'nin ayna karşısına geçerek makyaj yapmasından kaynaklandığını, hastanın da buna tepki gösterdiğini, Hemşire D. K.'nin hastanın iğnesini yapmamasının sebebinin reçete olmamasından kaynaklandığını, görevli olmamasına rağmen hastanın iğnesinin başvurusundan istendiğini iddiasının gerçeğe aykırı olduğunu, diğer personelin işlemi gerçekleştirdiğini,

1. 13.07.2020, 14.07.2020 ve 16.07.2020 tarihlerinde ... Semt Polikliniğinde yaşanan olaylara ilişkin birim sorumlusunun yıllık izinde olması sebebiyle yerine vekalet eden kişinin başvurucuya kadın doğuma geçmesini söylediğinde, orada çalışmak istemeyen başvurucunun “sen kimsin, benim amirim değilsin” şeklinde bağırma başladığını, hakaret ve tehditler yağdırdığını; 14.07.2020 tarihli tutanakta S. T.’nin Hemşire G. Y.’ye bağırarak “elimde ses kayıtları var göstereyim mi sen lezbiyensin vb.” şeklinde sözler sarf ettiğini, G. Y.’yi kovalayarak üzerine kalemle yürüdüğünü, bu sırada merdivenden kendisini bırakmaya çalıştığını, nöbet geçirdiğini, 112 Acil Çağrı Merkezinden yardım istendiği ve 155 Polis İmdat hattının arandığını, yaşanan olaylara tanık olan tüm personellerin inceleme sürecindeki ifadelerinde ve ilgi yazı doğrultusunda alınan yazılı açıklama ve görüşlerinde olayın bu şekilde olduğunu beyan ve ifade ettiklerini; 16.07.2020 tarihli tutanakta ise görevlendirmenin kendisine bildirilmesinin ardından muayene olmak için polikliniğe girmek istediğini, içeri girdiğinde Dr. O. T.’ye tehdit ve beddua içeren sözler söylediğini, yine merdivenden kendisini aşağıya bıraktığını ve 112 Acil Servis ekipleri ile hastaneye gönderildiğini, iddia edildiği gibi sorumlu hekim Dr. O. T. ve N. T.’nin mobbinge sessiz kaldığı ifadelerinin doğru olmadığını, mezkur tutanaklarda yaşanan olayların belirtildiğini, ilgili tüm personelin de inceleme sürecinde verdikleri ifadelerle ve ilgi yazı doğrultusunda alınan görüşlerde tutanakta ve belirtilen hususların doğruluğunu belirttiklerini,

i. Başvuruda iddia edildiği gibi S. T.’nin iddia ve savunmalarına yer verilmediği ifadesinin doğru olmadığını, başvurucunun ifadelerinin çelişkili olduğunun inceleme raporunda tespit edildiğini, iş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hakaretle sataşmak fiiline uyan davranışları nedeniyle ceza teklif edildiği, söz konusu cezaya ilişkin savunmasının istendiğini, savunma alındıktan sonra ilgili disiplin amiri tarafından “kınama” cezası ile tecziye edildiğini, verilen “kınama” cezasına yapılan itiraz üzerine ... Valiliği İl Disiplin Kurulunca 29.06.2021 tarih ve ... sayılı “itirazın reddi” kararının adı geçene tebliğ edildiğini,

j. 13.07.2020, 14.07.2020 ve 16.07.2020 tarihlerinde yaşanan ve yukarıda anlatılan olayların iş barışını ve çalışma düzenine zarar verdiğini ve personelin poliklinik dışı görevlendirilmesinin elzem olduğuna kanaat getirildiğini,

k. Başvuranın 04.03.2020 tarihli zimmet fişindeki imzanın kendisine ait olmadığı yönünde Başhekimliğe yaptığı şikayet sonucu herhangi bir soruşturma yapılmadığı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, konuya ilişkin gerekli incelemenin yapıldığını,

l. 08.06.2021 tarihinde yaşanan olaylarla ilgili olarak başvurucunun “kafasına bardak attığını” ve fiziksel saldırısına maruz kaldığını iddia ettiği Dr. A. D.’nin polis karakoluna giderek “kasten yaralama-kişilerin huzur ve sükununu bozma” şüphesiyle ifade verdiğinin anlaşılmasının ardından 08.06.2021 tarih ve ... sayılı yazı ile kayda alınan tutanaklara istinaden ortaya çıkabilecek olumsuzluklara meydan vermemek adına hizmet gereği S. T.’nin ... Dahili Birimler Kan Alma Ünitesinde görevlendirildiğini, söz konusu olayda o esnada odada bulunan ve olaylara şahit olan Ebe C. H.’nin de belirttiği üzere, iddiaların tam tersine Dr. A. D.’nin başvurucuya yönelik vurma veya bardak gibi herhangi bir cisim atmadığını belirttiğini, poliklinik sorumlu hekimi Dr. A. D.’nin de adli mercilere başvurarak S. T. hakkında şikayetçi olduğunu, tüm bu süreç içerisinde Hemşire S. T.’nin söz konusu semt polikliniğinde göreve devam etmesinin hizmet gereği mümkün olmadığını, işyerinin huzur ve sükununun sağlanması amacıyla adı geçen başvurucunun görev yeri değişikliğine gidilmesi gereği ortaya çıktığını,

