

25.03.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/1219
Toplantı Tarihi/Sayısı : 11.02.2025/239
Karar Numarası : 2025/82
Başvuran : M.A.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanlığı
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın çalıştığı Kurumda medeni hal, cinsiyet, felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırıma (mobbinge) maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 15/5/2019 tarihinden itibaren Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde (GBB) ... Daire Başkanlığı kadrosunda çalıştığını, daha önce İstanbul'da Hazine ve Maliye Bakanlığı bünyesinde Gelir Uzmanı olarak çalışırken GBB Genel Sekreteri'nin teklifi üzerine İstanbul'dan ayrılarak Gaziantep'e geldiğini,

b. İdealist hedeflerle ve iyi niyetle geldiği Gaziantep'te bir süre sonra hayatın akışına ters düşen olaylarla karşılaştığını ve mobbinge maruz kaldığını, maruz kaldığı muameleler üzerine Genel Sekreter Yardımcısı ile görüşüğünü ve kendisine "git istediğin yere şikayet et" şeklinde cevap verildiğini, bu nedenle hak arama kurumlarına yöneldiğini,

c. Başkanı olduğu Dairenin Türkiye'de ilk kez kurulan bir Daire Başkanlığı olduğunu, Gaziantep'e geldikten sonra iki ay boyunca toplantı odasında çalışmak zorunda bırakıldığını, iki ay sonunda tarafına makam odası tahsis edildiğini, üçüncü aydan itibaren ise Dairenin kapatılması yönünde söylentiler çıkmaya başladığını,

ç. Daire Başkanlığı olarak yürüttükleri ve hayata geçirdikleri projelerin Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığının (CİMER) internet sayfasında da duyurulduğunu, henüz Dairenin kuruluş aşaması devam ederken hayata geçirdiği projenin başarılı olması, kamuoyunda rağbet görmesi,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Teknofest'in şehre getirilmesini sağlanması gibi sebeplerin işyerinde yıldırma sürecini başlatan nedenlerden birkaçı olduğunu,

d. İş ortamında kendisi hakkında evli olmaması nedeniyle birtakım dedikoduların üretildiğini, işi bilmediğine ve yetersiz olduğuna dair mesnetsiz söylentiler yayıldığını, GBB Başkanının bu söylentilerden etkilendiğini ve kendisine karşı ön yargılı olduğunu,

e. 24 yıldır inovasyon alanında çalıştığını ve bu alanda doktora ünvanı bulunduğunu, buna rağmen Dairenin kapatılmasına karar verildiğini, bu karar verilirken üst yönetimin kendisi ile bir görüşme gerçekleştirmediğini, işi bilmeyen kişilerin fikri alınarak böyle bir karar alındığını,

f. Dokuz ay aktif olarak çalışan Daire kapatıldıktan sonra ... Daire Başkanlığına bağlı Daire Başkanı kadrosunda iş verilmeksizin görevlendirildiğini, küçük bir odada eski asistanı ile beraber oturmak zorunda bırakıldığını, kendisine iş verilmemesi nedeniyle pasifize edildiğini, Necip Fazıl Kısakürek Eğitim Akademisi GASMEK binasında çalışma odası olarak kullanılan odada kaldığını, çıktı almak için kırtasiyeye gitmek zorunda olduğunu, odanın temizliğini kendisinin yaptığını,

g. ... Daire Başkanlığının da 31 Mart 2024 seçimleri sonrası kapatıldığını, mevcut durumda hangi Daireye bağlı olarak çalışması gerektiğinin tarafına iletilmediğini, liyakat ilkelerine göre Genel Sekreter Yardımcısı pozisyonu ve üstünde çalışması gerekirken neden hala bir Daire Başkanlığının emrine bağlandığının sorgulanması gerektiğini düşündüğünü,

ğ. Daire kapatıldıktan sonra GBB Başkanının kendisini arayarak İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) Genel Sekreterine yönlendirdiğini, Gaziantep'te kalmasının istenmediği düşünüldüğü için İstanbul'a giderek İBB Genel Sekreteri ile görüştüğünü,

h. Dairenin kapatılmasının akabinde Genel Sekreterlik'te görevli İnsan Kaynakları Daire Başkanı tarafından başka bir kuruma geçmesi için yoğun bir şekilde yönlendirmeye maruz kaldığını,

ı. 16/3/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile 1 dereceli Şube Müdürü kadrosuna atandığını, itirazı üzerine işlemin geri çekildiğini,

i. Oturduğu lojmanı boşaltmasının istendiğini, oturduğu evin çevresinin asayiş olayları ile gündeme geldiği bilinmesine rağmen sözlü tacize maruz kaldığını, telefonuna Kadın Destek Uygulamasını (KADES) indirmek zorunda kaldığını, diğer daire başkanlarının aksine 24/4/2024 tarihinden itibaren tarafına araç tahsisi yapılmadığını, buna gerekçe olarak tasarruf tedbirlerinin gösterildiğini,

j. 22/9/2023 tarihinde sağ dizinde oluşan çapraz bağ yırtığı nedeniyle koltuk değneği ve baston kullanmak zorunda kaldığını, maruz kaldığı mobbing nedeniyle aşırı kilo aldığını, 11/6/2024 tarihli doktor teşhisine göre şiddetli tiroid hastalığı geçirdiğini, hormon dengesinin bozulduğunu, lenf bezlerinin şiştiğini, bu şartlarda toplu taşıma kullanmaya zorlandığını,

k. Şikayetçi olduğu hususlara dair GBB Başkan Vekili ile görüştüğünü, 3/5/2024 tarihinde Başkanlık Özel Kalem Müdürlüğüne gittiğinde 1,5-2 saat beklemesine rağmen görüşme gerçekleştirmediğini, GBB Genel Sekreter Yardımcısı tarafından kendisine yönelik “*Kimse sizle çalışmak istemiyor, İnsan Kaynakları Daire Başkanı bile*” şeklinde ifade kullanıldığını, liyakat ilkelerine uygun atamaların yapılmadığını,

l. Kurum içerisinde iletişim amacıyla kurulan whatsapp yazışma gruplarından çıkartıldığını, bilgi talep ettiğinde telefon araması veya kısa mesajlarına dönüş yapılmadığını, tamamen izole edilmiş şartlarda çalışmaya zorlandığını,

m. 6 Şubat 2023 tarihli depremlerden sonra annesi ve kendisinin sağlık durumu bilinmesine rağmen Genel Sekreter Yardımcısı tarafından üç bin kişinin kaldığı söylenen merkeze yönlendirildiğini, bu merkezde yemek bulmakta dahi zorlandığını, çöp olarak kenara atılan battaniyelerin ve kartonların üzerine oturtulduğunu, dört gün boyunca aç kaldığını ve annesinin ilaçlarını alamadığını, yakınlarının ayarladığı biletler ile İstanbul’a gitmek zorunda kaldığını, bunun üzerine hakkında işi bıraktığına yönelik dedikodular yapıldığını,

n. İstanbul’a izinsiz gittiği gerekçesiyle Gaziantep’e dönmesinin istendiğini, uçak bulamadığı için izin sürelerinin tamamını kullanmaya zorlandığını, bu süreçte kendisine görev verilmemesine rağmen depremzedelere yardım etmek için çalıştığını,

o. Doktora tez konusunun “...” ile ilgili olduğunu, düzenlenen bir toplantıda kendisinin bu alanda sorumlu olduğu ilan edilmesine karşın daha sonra bu görevin de verilmediğini,

ö. Yaptığı görüşmelerde kendisine siyasi veya iş insanı referansı olup olmadığının sorulduğunu, referansı olmaması nedeniyle en zayıf halka muamelesi gördüğünü ve bu nedenle de ayrımcılığa maruz kaldığını, kendisine uygun görev verilmemesinin siyasi bir karar sonucu olduğunu,

p. Devlet memuru olması nedeniyle herhangi bir siyasi parti ile ilişkisi ve irtibatı bulunmadığını, Belediyelerin siyasi kurumlar olması nedeniyle her bir çalışanın siyasi desteği bulunduğunu, Daire Başkanlarının hepsinin siyasi arkası bulunduğunun başka bir Daire Başkanı tarafından kendisine beyan edildiğini,

r. Tarafına uygulanan mobbingin sonlanması amacıyla birden fazla dilekçe sunduğunu, belediyelerin görev alanına giren yerel yönetimler, kent ve çevre politikaları alanında doçentliğe sahip bir çalışan olarak görev talep etmesine rağmen çalışma hakkını kullanmasına müsaade edilmediğini, Kurumumuza gönderdiği 9/7/2024 tarihli dilekçesinde 40 sayfalık özgeçmişini sunduğunu, bu özgeçmişe rağmen kendisine iş verilmediğini, ilahiyat alanında doktora sahip bir yöneticinin emrinde görev vermeksizin itibarsızlaştırmaya çalışıldığını,

s. İşten ayrılmaya zorlandığını, Hazine ve Maliye Bakanlığına veya başka kurumlara dönmesi konusunda ısrar edildiğini, işyerinde istenmeyen insan haline getirildiğini, çalıştığı alanla ilgili faaliyetlere,

toplantılara ve kutlamalara davet edilmediğini, yaşadığı sağlık sorunlarının kendisi ile birlikte ailesi üzerinde de olumsuz yansımaları olduğunu,

ş. Odasının temizliğinin yapılmadığını, temizliğini dahi kendisinin yaptığını, verdiği su siparişinin destek personeli tarafından odaya çıkartılmadığını, menisküs, bel ve boyun fıtığı ameliyatlı olduğunu belirtmesine rağmen su kolilerini kendisinin taşıdığını,

t Alo 170 hattının tavsiye ettiği üzere mobbing günlüğü tutarak yaşadıklarını delillendirmeye çalıştığını, talep edilmesi halinde ek deliller sunabileceğini iddia ederek çalışma hakkına saygı çerçevesinde kendisine liyakat ilkelerine uygun görev verilmesini ve tarafına uygulanan ayrımcılık ile mobbingin sonlandırılmasını talep etmiştir.

3. Başvuran 24/6/2024 tarihli başvuru dilekçesine ek olarak 9/7/2024, 19/7/2024 ve 30/7/2024 ve 5/8/2024 tarihinde dilekçeler göndererek iddialarına ilişkin ek bilgi ve belge sunmuş ve iddialarını yinelemiştir.

4. Muhatap Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanlığından alınan yazılı görüşte:

a. GBB Başkanlığı bünyesinde görev yapan başvuranın 18/4/2019 tarihli dilekçesi neticesinde talebi üzerine Gelir İdaresi Başkanlığı İstanbul Vergi Dairesi emrinde 2200 ek göstergeli Gelir Uzmanı kadrosunda 3. Derece 1. Kademesinde görev yapmakta iken GBB Başkanlık Makamının 7/5/2019 tarihli ve ... sayılı Oluru ile 3600 ek göstergeli 1 dereceli ... Daire Başkanlığı kadrosuna naklen atandığı,

b. 13/7/2020 tarihli ve ... sayılı Meclis Kararı ile söz konusu daire başkanlığının kapandığını ancak başvuranın özlük haklarının korunduğu ve çalışmaya devam ettiği,

c. Mali ve sosyal hakları ile ilgili herhangi bir hak kaybına uğramasının söz konusu olmadığını, büyükşehir belediyeleri norm kadro cetvelinde Daire Başkanlığı kadro sayısında kısıtlama olmasına rağmen başvuranın eski görev yaptığı Gelir Uzmanı kadrosundan daha iyi koşullarda, 3600 ek göstergeli (gelenen süreçte 4200) makam ve görev tazminatı gibi daha iyi özlük hakları ihtiva eden daire başkanlığı kadrosunda çalışmaya devam ettiği,

ç. 237 sayılı Taşıt Kanunu'nun ek (1) ve (2) sayılı cetvelinde araç tahsisi yapılacak ünvanların belirtildiği, bu cetvelde araç tahsisi yapılacak kadrolar arasında daire başkanlığının bulunmadığı,

d. Ayrıca 17/5/2024 tarihli ve 32549 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tasarruf Tedbirleri Genelgesi kapsamında kamu kaynaklarının etkili, verimli ve etkin kullanılması sebebiyle araç sayısının azaltıldığı, tahsislerin mesai saatleri içerisinde çalışanın bağlı olduğu üst yöneticilerin talimatı ve görevlendirmeleri doğrultusunda araç havuzunda uygun araç bulunması halinde yapılabilirdi,

e. Kamu hizmetleri dışında şahıslara araç tahsisi yapılmadığı ve memurların mesaiye geliş gidişlerinde kullanılması üzere serbest ulaşım kartının mevcut olduğu, hizmet gerekleri ve anılan mevzuatta

zikredilen makamlar dışında herhangi bir personele özel araç tahsisi yapılmadığı,

f. 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 12'nci maddesine istinaden Büyükşehir Belediye Meclisinin karar organı olduğu, birimlerin kurulması, kapatılması veya birleştirilmesi ile teşkilat şeması oluşmasının büyükşehir belediye meclis kararı ile gerçekleştiği,

g. Anılan Kanun'un 21'inci maddesi kapsamında Büyükşehir Belediye teşkilatının norm kadro ve esaslarına uygun olarak genel sekreterlik, daire başkanları ve müdürlüklerden oluştuğu, kamu yönetimi kapsamında teşkilat yapısının değişmesi, bu değişiklikler neticesinde de personel hareketliliğinin meydana gelmesinin olağan süreçler olduğu,

ğ. Personel görevlendirmelerinde stratejik plan doğrultusundaki hedeflerin kurumun ihtiyacı, personelin özellikleri, norm kadro esasları gibi birçok unsur dikkate alınarak atamaya yetkili ve belediyenin yönetiminden sorumlu olan büyükşehir belediye başkanı veya yetki/imza devri kapsamında sıralı amirlerin takdir yetkisinin belirleyici olduğu,

h. Belediye hizmetlerinin dinamik yapısı ve günün koşullarına göre değişiklik arz etmesi, özellikle doğal afetler, turizm, güvenlik, çevre, insan sağlığı gibi önemli durumlar ve belediye hizmetlerine verilen önceliklerin değişkenlik göstermesi nedeniyle bir personelin ya da bir birimin ilelebet aynı statü veya konumda devam etmesinin doğrudan vatandaşla hizmet eden belediyelerde mümkün olmadığı aşikar olduğu,

ı. Bu kapsamda personellerin belediyede işe başladığı görev, birim ve odalarında ilelebet görev yapmasının söz konusu olmadığı, belediye yönetiminin stratejik hedeflere ulaşabilmek için maddi, maddi olmayan ve beşeri sermaye kaynağını kendisine tanınan takdir yetkisi çerçevesinde yönetmek zorunda olduğu,

i. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 11'inci maddesi uyarınca memurların kanun ve mevzuatta belirtilen esaslara uymakla, amirleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü oldukları, görevlerini iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumlu oldukları,

j. Başvuranın iletişim gruplarından çıkarıldığı, asistanı ile aynı odada oturtularak itibarsızlaştığı iddialarının gerçeği yansıtmadığı, bahsi geçen iletişim grubunda aktif birim yöneticileri ve üst yönetim asistanları haricinde kimsenin bulunmadığı,

k. Yine başvuranın dilekçesinde kendisine konaklama için yer tahsis edilmediği iddialarının gerçeği yansıtmadığı, tüm kamu kurumlarında olduğu gibi GBB'ye naklen ya da ilk atama ile şehre gelen memurların 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında konaklama ve/ya yol yardımından faydalandığı, tüm personele lojman sunulması zorunluluğunun bulunmadığı gibi 22/5/2019 tarihinde kuruma naklen tayini yapıldıktan 8 gün sonra başvurana lojman tahsisinin gerçekleştiği, bu durumu ispat eder nitelikteki "Kamu Kurumları Giriş Tutanağı"nda ibraz edildiği,

1. Kendisine iki ay oda tahsis edilmediği için toplantı salonunda çalışmak zorunda kaldığı beyanının da gerçeği yansıtmadığı, GBB internet sayfasında yer alan 27/6/2019 tarihli haberde yer alan fotoğraftan başvurana tahsis edilen bir makam odasının olduğunun görülebileceği, başvuranın naklen atamasının yapıldığı 15/5/2019 tarihi ile haberin yapıldığı 27/6/2019 tarihi arasında da bir ay gibi bir süre olduğu ifade edilmiştir.

5. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. İstanbul'da Gelir Uzmanlığı kadrosunu ve sahip olduğu imkanları geride bırakarak İdarenin teklifi üzerine Daire Başkanlığı kadrosunda Gaziantep'te çalışmaya başlamasının kendi isteğiyle değil İdarenin teklifi üzerine gerçekleştiğini,

b. Muhatabın belirttiği “daha iyi koşullarda, daha iyi özlük haklara sahip” ifadesinin gerçeği yansıtmadığını, uzman maaşı ile daire başkanı maaşı arasında az bir fark olduğunu, bakanlığı bırakarak belediyede çalışmanın rasyonel olmadığını, maaş farkının çok daha fazlası kadar zarara uğradığını,

c. Başkanı olduğu Daire kapatıldıktan sonra özel eşyalarının taşınma aşamasında çalınması, personel odalarına yeni takılan prizlerin çalınması gibi olaylarla karşılaştığını, daire başkanlarına verilen cep telefonunun ve Apple marka laptopun kendisine verilmediğini,

ç. Belediye Başkanının da kendisine düşman hale getirildiğini, yaşadığı mobbing örneklerini kendisine ilettiğinde “sen onlara aldırma” şeklinde geçirildiğini,

d. Muhatap Belediyenin 237 sayılı Taşıt Kanunu'na aykırı olarak araç tahsisi yapmaya devam ettiğini, bazı başkan, başkan vekili vb. kişilere sabitlenen araçlar olduğunu,

e. Siyasi desteği olmadığı için ve kadın olduğu için mobbinge maruz kaldığını, tasarruf tedbirlerinin tüm personele eşit bir şekilde uygulanmadığını, yerel seçimlerden sonra kurum içinde yapılan atama/görevlendirmelerin liyakat ekseninde gerçekleşmediğini,

f. İletişim gruplarından çıkartılmasının itibarsızlaştırmanın bir uzantısı olduğunu, kendisi ile iletişim kurulmadığını, İnsan Kaynakları Daire Başkanı, Genel Sekreter ve Belediye Başkanına attığı mesajların cevapsız bırakıldığına dair ekran görüntülerini sunduğunu ifade ederek cinsiyet, felsefi ve siyasi görüş ile medeni hal temelinde mobbinge maruz kaldığı iddialarını yinelemiştir.

6. Kurumumuza gönderilen 25/10/2024 tarihli dilekçede de başvuran, diğer görüş yazılarındaki iddialarını yineleyerek vurgulamıştır.

7. 5/11/2024 tarihinde sunulan dilekçede ise başvuran, çalıştığı iş yerine giden toplu taşıma araçlarının hareket saatlerinin memur çalışma saatlerine uymadığını, bu nedenle yeniden düzenleme talebinde bulunduğunu, ancak servis imkânı sunulmadığını, çalıştığı binaya tansiyon ve kalp sorunu olmasına rağmen kedi sokulduğunu, kamu binalarında hayvan barındırılmayacağı bilinmesine rağmen işe gelmemesi için el birliği ile hareket edildiğini ve binaya kedi sokulmasına müsaade edildiğini iddia etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

8. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesinin birinci ve beşinci fıkraları 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."

9. 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. (...)"

10. Anayasa'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48'inci maddesi şöyledir:

"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir (...)"

11. 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."

12. Anayasa'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50'nci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz."

13. 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, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade eder.

14. 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

görüŖ, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağık durumu, engellilik ve yaŖ temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) Ayrımcılık yasağıının 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 sağılanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzelkiŖileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağılanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”

15. 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.

16. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağıının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağık, ulaşım, iletiŖim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kiŖiler ve özel hukuk tüzel kiŖileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kiŖi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğı alanlar ve binalara erişimi de kapsar.”

Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre ise;

“Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kiŖiler, özel hukuk tüzel kiŖileri 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 Ŗartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.”

17. 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir:

“İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kiŖi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kiŖi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kiŖi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri

veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (...) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

18. Mezkûr Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi şöyledir:

“Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek”

19. 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

20. 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin birinci fıkrasında ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin Kuruma başvurabileceği düzenlenmektedir. GBB bünyesinde Daire Başkanı olarak görev yapmakta olan başvuran, görev yaptığı ... Daire Başkanlığının kapatıldığını, akabinde kadrosunun düşürülerek Şube Müdürlüğüne atandığını, söz konusu işlemin itirazı üzerine geri çekildiğini, kendisine iş verilmediğini, farklı kurumlarda çalışması için yönlendirildiğini ve işten ayrılmaya zorlandığını, diğer çalışanların yararlandığı haklardan kendisinin mahrum bırakıldığını, bekâr bir kadın olması nedeniyle hakkında medeni hal durumuna ilişkin dedikodular çıkartıldığını ve siyasi referansı bulunmadığı için işyerinde yıldırıma maruz kaldığını iddia etmektedir. Başvuranın dilekçesinde ileri sürdüğü iddiaların 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden medeni hal, cinsiyet, felsefi ve siyasi görüş temeli ile bağlantılı olarak işyerinde yıldırma ile ilişkili olabileceği ve bu kapsamda incelenebileceği değerlendirilmektedir.

21. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında ise “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan

başvuruları kabul edebilir.” hükmü bulunmaktadır. Bu kapsamda başvuranın tarafına uygulandığı iddia olunan mobbingin sonlandırılması amacıyla 23/5/2024 tarihli dilekçe ile GBB Genel Sekreterliğine, 20/3/2023 tarihli dilekçe ile GBB İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim Dairesi Başkanlığına müracaat ettiği anlaşılmıştır. Bu bağlamda başvuruda yer alan iddialar bakımından ilgili tarafa başvuru koşulunun gerçekleştiği değerlendirilmektedir. 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.

22. Başvuranın başvuru dilekçesinde iddia ettiği olguların mobbing eylemi açısından değerlendirilmesi gerekmekte olup somut olay bakımından başvurana yönelik cinsiyet, medeni hal ve felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırmanın yapıp yapılmadığına karar verebilmek için öncelikle “işyerinde yıldırma (mobbing)” kavramının tanımlanması ve unsurlarının açıklanması gerekmektedir.

23. Mobbing işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s. 9; TİHEK, Resen İnceleme, K. No: 2023/913, 28/11/2023, para. 22).

24. Anayasa Mahkemesi (AYM), psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterler ise şunlardır: i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, Mehmet BAYRAKCI, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69; Türkan AYDOĞMUŞ, B. No: 2018/19000, 12/1/2022, para. 27; A.M.Ç., B. No: 2017/16412, 7/10/2021, para. 31; Ebru BİLGİN, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para. 80).

25. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırma. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. H.D., E. 2015/8730, K. 2017/1000, 31/1/2017). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumсуuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca

yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H. D., E. 2017/17931, K. 2020/14104, 2/11/2020).

26. 6701 sayılı Kanun ise literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “*işyerinde yıldırma, bu Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” olarak ifade edilmiştir. Mezkur Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında; cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmektedir. Anılan Kanun kapsamında bir inceleme yapılabilmesi için ayrımcılık yasağını ihlal ettiği ileri sürülen muamelenin ve/ya uygulamanın mezkûr Kanun’da sınırlı şekilde sayılan ayrımcılık temellerinden birine veya birden fazlasına dayanılarak ortaya çıkması gerekmektedir. Bu çerçevede Kanun’da sayılan temeller dışında bir temele dayanılarak veya herhangi bir temele dayanılmaksızın ayrımcılık iddiasında bulunulan haller, Kanun kapsamı dışında kalmaktadır. Bu bağlamda başvuranın ayrımcılık teşkil ettiğini ileri sürdüğü işlem ve eylemler ile ayrımcılık temelleri arasında bir nedensellik bağının ortaya konulması gerekmektedir (TİHEK, B. No:2024/513, K. No: 2024/1145, 6/11/2024, para. 24).

27. Mobbing kapsamında bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlınsa 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 uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir (TİHEK, B. No: 2022/351, K. No: 2022/855, 1/12/2022, para. 15; TİHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 48).

28. Özetle; 6701 sayılı Kanun kapsamında bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek 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 (TİHEK, B. No: 2022/351, K. No: 2022/855, 1/12/2022, para. 19; TİHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47). Bu doğrultuda başvuranın iddialarının 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

29. Somut olayda başvuran, daha önce İstanbul’da Hazine ve Maliye Bakanlığı bünyesinde Gelir Uzmanı olarak çalışırken GBB Genel Sekreterinin teklifi üzerine İstanbul’dan ayrılarak Gaziantep’e geldiğini, 15/5/2019 tarihinden itibaren GBB ... Daire Başkanlığı kadrosunda çalıştığını, Dairenin faaliyetine devam ettiği süre içerisinde başarılı işler yapılmasına rağmen başarısız olduğu algısının oluşturulduğunu ve bu Durumun dairenin kapatılmasına yol açtığını, astların dedikodu ve iftiralarına maruz kaldığını, şehir dışından gelmesi nedeniyle benimsenmediğini ve dışlandığını, inovasyona gösterilen direnç nedeniyle işinin kabul görmediğini ve neticede Dairenin kısa bir

süre sonra kapatıldığını, akabinde kendisine iş verilmediğini, GBB İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim Dairesi Başkanlığının 16/3/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı ile ... Dairesi Başkanlığında 1. dereceli Daire Başkanı kadrosunda görev yapmaktayken Şube Müdürü kadrosuna atandığını, itirazı üzerine söz konusu işlemin geri alındığını, 31 Mart 2024 tarihli mahalli idareler seçimi öncesi dönemde Daire Başkanı olarak görev yapan beş kişinin seçim sonrasında Genel Sekreter Yardımcılığı görevine terfi ettirildiğini ve inovasyon alanında doktora tezi olan ve yerel yönetimler alanında birçok akademik çalışması bulunan kendisine ise görev verilmediğini iddia etmektedir.

30. Söz konusu iddialara ilişkin olarak muhatap Kurum tarafından başvuranın 18/4/2019 tarihli dilekçesi neticesinde kendi isteği ile Gelir İdaresi Başkanlığı İstanbul Vergi Dairesi emrinde 2200 ek göstergeli Gelir Uzmanı kadrosunda 3. Derece 1. Kademesinde görev yapmakta iken GBB Başkanlık Makamının Oluru ile 3600 ek göstergeli 1. dereceli ... Daire Başkanlığı kadrosuna ataması yapıldığı, 13/7/2020 tarihli ve ... sayılı Meclis Kararı ile söz konusu daire başkanlığının kapandığını ancak başvuranın aynı özlük hakları ile çalışmaya devam ettiği, mali ve sosyal hakları ile ilgili herhangi bir hak kaybına uğramasının söz konusu olmadığı ifade edilmiştir. Bu durum karşısında, kamu sektöründe memur statüsünde istihdam edilen gelir uzmanı ile mahalli idarelerde istihdam edilen daire başkanı kadrosu mukayese edildiğinde, atanma şekli, sahip olunan görev ve yetki, hak ve yükümlülükler, aylık ve ödenekler ile diğer özlük işleri dikkate alındığında iki kadro arasında mali ve sosyal haklar açısından başvuran lehine önemli derecede fark olduğu konusunda tereddüt bulunmamaktadır.

31. İdare, idari işlemler tesis ederken bağlı yetki veya takdir yetkisi çerçevesinde karar almaktadır. Bu doğrultuda, idari işlemin yetki, şekil, sebep, konu ve maksat unsurlarının tümünün hukuk kuralları tarafından önceden belirlenerek, idareye belli bir yönde hareket etme hususunda bir tercih tanınmamışsa veya idareye belli bir tasarrufta bulunması kesin olarak emredilmişse bağlı yetkiden, idarenin nerede ve nasıl bir tasarrufta bulunacağını hukuk kuralları ile önceden kesin bir şekilde belirlenmediği durumlarda ise idarenin takdir yetkisinden söz edilmektedir. İdareye belli konularda takdir yetkisinin tanınması idarenin görevlerinin niteliği gereği zorunludur. Ancak, idareye belli konularda takdir yetkisinin tanınması, idarenin keyfi olarak hareket edebileceği anlamına gelmemektedir. Bu doğrultuda idare takdir yetkisini kullanırken yasanın koyduğu sınırlar içinde kalmalı, eşitlik ilkesine önem vermeli, bu yetkiyi kamu yararı için kullanmalı, yasanın öngördüğü amaçtan başka ya da kamu yararı dışında bir amaç için kullanamamalı ve bu yetkiyi gerekçeli olarak kullanılmalıdır (Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK), B. No: 2023/20803, Sayı: 2024/1973-S.24.3138, 20/2/2024, para. 13-14).

32. Memurların naklen atanmaları konusunda idareye tanınan takdir yetkisinin kullanımı mutlak ve sınırsız olmayıp kamu yararı ve hizmet gerekleriyle sınırlı olduğu ve bu açıdan yargı denetimine tabi bulunduğu, ancak sözü edilen takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gerekleri göz ardı edilerek kullanıldığının kanıtlanması ya da idari yargı merciince saptanması halinde bu durumun dava konusu idari işlemin maksat ve amaç yönlerinden hukuka aykırılığı nedeniyle iptalini gerektireceği hususu yerleşmiş

yargısal içtihatlarla kabul edilmiştir (Danıştay 2. Daire, E. 2021/17623, K. 2022/1066; İzmir Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi, E. 2017/936, K. 2017/1281, 28.11.2017).

33. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "*Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi*" başlıklı 76'ncı maddesinde; kurumların, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları bulundukları kadro derecelerine eşit veya 68'inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilecekleri öngörülmüştür. Mahalli müşterek nitelikli hizmetlerin ifa edildiği büyükşehir belediyelerinde 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 18/i maddesi çerçevesinde "*Belediye personelini atamak, belediye ve bağlı kuruluşlarını denetlemek*" Büyükşehir Belediye Başkanının görevleri ve yetkileri arasında sayılmıştır. Anılan Kanun'un "*Personel istihdamı*" başlıklı 22'nci maddesinde genel sekreterin, belediye başkanının teklifi üzerine Çevre ve Şehircilik Bakanı tarafından atandığı belirtilmiş; büyükşehir belediye başkanı tarafından atanan personel arasında müdür ve üstü ünvanlı olanların ilk toplantıda büyükşehir belediye meclisinin bilgisine sunulması gerektiği hususuna yer verilmiştir.

34. Büyükşehir belediyelerinin teşkilat yapısının belirli esaslara göre düzenlenmesini sağlayan 5216 sayılı Kanun'a göre, büyükşehir belediyelerinin teşkilat yapısı, norm kadro esaslarına dayanmaktadır. Birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi büyükşehir belediyesi meclisinin kararı ile gerçekleşir. Anılan Kanun'da hizmetlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla genel sekretere yardımcı olmak üzere, genel sekreter yardımcısı atanabileceği, hizmetlerin yürütülmesinin belediye başkanı adına onun direktifi ve sorumluluğu altında mevzuat hükümlerine, belediyenin amaç ve politikalarına, stratejik plânına ve yıllık programlarına uygun olarak genel sekreter ve yardımcılar tarafından sağlanacağı hususu düzenlenmiştir.

35. Büyükşehir belediyelerinde personel atamalarının daha düzenli ve nitelikli yapılmasını amaçlayan ve görevde yükselme sürecinde belirli kurallara uyulmasını sağlayan 2/7/2020 tarihli ve 31173 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik'te "Şube Müdürlüğü" kadrosunun görevde yükselme sınavına tabi olduğu belirtilmiştir. Şube Müdürlüğü kadrosunun hiyerarşik üstü olan Daire Başkanı, Genel Sekreter Yardımcısı gibi kadrolara yapılan atamalarda görevde yükselme sınavının uygulanmadığı anlaşılmaktadır. İlaveten Daire Başkanı ve Genel Sekreter Yardımcısı kadrolarına atanabilmek için belirli hizmet süreleri ve eğitim şartları aranmaktadır. Her iki kadro için de yükseköğrenim şartı aranırken büyükşehir belediye başkanı tarafından daire başkanı kadrosuna atanabilmek için on yıl hizmet süresine, genel sekreter kadrosu için ise on iki yıl hizmet süresine sahip olmak gerekmektedir.

36. AYM'nin 8/12/2015 tarih ve E.2014/87 K.2015/112 sayılı kararında; "*Genel müdür yardımcısı, daire başkanı ve il müdürü kadroları idareci (yönetici) kadroları olup idarenin bu kadrolara bir kere atadığı kişileri meslek hayatları boyunca bu kadrolarda çalıştırma zorunluluğunun bulunmayacağı açıktır. Dolayısıyla bu kadrolara atanan kişiler yönünden,*

bulundukları statülerden doğan, tahakkuk etmiş, kendileri yönünden kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş haklardan yahut bu durumun devam edeceği yönündeki haklı beklentiden söz edilemez. Bu nedenle, kamu yararı ve hizmetin gerekleri dikkate alınarak bu kişilerin idarecilik görevlerine son verilmesi ve (...) kadrolarına atanmaları mümkün olup bunu düzenleyen kuralın kazanılmış hakları veya genel olarak hukuk güvenliği ilkesini ihlal eden bir yönü bulunmamaktadır.” kanaatine yer verildiği görülmüştür.

37. Somut olay çerçevesinde mahalli müşterek nitelikli hizmetlerin ifa edildiği büyükşehir belediyelerinde eğitim ve çalışma süresi şartlarını sağlayan memurlar arasından Genel Sekreter Yardımcısı, Daire Başkanı gibi üst düzey yönetici kadrolarına atanmanın idarenin takdir yetkisi çerçevesinde kaldığı, anılan ünvanlara yapılması planlanan görevlendirmeler neticesinde uygun görülenlerin kazanılmış hak aylık derecesiyle ne zaman, nerede çalıştıracağı hususunun kamu hizmetinin yürütülmesinden sorumlu ve atama yetkisi verilmiş makamlara bırakıldığı, yargı mercilerince verilecek kararlarla da idarenin bir tercihe zorlanamayacağı değerlendirilmiş olup bu durumun kazanılmış haklara ve hukuk güvenliği ilkesine aykırılık teşkil eden bir yönünün bulunmadığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki muhatap Kurumun açıklamalarından anlaşıldığı üzere, Meclis Kararı neticesinde söz konusu daire başkanlığı kapatılmasına rağmen başvuranın Daire Başkanı ünvanının sahip olduğu özlük haklarından yararlandırıldığı, kendisine yönelik mali ve sosyal haklar açısından farklı bir muamelede bulunulmadığı değerlendirilmektedir.

38. Başvuran diğer daire başkanlarına sunulan imkânlardan kendisinin yararlandırılmadığını, araç tahsisi yapılmadığını, iki saatte bir kalkan toplu taşıma araçlarına mecbur bırakıldığını, otobüs saatlerinin düzenlenmesi talebinin kabul görmediğini, fiziksel rahatsızlığına dair sağlık raporunu Kuruma ibraz etmesine ve oturduğu bölgenin asayiş olayları ile bilinmesine rağmen çalışma şartlarının zorlaştırıldığını iddia etmektedir. Başvuranın söz konusu iddialarına karşılık, daire başkanlığı kadrosunun 237 sayılı Taşıt Kanunu'nun ek (1) ve (2) sayılı cetvelinde araç tahsisi yapılacak ünvanlar arasında yer almadığı, 17/5/2024 tarihli “Tasarruf Tedbirleri Genelgesi” kapsamında kamu kaynaklarının etkili, verimli ve etkin kullanılması sebebiyle araç sayısının azaltıldığı, tahsislerin mesai saatleri içerisinde çalışanın bağlı olduğu üst yöneticilerin talimatı ve görevlendirmeleri doğrultusunda araç havuzunda uygun araç bulunması halinde yapılabilirdiği, kamu hizmeti dışında şahıslara araç tahsisi yapılmadığı ve memurların mesaiye geliş gidişlerinde kullanması için serbest ulaşım kartının mevcut olduğu, hizmet gerekleri ve anılan mevzuatta zikredilen makamlar dışında herhangi bir personele özel araç tahsisi yapılmadığı şeklinde açıklama getirildiği anlaşılmıştır.

39. Bu doğrultuda 237 sayılı Taşıt Kanunu kapsamında araç tahsisi yapılacak ünvanlar arasında başvuranın ünvanının olmadığı ve başvuranın kendisine havuzdan araç tahsisi yapılması talebinin hukuki bir dayanağı bulunmadığı değerlendirilmektedir. GBB bünyesinde görevli personelin görev mahalline gelip giderken kullanabilmesi için toplu taşıma araçlarında geçerli olan serbest kart uygulamasının araç tahsis edilmeyen tüm personele bir yan hak olarak sağlandığı anlaşılmaktadır.

40. Başvuranın dilekçesinde ileri sürdüğü iddialardan biri de oturduğu lojmanı boşaltmasının

istendiği ve konaklama için kendisine yer tahsis edilmediğidir. Muhatap Kurum tarafından naklen ya da ilk atama ile gelen memurların Harcırah Kanunu çerçevesinde konaklama ve/ya yol yardımından yararlandığı, GBB bünyesinde çalışan tüm personele Kurumun lojman tahsis etme zorunluluğu bulunmadığı, başvuranın Kuruma naklen tayini yapıldıktan 8 gün sonra lojman tahsisinin gerçekleştiği ifade edilmiş olup konaklama için kendisine yer gösterilmediği iddiasının gerçeği yansıtmadığı belirtilmektedir. Muhatap tarafından sunulan “Kamu Kurumları Giriş Tutanağı” incelendiğinde, söz konusu evrakın başvuran tarafından imzalandığı ve kendisine 1/7/2019 tarihinde lojman tahsis edildiği anlaşılmıştır. Nitekim muhatap Kurumun görüşlerine karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte, *“İstanbul’da kirada oturmadağı, Gaziantep’te kiraların çok yüksek olduğu, bunu karşılaşmaya maddi gücünün yetmeyeceğı”* hususunu iletildiğinde GBB Başkanı tarafından konaklama sorununun çözüldüğünün kabul edildiği ifade edilmiştir. Başvuranın Kurumumuza başvuru yaparken verdiği iletişim adresinin GBB’ye ait bir lojman dairesine ait olduğu anlaşıldığından başvuranın muhatap Kurumun sağladığı konutlardan birinde ikamet ettiğı açıktır. Dolayısıyla başvuranın daire başkanı görevinin sonlandırılmasına rağmen lojmanı boşaltmasının istendiğı iddiasının gerçeği yansıtmadığı kanaati oluşmuştur.

41. Ayrıca başvuranın *“lojmana ilk taşındığında borçlanarak tüm eşyaları aldığı, kendisine eşyalı ev kiralanmadığı, kendisine lojman tahsis edildikten teslim edilene kadar olan tarih aralığında (22/5/2019-1/7/2019), evin içerisindeki tadilatın bitmesini ve eşyalarının gelmesini beklediğı süreçte butik otelde kalmaya devam etmek zorunda kaldığı”* şeklindeki taleplerinin muhatap Kurum tarafından karşılanması beklentisinin haklı ve kabul edilebilir olmadığı değerlendirilmektedir.

42. Bununla birlikte başvuranın whatsapp isimli iletişim uygulaması üzerinden GBB Başkanına doğrudan iletildiğı bazı mesajların ekran görüntüsünü Kurumumuza sunduğı görülmüştür. İlgili ekran görüntüleri incelendiğinde, başvuranın farklı bir ilde düzenlenecek olan bir aile yakınının cenazesine katılmak amacıyla araç talep ettiğı anlaşılmış olup söz konusu talebin bir kamu görevinin ifası kapsamında kalmadığı değerlendirilmektedir.

43. Başvuran, muhatap Kurumun iletişim gruplarından çıkartılmasının kendisine yöneltilen itibarsızlaştırma politikasının bir uzantısı olduğunu, kendisi ile iletişim kurulmadığını, İnsan Kaynakları Daire Başkanı, Genel Sekreter ve Belediye Başkanına attığı mesajların cevapsız bırakıldığına dair ekran görüntülerini Kurumumuzla paylaştığını ifade etmektedir. Söz konusu ekran görüntüleri incelendiğinde, başvuran tarafından doğrudan GBB Başkanına whatsapp isimli iletişim uygulaması üzerinden mesajlar yazıldığı, bu mesajlarda bayramlaşmalara çağrılmamasının kendisinin istenmeyen insan olarak ilan edildiğinin kanıtı olduğı ve *“bu zulmü Allah görüyor”* şeklinde sitemde bulunduğı ve yerel seçim sonuçlarının akabinde yeni dönemde oluşturulacak olan yönetim kadrosunda kendisine görev verilip verilmeyeceğinin hiyerarşik silsile gözetilmeksizin doğrudan Kurumun en üst yöneticisine yansıtıldığı görülmüştür. Akabinde incelenen diğer mesajlarda *“kendisine havuzdan araç verilmediğı için toplu taşımada ve yollarda başına bir şey gelirse KADES uygulamasını indirmek zorunda kaldığı”*

şeklinde ileti gönderildiği, “*aslında gelsin ya bu ülkede yaşamamanın çok da bir anlamı yok*” şeklinde ifadelerle yer verildiği anlaşılmıştır.

44. Mahalli müşterek nitelikli hizmetlerin ifa edildiği büyükşehir belediyelerinde kamu yararı ve hizmet gereklerinin etkili ve verimli şekilde yürütülebilmesi amacıyla norm kadro esasları dahilinde büyükşehir belediyesi teşkilatının üst düzey politika belirleme kabiliyetine sahip kadrolarının oluşumunun idarenin takdir yetkisi çerçevesinde olduğu, idarenin bu kadrolara bir kere atadığı kişileri meslek hayatları boyunca aynı kadrolarda çalıştırma zorunluluğunun bulunmadığı değerlendirilmiş olup büyükşehir belediyesinin geleceğe dönük planlarını ve politikalarını saptayan kişilerin belirlenmesinde daha geniş takdir yetkisinin bulunduğu kanaati hasıl olmuştur. Somut olayda başvuranın siyasi referansı bulunmayan bekar bir kadın çalışan olduğu için işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiası kapsamında İdarenin kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirildiğine dair bir kanı oluşmamıştır.

45. Kamuda mobbing olgusu kendisini özellikle hiyerarşik olarak amir konumunda bulunan kişilerin astlarına yönelik olarak haksız ve dayanağı olmayan, yıpratma amacı taşıyan idari soruşturmalar ve keyfi uygulamalarla kendini göstermektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, etkili soruşturma yapılıp yapılmadığı, kişinin ağır iş yükü altında bırakılması, kişiye izin kullanılmaması gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın işyerinde yıldırma kastıyla yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılabilecektir (TİHEK, B. No: 2021/1071, K. No:2022/698 4/10/2022, para.23). Bu bağlamda somut olayda başvuran her ne kadar cinsiyet, medeni hal, felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığını iddia etmekte ise de, muhatap Kurumun yönetim hakkı kapsamında uygulamalarda bulunduğu kanaati oluşmuştur.

46. Netice itibarı ile söz konusu iddialar, muhatap İdarenin yazılı görüşü ve dosyaya sunulu bilgi ve belgeler kapsamında; muhatap Kurumun başvuranı hedef alarak, özellikle işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırımak amacıyla hareket ettiğine ilişkin yeterli gerekçelerin ortaya koyulmadığı, başvurana karşı yürütülen iş ve işlemlerde süreklilik bulunmadığı, işlemlerin işyerinde yıldırıma dair kast taşımadığı ve işlemlerin İdarenin takdir yetkisi ve yönetim hakkı içerisinde kaldığı kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

C. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine

başvurulabileceğine,

11/2/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi