

22.02.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/766
Toplantı Tarihi/Sayısı : 24.1.2023/195
Karar Numarası : 2023/64
Başvuran : O. B.
Başvuran Vekili : --

Muhatap Kurum/Kişi : Milli Savunma Bakanlığı (... Hudut Tugay Komutanlığı)
Muhatap Adres : --

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın görev yaptığı ... Hudut Tugay Komutanlığında sağlık temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Astsubay olarak görev yaptığı ... Hudut Tugay Komutanlığındaki işyeri baskısının artık kendisi için çekilmez bir hal aldığı,

b. Erler ve rütbeli personelin bulunduğu ortamda kendisine “*Selamını düzgün ver, yerinde dönüşünü göster.*” demek suretiyle astları önünde küçük düşürüldüğünü, herkesin içinde kendisine bağırılıp üzerine yürüldüğünü, Birlikteki diğer personelin kendisiyle konuşmaya korktuğunu, hakkında asılsız iddialarda bulunularak disiplin cezası verildiğini,

c. Bu muameleler nedeniyle daha önce de psikolojik tedavi gördüğünden dolayı daha fazla yıprandığını, psikiyatri polikliniğindeki tedavisinin tekrar başladığını, almış olduğu sağlık raporunun Birlikteki herkese tebliğ edildiğini, açıklanan nedenlerle işyerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığını iddia etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde özetle:

a. Başvuranın benzer iddialarla kendilerine de başvuru yaptığını, yaptığı başvuruya istinaden idari tahkikat başlatıldığını ancak tahkikat esnasında şikayetinden vazgeçtiğini,

b. Bahse konu tebliğ işleminin alınan raporun tebliği şeklinde olmadığını, başvuranın depo ve kripto malzeme sorumlusu olduğunu, kendisinin istirahatte olduğu süre içerisinde depoya yetkili olmayan kişilerin girmesini engellemek ve zimmetteki malzemelerin korunmasını sağlamak amacıyla tüm birlikte değil sadece .Tb.K.lığında konuyla ilgili emir yayınladığını,

c. Görev sahaları olan terörle mücadele hareket bölgesinde kriptolu malzemelerin önem taşıdığını, bu malzemelerin kaybolması durumunda Birlik güvenliğinin olumsuz etkileneceğini, bu durum düşünüldüğünde başvuranın sağlık raporuna ilişkin emir yayınlanmasının ayrımcılık amacı taşımadığını, kamu yararı ve başvuranın menfaati doğrultusunda hareket edildiğini,

d. Benzer iddialara ilişkin olarak yapılan idari ve adli tahkikatlarda başvuranın dışlandığına ilişkin

herhangi bir delil bulunmadığını, Cumhuriyet Başsavcılığınca yapılan adli soruşturmada da benzer gerekçelerle soruşturma izni verilmediğini,

e. Tebliğ edilen hususun doğrudan sağlık raporu olmadığını, 19.10.2021 tarihli emrin “*Kh. Ve Kh.Des.K.lığına ait malzemeliklerin kilit altına alınması*” konulu olduğunu, emirde “*...19 Kasım 2021 tarihinde Devlet Hastanesi Ruh ve Sinir Hastalıkları Polikliniğine başvurmuş olup uyum bozuklukları teşhisi konulmuş ve 30 günlük hava değişimi belgesi verilmiştir.*” ifadesinin ardından depodaki malzemelerin başvurana zimmetli olduğu, kayıp çalıntı veya buna benzer olaylara karşı ordu malının emniyete alınması amacıyla emrin yazıldığıının belirtildiğini,

f. Alınan raporla aynı tarihli emir yayınlamanın, başvurunu mağdur etmek amacıyla değil, ordu malını korumak amacıyla olduklarını gösterdiğini, İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliğine göre hareket edildiğini ifade etmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran özetle:

a. Almış olduğu raporun imza karşılığı tebliğ edilerek emir defterinde belirtildiğini,

b. Şikayetinden vazgeçtikten sonra işyeri baskısının devam etmesi nedeniyle görev yaptığı yerde birçok dilekçe yazdığını ancak kendisine herhangi bir dönüş yapılmadığını, 6 aylık süre içerisinde 6 kere psikiyatri polikliniğinden sağlık raporu, 5 kere de haksız idari para cezası aldığını, anlattığı bu durumların dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın başlangıç bölümünün 6'ncı paragrafı; “*Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu*” şeklindedir.