m. 09.06.2021 tarihinde görevlendirme yazısının tebliğ edilmesi amacıyla eşi, aynı zamanda avukatı ile bu görevlendirmeyi kabul etmediğini, çalışanları ölümle tehdit ettiğini, yine polis çağrıldığını, ardından başvurucunun orada da kendini yere atması üzerine mavi kod ekibine haber verilerek kendisine müdahalede bulunulduğunu, mavi kod ekibinin tutanaklarında ise durumun epilepsi nöbeti olmadığı, konversif bir durum olduğunun tespit edildiğinin belirtildiğini, yaşanan olaylar ve tehdit nedeniyle muhatap

personelin de kendilerinden polis merkezine giderek şikayetçi olduklarını, konu hakkında “amirin usulsüz şikayet edilmesi sebebiyle” inceleme başlatılmış olduğunu ve soruşturmanın devam ettiğini,

n. Yine bu hususlarda ... İl Sağlık Müdürlüğünce incelemeci olarak görevlendirilen personelin başvuru vekili tarafından yetersizliği, objektifliği ve tarafsızlığının sorgulandığını, aynı sorgulamanın diğer incelemeci hakkında da yapıldığını, bu tür iddiaların somut bilgi ve bulguya dayanmadığını, soruşturmaları etkilemeye ve sekteye uğratmaya yönelik olduğunu,

p. Başvurucunun önceki görev yaptığı ... Kadın Sağlığı EAH'de mesai arkadaşlarına ve hastane yönetimine sinkaflı küfürler ettiği hakkında yapılan inceleme sonucunda disiplin cezası almış olduğunu ve bu cezanın kendisine 11.08.2016'da tebliğ edildiğini, verilen disiplin cezasının mobbing niteliği taşımayıp kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesinin sağlanmasına ilişkin bir işlem olduğunu, başvuru sadece bu hastanede değil görev yaptığı diğer hastanede de aynı şekilde mesai arkadaşları ve yönetimle problemler yaşadığını, bu sorunların polis merkezlerine iletilecek boyutta olduğunu,

r. Başvuranın epilepsi nöbetleri sırasında gerekli müdahalenin yapılmadığı, ilgili ilaçların hazır bulundurulmadığı, sağlık bakım hizmetleri müdürünün görevini kötüye kullandığı iddialarının herhangi bir dayanağı bulunmadığını, hastane içerisinde bu ilaçların temin edilemediği ve müdahalede bulunulmadığı iddiasının hiçbir surette hayatın olağan akışına uygun düşmediğini,

s. Başvuranın mobbing tanımına uyan herhangi bir harekete maruz kalmadığını, yaşanan her problemin mobbing olarak değerlendirilemeyeceğini, başvuru sadece belli bir görev yerinde değil, tüm görev yaptığı birimlerde sorunlar yaşadığını, bu durumun kişiye karşı sürekli ve sistematik bir baskı olarak değerlendirilemeyeceğini, başvuru iş şartlarında aleyhe değişikliklerin yapılmadığını, çalışma koşullarında ve özlük haklarında olumsuz herhangi bir değişikliğe gidilmeksizin farklı birimlerde görevlendirildiğinin açık olduğunu, hastane yönetimi tarafından başvuru görev yeri değişikliklerinin önemli bir bölümünün mesai arkadaşları ve çalıştığı birim sorumlularından gelen şikayetler, tutanaklar, inceleme raporları üzerine getirilen teklifler ve kendisinin taleplerine istinaden yapıldığını,

ş. Ayrıca, başvuru hakkında hastanelerinde mevcut bulunan tüm soruşturma dosyalarının onaylı birer suretinin, 13.07.2020, 14.07.2020 ve 16.07.2020 tarihlerinde yaşanan olaylara ilişkin tutulan tutanaklar ile belirtilen tarihlerde yaşanan olaylara ilişkin kamera kayıtlarının CD'ye aktarılmış birer suretinin, başvuru S. T.'nin özlük dosyasının muhteviyatının onaylı bir suretinin, başvuru dilekçesinde belirtmiş olduğu dönemlerde çalıştığı birim ve yaptığı görevlere ilişkin bilgi ve belgelerin, başvuru dilekçesinde belirtmiş olduğu iddialar ile ilgili olarak sorumlu hekimden güvenlik görevlisine kadar ismi geçen 20 kişinin tutanak altına alınan görüşlerinin birer asıllarının ve verilerin ek belgelerinin dosya ilişişinde sunmuş olduklarını,

t. Kurul huzurunda sözlü açıklama yapma hakkı verilmesini talep ettiklerini, ifade etmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuru yazılı görüşünde:

a. 09.09.2021 tarihinde ... 12. İdare Mahkemesinde 2021/... esasına kayden açılan idari dava dosyasında T.C. ... Valiliği İl Disiplin Kurulu'nun 29.06.2021 tarih ve ... esas ve ... karar sayılı “Kınama” cezası tesisine yönelik idari işlemin iptali için dava açtıklarını gösterir belgenin eklendiğini,

b. Fiziki koşulları özellikle epilepsi hastası için hiç uygun olmayan acil enfeksiyon biriminde rahat bir ortamda görev yaptığının ifade edilmesinin konuyu saptırmaktan ve hafife almaktan başka bir anlam ifade etmediğini,

c. Sağlık ve Bakım Hizmetleri Müdürü A. T.'nin 20.09.2021 tarihli görüş tutanağında ifade ettiği “kendisi ve eşi ile görüşme yapıldıktan sonra 23.01.2020 tarihinden itibaren ... Semt Polikliniğinde görevlendirildiği” şeklindeki beyanların kesinlikle yalan, hadsiz, vicdansız, ahlaksız ve alçakça bir yakıştırma olduğunu, konu ile ilgili olarak sadece eski birim sorumlusu Z. E. ile görüşüğünü, kendisine uygun olacağı için ... Semt Polikliniğini talep ettiğini iletildiğini ve akabinde görevlendirmenin de oraya yapıldığını,

ç. Sağlık ve Bakım Hizmetleri Müdürü A. T.'nin 20.09.2021 tarihli görüş tutanağında ifade ettiği “görev yeri değişikliklerinin idari ve mali hizmetler müdürlüğü tarafından yürütüldüğünün aşikar olduğu, görev yeri değişiklikleri ile ilgili olarak önceden kendilerine bir tebliğat yapılmadığı gibi sözel olarak da bir bilgi verilmediği” beyanına karşılık kendisine görev yeri değişikliği ile ilgili daha önceden yazılı veya sözlü bir bildirim yapılmadığı için salt bu nedenle yaşanacak olaylara adeta kapı açıldığını, bu durumun apaçık bir görev suiistimali olduğunu ve aynı zamanda mobbingin açık bir göstergesi olduğunu,

d. ... Semt Polikliniğinde yaşanan olaylar akabinde görev yeri değişikliği yapılarak ... Polikliniğinde görevlendirildiğinde, merkez binaya evraklarını tebliğ almaya gittiğinde birim sorumlularını ölümlle tehdit ettiği iddialarının hiçbir şekilde gerçeği yansıtmadığını,

e. Başvurucunun 12.00-13.30 ve 16.00-17.00 saatleri arasında sürekli tek başına bırakılıp çalışmaya zorlandığını, diğer çalışanlar gibi sigara kullanmadığından dolayı çay-kahve eşliğinde dinlenme molasına çıkmadığını, ifade tutanaklarında yer alan “poliklinik ortamının adeta bir aile ortamı olduğu, düğün, nişan gibi günlerde hep beraber ziyaretler gerçekleştirildiği” yönündeki beyanların tamamen uydurma olduğunu, kendisinin hiçbir şekilde bu ortamlara alınmadığını, hiçbir poliklinik personeli ile ailece görüşmesi olmadığını,

f. Dr. A. D., Ebe C. H., Hemşire G. Y. ve Acil Tıp Teknisyeni M. B. hakkında yürütülen veya sonuçlanan bir inceleme/soruşturma olup olmadığının araştırılmasını, A. T., N. B., N. T., G. Y. ve M. B.'nin GSM telefonlarının geriye doğru 2 yıllık HTS kayıtlarının ilgili GSM operatörlerinden istenilmesini, hakkında yürütülen soruşturmada incelemeci C. B.'nin neden el çektirildiğinin ... İl Sağlık Müdürlüğünden sorulmasını, ... Semt Polikliniği sorumlu hemşiresi olarak görev yapan Ebe C. H.'nin görevlendirme yazısının ilgili makamlardan istenmesini, M. B. ve Dr. A. D.'nin “sağlık raporu” olup olmadığı hususunun ilgili kurumdan sorulmasını, ... Semt Polikliniği güvenlik görevlileri Ç. P. ve F. B. ile ... Semt Polikliniği temizlik görevlisi H. A.'nın huzurda dinlenmesini talep ettiklerini, ifade etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. 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, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

8. Anayasa'nın “Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı” başlıklı 17'nci 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. 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.”

10. 20.4.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre, “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.

11. 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.

(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’üncü maddesinin 1’inci 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’inci 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 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 üçüncü 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’uncu maddesinin birinci 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 Kanun’un “İspat Yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

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

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

16. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “*Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.*” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvuru, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilmiştir. Başvurucunun dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen

ayrımcılık temellerinden inanç, mezhep, etnik köken, cinsiyet ve sağlık temeli ile bağlantı olarak işyerinde yıldırma kapsamında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

17. Somut olayda başvuru, hem İran hem Türk vatandaşı olması dolayısıyla görev yaptığı hastanede kendisine yönelik ırk ve mezhep ayrımcılığına dayalı davranış ve söylemlerin giderek eylemsel bir durum oluşturduğunu, epilepsi hastalığı olmasına rağmen hastanede iki farklı birimde görevlendirildiğini, kabul etmemesi halinde yoğun bakımda çalıştırılacağına tarafına söylendiğini, üstleri ve çalışma arkadaşları tarafından işyerinde yıldırma maruz kaldığını, görev yaptığı hastanede aynı birimde çalışan iki hemşireyi uygunsuz bir vaziyette görmesi sebebiyle baskıya maruz kaldığını ve bu kişilerin belirli makamlarda tanıdıkları olduğunu söyleyerek başvurana yönelik baskıcı davranışlar sergilediğini, başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturmalarının kınama cezasıyla sonuçlandığını, sürekli görev yeri değişikliğine maruz kaldığını iddia etmektedir. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvurunun, “inanç, mezhep, etnik köken, cinsiyet ve sağlık” temelinde incelenmesi gereken bir “iş yerinde yıldırma” başvurusu olduğu değerlendirilmiştir.

18. 6701 sayılı Kanun’un 2’nci maddesinin (g) bendi kapsamında tanımlanan "iş yerinde yıldırma"; anılan Kanunun 4’üncü maddesinde bir ayrımcılık türü olarak sıralanmıştır. İş yerinde yıldırma ya da kamuoyunda yaygın bilinen adıyla "mobbing", Anayasanın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49’uncu maddesi ile korunan çalışma hakkının ihlali niteliğinde bir ayrımcılık türüdür. Çalışma hakkı; herkese devlet tarafından asgari şartları oluşturularak isteğe bağlı olarak tanınan ve insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlamaya dayanan herhangi bir faaliyette bulunma hakkı, olarak tanımlanabilir. İnsan onuruna yaraşır bir işe sahip olmanın yanında uygun çalışma ortam ve koşullarının bulunması da bu hak içinde değerlendirilmektedir (TİHEK 2020/267 sayılı Kurul Kararı, § 29).

19. Somut olayda başvuran, “inanç, mezhep, etnik köken, cinsiyet ve sağlık” temelinde “iş yerinde yıldırma” maruz kaldığı iddialarını mobbing kavramına dayandırmakta olduğundan öncelikle anılan kavram hakkında inceleme yapılması gereği ortaya çıkmıştır. 6701 sayılı Kanun’a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için sıralanan unsurları taşıması gerekmektedir: i. Olay işyerinde gerçekleşmelidir; ii. Eylemler, Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; iii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacı taşımalıdır; iv. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalıdır; v. Birden fazla eylem bulunmalıdır.

20. İş yerinde yıldırma 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, düşmanca, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi" olarak tanımlamıştır (TİHEK 2020/142 sayılı Kurul Kararı, § 45). Kanuna göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanunda sayılan temellerden en az birisine dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (TİHEK 2020/124 sayılı Kurul Kararı, § 33).

21. İş yerinde yıldırma tespit edebilmek için belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Anayasa Mahkemesine göre, her somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiği açıktır. Bu bağlamda, ILO ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yayın ve raporlar da dikkate alındığında, muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için;

i. İş yeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması,

ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması,

iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkarana ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, §69).

22. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 25/9/2013 tarihli ve E.2012/9-1925, K.2013/1407 sayılı 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. ...*”

23. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 16/09/2014 tarihli ve E:2014/18743, K:2014/24185 sayılı Kararına göre; “*Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.*” Aynı Kararda “(...) *Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.*” ifadeleri yer almaktadır.

24. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 2010 yılında hazırlanan “İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri” başlıklı raporunda, Psikolojik tacize maruz kalan bireylerin, biktırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerde yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabildikleri; bir olguya işyerinde psikolojik taciz diye bakabilmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği belirtilmiş, mobbinge neden olabilecek idari işlemler ise; geçici görevlendirme (görev yeri değişikliği), mesleğin (unvanın) gerektirdiği görevleri vermeme, atama (atamama) özlük haklarının yerine getirilmemesi, disiplin soruşturması açılması olarak sayılmış, mobbinge maruz kalan kişilerin gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma geldikleri ifade edilmiştir (KDK, 19/01/2022 tarih ve 2022/842-S.22.1313 Sayılı Kararı, § 11).

25. “İş yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi'nde

mobbinge ilişkin şu hususlara yer verilmiştir: “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde 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 tarih ve 27879 sayılı).

26. İzahlı edilen bilgiler çerçevesinde, somut olayda, başvurunun inanç, etnik köken ve mezhep temelleri ile ilişkili iş yerinde yıldırma kapsamında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiası dosya içeriğine göre incelendiğinde, başvurunun doğum izni sonrası göreve başladığında iş yerinde Sağlık ve Bakım Hizmetleri Müdürü A. T.’yi ziyaret ettiği esnada gerçekleşen görüşmede A. T. tarafından “İranlılar Müslüman mı? Siz Sünni misiniz?” şeklinde soruların tarafına yöneltildiğini, akabinde çalıştığı birimin sorumlu hemşiresi tarafından baskıcı ve görmezden gelen davranışlara maruz kaldığını, farklı bir birime görevlendirildiğini, ırk, mezhep ve inanç temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını, bu durumun kendisine karşı örgütlü, planlı ve zincirleme bir şekilde uygulanacak olan mobbinge başlangıç teşkil ettiğini ileri sürmektedir. Başvurunun iddialarına karşılık Sağlık ve Bakım Hizmetleri Müdürü A. T.’den alınan 20.09.2021 tarihli yazılı görüşte, Hemşire S. T.’nin 13.09.2019 tarihinde doğum sonrası ücretsiz izinden döndüğü, kendisinin direk acil servis enjeksiyon biriminde görevlendirildiği, hatta bu görevlendirmeden sonra kendisinin tarafına teşekkür etmek için geldiği, küçük çocuğu olmasından dolayı sakin bir çalışma ortamının kendisi için iyi olacağını sözlü olarak bildirdiği, bu görevlendirmenin uzun süre aktif görev yapmayan hemşirelerde havuz sistemi uygulanmasının ve izne ayrılan hemşirenin bulunduğu birimdeki hizmetlerin aksatılmamasının doğal bir sonucu olduğu, uzun süreli izne ayrılan personelin izin dönüşünde ihtiyaç duyulan birimde görevlendirildiği, iddia ettiği gibi milliyeti ya da mezhebi ile alakalı herhangi bir konuşma ya da yargılamanın söz konusu olmadığı, başvuranın iddia ettiği konuşmanın tamamen yalan bir kurgu ve çirkin bir iftira olduğu, hastane bünyesinde yaklaşık 1300 personel mevcut olduğu, hiçbirinin din, dil, ırk, mezhep, siyasi görüş vb. hususlarda ayrımcılığa tabi tutulması ve bu nedenle mobbing uygulanmasının söz konusu olmadığı beyan edilmiştir. Bu doğrultuda dosyaya sunulan deliller, yazılı görüş ifade tutanakları ile birlikte incelendiğinde; başvurunun iddia ettiği hususları ve akabindeki birim değişikliği görevlendirmesinin “inanç, etnik köken ve mezhep” temelleri ile ilişkili ayrımcı bir muameleden kaynaklandığı iddialarını destekleyecek yeteri kadar veri bulunmadığı, “inanç, etnik köken ve mezhep” temellerine dayandırdığı iddiaların somut olmayan olgu ve olaylardan ibaret olması sebebiyle ispat edilemediği anlaşılmaktadır.

27. İş yerinde yıldırmanın en temel unsurlarından biri, mobbingin münferit olaylardan ziyade süreklilik arz eden sistematik eylemler silsilesinden meydana gelmesidir. Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlı 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, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir (*TIHEK, 2020/142 sayılı Kurul Kararı § 48*).

28. Başvurunun maruz kaldığı eylem, işlem ve eylemlerin başvurunun yaşamına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmış değerlendirilirken süreç içinde gerçekleşen vakıaların tümünün birlikte değerlendirilmesi gerektiği tartışmalıdır (*AYM, Ebru Bilgin Başvurusu, B.No 2014/7998, 19.07.2018, § 88*).

29. Sağlık temeli ile ilişkili iş yerinde yıldırma kapsamında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiası incelendiğinde, başvurunun epilepsi hastalığı olmasına rağmen hastanede hem enjeksiyon biriminde hem de yeni kurulacak olan plazma transferi biriminde görevlendirileceği, bu durumu kabul etmemesi

halinde kendisinin yoğun bakıma görevlendirileceğinin tarafına söylendiği iddiaları nazara alındığında, plazma transferi ile ilgili görevlendirmenin başvurusunun meslek tanımı içerisinde yer alan bir görevlendirme olduğu, 8/3/2010 tarihli ve 27515 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Hemşirelik Yönetmeliğinin 6’ncı maddesinde hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının düzenlendiği, 19/04/2011 tarihli ve 27910 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik’e eklenen Ek-3 ‘Hemşirelik Girişimleri Listesi’nde “intravenöz sıvı tedavisini başlatma ve izlemeden”, “kan ve kan ürünlerinin verilmesinden” sorumlu olduğu, yönetmeliğe göre bu işlemleri hemşirenin yerine getirmesi için “Bakanlıkça kabul edilen bir eğitim alınması zorunluluğu” bulunmadığı, dolayısıyla ilgili işlemi yapmak için herhangi bir özel eğitime veya ihtisaslaşmaya yönelik bir sertifikaya gerek olmadığı, hemşirelik mesleğinin temel bilgileri ile söz konusu işlemlerin gerçekleştirilebileceği anlaşılmıştır. Kamuda istihdam edilenlerin en öncelikli görevi istihdam edildiği birimin hizmet alanına giren konularda kendisine verilen görevleri ilgili mevzuat çerçevesinde yerine getirmektir. Ayrıca, bir işyerinde işin görülmesi, işyeri düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacıyla idarenin hukuk kurallarına riayet etmek kaydıyla yönetsel süreçlerde takdir hakkı bulunmaktadır.

30. Başvurucunun özlük dosyası içerisinde yer alan epilepsi hastası olduğunu gösteren 17.06.2016 tarihli 2016/... sayılı durum bildirir sağlık kurulu raporundan idarenin haberdar olduğu, hastalığın içeriği hakkında yeterli bilgiye sahip bulunduğu, bu hususa dikkat edildiği ve başvurusunun yoğun bakım ünitelerinde görevlendirilmediği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda dosyaya sunulan deliller, yazılı görüş ifade tutanakları ile birlikte değerlendirildiğinde; yapılan görevlendirmenin hastane ortamı ve çalıştığı işin niteliği düşünüldüğünde makul sınırlar çerçevesinde kaldığı, ... Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nin 25.12.2019 tarihinden beri faaliyette olan Günü Birlik Ünite (Plazma Transfer Birimi) Hasta Tedavi Defterine kayıtlı işlem yapılan hasta sayısının toplamda üç olduğu hususu göz önüne alındığında başvurusunun iş yoğunluğunun ileri sürülemeyeceği bir birimde görevlendirildiği, mobbing olarak nitelenen davranışın ve olayların ise amir-memur ilişkisi gereği iş akışı ve karşılıklı günlük ilişki tabiatına uygun nitelikte olduğu, işyerinde başvuranın sağlık durumu nedeniyle daha kötü bir muameleye maruz bırakılmadığı, dolayısıyla olayların mobbing tanımıyla örtüşmediği değerlendirilmiştir.

31. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "*Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları*" başlıklı 10'uncu maddesi, "*Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır. (...)*" şeklinde düzenlenmiştir. Amir durumunda olan birim sorumlusunun, maiyetindeki memurların hal ve hareketlerini takip etmekten ve bu konuda adil bir görev dağılımı yapmaktan sorumlu olduğu açıktır. Belirtilen tespitler ışığında somut olayda, ilgili tüm deliller ve yazılı görüş tutanaklarında ifade edilen beyanlar dikkate alındığında, poliklinik içerisinde nöbet çizelgelerinin günlük düzenlendiği ve panoya asılarak duyurulduğu, bir doktor ve bir hemşirenin poliklinik içerisinde nöbetçi kaldığı ve sırayla nöbet tutulduğu, süreklilik arz edecek şekilde başvurucuya veya herhangi bir personele nöbet yazılmadığı, Hemşire Ç. K., N. T. ve D. K.'nin de ifadelerinden anlaşılacağı üzere personellerin mesai aralarındaki dinlenme molalarının birbirinin iş yükünü artıracak nitelikte olmadığı değerlendirilmiştir.

32. Başvurucu, gerçeğe aykırı, eksik ve yalan beyanlarla düzenlenen tutanaklar ile hakkında idari soruşturma başlatıldığını, disiplin cezası verildiğini, görevlendirmelerin hizmet gereği olmadığını ileri sürmektedir. Öncelikle, başvuranın özlük dosyasındaki bilgi ve belgelerden 29.08.2012 tarihinde memuriyete başladığı, bir yılın sonunda asil memur olarak atanmaya hak kazandığı, daha önceleri ... Üniversitesi Hastanesinde çalışırken 14.05.2014 tarihinden itibaren ... Kadın Sağlığı EAH'de

çalışmaya başladığı, buradaki işyerinde yüksek riskli gebelik travay servisinde görev yapmakta iken 25.02.2016 tarihinde meydana gelen olaylar ile ilgili olarak disiplin soruşturması geçirdiği, 03.04.2016 tarihinde kendisini servisteki hemşire odasının penceresinden atmaya kalkıştığı, aynı zamanda olayların adli makamlara intikal ettiği, bağlı olduğu amiri tarafından görev yerinin değiştirilmesi isteğini mesai arkadaşlarıyla yaşadığı olumsuzluğun bir uzantısı olarak algıladığı, kendisine hem iş arkadaşları hem de amirleri tarafından mobbing uygulandığını düşündüğü, aynı yerde göreve devam etmesinin telafisi mümkün olmayacak zararlara sebebiyet verebileceği kanaatiyle 06.04.2016 tarih ve ... sayılı karar ile geçici olarak başka bir kuruma görevlendirilmesinin uygun görüldüğü, 18.04.2016 tarihinden itibaren ... Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevlendirildiği, ... Kadın Sağlığı EAH'deki mesai arkadaşlarına ve hastane yönetimine sinkaflı küfürler ettiği ve akabinde yapılan inceleme sonucunda 02.08.2016 tarih ve ... sayılı yazı ile kınama cezası almış olduğu, 11.08.2016 tarihinde ceza yazısını tebliğ aldığı görülmüştür.

33. Kamuda mobbing çalışanın haksız yere azarlanması, kötü muameleye tabi tutulması, izole edilmesi, özbenliğinin zedelenmesi ve benzeri şekillerde ortaya çıkabileceği gibi, kamu yararı ve hizmetin gereklerine uymamasına rağmen salt personeli cezalandırma amacıyla geçici görevlendirme (görev yeri değişikliği), mesleğin (unvanın) gerektirdiği görevleri vermeme, atama (atamama), özlük haklarının yerine getirilmemesi, disiplin soruşturması açılması ve disiplin cezasının uygulanması gibi örtülü bir şekilde de ortaya çıkabilir. Başvurucunun 23.01.2020 tarihinden itibaren görev yaptığı ... Semt Polikliniğinde, 13.07.2020 tarihinde Hemşire G. Y.'ye "utanmıyor musunuz benim hakkımda konuşuyorsunuz, sen kimsin, sen benim amirim değilsin" diye bağırdığı, 14.07.2020 tarihinde Hemşire G. Y.'ye hakaret ettiği, bağırdığı ve üzerine yürüdüğü, 16.07.2020 tarihinde Sorumlu Hekim Dr. O. T.'nin yanına gittiği, kendisiyle tartıştığı ve hakaret ettiği iddialarıyla ilgili olarak yürütülen disiplin soruşturması neticesinde kendisine disiplin cezası verildiği ve kararın kesinleştiği, başvurucunun ise karara karşı idare mahkemesinde iptal davası açtığı anlaşılmıştır.

34. Disiplin soruşturması ve disiplin cezalarının kamu hizmetlerinin en iyi düzeyde yürütülmesini, memurların hiyerarşik düzen içerisinde uyumlu hareket etmesini ve memuriyet ilkelerinin korunmasını sağlamak maksadı ile uygulanması gerekmektedir (*KDK, 28/05/2019 tarih ve 2019/3786-S.5519 Sayılı Kararı, § 12*). Disiplin yaptırımlarının bir kamu veya özel teşkilat düzenini devam ettirmek, onun verimli, süratli ve yararlı bir biçimde çalışmasını sağlamak, onur ve saygınlığını korumak amacıyla tesis edilmesi gerekmektedir. Özellikle kamu görevi yürüten bireyler açısından disiplin cezalarının amacı; kamu görevlisini görevine bağlamak, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini ve bu suretle kurumların huzurunu temin etmektir (*AYM, Hacer Kahraman Başvurusu, B. No 2013/7935, 20.04.2016, § 77*). Somut olayda, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde iki farklı çalışma ortamında farklı yöneticiler tarafından başvurucunun iki farklı fiili nedeniyle hakkında disiplin cezası verildiği, yine 08.06.2021 tarihinde ... Semt Polikliniğinde yaşanan olaylar neticesinde başka bir kuruma görevlendirildiği, bu süreçte idarenin nesnellik ilkesinden uzaklaşarak başvurana karşı keyfi bir muamele göstermediği, idare tarafından işlemlerin hukuka aykırı bir şekilde gerçekleştirilmediği, başvuranın göreve başlatıldığı farklı iş ortamlarında, başladığı ilk günden itibaren kendisine yönelik sistematik ve sürekli bir şekilde, yıldırma, dışlama, bıkırma, işten soğutma kastıyla hareket edilmediği değerlendirilmiştir. Bu nedenle, başvuranın maruz kaldığını iddia ettiği mobbing eyleminin sistematik olma ve uzun bir zaman periyodunda devam etme özelliği göstermediği anlaşılmaktadır.

35. Ayrıca ... Semt Polikliniğinde yaşanan olaylar sonrasında tutulan tutanaklar, olay gününe ait kamera kayıtları, tanık beyanları ve ilgili soruşturma dosyası incelendiğinde, başvurucunun farklı bir kuruma görevlendirmesinin ve ilgili diğer personelin farklı yerlere geçici görevlendirmelerinin başvurucuyu işten soğutma, bıkırma, kendisini yıldırma kastıyla gerçekleştirilmediği, devam eden disiplin soruşturmasının selameti, çalışma düzeninin istikrarı, iş barışının bozulmaması ve güvenliğin sağlanması amacıyla kamu yararı ve hizmet gereği açısından hukuka uygun bir şekilde gerçekleştirildiği anlaşılmıştır.

... Semt Polikliniğinde yaşanan olaylar neticesinde başvuruçunun bu süre nezdinde başka bir kuruma geçici görevlendirilmesi için ... İl Sağlık Müdürlüğü'ne yazı gönderildiği, aynı zamanda olaya taraf diğer personelin de farklı yerlere görevlendirildiğinin anlaşıldığı, sadece başvuruçuya yönelik farklı bir muamelede bulunulmadığı, kendisiyle benzer durumdaki kişiler için de farklı kurumlara geçici görevlendirmenin yapıldığı, görevlendirmelerde kendisinin ve eşinin taleplerinin göz ardı edilmediği ve bu durumun tanık beyanlarıyla delillendirildiği, başvuruçunun hakkında tesis edilen görev değişikliği ve disiplin cezasına ilişkin işlemlerin, işin gereklilikleri dışındaki nedenlere dayandığına ilişkin başvuruçunun iddialarını destekleyecek bilgi ve belgelerin bulunmadığı; nihayetinde cinsiyet temeli ile ilişkili iş yerinde yıldırma kapsamında ayrımcılığa maruz kaldığı iddialarının ispatlanamadığına kanaat getirilmiştir.

36. Başvuruçunun, ... Semt Polikliniğinde görev yaptığı dönemde 04.03.2020 tarihli zimmet fişi belgesindeki imzanın kendisine ait olmadığını, 23.11.2020 tarihinde bir dilekçe ile ilgili konu hakkında idareye şikayette bulunduğunu ve idarenin gerekli tahkikatı yapmadığını, kendisine uygulanan mobbing ve ağır tahrik neticesinde en ufak bir söz veya davranışından idari soruşturma açılırken suç teşkil eden bir fiilden dolayı idarenin soruşturma başlatmadığını ileri sürmektedir. ... Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğinden istenen başvuruçuya ait soruşturma dosyalarının içerisinde 27.11.2020 tarihli ve ... sayılı yazıda, Başhekim Prof. Dr. R. K. tarafından "konu hakkında inceleme gerekirse soruşturmanın yapılmasının ve sonucunda düzenlenecek raporun 60 gün içerisinde Başhekimlik makamına sunulmasının" Sağlık ve Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcısı Y. A.'dan istendiği görülmüştür. Benzer şekilde, zimmet fişinde yer alan demirbaş malzemelerin durumu ile ilgili depo kayıtlarını gösterir belgenin ilgili birimden istendiği, soruşturma kapsamında biyomedikal dayanıklı depo taşınır kayıt yetkilisi F. N. M.'nin ifadesine başvurulduğu, yapılan devir işlemleri sonucunda hiçbir malzemenin kaybolmadığı, malzemelerin sağlam ve çalışır şekilde kullanılmaya devam edilmesinden dolayı konu hakkında herhangi bir işleme gerek olmadığı incelemeci raporunda tespit edilmiştir. Yapılan tahkikatın başvuruçunun belirttiği şekilde "suç teşkil eden bir fiilden dolayı idarenin soruşturma başlatmadığı" iddiasını çürütür mahiyette olduğu değerlendirilmiştir.

37. Çalışma hakkı, herkesin bir iş elde etmeye hakkı olduğunu ifade etmektedir. Ancak kişiye çalışma hakkının tanınmış olması yeterli değildir. Çalışma hakkı ile birlikte bu hakla bağlantılı diğer hakların da güvence altına alınması gerekir. Çalışma hakkı ve bağlantılı olarak diğer haklar, Anayasa ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmıştır (*TIHEK 2021/329 sayılı Kurul Kararı*, §7). Çalışma hakkıyla bağlantılı haklar arasında başvuru dosyası ile ilişkili olarak izin hakkı ve analığın korunmasının da teminat altına alınması gereklidir. Kadınlar, çalışma haklarını anne olma hakları ile birlikte kullanmak istediklerinde bu nedenle herhangi bir ayrımcılığa uğramamalıdır. Devlet ve toplum ailenin ve üyelerinin haklarına saygı duymalı, bu bağlamda özellikle de kadınların nesillerin üremesindeki önemli rolünün ayrımcılığa neden olmaması gerektiğini dikkate alarak üzerine düşen sorumlulukları üstlenmelidir (*TIHEK, 2020/8 sayılı Kurul Kararı*, §50). Somut olayda, başvuruçunun görev yaptığı süre içerisinde hamilelik süreciyle bağlantılı olarak yaşamış olduğu sağlık problemleri, muayene ve tedavi süreçlerindeki istirahatli halleri, doğum izni ve ücretsiz izin talebi dahil olmak üzere idare tarafından yasal haklarını kullanmasını engelleyecek veya zorlaştıracak herhangi bir müdahalede bulunulmadığı, analığın korunması hakkı kapsamında durumuna hassasiyet gösterildiği ve kolaylaştırıcı girişimlerde bulunulduğu, başvuruçunun özlük haklarında herhangi bir gerileme veya olumsuz bir duruma mahal verilmediği anlaşılmıştır.

38. Başvuruçunun iddiaları arasında yer alan poliklinikte farklı yerlere görevlendirmelerle ilgili konuşmaların, iş yerinde memurlar arası iletişim kopukluğunun, örgütsel çatışma halinin, günlük iletişim sorunlarının bir yansıması olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda iş yerinde oluşan iletişim kopuklukları ve bazı memurlar tarafından yapılan muameleler ile iş yerinde yıldırma birbirine karışabilmektedir (*TIHEK 2022/73 sayılı Kurul Kararı*, §27). Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 22/05/2014 tarihli E:2013/11788, K:2014/14008 sayılı kararında; "(...) Bir iş yerinde yaşanan belli

yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışların, çalışanları mutsuz yapsa da, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesinin hatalı" olacağına hükmetmiştir. Bu çerçevede süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranışın mobbing olarak nitelendirilemeyecektir.

39. Başvurucunun sağlık temeli ile ilişkili iş yerinde yıldırma kapsamında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiaları kapsamında, ... Semt Polikliniğinde yaşanan olaylar sırasında başvurucunun 1. kattaki tırbazanlardan düşmesi akabinde sağlık personeline kendisine ilk müdahalenin yapıldığı, 112 Acil Çağrı Merkezine haber verildiği ve olay yerine ambulansın ve polis ekiplerinin çağrıldığı, hastaneye naklinin yapıldığı muhatap tarafından sunulan bilgi ve belgeler ile kamera kayıtlarından tespit edilmiştir. Başvurucunun epilepsi nöbetleri sırasında gerekli müdahalenin zamanında yapılmadığı, ilgili ilaçların hazır bulundurulmadığı, idare tarafından tedbirlerin alınmadığı iddialarını destekleyecek somut bilgi ve belgelerin bulunmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, muhatap idarenin Kurumumuza sunduğu belgeler arasında yer alan "Acil Çantası İlaç ve Malzeme Kontrol" formunda ilaç ve malzeme stokunun aylık periyotlarla düzenli olarak takip edildiği, belgenin altında kontrolü gerçekleştiren personelin imzasının bulunduğu, ... Semt Polikliniğinde gerçekleşen olayların olduğu 2020 yılının Temmuz ayının kontrolünün başvurucu tarafından gerçekleştirildiği, muhteviyatının eksik olduğunu iddia ettiği acil çantasının kontrolünün kendisi tarafından denetlendiği ve bu belgenin altında imzası bulunduğu tespit edilmiştir.

40. Başvurucunun 08.06.2021 tarihinde ... Semt Polikliniğinde meydana gelen olaylar sonrasında ... Dahili Birimler Kan Alma Ünitesinde görevlendirme yazısının tebliğ edilmesi amacıyla gerçekleşen olayların içeriğinde tehdit, kasten yaralama iddiaları bulunduğu ve adli makamlara sirayet etmiş soruşturmaların mevcut olduğu görülmektedir. Soruşturmaya konu olaylar esnasında başvurucunun epilepsi nöbeti geçirdiği iddialarına karşılık durumun bir epilepsi nöbeti olmadığını anlaşıldığı, mavi kod ekibinin tuttuğu tutanaklarda konversif (herhangi bir fiziksel neden olmaksızın) bir durum olduğunun tespit edildiği görülmüştür. Sonuç olarak başvurucu, sağlık temeli ile ilişkili iş yerinde yıldırma kapsamında bir ayrımcılığa maruz kaldığını dosya içeriğinde sunduğu bilgi, belge ve sübutlarla ispatlayamamıştır.

41. Başvurucunun poliklinikte iki hemşire arasındaki gayri ahlaki ilişkiye tanık olduğu için mobbinge maruz kaldığı şeklindeki iddialarının dikkate alınması mümkün değildir. Konunun hassasiyeti, tarafların kişilik hakları, özel hayatın gizliliği, aile hayatına saygı, şeref, haysiyet ve saygınlıkları söz konusu olduğundan esas incelemesinde değerlendirmeye alınmamıştır.

42. 6701 sayılı Kanun kapsamında iş yerinde yıldırma sonucuna varılabilmesi için belirli şartların bir arada gerçekleşmesi gerektiği hususuna daha önce de vurgu yapılmıştır. Bu şartların bir araya gelmediği değerlendirilmiş olmakla birlikte başvuru konusu iddialardan elde olan belgeler ışığında yapılan değerlendirmeler neticesinde; 6701 sayılı Kanun'un 21'inci 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 ters çevirmeye imkan verecek bir delil veya emare sunamamış olduğundan; inanç, mezhep, etnik köken, cinsiyet ve sağlık temeli nedeniyle iş yerinde yıldırma kapsamında eşit muamele ilkesi ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

V. KARAR

1. Başvurucunun "inanç, mezhep, etnik köken, cinsiyet, sağlık" temelinde "işyerinde yıldırmaya" uğradığı iddialarının, KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,
2. Başvuru konusu olayda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
3. Kararın taraflara tebliği ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

15.03.2022 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

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi
(Görevli)

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