

05.08.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/1008  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.6.2022/177  
Karar Numarası : 2022/383  
Başvuran : H. İ. B.  
Başvuran Vekili : --  
Adres : --  
Muhatap Kurum/Kişi : Trakya Üniversitesi Rektörlüğü  
Muhatap Adres : Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Balkan Yerleşkesi/EDİRNE

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru; başvuranın görev yeri değişikliği taleplerinin karşılanmaması nedeniyle engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran dilekçesinde özetle;

a. Trakya Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Hastanesinde bilgisayar işletmeni olarak görev yaptığını, 10/12/2020 tarihinde pulmoner embolizm hastalığı sebebiyle on gün hastanede yattığını ve sonrasında bir ay rapor verildiğini,

b. Hastane içerisinde çalışmasının sağlığını olumsuz etkileyeceği için raporun süresi bitmeden 22/12/2020 tarihinde yer değişikliği talebinde bulunduğunu ancak cevap verilmediğini,

c. Raporun süresinin bitmesiyle işe başladığını ve 20/01/2021 tarihinden itibaren hastane içerisinde Kardiyoloji Anabilim Dalı rapor sekreteri olarak görevlendirildiğini,

d. Kronik hastalığı olduğu için risk grubunda görülerek Covid-19 pandemisi kapsamında idari izne ayrıldığını ve iznin bitmesiyle 01/07/2021 tarihinde hastane içerisinde Poliklinik Danışma ve Öğretim Üyesi Destek Birimi vizesinde görevlendirildiğini,

e. Vezne biriminin sağlığı açısından stresli, hasta sayısının yoğun olduğunu, para alışverişinin çok olduğunu ve bu sebeple 07/07/2021 tarihinde yer değişikliği talebinde bulunduğunu ancak yine cevap verilmediğini,

f. Görev yeri değişikliği talebinde bulunmak için hastane başmüdürü ve genel sekreter yardımcısı ile görüştüğünü, hastane içerisinde çalışamaz raporu alarak tekrar talepte bulunması halinde görev yeri değişikliğinin sağlanacağını ifade edildiğini,

g. 09/09/2021 tarihinde pulmoner embolizm, venöz yetmezliği teşhisi ile ağır efor ve yük kaldırmayı gerektiren işlerde çalışmaması yönünde öneri içeren %45 oranında engelli raporu verildiğini,

h. 16/09/2021 tarihinde engelli raporunu da ekleyerek görev yeri değişikliği talebinde bulunduğunu, sağlığı açısından zaman kaybetmemek adına muhatabın cevap vermesini beklemeden kuruma başvurduğunu ifade etmekte ve ayrıca sağlığı için verilen diyetleri uygulamak adına ikametine yakın Edirne Merkez Ayşekadın Yerleşkesi (Ayşekadın Yerleşkesi)'nde yer alan uygun bir birimde

görevlendirilmeyi talep etmektedir.

3. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca muhatap Trakya Üniversitesi Rektörlüğünden 15/10/2021 tarihinde başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap, yazılı görüşünü 03/11/2021 tarihinde Kurumumuza iletmiştir. Alınan yazılı görüşte yer alan açıklamalar şu şekildedir:

a. Başvuranın veznedarlık görevi yaptığını, vezne birimine izolasyon sistemi kurulmuş olup hastalarla teması bulunmadığını, sosyal mesafe kurallarına uygun ortamda çalıştığını, bu durumun engelli raporuna aykırı olmadığını, ayrıca raporu dikkate alınarak hastane içerisinde uygun birimde görevlendirildiğini ve ihtiyaç halinde sağlık hizmetlerine ulaşabilmesi açısından bu durumun başvuru lehine olduğunu,

b. Başvuranın 23/06/2021 tarihli görev yeri değişikliği talebine 29/06/2021 tarihinde hastanenin personel ihtiyacı olması sebebiyle uygun görülmediği şeklinde cevap verildiğini, daha önceden konu ile ilgili olarak yapmış olduğu CİMER başvurusuna da 29/09/2021 tarihinde cevap verildiğini ve Ayşekadın Yerleşkesinde bulunan birimlerde personel ihtiyacı olmadığı için görevlendirmenin uygun bulunmadığını belirtmektedir.

4. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş 05/11/2021 tarihinde başvurana iletilmiş ve konuya ilişkin yazılı görüşü talep edilmiştir. Başvuran yazılı görüşünü 18/03/2022 tarihinde Kurumumuza iletmiştir. Başvuran cevabı yazılı görüşünde veznedarlık görevinin sağlığı açısından olumsuzluklar yarattığını, vezne biriminde tek kişi olarak çok yoğun çalıştığını, çalıştığı birime ek personel istihdam edileceği ifade edilerek idarenin geçiştirdiğini, mobbinge maruz kaldığını ifade ederek başvuru dilekçesindeki iddialarını tekrarlamaktadır.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasanın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

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

6. 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."*

7. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci 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.