6. 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.*” (...) *Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*”

7. 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.*”

8. 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, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*” ifade eder.

9. Mezkûr Kanun'un “*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*” başlıklı 3'üncü maddesi ise şöyledir; “*Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Bu kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin 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. 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.”

10. Mezkûr 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.

11. Mezkûr 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...”

12. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurum’un; “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

13. 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

14. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden sağlık temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

15. Ayrımcılık yasağı uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de özel olarak düzenlenmektedir. Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’nin 2’nci maddesine göre; “Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan yasalar her türlü ayrımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka fikir ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi her bağlamda ayrımcılığa eşit ve etkili korumayı temin edecektir.” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14’üncü maddesine göre ise; “Bu Sözleşme’ de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer

kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.” İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nin 2’nci maddesi ise şöyledir; “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.”

16. Ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilen ve ayrımcılık türlerinden biri olarak ifade edilen mobbing kavramını, 6701 sayılı Kanun “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. 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 tarih ve 2020/378 sayılı karar, para. 45).

17. 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).

18. “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 tarih ve 27879 sayılı).

19. 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 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*).

20. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin (g) bendinde; "*Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*" ifade ettiği belirtilen işyerinde yıldırmanın, herhangi bir olayda gerçekleştiğinin kabulü için aynı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen "*cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş*" temellerinden en az birine dayanması gerekmektedir. Bu yönüyle, genel anlamda mobbing kavramı, 6701 sayılı Kanun'da tanımı yapılan işyerinde yıldırma kavramından daha geniş bir alana nüfuz etmektedir. Buna göre; mezkûr Kanun anlamında, bir olayda, işyerinde yıldırmanın varlığından bahsedebilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşınmalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır.

21. Bu kapsamda; somut olayda, başvuru tarihinde ... Hudut Tugay Komutanlığı'nda P.Asb.Bçvş. olarak görev yapan başvuran, çalıştığı yerde, erlerin ve rütbeli personelin bulunduğu ortamda kendisine "*Selamını düzgün ver, yerinde dönüşünü göster.*" demek suretiyle astları önünde küçük düşürüldüğünü, herkesin içinde kendisine bağırlıp üzerine yüründüğünü, Birlikteki diğer personelin kendisiyle konuşmaya korktuğunu, hakkında asılsız iddialarda bulunularak disiplin cezası verildiğini, almış olduğu sağlık raporunun Birlikteki herkese tebliğ edildiğini, açıklanan nedenlerle işyerinde yıldırma (mobbing) maruz kaldığını iddia etmiştir.

22. Kurumumuz tarafından ileri sürülen iddialara ilişkin olarak muhataptan; yapılan tebliğ işleminin benzer hastalık durumlarında uygulanan rutin bir işlem olup olmadığı, bu konuda başvuran özelinde farklı bir uygulama yapıp yapılmadığı, tebliğ işlemi yapıldıysa bunun hangi gerekçeye, hangi mevzuat hükmüne dayandığı hususlarının cevaplanarak belirtilen iddialar hakkındaki yazılı görüşün gönderilmesi istenmiştir. Ayrıca ek bilgi ve belge talebiyle, başvuran hakkında yürütülmüş ve yürütülmekte olan disiplin soruşturması evrakları dosyaya dahil edilmiştir.

23. İşyerinde yıldırmanın varlığının kabulü için ifade edildiği üzere 6701 sayılı Kanun'da belirtilen ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemlerin varlığı gerekmektedir. Başvuruda ileri sürülen astları önünde küçük düşürülme, üzerine

yürünme, diğer personelin kendisiyle konuşmaması ve haksız disiplin cezası verilmesi şeklindeki iddialar; mezkûr Kanun'un 21'inci maddesinde belirtildiği şekliyle başvuran tarafından, ayrımcılık temellerinden biri olarak kabul edilen sağlık durumunun farklılığı nedeniyle kendisine karşı gerçekleştirildiğine ilişkin kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığı ile desteklenerek ileri sürülmemiştir.

24. Ayrıca işyerinde yıldırma olgusu bazı durumlarda diğer olumsuz davranışlarla karıştırılabilmektedir. Ancak bu davranışlar işyerinde yıldırma olarak nitelendirilmemelidir. Bu halde özellikle arizi, tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek, süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler işyerinde yıldırma olarak nitelendirilmemelidir. Bu kapsamda iş yerinde oluşan iletişim kopuklukları ve bazı memurlar tarafından yapılan tek seferlik ve arızı muameleler ile iş yerinde yıldırma olgusu birbirine karışabilmektedir. Somut olayda başvuranın iddialarının, iş yerinde çalışanlar arası iletişim kopukluğu ve günlük iletişim sorunlarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. 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 somut olayda süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, nezaketsiz veya etik dışı davranış işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

25. Başvuranın iddiaları bir bütün olarak incelendiğinde somut olayda işyerinde yıldırmanın unsurları oluşmamış ise de; bu eylemler silsilesi içerisinde başvuranın kendisine ait sağlık raporunun birlik içerisinde çıkartılan bir emirle farklı kişilere tebliğ edilmesine ilişkin eylemin, kişinin sağlık temelinde farklı bir muameleye maruz bırakılıp bırakılmadığı yönünden müstakilen değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda öncelikle kişinin gördüğü tedaviler ile sağlık durumu ve geçirdiği hastalıklara ilişkin bilgilerin başvurana ait kişisel veri niteliğinde olduğunun, kişisel veri niteliğindeki bilgilerin hukuka aykırı olarak ele geçirilmemesinin ve açıklanmamasının hukuk düzenince korunduğunun, veri sorumlularının uhdesinde bulunan kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önleyecek tedbirleri alma yükümlülüğü altında bulduklarının ifade edilmesi gerekmektedir.

26. Başvuru konusu olayda ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediği değerlendirilirken ayrımcılığa neden olduğu iddia edilen, kişinin hastalık durumunun, tebliğ edilen emirde yer alması eyleminin objektif ve makul bir gerekçe ya da meşru bir amaç taşıyıp taşımadığı yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir.

27. Muhatap yazılı görüşünde de ifade edildiği üzere başvuran, başvuru tarihi itibarıyla P.Asb.Bçvş. olarak ili ilçesinde bulunan ...Tugay Komutanlığında depo ve kripto malzeme sorumlusu olarak görev yapmaktadır. Başvuran tarafından sağlık raporunun tebliğ edildiği iddiasına konu olan ... sayılı emir incelendiğinde; başvuranın rapor aldığı tarihte aynı olan 19.11.2021 tarihinde yayınlanan emirde, Kh. ve Kh. Des. Bl. K.lığının mal saymanlığı ile mal saymanlığı envanter zimmetlerinin başvuran üzerinde bulunduğu ve meydana gelebilecek kayıp, çalıntı vb. olaylara karşı ordu malını emniyete almak amacıyla Kh. ve Kh. Des. Bl. K.lığı tarafından heyet oluşturularak tüm depo ve malzemeliklerin zincir ile kilit altına alınarak mühürleneceğinin ifade edildiği anlaşılmıştır. Ayrıca emrin devamında; ikinci bir emre kadar Kh. ve Kh. Des. Bl. K.lığına ait, içinde ordu malının bulunduğu irili

ufaklı depolara mal sorumlusu dahil hiç bir personelin Komutanlığın yazılı emrini almadan giremeyeceği, aksi yönde hareket ettiği tespit edilen personel hakkında yasal işlem başlatılacağı, emrin ilgili Bölük Komutanlığı ve heyet tarafından titizlikle takip edileceği belirtilmiştir.

28. 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'nun 17'nci maddesi; "*Amir; maiyetine hürmet ve itimat hisleri verir. Maiyetin ahlaki, ruhi ve bedeni hallerini daima nezaret ve himayesi altında bulundurur. Amirin maiyetine karşı daima bitaraflik ve hakkaniyeti muhafazası esastır.*" şeklinde düzenlenirken, Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Yönetmeliğinin 3'üncü ve 13'üncü maddeleri; "*Disiplinin azıcık dahi bozulduğunu veya gevşediğini sezen her âmir bunun maddi ve manevi sebeplerini araştırarak gidermeğe ve disiplinin korunması için icabında kanun ve nizamlar dairesinde her türlü tedbirleri almağa ve yetkilerini tamamiyle kullanarak disiplini sağlamağa mecburdur.*" , "*Amir de maiyetinin şeref ve haysiyetlerini, sağlığını ve özlük haklarını gözetmeğe mecburdur.*" hükümlerini haizdir.

29. Bir eylemin ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilebilmesi için o eylemin hukuk düzenince korunmuyor olması gerekmektedir. Bu noktada idarenin kamu hizmetlerine veya kamunun kullanımına özgülünmüş malların korunması için gerekli tedbirleri alarak yürütülen kamu hizmetinin aksamasına mahal vermemesi ve kamu idaresindeki disiplini sağlama yetkisi önem arz etmektedir. Nitekim idarenin işin görülmesi, iş yeri düzeninin sağlanması, görevlendirmenin yapılması gibi yönetim süreçlerinde hukuk kurallarına riayet etmek şartıyla takdir yetkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda idarenin hukuka uygun şekilde yönetim yetkisini kullanarak personeline ilişkin yaptığı işlemler işyerinde yıldırma tanımı içerisinde değerlendirilemeyecektir. Muhatabın davranışlarının işyerinde yıldırma tanımı içine girip girmediği değerlendirilirken bu açıklamaların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

30. Ülke güvenliğini sağlamaya yönelik sürdürülen askerlik görevinin niteliği, yürütülen görevde sağlanması gereken tam ve sağlam disiplin, terör eylemlerine müzahir bölgede icra edilen görev, başvuranın bir askeri personel olarak sorumlu olduğu iş bölümü hususları, yayınlanan emrin 2,3 ve 4 numaralı bentleri, yukarıda ifade edilen Kanun ve Yönetmelik düzenlemeleri ile birlikte ele alındığında; yayılan emrin giriş kısmında başvuran hakkında "*i Devlet Hastanesi Ruh ve Sinir Hastalıkları Polikliniğine başvurmuş olup F43.2 Uyum Bozuklukları teşhisi konulmuş 30 günlük hava değişim belgesi verilmiştir.*" şeklinde bilgi verilmesinin, başvuranı sağlık durumu nedeniyle işinden soğutmak ve bıktırmak amacından ziyade kaybolma, çalınma ve benzer olaylara karşı kamu malını korumak ve yürütülen kamu görevinde zafiyete mahal vermemek adına disiplini sağlamayı hedeflediği için meşru bir amaç taşıdığı, objektif ve makul bir gerekçeye dayandığı değerlendirilmiştir. Nitekim muhatap yazılı görüşünde de ifade edildiği üzere ilgili tebliğ işlemine ilişkin emrin 2(b) ve 2(c) maddelerinde ordu malının emniyete alınmasının ifade edilmiş olması; başvuran tarafından sağlık raporunun alındığı 19 Kasım tarihiyle, gecikmeye mahal vermemek adına ara vermeksizin aynı tarihte ilgili emrin yayınlanmış olması hususu da mevcut değerlendirmeyi teyit etmektedir.

31. Açıklanan gerekçelerle başvuran tarafından ileri sürülen astları önünde küçük düşürülme, üzerine yürünme, diğer personelin kendisiyle konuşmaması, haksız disiplin cezası verilmesi ve doktor raporunun tebliğ edilmesi şeklindeki olayların, kişinin sağlığı nedeniyle işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylem niteliğinde olmaması, kişinin sağlık durumu nedeniyle

diğer kesimin faydalandığı haklardan mahrum bırakılmasının ya da bu haklara erişiminin kısıtlanmasının söz konusu olmaması nedenleriyle somut olayda işyerinde yıldırmanın unsurları oluşmamış, sonuç olarak ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

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,
- 24.01.2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan
(İzinli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi
(İzinli)

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
(İzinli)

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi
(İzinli)

Ünal SADE
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi