

Başvuru Numarası : 2025/716-2025/875
Toplantı Tarihi/Sayısı : 24.12.2025/252
Karar Numarası : 2025/892
Başvuran : ...
Başvuran Vekili/ Vasisi : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Denizli İl Sağlık Müdürlüğü (Denizli Devlet Hastanesi Başhekimliği)
Muhatap Vekili : -
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın gebeliği ve hakkındaki durum bildirir sağlık raporu nedeniyle nöbet tutamadığı için başka birimde görevlendirilmesinin cinsiyet temelinde ayrımcılık yasasını ihlal ettiği ve işyerinde yıldırmaya maruz bırakıldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle;

a. 10 yıllık çalışma hayatı boyunca ... yoğun bakım hemşiresi olarak çalıştığını, 20/6/2018 tarihinden bu yana Denizli Devlet Hastanesi ... Yoğun Bakım Ünitesinde görev yaptığını,

b. Gebelik durumu ve durum bildirir sağlık raporuna istinaden nöbet tutamadığı için onayı alınmadan ve yer değişikliği kendisine tebliğ edilmeden 2025 yılı Şubat ayından itibaren ...Yoğun Bakım Ünitesi çalışma listesinden çıkarılarak tecrübesiz olduğu diğer polikliniklerde çalışmaya zorlandığını, oysa sağlık raporunda yoğun bakım ünitesinde çalışmasının sakıncalı olduğuna ilişkin herhangi bir ibarenin yer almadığını, ... Yoğun Bakım Ünitesinde yalnızca gündüz mesaisinde çalışıp 24 saat nöbet tutmayan başka çalışanlar olmasına rağmen kendisinin gebeliği nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakıldığını,

c. Daha izole ve stressiz çalışabileceği mevcut birimindeki görevine devam ederek gebelik sürecini bu birimde tamamlamak istediğini ilgili İdareye belirttiğini, ancak İdare tarafından polikliniklerde çalışmasının daha iyi olacağını değerlendirildiğini, tecrübesiz olduğu birimde çalışırken gebelik sürecinde daha çok strese gireceğini ve başka bir birimde çalışmak istemediğini ilgili İdareye tekrar ifade etmesine rağmen başka birime gönderildiğini, 4/2/2025 tarihinde “Bölüm uyum eğitimi formu” ile ... polikliniğine geçişi konusunda

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : http://www.tihek.gov.tr/

zorla onayının ve imzasının istendiğini, ilgili belgeyi “*Birim değişikliğine onayım yoktur. Hukuki haklarım saklıdır.*” şeklinde şerh düşerek imzaladığını, buna rağmen mevcut biriminin Şubat ayı listesinden çıkarılarak yazılı onayı alınmadan ve gayriresmî şekilde yer değişikliğinin yapıldığını,

ç. ...Yoğun Bakım Ünitesi gibi steril ve izole bir birimde sağlıklı ve sistemli şekilde çalışmakta iken uzun süre ayakta kaldığı, günde en az 120 hasta ile temasa geçmesi sebebiyle enfeksiyon hastalıklarına ve risk faktörlerine çok daha fazla maruz kaldığı ... bölümüne geçirildiğini, kendisinin bu durumdan ruhen ve bedenen olumsuz etkilendiğini, gebelik durumu nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığını,

d. Bu süreçte Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER) başvurduğunu, muhatap İdare tarafından talebine olumsuz yanıt verildiğini, durum bildirir sağlık raporunu İdareye hamileliğinin 24'üncü haftasından önce sunduğu için mobbinge maruz bırakıldığını, mevcut durumun kendisini kötü etkilediğini ve eski birimindeki görevine dönmek istediğini,

belirtmektedir.

3. Muhatap Denizli İl Sağlık Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte özetle;

a. Başvuranın 20/6/2018 tarihinde Denizli Devlet Hastanesinde hemşire olarak göreve başladığı ve aynı tarihten itibaren hastanenin ...Yoğun Bakım Ünitesinde çalıştığı, başvuran tarafından sunulan 18/12/2024 tarihli dilekçede 9 hafta 6 günlük gebe olduğu ve düşük tehdidi olduğunun belirtildiği, sunulan mazeret nedeniyle başvuranın çalışma şeklinde düzenleme yapılması ihtiyacının hasıl olduğu,

b. 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun “*Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti*” başlıklı 101'inci maddesinde “*Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğin 24. haftasından önce ve her halde hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonraki 2 yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.*” hükmünün yer aldığı,

c. Hastanenin ... Yoğun Bakım Ünitesinde hizmetin gerekliliği, kesintisiz olma zorunluluğu ve özellikli hizmet olması nedeniyle 24 saat esaslı çalışma şeklinin benimsendiği, ayrıca ilgili birime enfeksiyonlu ... de yatışının yapıldığı, başvuranın İdareye sunduğu sağlık raporunda düşük riskinin bulunduğu, uzun süre ayakta kalamayacağı ve nöbet tutmasının uygun olmayacağı belirtildiğinden tedbir almak amacıyla uygun bir poliklinikte görevlendirildiği, böylece başvuranın enfeksiyona maruz kalma ihtimalinin yüksek olması nedeniyle çalışma koşulları açısından nöbet gerektirmeyen, hamileliği açısından daha az risk taşıyan birimde çalışmasının sağlandığı,

ç. Ancak başvuranın yazılı talebi üzerine, tüm sorumluluğu kabul ettiğine dair beyanı ile eski görev yeri olan ... Yoğun Bakım Ünitesinde yeniden görevlendirildiği ve ilgili birimde görevine devam ettiği, ifade edilmiştir.

4. Muhataptan alınan yazılı görüş başvurana iletilmiş; başvuru konusu taleplerinin yerine getirilip getirilmediği sorularak buna ilişkin beyanlarının yer aldığı yazılı imzalı tutanak ve birim değişikliğine ilişkin belgeler de dahil olmak üzere konuya ilişkin yazılı görüşü talep edilmiştir. Görüş talep yazısı 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca usulüne uygun olarak 10/5/2025 tarihinde başvurana tebliğ edilmiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

11/7/2025 tarihli ve ... Kurum sayılı yazıda başvuran özetle; talebinin olumlu sonuçlandığını, Kurumumuza yaptığı başvuru sonrasında eski birimine iadesinin ivedilikle gerçekleştirildiğini, doğum öncesi iznine kadar eski birimindeki görevine devam ettiğini ifade etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesinin ilgili bölümünde:

"Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

(...)

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." hükmü yer almaktadır.

6. Anayasa'nın "*Çalışma hakkı ve ödevi*" başlıklı 49'uncu maddesinde:

"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." hükmü bulunmaktadır.

7. 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasında; "(1) Bu Kanunun uygulanmasında; d) Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi, ... g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder" hükmü yer almaktadır.

8. 6701 sayılı Kanun'un "*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*" başlıklı 3'üncü maddesinde:

"(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 hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, 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

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır.

9. 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 sayılmıştır.

10. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrasında:

“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 (...)” hükmü yer almaktadır.

11. Mezkûr Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesinde:

“(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi 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.

(...)

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.” hükmü yer almaktadır.

12. Mezkûr Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre:

“Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görev alanları arasında düzenlenmiştir.

13. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Karar türleri” başlıklı 65’inci maddesinde:

“(1) Kurum, yapılan başvuru veya resen inceleme kapsamında yaptığı inceleme ve araştırma sonucunda incelenemezlik kararı, gerekçeli kabul edilmezlik kararı, gönderme kararı, ihlal kararı, idari yaptırım kararı, uzlaşma kararı, ret kararı ve karar verilmesine yer olmadığına dair karar verir.” hükmü yer almaktadır.

14. Mezkûr Yönetmelik’in “Uzlaşma kararı” başlıklı 71’inci maddesinde:

“(1) Başvuru konusu talebin hakkında başvuru yapılan ilgili tarafça yerine getirildiğinin Kuruma bildirilmesi hâlinde veya başvurunun 52 nci maddeye göre çözüme kavuşturulduğunun anlaşılması halinde uzlaşma kararı verilir.” hükmü yer almaktadır.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

15. 6701 sayılı Kanun'un "*Başvurular*" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrası "*Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.*" hükmünü içermektedir. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun'un üçüncü fıkrasında sayılan ayrımcılık temellerinden cinsiyet temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

16. Mezkûr Kanun'un aynı maddesinin ikinci fıkrasında; "*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.*" hükmüne yer verilmiştir. Başvuran tarafından sunulan belgelerden, 19/2/2025 tarihli CİMER başvurusunda gebelik durumu ve durum bildirir sağlık raporu nedeniyle görev yaptığı birimin değiştirildiğini ve bu durumun ayrımcılık teşkil ettiğini açıkça belirttiği; muhatap Kurum tarafından sunulan 11/3/2025 tarihli cevap yazısında ise başvuranın sunduğu durum bildirir sağlık raporunda düşük tehdidinin mevcut olduğu ve 8 saatten uzun süre ayakta kalmasının uygun olmadığı belirtilmiştir, sağlık mazereti normale döndüğünde talebinin yeniden değerlendirileceği ifade edilerek başvurana olumsuz yanıt verildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği ve başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

17. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 2'nci maddesinde ayrımcılık yasağı "*Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayrım 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.*" şeklinde yer almaktadır.

18. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesine göre "*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 yapmadan güvence altına alınır.*" Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, *Willis/ Birleşik Krallık*, B. No:36042/97,11/6/2002, para. 48). 2006/54/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi'nin 23'üncü paragrafında da kadınlara yönelik hamilelik veya doğumla ilgili olarak olumsuz muamelelerin, cinsiyete dayalı doğrudan bir ayrımcılığı oluşturduğu belirtilmektedir.

19. Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da AİHM içtihatlarına paralel olarak nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılilik ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir (AYM, *Nuriye ARPA*, B. No: 2018/18505,16/6/2021, para. 58). Dolayısıyla hukuksal durumları aynı olanlara yönelik farklı muamelenin objektif ve makul bir sebebe

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

dayandığı, farklı muamelenin öngörülen meşru amaç ile orantılı olduğu, diğer bir ifadeyle farklı muameleye tabi tutulan kişiye aşırı ve olağanın ötesinde bir külfet yüklenmediği hâllerde eşitlik ilkesi ihlal edilmeyecektir (AYM, *Burcu REİS*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para.50).

20. Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti sebebiyle farklı muamelede bulunulması cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır. BM Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 3/9/1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 1'inci maddesinde kadınlara karşı ayırım deyimi şu şekilde hüküm altına alınmıştır: *"İşbu Sözleşmeye göre, "kadınlara karşı ayırım" deyimi kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir."* (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 2 Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık El Kitabı, 2022, s.4-5).

21. Somut olayda başvuranın iddiası, gebeliği nedeniyle cinsiyet temelinde ayrımcılığa ve işyerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığı yönündedir. Bu çerçevede ayrıca mobbing kavramının tanımlanması ve unsurlarının açıklanması gerekmektedir.

22. 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].

23. Mobbing "*işyerinde psikolojik taciz*" olarak da adlandırılmakta olup bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekmektedir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırımdır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. HD, 2015/8730E. 2017/1000 K. 31/1/2017). 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 şunlardır: i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/ya 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 Bayrakçı*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para.69).

24. Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumumsuzluğu gibi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. HD, 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020). Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlanırsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumları, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararına göre: *"Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek yoktur. Kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı yeterlidir. Ayrıca, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispat nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir."* (Yargıtay 22. HD, 2014/36577 E. 2016/7923 K. 15/3/2016).

25. 6701 sayılı Kanun'da işyerinde yıldırma olarak karşılık bulan mobbing, *"6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler"* olarak tanımlanmaktadır. Mezkûr Kanun'a göre işyerinde yıldırma oluşturduğu iddia edilen eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun'da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (TİHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47).

26. Somut olayda başvuran; gebelik durumu ve durum bildirir sağlık raporu dolayısıyla kanunen nöbet tutması uygun olmadığı için onayı alınmadan görev yaptığı birimin değiştirildiğini, birim değişikliği nedeniyle ruhen ve bedenen olumsuz etkilendiğini, bu durumun mobbing oluşturduğunu ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını iddia ederek mağduriyetinin giderilmesini talep etmiştir. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap Denizli İl Sağlık Müdürlüğünden yazılı görüş sunması istenmiştir. Muhatap tarafından sunulan yazılı görüşte; başvuran tarafından sunulan 18/12/2024 tarihli dilekçede; 9 hafta 6 günlük gebe olduğu ve düşük tehdidi olduğunun belirtildiği, sunulan mazeret nedeniyle başvuranın çalışma şeklinde düzenleme ihtiyacının hasıl olduğu, başvuranın sunduğu sağlık raporunda düşük riskinin bulunduğu, uzun süre ayakta kalamayacağı ve nöbet tutmasının uygun olmayacağı belirtildiğinden tedbir almak amacıyla uygun bir poliklinikte görevlendirildiği, ancak başvuranın yazılı talebi üzerine, eski görev yeri olan ... Yoğun Bakım Ünitesinde yeniden görevlendirildiği ve ilgili birimde görevine devam ettiği ifade edilmiştir.

27. Muhataptan alınan yazılı görüş başvurana iletilmiş; başvuru konusu taleplerinin yerine getirilip getirilmediği sorularak buna ilişkin beyanlarının yer aldığı yazılı imzalı tutanak ve birim değişikliğine ilişkin belgeler de dahil olmak üzere konuya ilişkin yazılı görüşü talep edilmiştir. 11/7/2025 tarihli ve ... Kurum sayılı yazıda başvuran özetle; talebinin olumlu sonuçlandığını, Kurumumuza yaptığı başvuru sonrasında eski birimine iadesinin ivedilikle gerçekleştirildiğini, doğum öncesi iznine kadar eski birimindeki görevine devam ettiğini ifade etmiştir.

28. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Yönetmelik'in "Uzlaşma kararı" başlıklı 71'inci maddesi; "Başvuru konusu talebin hakkında başvuru yapılan ilgili tarafça yerine getirildiğinin Kuruma bildirilmesi hâlinde veya başvurunun 52 nci maddeye göre çözüme kavuşturulduğunun anlaşılması halinde uzlaşma kararı verilir." hükmünü içermektedir. Kurumumuz tarafından yapılan yazışmalar neticesinde; başvuranın Kurumumuza yaptığı başvuru sonrasında kısa süre içerisinde eski birimindeki görevine iade edildiği anlaşıldığından 6701 sayılı Kanun ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 52'nci ve 71'inci maddeleri uyarınca başvurunun uzlaşmayla sonuçlandığı kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda UZLAŞMA KARARI VERİLMESİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

24/12/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Fahrettin ALTUN
Kurul Başkanı

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Selami AÇAN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Erol GÖKDÖL
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Melahat DEMİR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Selma ÖZTÜRK PINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Kurul Üyesi

Dr. Ömer ÇELEN
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Tayyip UÇAR
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>