8. 6701 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) ve (i) bendine göre; "İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri." ve "Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri." ifade etmektedir.

9. 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."

10. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinin 1'inci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, "Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek" le görevli olduğu düzenlenmiştir.

#### IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

11. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrasında "Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmünü haizdir. Bu çerçevede, ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan H. İ. G. tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

12. Başvuran geçirdiği hastalık sebebiyle sağlığına uygun olacak şartlarda çalışma talebinde bulunduğunu, fakat bu talebine muhatabın cevap vermediğini, vezne biriminde tek kişi olarak çok yoğun çalıştığını, çalıştığı birime ek personel istihdam edileceği ifade edilerek idarenin geçiştirdiğini, vezne biriminde çalışmasının sağlığını olumsuz yönde etkilediğini, mobbinge maruz kaldığını iddia etmekte ve %45 oranında engelli raporuna sahip olduğunu belirterek sağlığı açısından uyması gereken diyet kapsamında ikametine yakın yerde görevlendirilmeyi talep etmektedir.

13. Başvuranın başvuru dilekçesinde iddia ettiği olguların mobbing eylemi açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda mobbing, 6701 sayılı Kanun'da "iş yerinde yıldırma" olarak tanımlanmıştır. Buna göre; "İşyerinde yıldırma, bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan

*eylemler*” olarak ifade edilmiştir. 6701 sayılı Kanun kapsamında bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir: i. Olay iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli; ii. Eylemler Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalı; iii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacı taşınmalı; iv. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır.

**14.** Somut olay kapsamında başvuran Ayşekadın Yerleşkesinde bulunan bir birimde görevlendirme talebinde bulunduğunu ancak muhatapın cevap vermediğini iddia etmektedir. Başvuru dilekçesi ve eklerindeki belgelere göre başvuran 22/12/2020, 07/07/2021 ve 16/09/2021 tarihlerinde görev yeri değişikliği talebinde bulunduğu, 20/01/2021 tarihinde Kardiyoloji Anabilim Dalı rapor sekreterliğinde, 01/07/2021 tarihinde Poliklinik Danışma ve Öğretim Üyesi Destek Birimi veznesinde görevlendirildiği görülmektedir. Ayrıca muhatap görüş yazısında, başvuranın 23/06/2021 tarihindeki görev yeri değişikliği talebine 29/06/2021 tarihinde hastane içerisinde personel ihtiyacı olması sebebiyle olumsuz cevap verildiğini ve başvuranın konu ile ilgili olarak yapmış olduğu CİMER başvurusuna da 29/09/2021 tarihinde cevap verildiğini ifade etmektedir. Başvuru dilekçesindeki iddialar kapsamında başvuranın söz konusu görev yeri değişikliği taleplerinin muhatap tarafından Ayşekadın Yerleşkesindeki birimlerde personel ihtiyacı olmaması sebebiyle karşılanamadığı, ayrıca hastane içerisinde görev yeri değişikliği yapılarak başvuranın taleplerinin karşılanmaya çalışıldığı görülmektedir.

**15.** İstihdam edilenlerin görevli olduğu hizmet alanında kendisine verilen görevleri ilgili mevzuat çerçevesinde yerine getirmesi gerekmektedir. Nitekim idarenin iş yerinde işin görülmesi, iş yeri düzeninin sağlanması, görevlendirmenin yapılması gibi yönetim süreçlerinde hukuk kurallarına riayet etmek şartıyla takdir yetkisi bulunmaktadır. Somut dosya kapsamında başvuran vezne biriminde tek kişi olarak çok yoğun çalıştığını, çalıştığı birime ek personel istihdam edileceği ifade edilerek idarenin geçiştirdiğini, vezne biriminde çalışmasının sağlığını olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmektedir. Muhatap, vezne biriminde izolasyon sistemi kurulduğunu, hastalarla temas olmadığını, başvurana ağır efor ve yük kaldırmayı gerektiren işlerde çalışmaması yönündeki engelli raporuna bağlı olarak veznedarlık görevi dışında bir iş verilmediğini ve ayrıca sağlık hizmetlerine her an ulaşabilmesi için hastane içerisinde görevlendirilmesinin uygun bulunduğunu belirtmektedir. İş yerinde yaşanan stresi iş yerinde yıldırmadan ayırmak gerekmektedir. Yapılan işin doğasından kaynaklanan stres veya kişinin biyolojik özellikleri nedeniyle kendini fazlaca stres altında hissetmesi tek başına iş yerinde yıldırma olarak değerlendirilemez. Bir olayda iş yerinde yıldırmanın oluşabilmesi için yukarıda zikredilen unsurların birlikte bulunması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay’ın şu kararı da benzer niteliktedir: “...*Birçok olguda iş yeri stresinin çalışanların sağlığı üzerinde mobbinge benzer etkiler oluşturduğu bilinen bir husustur. Çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaparak, onların davranışlarını, verimliliklerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen olgu, stres olarak tanımlanır ve rahatsızlık belirtileri birçok yerde mobbinge benzerdir. ...Bu bağlamda, bir iş yerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışlar, çalışanları mutsuz yapsa, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır (22. H.D. 2013/11188 E. 2014/14008 K. 22.05.2014 T.)*.” Dolayısıyla tüm hususlar kapsamında başvuranın iddialarının strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen eylem ve işlemler

olduğu, muhatabın başvuranı işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla kasıtlı ve keyfilik içeren eylemlerde bulunmadığı, idare tarafından yapılan görevlendirmelerin yönetim hakkı kapsamında olduğu ve başvuranın engelli raporuna aykırı nitelikte olmadığı, nitekim başvuranın dilekçesindeki iddialarının çalışma yaşamı açısından iş yerinde yıldırma oluşturacak eylem ve işlemleri kapsamadığı değerlendirilmektedir.

**16.** Bunun yanı sıra yukarıda açıklanan gerekçeler hususunda başvuranın iddia ettiği eylem ve işlemlerin iş yerinde yıldırma kapsamına girmediği kanaatine varılmakla birlikte başvuranın engellilik durumuna uygun bir görevde çalışma talebinin 6701 sayılı Kanun kapsamında yer alan makul düzenleme yükümlülüğü açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

**17.** 6701 sayılı Kanun’da makul düzenleme kavramı engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirler olarak tanımlanmıştır. Aynı Kanun’da makul düzenleme yapmama ise bir ayrımcılık türü olarak sayılmıştır. Bu çerçevede aynı Kanun’un 5’inci maddesinde sayılan hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.

**18.** Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS)’nin 2’nci maddesine göre “Engelliliğe dayalı ayrımcılık” siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dâhil her türlü ayrımcılığı kapsamaktadır. Ayrıca EHİS’in 2’nci maddesine göre makul düzenleme kavramı, engellilerin temel hak ve özgürlüklerini tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeler olarak ifade edilmiştir. Söz konusu düzenlemelerin sağlanması EHİS kapsamında öngörülmüş olsa da, bu düzenlemelerin belirli durumlarda ihtiyaç duyulması, muhatap açısından ölçüsüz veya aşırı yük getirmemesi beklenmiştir. Bu çerçevede talep edilen düzenleme eğer ihtiyaç duyulmuyorsa, muhataba ölçüsüz veya aşırı yük getiriyorsa bu düzenlemenin sağlanmaması ayrımcılık oluşturmayacaktır.

**19.** Somut olayda başvuran %45 oranında engelli raporu olduğunu, hastane içerisinde çalışmasının sağlığını olumsuz etkilediğini, uyması gereken diyet olduğunu ve bu sebeple ikametine yakın Ayşekadın Yerleşkesi’nde yer alan bir birimde görevlendirmeyi talep etmektedir. Bu kapsamda başvuranın bu düzenleme talebinin engellilik durumu açısından ihtiyaç duyulup duyulmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Başvuranın söz konusu engelli raporunda pulmoner embolizm, venöz yetmezliği teşhisi ile ağır efor ve yük kaldırmayı gerektiren işlerde çalışmaması yönünde öneri yer almakla birlikte engellilik durumunun hastane içerisinde çalışmasına engel teşkil edeceğine dair bir ibare bulunmamaktadır. Mezkûr başvuruda, başvuranın engelinin hastane içerisinde çalışmasını etkileyecek bir nitelikte olmadığı ve başvuranın makul düzenlemenin ötesinde özel bir muamele talebinde bulunduğu değerlendirilmektedir. Makul düzenleme kavramı engelli bireylerin salt engelli olmaları sebebiyle engeli olmayan bireylere karşı

öncelik tanınması hakkı vermemekte, onlarla eşit şekilde temel hak ve hürriyetlerden yararlanmalarını sağlamak amacıyla makul, uygun, elverişli düzenlemeler yapılmasını isteme hakkı vermektedir. Nitekim makul düzenlemenin etkili biçimde sağlanması en iyi veya ideal çözümün bulunması anlamına gelmemektedir ve düzenlemenin etkili ve uygulanabilir olması yeterlidir. Bu çerçevede başvuranın talebinin makul düzenleme kapsamında değerlendirilemeyeceği, başvuran açısından engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği değerlendirilmektedir.

#### V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

14.06.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI  
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 CARTI  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER

Kurul Üyesi  
(İzinli)