

05.08.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası	:	-
Toplantı Tarihi/Sayısı	:	1.7.2022/180
Karar Numarası	:	2022/469
Başvuran	:	O. A.
Başvuran Vekili	:	-
Adres	:	-
Muhatap Kurum/Kişi	:	Tarım ve Orman Bakanlığı (Orman Genel Müdürlüğü)
Muhatap Adres	:	-

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, engelli memur kadrosunda mühendis olarak çalışan başvuranın engellilik temelinde iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda özetle;

a. Başvuran, ... Orman Bölge Müdürlüğünde engelli kadrosunda memur olarak çalıştığını, bipolar duygulanım bozukluğu teşhisi ile yüzde kırk oranında engelli olduğunu,

b. 14.10.2019-18.10.2019 tarihleri arasında izinli olduğunu, bu dönemde müdürü olan S. A.'nın kendisini arayarak izinli olduğu dönem için donanım ihtiyacı nedeniyle bilgisayarının başka bir personel tarafından kullanılabilceğini, stajyerlerin çalışacağını ve admin yetkisi ile bilgisayarını açacaklarını söylediğini, stajyerlerin hukuki sorumlulukları olmadığı için admin yetkisiyle bilgisayarı açmasının doğru olmayacağını müdürüne ilettiğini, izin dönüşü olan 21.10.2019 tarihinde işyerinde adli vakanın olduğunu öğrenmesi ve bu durum karşısında şüphelenerek bilgisayarının 14.10.2019-15.10.2019 tarihi aralığında izinsiz kullanılıp kullanılmadığının uzman kişiler tarafından incelenmesini talep ettiğini, akabinde 21.10.2019 tarihinde konu ile ilgili soruşturma izni istenerek Orman Mühendisi F. S.'nin muhakkik olarak görevlendirildiğini,

c. Muhakkik F. S. tarafından 06.11.2019 tarihinde Disiplin Soruşturma Raporu düzenlendiğini ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinin "A" fıkrasının "e" bendi gereğince "*Devlet memurunun vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak*" disiplin suçundan "*Uyarma*" disiplin cezası verildiğini, verilen disiplin cezasına gerekçe olarak kendisinin psikolojik rahatsızlığı dolayısıyla vesveseye kapılarak iş arkadaşlarını zan altında bıraktığı, vesveseli kişilik yapısının bilgi işlem gibi gizlilik ve özen gerektiren bir birimde çalışmasının risk oluşturduğunu, şubede bulunan tekniker ve teknisyen arkadaşlarını kadro unvanlarından dolayı sürekli aşağıladığı, odada beraber çalıştığı iş arkadaşlarını bilgisayarındaki verileri çalmakla suçladığı, bu sebeple de birim çalışanları arasında büyük huzursuzluk olduğu, tüm bu sebeplerden dolayı idari soruşturmanın kendisi aleyhine yürütülüp neticelendirildiği hususları ile,

d. Söz konusu disiplin cezasının 06.11.2019 tarihinde verildiğinin, kendisinin ise bu tarihte ... Üniversitesi Hastanesi tarafından düzenlenen iş göremezlik raporu ile izinli olduğunu, 18.11.2019 tarihli itiraz dilekçesi sonucunda söz konusu disiplin cezasının 28.11.2019 tarihinde Bölge Disiplin Kurulunca kaldırıldığını ve kendisine 06.12.2019 tarihinde tebliğ edildiğini,

e. 06.11.2019 tarihli Disiplin Soruşturma Raporunun sonuç kısmında kendisi hakkında Bilgi Teknolojileri ve İletişim Şube Müdürlüğünden alınarak ... Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğüne

atanmasının uygun olduğu şekildeki kanıya dayanılarak 03.12.2019 tarihinde naklen tayinin çıkartıldığını, hastalık izni kullandığı esnada tayin oluru tebliğ edilmeksizin ayrılış yazısının gönderildiğini belirtmiştir.

f. Başvuran aynı zamanda Orman Genel Müdürü B. K.'ye EBYS üzerinden doğrudan yazdığı 29.11.2019 tarihli yazıda, birim amiri ve birim çalışanları tarafından rahatsızlığı bilinmesine rağmen üzerine gelindiğini, hastalık izni kullanırken kendisine uyarma cezası verildiğini, hastalık izninde iken savunma yapmasının istendiğini de ifade etmiştir.

3. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca 02.08.2021 tarihli ve ... sayılı yazı ile başvuranın iddialarıyla ilgili olarak muhatap Orman Genel Müdürlüğü'nden yazılı görüş talep edilmiştir. Muhatap yazılı görüşünde özetle;

a. Başvuranın ... Orman Bölge Müdürlüğü Bilgi Teknolojileri ve İletişim Şube Müdürlüğünde engelli kadrosunda iken ... Orman Bölge Müdürlüğü Bilgi Teknolojileri ve İletişim Şube Müdürlüğüne naklen atamasının yapıldığını,

b. ...'da görev yapmakta iken Bölge Müdürlüğü muhakkiki tarafından 06.11.2019 tarihli ve ... sayılı Disiplin Soruşturma Raporu düzenlendiği ve söz konusu rapora göre başvuranın Devlet Memurları Kanununun 125'inci maddesinin "A" bendi "e" fıkrası gereğince uyarma disiplin cezası ile tecziye edildiği ancak bu cezaya itiraz edilmesi üzerine Bölge Disiplin Kurulu tarafından uyarma cezasının iptal edildiği,

c. Söz konusu Disiplin Soruşturma Raporunda, başvuranın yüzde kırk oranında bipolar duygulanım bozukluğu hastası olduğunu, bu hastalığın verdiği sıkıntı ile devamlı ilaç kullanması gerektiği, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Şube Müdürlüğünde verimli bir şekilde çalışmadığı, şubede bulunan tekniker arkadaşlarını kadro unvanından dolayı sürekli aşağıladığı ve çalışma huzurunu kaçırdığı, başvuranın bulunduğu görevden alınarak ... Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğüne atamasının yapılmasının uygun olduğu şeklinde görüş bildirildiği,

d. ... Orman Bölge Müdürlüğünün 13.11.2019 tarihli ve ... sayılı teklifleri gereği yapılan incelemede ... Ormancılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde standart kadroya göre Bilgisayar Mühendisi kadrosu bulunmadığı bu suretle atamasının başka bir Bölge Müdürlüğüne yapılması suretiyle işlem tesisine karar verilerek başvuranın da sosyal ve kültürel yönden mağduriyet yaşamaması adına büyükşehir statüsünde olan ... il merkezinde bulunan ... Orman Bölge Müdürlüğü Bilgi Teknolojileri ve İletişim Şube Müdürlüğüne mühendis olarak atamasının yapıldığı,

e. Her ne kadar Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "Engellilik durumuna bağlı yer değişikliği" başlıklı ek 3'üncü maddesinde "Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilemez." hükmü yer alsa da başvuranın atamasının resen değil 06.11.2019 tarihli ve ... sayılı Disiplin Soruşturma Raporuna istinaden yapıldığı, başvuranın rahatsızlığının ... Üniversitesinde takip edilse de başvuranın Sağlık Kurulu Raporunda atamasının yapıldığı ... ilinde tedavisine devam edilemeyeceğine dair ibarenin bulunmadığı,

f. Başvuran hakkında hazırlanan Bölge Müdür Yardımcısı N. Y. tarafından yürütülen 21.01.2020 tarihli ve ... sayılı disiplin soruşturma raporunda, başvuranın Orman Genel Müdürü B. K.'ye EBYS sistemi üzerinden hiyerarşik amirlerini atlayarak doğrudan yazı yazdığı, Orman Genel Müdürlüğünün üst amir olarak kabul edilebileceği, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)'ne yapılan başvurunun Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesine göre "usulsüz miracaat ve şikâyetle bulunmak" nedeniyle uyarma disiplin cezası ile tecziye edildiği,

g. Başvuranın iş yerinde psikolojik baskıya maruz kaldığına ilişkin şikâyet üzerine konunun Genel Müdürlük Başmüfettişlerince incelenip 07.02.2020 tarihli ve ... sayılı inceleme raporu düzenlendiği ilgili raporun sonuç bölümünde bir yıla yakın süredir mobbinge maruz kaldığı iddialarının doğru olmadığı, muhakkik F. S.'nin düzenlediği Disiplin Soruşturma Raporuna istinaden verilen uyarma cezasının başvuranın itirazı üzerine kaldırıldığı, aynı raporda yer verilen tayin teklifinin ceza verilmesi maddesinden

ayrı olduğu, ceza maddesi ile bir ilişkisinin olmadığı, başvuranın ayrı bir odaya koyulduğu iddiası ile görev yeri değişikliği sonrasında kurumun bilgi işlemi tarafından başvuranın elektronik imza yetkisinin kapatıldığı iddialarının doğru olmadığı elektronik imza yetkisinin görev yeri değişikliği nedeniyle pasife alındığı, yeni görev yerine başladığı zaman aktif hale getirileceği, ... Orman Bölge Müdürü Z. D. ile Bilgi Teknolojileri Şube Müdürü S. A.'nın başvuran veya diğer engelli personele yönelik ayrımcılık yapmadığı, aksine yardımcı olmaya çalıştıkları, başvuranın bipolar duygulanım bozukluk hastası olması sebebiyle sıklıkla duygu durumunda aşırı yükselme ve çöküşlerin görülebileceği hususları ifade edilmiştir.

4. Muhataptan alınan yazılı görüş 31.08.2021 tarihli ve ... sayılı yazı ile başvurana iletilmiş ve yazılı görüş talep edilmiştir. Başvuran, 13.09.2021 tarihinde Kurumumuza ilettiği yazılı görüşünde;

a. Amacının hiçbir amirine saygısızlık etmek olmadığını, muhakkik raporlarındaki hastalık tanımında belirtildiği üzere atak geçirdiği sırada insan ilişkilerinin bozulabileceğini, 20 yıldır ilaç kullanmasına rağmen atak geçirebildiği ve bunun da elinde olmadığını,

b. İdari Amirleri tarafından sıkıntıları da göz önünde bulundurularak ufak anlaşmazlıkların büyümeden hoşgörü ile karşılanarak çözüme kavuşturulabileceğini, rahatsızlanmadan önce birim amirleri ve idari amirlerine elinden geldiği kadarıyla nazik, kibar ve saygılı biçimde durumu anlatarak çözüm aradığını,

c. Muhakkik raporunda vesveseli kişilik yapısı, gizlilik gerektiren birimde çalışmaması gerektiği şeklinde ifadelere yer verilmesi, idarenin tayin olurluğunu tebellüğ etmeden görevden ayrılış yazısını göndermesi, raporluyken ceza verip yine raporluyken itiraz dilekçesi talep edilmesi, hastalık izindeyken ikinci bir ceza verilmesi ve raporluyken kurumdan ilişkisinin kesilmesi gibi durumların hem onurunu incittiğini hem de hastalığının şiddetini artırdığını,

d. Kişilik yapısının hastalığının getirdiği dezavantajdan kaynaklanması ve bunun göz ardı edilmesi, kurumdaki diğer çalışanların raporlu iken ilişik kesilmesi gibi bir durumla karşılaşmamaları ve bu sebeplerle yaşadıklarının büyütülmeden engellenebilir olması gerekirken kendisine yöneltilen tutumlarının dışlayıcı ve ayrımcı olduğunu,

e. 2003-2004 yılından beri ... Üniversitesinde tedavi gördüğünü, bilgilerinin bu hastanenin sisteminde kayıtlı olduğunu, doktorunun ...'da ikamet ettiğini, ...'da çalışıyor olsa da tedavisini ...'da devam ettirdiğini, sağlıklı şekilde hayatını devam ettirmek için ...'da yaşaması gerektiğini, iş yeri değişikliği ve aileden uzak yaşamanın iyileşme sürecini geciktirdiğini ifade etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

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

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

6. Anayasa'nın "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."

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 Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre,

“İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.

Ayrıca 2. maddenin (f) bendine göre,

“Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi” ifade eder.

9. 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 görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

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

10. 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.

11. 6701 sayılı Kanun'un *“Ayrımcılık yasağının kapsamı”* başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

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

Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre ise:

“Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.”

12. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, *“ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu”* düzenlenmiştir.

13. 6701 sayılı Kanun'un *“İspat yükü”* başlıklı 21'inci maddesine göre *“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.” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvuru, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilmiştir.

15. Somut olayda başvuran, bipolar duygulanım bozukluk hastalığı nedeniyle yüzde kırk oranında engelli olduğunu belirtmiştir. Söz konusu engel durumuna ilişkin 10.10.2013 tarihli raporu Kurumumuza da sunmuştur. Başvuran kendisine engelli olması sebebiyle iş arkadaşları ve amirleri tarafından baskı uygulandığını, iş göremezlik raporu aldığı dönemde hakkında idari soruşturma yürütüldüğünü, yine raporlu iken ifade vermeye çağrıldığını, iş arkadaşları tarafından ötekileştirildiğini iddia etmektedir. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvurunun, “engellilik” temelinde incelenmesi gereken bir “iş yerinde yıldırma” başvurusu olduğu değerlendirilmiştir.

16. 6701 sayılı Kanun’un 2’nci maddesinin (g) bendi kapsamında tanımlanan “iş yerinde yıldırma”; anılan Kanun’un 4’üncü maddesinde bir ayrımcılık türü olarak sayılmıştır. İş yerinde yıldırma ya da kamuoyunda yaygın bilinen adıyla “mobbing”, Anayasa’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesi ile korunan çalışma hakkının ihlali niteliğinde bir ayrımcılık türüdür. Çalışma hakkı; herkese devlet tarafından asgari şartları oluşturularak isteğe bağlı olarak tanınan ve insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlamaya dayanan herhangi bir faaliyette bulunma hakkı olarak tanımlanabilir. İnsan onuruna yaraşır bir işe sahip olmanın yanında uygun çalışma ortam ve koşullarının bulunması da bu hak içinde değerlendirilmektedir (TIHEK 2020/267 sayılı Kurul Kararı, § 29).

17. 6701 sayılı Kanun’a göre bir olayı iş yerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurları taşınması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacı taşınmalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır.

18. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 16/09/2014 tarihli ve E:2014/18743, K:2014/24185 sayılı Kararına göre; “Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.” Aynı kararda “(...) Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.” ifadeleri yer almaktadır.

19. Başvuranın bipolar duygulanım bozukluk şeklinde ortaya çıkan engeli, ruhsal durum bozukluğuna dayanılarak verilmiştir. Belirtilen duygu durum bozukluğu kişinin hayatı boyunca en az bir kere manik atak geçirmek şartıyla değişik sayılarda ve değişik tiplerde duygu durum ataklarıyla seyreden bir hastalıktır. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinde engelli: “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” olarak tanımlanmaktadır. 6701 sayılı Kanun’da da benzer bir engelli tanımlaması yapılmıştır. Dolayısıyla başvuranın ruhsal ve duysal yetilerinde kayıp olarak ifade edilebilecek bipolar duygulanım bozukluğu şeklindeki engeli, 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde belirtilen “engellilik” temelini karşılamaktadır.

20. Başvuran, izinli olduğu dönemde bilgisayarına izinsiz girilmeye çalışıldığını, bilgisayarının izinsiz kullanıldığını, olayı şube müdürüne aktardığını, şube müdürü tarafından şikâyet dilekçesi yazmasını istemesi üzerine dilekçesini yazıp verdiğini, dilekçesinde ise bilgisayarının bütün sorumluluğunun kendisinde olduğunu, odadaki arkadaşları tarafından kendisine komplo kurulduğu düşüncesiyle

bilgisayarının uzman bir yetkili tarafından incelenmesini talep etmiştir. Söz konusu şikayet dilekçesi üzerine disiplin soruşturması başlatılmış ve orman mühendisi olan F. S. muhakkik olarak görevlendirilmiştir. Yürütülen soruşturma kapsamında Bilgisayar Mühendisi O. T. tarafından bilgisayar incelenmiştir. O. T. tarafından yapılan incelemede 14-15 Ekim 2019 tarihlerinde bilgisayarın açılmadığı, başvuran tarafından kullanılan bilgisayarın ancak güvenli modda açılabilirdiği, güvenli modda yapılan inceleme kapsamında ise söz konusu bilgisayara admin şifresi ile giriş yapılmadığı, kullanıcı girişinin silinmediği, herhangi bir usulsüzlük yapılmadığı belirtilmiştir. Aynı zamanda yürütülen soruşturma kapsamında başvuranın vesveseli bir kişilik karakterine sahip olduğu, bilgi işlem gibi gizlilik gerektiren bir birimde çalışmasının risk oluşturduğu, şubede bulunan tekniker ve teknisyen iş arkadaşlarını sürekli aşağıladığı ve çalışma huzurunu kaçırdığı, başvuranın şube müdürü S. A. dışında tüm şube çalışanları ile irtibatı tamamen kestiği, odada birlikte çalıştığı iş arkadaşlarını bilgisayarındaki verileri silmekle suçladığı, bu haliyle de birim çalışanları arasında büyük bir huzursuzluğun olduğu ifade edilmiştir.

21. F. S. tarafından yürütülen 06.11.2019 tarihli disiplin soruşturması neticesinde başvuran, 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesinin "A" fıkrasının "e" bendi gereğince "*Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak*" fiilinden "*Uyarma*" disiplin cezası ile tecziye edilmiştir. Disiplin cezası başvuranın itirazı üzerine Bölge Disiplin Kurulu tarafından 28.11.2019 tarihinde oybirliği ile iptal edilmiştir. Söz konusu disiplin cezasının, vesveseli kişilik karakteri olması sebebiyle iş yerinde çalışma arkadaşları ile husumet yaşamasından kaynaklandığı, hiçbir çalışma arkadaşı ile konuşmadığı, kendisine verilen görevleri layıkıyla yerine getirmediği sebeplerine dayandırıldığı gözetildiğinde başvurana karşı açılan disiplin soruşturmasının başvurana pasifize etme, işten uzaklaştırma amacıyla olmadığı değerlendirilmektedir.

22. Başvuran, kendisi aleyhine yürütülen disiplin cezasına itiraz etmekle birlikte henüz itirazının kabul edildiği bilgisini almadan 25.11.2019 tarihinde CİMER'e de başvuru yapmış, başvurusunda Kurumumuza yaptığı başvuruya benzer hususları ifade etmiştir. Söz konusu başvuru üzerine 29.11.2019 tarihinde Orman Genel Müdürü B. K.'ye doğrudan bir yazı yazarak bu taleplerini yinelemiştir. Söz konusu talebini hiyerarşik amirlerini atlayarak yapması sebebiyle 657 Sayılı Kanun'un 125'inci maddesinin "A" fıkrasının "d" bendi gereğince "*Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak*" fiilinden 21.01.2020 tarihinde "*Uyarma*" disiplin cezası ile tecziye edilmiştir. Bölge Müdür Yardımcısı N. Y. tarafından yürütülen disiplin raporunda, başvuranın ifade verme süreci de dahil olmak üzere kendisine yapılan tebligatları almamak için yoğun bir çaba harcadığı, yüzde kırk oranında bipolar duygulanım bozukluğu hastalığı sebebi ile zaman zaman ataklar geçirdiği, ilaçlarını düzenli kullanmadığı takdirde çevresine olan davranışlarında sıkıntılar yaşadığı, beraber çalıştığı arkadaşlarının başvuranı da kendi aralarındaki uyumlu çalışmaya dahil ettiklerini ancak başvuranın rahatsızlığından kaynaklanan davranış bozukluğu nedeniyle başarılı olmadıklarını, başvuranın bahsettiği Ü. G. isimli engelli kadrosundaki işçi personelin işletme müdürlüğünün bir başka birimindeki ihtiyaca binaen görev yerinin değiştirildiğini, görevlendirildiği birimde bir yıl çalıştıktan sonra kendi isteği ile emekliye ayrıldığı, bunun şube müdürlüğü personeli içerisindeki olumsuzluklardan kaynaklanmadığı, aynı zamanda bir başka engelli personelin tedavi ihtiyaçlarının daha iyi karşılanabilmesi için ... Orman Bölge Müdürlüğüne tayin edildiği hususları ifade edilmiştir.

23. İfade edilen açıklamalar neticesinde başvuran aleyhine yürütülen disiplin soruşturmasının başvuranın hiyerarşik amirlerini atlayarak kurumun üst amirine şikayetlerini iletir yazı ile müracaat etmesi sebebi düşünüldüğünde disiplin soruşturmasının; başvuranı işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacını taşımadığı değerlendirilmiştir. Aynı zamanda başvuran tarafından iddia edildiği gibi kurum içerisinde bir başka engellinin zorla işinden ayrılmak zorunda bırakıldığı iddialarının da gerçeği yansıtmadığı, kurumda çalışan personele yönelik ayrıştırmacı bir tutumun da bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır. Bu bilgi dahilinde başvuran tarafından iddia edilen kurumdaki diğer engelli

personelerle yönelik ayrımcı ve yıldırıcı politikaların yürütüldüğüne dair karine oluşturan olguların yeterince ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir.

24. Başvuran, hastalığı nedeniyle yalnız başına kalamadığını, rahatsızlığını olumsuz etkilediğini amiri Şube Müdürü S. A.'ya ilettiğini ifade etmiştir. S. A. tarafından başvuranın durumunun öğrenilmesi üzerine başvuranın odası değiştirilmiş ve hastalığının tetiklenmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu itibarla şube müdürü tarafından alınan önlem başvurana karşı yürütülen iş yerinde yıldırma oluşturabilecek neviden iş ve eylemlerde de kasıt unsurunun olmadığına dair bir emaredir.

25. Aynı zamanda başvuran tarafından belirtilen tarihler ile yukarıda belirtilen disiplin soruşturma süreçleri de dikkate alındığında başvurana karşı yürütülen iş ve eylemlerde süreklilik unsurunun sağlanmadığı, yapılan muamelelerin keyfilik içermediği, sistemli ve kasıtlı olmadığı değerlendirilmiştir.

26. Başvuran hakkında F. S. tarafından yürütülen soruşturmada muhakkik tarafından başvuranın yerinin değiştirilmesi teklif edilmiştir. Bunun üzerine başvuranın ataması ...'da bulunan ... Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğünde standart kadroya göre bilgisayar mühendisliği kadrosu bulunmadığından mağduriyet yaşamaması için büyükşehir belediye statüsü olan ...'ya yapılmıştır. Memurların yer değiştirilmesi suretiyle atanması konusunda idareye takdir yetkisi tanınmıştır. Tanınan bu takdir yetkisi, mutlak ve sınırsız olmayıp ancak kamu yararı ve hizmet gerekleri gözetilerek yapılmalıdır. Memurun yer değiştirilmesi suretiyle atanması işleminde kamu hizmetinin etkin ve verimli işlemesi amacı dışında başka bir amacın bulunmaması gerekir. Özellikle memurun cezalandırılması amacı taşıyan yer değiştirilmesi işlemleri hukuka aykırı olacaktır. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin "*Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği*" başlıklı Ek 3'üncü maddesinde, "*Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilmez*" hükmü bulunmaktadır. Dosya içeriğine göre başvuranın rızası olmaksızın hakkında iptal edilen disiplin cezası sonrasında yerinin değiştirildiği görülmüştür. Bununla birlikte söz konusu yer değiştirilmesi suretiyle atama işleminin tek başına iş yerinde yıldırma olarak değerlendirilmesi, işyerinde yıldırmanın unsurlarından olan sistematiklik ve birden fazla eylemin gerekliliği şartlarını karşılamadığından, mümkün değildir. İş yerinde yıldırmanın oluşabilmesi için mağdurun belirli bir süre dışlanmak ve biktirilmek maksadıyla sistematik eylemlere maruz bırakılması gerekmektedir. Tek bir eylem hukuka aykırı olsa dahi işyerinde yıldırma olarak değerlendirilmeyecektir. Kaldı ki idari eylem ve işlemlerinin sebep ve maksat yönlerinden hukuka uygun olmadığına denetimi yargı mercileri tarafından yapılmaktadır.

27. Başvuran tarafından ileri sürülen iş yerinde yıldırma iddialarına ilişkin Orman Genel Müdürlüğü müfettişleri tarafından yürütülen soruşturmanın sonuç kısmında, bir yıla yakın süredir iş yerinde yıldırma maruz kaldığı, başvuranın ayrı bir odaya koyulduğu, görev yeri değişikliği sonrasında kurumun bilgi işlemi tarafından başvuranın elektronik imza yetkisinin kapatıldığı iddialarının doğru olmadığı, elektronik imza yetkisinin görev yeri değişikliği nedeniyle pasife alındığı, yeni görev yerine başladığı zaman aktif hale getirileceği, ... Orman Bölge Müdürü Z. D. ile Bilgi Teknolojileri Şube Müdürü S. A.'nın başvuran veya diğer engelli personelerle yönelik ayrımcılık yapmadığı, aksine yardımcı olmaya çalıştıkları, başvuranın bipolar duygulanım bozukluk hastası olması sebebiyle sıklıkla duygu durumunda aşırı yükselme ve çöküşlerin görülebileceği hususları ifade edilmiştir.

28. İş yerinde yıldırma olgusu bazı durumlarda diğer olumsuz davranışlarla karıştırılabilmektedir. Ancak bu davranışlar iş yerinde yıldırma olarak nitelendirilmemelidir. Bu halde özellikle arızı, tek seferlik ya da birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek, süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler iş yerinde yıldırma olarak nitelendirilmemelidir.

29. Başvurucunun iddiaları arasında yer alan iş arkadaşlarından şüphelenerek bilgisayarının incelenmesini talep etmesi, devam eden süreçte iş yerinde memurlar arası iletişim kopuklukları, örgütsel çatışma hali, günlük iletişim sorunlarının bir yansıması olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda iş yerinde oluşan iletişim kopuklukları ve bazı memurlar tarafından yapılan muameleler ile iş yerinde

yıldırma birbirine karışabilmektedir (TIHEK 2022/73 sayılı Kurul Kararı, §27). Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 22/05/2014 tarihli E:2013/11788, K:2014/14008 sayılı kararında; "(...) Bir iş yerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışların, çalışanları mutsuz yapsa da, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesinin hatalı" olacağına hükmetmiştir. Bu çerçevede süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

30. 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre; ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatabın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlaması gerekecektir. Dosya içeriğine göre; başvuran engelli olma durumundan dolayı kendisine yöneltilen eylem ve işlemlere ilişkin iş yerinde yıldırmaı destekleyebilecek kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını yeterince ortaya koyamamıştır. Dosya içerisinde yer alan başvuran hakkında yapılan idari soruşturmaların ise başvuranı işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla yapılmadığı değerlendirilmiştir. Sonuç olarak somut olayda engellilik temelinde işyerinde yıldırma kapsamında eşit muamele ilkesi ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

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,

01.07.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKI
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi