

31.01.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/351
Toplantı Tarihi/Sayısı : 1.12.2022/191
Karar Numarası : 2022/855
Başvuran : Ü. D.
Başvuran Vekili : --
Adres : --
Muhatap Kurum/Kişi : ... Valiliği (İl Sağlık Müdürlüğü)
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; omurga eğriliği ve solunum yetmezliği rahatsızlıklarına sahip başvuranın işyerinde yıldırma türünde ayrımcılığa uğradığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesi ve ek beyanında özetle;

a. ... İl Ambulans Servisi Başhekimliğinde ambulans ve acil bakım teknikeri olarak görev yaptığını, Sağlık Bakanlığı Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi tarafından düzenlenen %20 oranında engelli sağlık kurulu raporu olduğunu,

b. 6 yıllık görev süresi boyunca kendi talebi olmadan sürekli olarak geçici görevlendirme adı altında görev yerinin değiştirildiğini ve asıl atandığı yerde çalıştırılmadığını,

c. 2021 Mart-Nisan-Mayıs aylarında belirli aralıklarla görev sırasında iki defa fenalaşarak hastaneye kaldırıldığını, doktor tarafından rapor düzenlendiğini,

d. Rapor süresi dolduktan sonra hastalığının geçmemesi üzerine başhekimliğe iki kere yıllık izin hakkından faydalanmak için dilekçe yazdığını ancak başhekimliğin gerekçe göstermeden taleplerini reddettiğini, rahatsızlığının devamı üzerine doktor tarafından tekrar rapor yazıldığını ancak ilgili raporun başhekim tarafından dikkate alınmadığını,

e. Raporunun ve kullandığı yeşil reçeteli ilaçların tetkik ve tasdiki için Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesine yönlendirildiğini ve hastane tarafından raporunun doğrulanıp dinlenmesinin uygun görüldüğünün tespit edildiğini,

f. Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğünde (... Havalimanı) geçici görevlendirildiğini ve kendisine bunun nedeninin aldığı sağlık raporları olduğunun söylendiğini,

g. Eylül 2021 tarihinde ise kasıtlı olarak rapor aldığı gerekçesiyle hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını ve soruşturma sonucunun halen kendisine bildirilmediğini,

h. Eşinin nöbetlerinin kendi nöbetleriyle farklı günlerde düzenlenmesi ve 24 saat nöbet usulünün uygulanması sebebiyle eşiyile görüşemediğini ve aile bütünlüklerinin bozulmaya çalışıldığını,

i. Görevlendirmeye ilişkin hususu İl Sağlık Müdürlüğüne bildirdiklerini ve bunun üzerine eşinin de ... Havalimanında görevlendirildiğini, iki ay sonra başhekimlik tarafından ... 4 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna atanarak görev yerinin tekrar değiştirilmesiyle aile bütünlüklerinin yeniden

bozulduğunu,

j. Başhekimlik tarafından mobbinge maruz bırakıldığını, yaşadığı olaylar nedeniyle kendisine kaygı bozukluğu teşhisi konulduğunu ve ilaç tedavisine başladığını ifade etmiştir.

3. Muhatap yazılı görüşünde özetle;

a. Başvuranın 21.06.2016 tarihinde ... 4 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna atamasının yapıldığını ve akabinde geçici görevlendirme ile ... 2 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonunda görevine başladığını,

b. 09.02.2018 tarihinde ... Komuta Kontrol Merkezindeki personel ihtiyacı sebebiyle geçici görevlendirilerek 2021 yılına kadar burada eşiyile birlikte görev yaptığını ve bu süreçte görev yeri değişikliği ile ilgili bir talebi olmadığını,

c. Başvuranın 31.03.2021 ile 08.05.2021 tarihleri arasında 10 kez farklı tanılarla tek hekim raporunun mevcut olduğunun görüldüğünü, raporlarının incelenmesi için yetkili sağlık kuruluşuna gönderildiğini ve inceleme sonucunun henüz taraflarına ulaşmadığını,

d. Personelin rapor süresinin dolmasıyla işbaşı yapması gerektiğini, bu kuralın tüm personele uygulandığını ve bu nedenle rapor süresinin dolmasından sonra yıllık izin verilmesinin idari olarak uygun görülmeyen bir durum olduğunu,

e. Başvuranın ... Komuta Kontrol Merkezinde görev yaptığı sırada başka bir personel ile fiziksel şiddet boyutuna varan tartışma yaşadığını, konunun incelenmek üzere İl Sağlık Müdürlüğü İnceleme ve Soruşturma Merkezine gönderildiği ve inceleme sonucunun beklendiğini, bu olay üzerine çalışma ortamında benzer bir durumun tekrar yaşanmasının önüne geçmek adına başvuranın görev yerinin değiştirildiğini,

f. Başvuranın sahada çalışmak istemediğine ilişkin dilekçe vererek sağlık raporu sunduğunu ve her ne kadar rapor incelendiğinde 2013 tarihli olduğu ve çalıştırılmayacak işler kısmının da boş ve “işlem gerektirmez” ibareli olduğu görülse de ... Havalimanında geçici görevlendirme ile 14.07.2021 tarihinde görevlendirildiğini,

g. Kadro yerinde çalıştırılmaması sebebiyle şikâyette bulunmasına rağmen kadro yeri yani saha olan ... 4 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonunda çalışmak istemediğine dair dilekçesi bulunduğu iddialarının çelişkili olduğunu,

h. Başka bir personelin ... Havalimanında görevlendirilme talebinin uygun bulunması üzerine 10.01.2022 tarihinde başvuranın ... 4 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonunda göreve başlatıldığını,

i. Başvuranın eşi E. D.’nin 15.11.2021 tarihi itibarıyla ... Havalimanında geçici göreve başladığını ve 08.02.2022 tarihinde tekrar işbaşı yaptığını,

j. Görev yapan eşlerin aynı günlerde çalıştırılması gibi bir zorunluluğun bulunmamasına rağmen başvuran ve eşinin evlilik tarihleri olan 21.08.2020 tarihinden itibaren ... Komuta Kontrol Merkezinde çalıştıkları sürelerde aynı yerlerde ve aynı nöbet günlerinde çalıştıklarını ifade etmiştir.

4. Muhatapın yazılı görüşüne karşı başvuran yazılı görüşünde özetle;

a. 2016 yılından 2022 Ocak ayına kadar muvafakati alınmadan asli görev yeri dışında yerlerde çalıştırıldığını,

b. On raporunun ikisinin ... Komuta Kontrol Merkezinde mesai saatleri içerisinde farklı günlerde iki defa fenalaşarak hastaneye kaldırılmasına ilişkin olduğunu, geriye kalan raporlarının ise hastalığının araştırılması ve tamı koyulabilmesi amacıyla farklı polikliniklere yönlendirilmesi sonucu verildiğini, raporlarının öncelikle Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi tarafından tetkik edildiği akabinde çok sık rapor alması gerekçesiyle açılan soruşturma sürecinde incelendiğini ve usul ve fen yönünden uygun görüldüğünü,

c. Görev yerinde çıkan olayın eşini rahatsız eden şahıs ile aralarında geçen sözlü tartışmadan ibaret olduğunu, herhangi bir darp olayının gerçekleşmediğini ve dosyanın da delil yetersizliğinden kapandığını,

d. 10.01.2022 tarihinde ... Havalimanında görevlendirmesine ise başka bir personelin talebi bahane edilerek son verildiğini ve ... 4 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna ait ambulansa göreve başlatıldığını, bahsi geçen istasyonun ise sağlık koşulları açısından son derece elverişsiz, rutubetli, havasız, zaruri ihtiyaçlara cevap vermeyen ve tahsis belgesi bulunmayan bir istasyon olduğunu,

e. Omurga eğriliği ve solunum yetmezliği rahatsızlıklarına sahip olduğunu ve bu nedenle sağlık durumunun COVID-19 döneminde ambulansa çalışmaya elverişli olmadığını, engelli raporu ile askerlikten muafiyet belgesini İl Sağlık Müdürlüğüne ve İl Ambulans Servisi Başhekimliğine sunarak durumunu belirttiğini, ancak Ambulans Servisi Başhekiminin sağlık raporunda “çalışamayacağı işler” kısmının boş olduğunu ifade ettiğini,

f. Solunum yetmezliği ve omurga eğriliği göz önünde bulundurulmayarak engelli olmasına rağmen ambulansa ağır şartlarda çalışmaya mecbur bırakıldığını ve tüm bunların sonucunda engellilik oranının %20'den %54'e yükseldiğini ifade etmiştir.

5. 09.08.2022 tarihli ek beyanında başvuran, başvuru dilekçesi ve önceki ek beyanındaki iddia ve taleplerine ilave olarak, İl Sağlık Müdürlüğüne mağduriyetlerinin giderilmesi ve maddi ve manevi zararlarının karşılanmasına yönelik tekrar dilekçe yazdığını, idarenin “*iddialarının sübuta ermediği*” gerekçesiyle taleplerini reddettiğini ifade etmiştir.

6. Başvuran, 11.10.2022 tarihinde Kurumumuza sunduğu ek beyanında ise, 26.05.2022 tarihinde muhataba %54 oranında engelli olduğuna ilişkin sağlık kurulu raporunu sunmasına rağmen engel durumuna uygun bir göreve getirilmediğini, haziran ayında ... Komuta Kontrol Merkezinde yer alan depo bölümünde görevlendirildiğini ve taşıma işlerinde çalıştırılarak şartlarının daha da ağırlaştırıldığını ifade etmiştir.

7. Başvuranın ek beyanı üzerine, %54 engel oranını içeren sağlık kurulu raporu sunulduktan sonra görev yerinin değiştirilip değiştirilmediğine ilişkin muhataptan ek bilgi ve belge istenmiştir. Muhatap ek beyanında özetle;

a. COVID-19 salgını ile mücadele kapsamında Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 20/03/2020 tarih ve E.583 sayılı yazısı ile “*İl Sağlık Müdürleri tüm sağlık tesislerindeki gerekli personelin il içinde yer değişikliğini yapmakta tam yetkilidir.*” hükmünün düzenlendiğini ve bu süreçlerde İl Sağlık Müdürlüklerine yer değişiklikleri konusunda tam yetki verildiğini,

b. Başvuranın “*2022 Yılı Haziran Dönemi İsteğe Bağlı İller Arası Yer Değiştirme Suretiyle Atanma Kurası*”na başvurusu sonucu 01.09.2022 tarihinde görevinden ayrılarak ... 1

Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna naklen atandığını ifade etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

8. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'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, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."*

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 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."*

11. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (f), (g) ve (i) bentlerine göre, *"Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi"* ve *"İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri"* ifade etmektedir.

12. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir: *"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (...)"*

13. 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.

14. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesi şöyledir: *"(1) 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.

(2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.”

15. 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 etmek*” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

16. 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

17. 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 haizdir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik ve sağlık temeli ile bağlantılı olarak işyerinde yıldırma maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

18. Başvuran; %20 oranında engelli sağlık kurulu raporu bulunduğunu, rahatsızlıkları nedeniyle yıllık izin kullanmak istediğini ancak başhekimlik tarafından izin verilmediğini, bunun üzerine aldığı sağlık raporları nedeniyle hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını, sürekli olarak geçici görevlendirme adı altında görev yerinin değiştirildiğini, eşiyile ayrı yerlerde 24 saat kesintisiz usulde çalıştırıldığı için aile birliğinin zedelendiğini, son görev yerinin sağlık koşulları açısından elverişsiz olduğunu, solunum yetmezliği ve omurga eğriliğine rağmen COVID-19 döneminde ambulanda ağır şartlarda çalıştırılması sonucu engel oranının %20’den %54’e yükseldiğini, görev yerinin değiştirilmesi ve engel durumuna uygun bir yerde çalıştırılması talebinin ise kabul edilmediğini iddia etmektedir.

19. Başvuranın başvuru dilekçesinde iddia ettiği olguların mobbing eylemi açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda mobbing eylemi, 6701 sayılı Kanun’da “işyerinde yıldırma” olarak tanımlanmıştır. Buna göre; “*İşyerinde yıldırma, bu Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” olarak ifade edilmiştir. 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 taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır.

20. Anayasa Mahkemesi, psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterler 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 taşınması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir. (*Anayasa Mahkemesi, Mehmet Bayrakcı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69*)

21. Somut olayda, başvuranın 21.06.2016 tarihinde ... 4 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna atamasının yapıldığı ancak geçici görevlendirme ile ... 2 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna geçirildiği anlaşılmaktadır. 09.02.2018 tarihine kadar da ... 2 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonunda çalıştığı, akabinde ise ... Komuta Kontrol Merkezinde görevlendirildiği ve 2021 yılına kadar burada görev yaptığı, daha sonra da ... Havalimanında görevlendirildiği görülmektedir. 10.01.2022 tarihinde ise başvuranın kadro yeri olan ... 4 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna atandığı anlaşılmaktadır. 6 aya yakın bir süre bu istasyonda çalıştıktan sonra ise başvuranın görev yerinin tekrar değiştirilerek ... Komuta Kontrol Merkezi depo bölümünde çalıştırıldığı görülmektedir. 6 yıllık görev süresi boyunca belirli aralıklarla sürekli olarak muhatap tarafından başvuranın görev yerinin değiştirildiği görülmektedir.

22. 6701 sayılı Kanun uyarınca, muhatabın eylemlerinin işyerinde yıldırma tanımına girebilmesi için süreklilik arz etmesi yeterli görülmemekte aynı zamanda eylemlerin işyerinde yıldırma, bezdirme gibi bir özel bir kastla ortaya konulması aranmaktadır.

23. İdari yapı içerisinde takdir yetkisine bağlı olarak çalışanların farklı birimler arasında görevlendirilmesi olağandır. Ancak, kamu görevlileri bakımından bu doğrultuda tesis edilen idari işlemler, tüm idari işlemlerde olduğu gibi kamu yararı amacı taşınmalı ve hizmetin gereklerine uygun olmalıdır. (*Danıştay 5. Dairesi, E.1974/5839, K.1974/6813*) Bu tür idari tasarruflarda tarafsızlık ilkesinden ödün verilmemesi ve keyfi tutumlardan kaçınılması gerekir.

24. Muhatap tarafından; başvuranın ... 2 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonundan ... Komuta Kontrol Merkezine personel ihtiyacı sebebiyle atandığının, başka bir personel ile yaşadığı tartışma nedeniyle ... Havalimanında geçici görevlendirildiğinin, ... 4 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonuna atamasının ise başka bir personelin talebi sonucu yapıldığının ifade edildiği görülmektedir. Somut olaya ilişkin dosyaya sunulan belgeler incelendiğinde, başvuranın başka bir personel ile yaşadığı tartışma sonucunda neden diğer personelin değil de başvuranın görev yerinin değiştirildiğine ilişkin muhatabın bir açıklamasının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Üstelik sağlık raporları nedeniyle başlatılan disiplin soruşturmasının sonucu beklenmeden başvuranın görev yeri değiştirilmiştir. Başvuran, eşiyile ayrı yerlerde 24 saat kesintisiz nöbet usulüyle çalıştırıldığı için aile birliğinin zedelendiğini iddia etmiş, bunun üzerine eşi ... Havalimanında görevlendirilmiş ancak bu durum da kısa sürmüş

ve başvuranın görev yeri başka bir personelin talebi gerekçe gösterilerek değiştirilmiştir. Personel ihtiyacı ve diğer çalışanların yer değişikliği talepleri nedeniyle başvuranın görev yerinin değiştirildiği durumlarda, personeller arası tercihlerin neye göre yapıldığı muhatap tarafından ortaya koyulamamıştır. Ayrıca, görevlendirmeler yapılırken başvuranın sağlık durumunun da dikkate alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Tüm bu hususlar, muhatabın keyfilik içeren eylemlerde bulunduğu kanaatinin hâsıl olmasına neden olmuştur. Zira muhatap bu eylemlerinin kamu yararı amacı taşıdığı ve hizmet gereklerine uygun olduğuna ilişkin soyut iddialar dışında somut herhangi bir gerekçe ortaya koyamamıştır.

25. Benzer şekilde çalışanların; fiziksel ortamı itibarıyla kendisine uygun olmayan, sağlık koşullarını etkileyecek işyerlerinde görevlendirilmeleri de çoğu kez işyerinde yıldırma kastını ortaya koyabilmektedir. Çalışanın sağlık ve engel durumuna uygun bir yer ve göreve alınmayarak koşulları elverişsiz ortamda çalışmaya mecbur bırakılıp sağlığının bozulmasına göz yumulması, 6701 sayılı Kanunda yer alan işyerinde yıldırmanın şartlarının oluşması için aranan özel kast unsurunun ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir.

26. Başvuranın; solunum yetmezliği ve omurga eğriliği rahatsızlıklarına sahip bir birey olması nedeni ile rutubetli, havasız ve temel ihtiyaçları karşılamak noktasında yetersiz bir istasyonda ve COVID-19 döneminde ambulansa taşıma işlerinde çalışmasına engel durumunun elverişli olmadığını ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca, konuya ilişkin taleplerini içeren dilekçesinin de muhatap tarafından işleme alınmadığını iddia etmekte ve engel oranının bu süreçte %20'den %54'e yükseldiğini gösteren belgeleri başvuru dosyasına sunmaktadır. Raporlar incelendiğinde, başvuranın %20 oranında engelli olduğunu gösteren sağlık kurulu raporunun 19.09.2013 tarihli olduğu, omurga eğriliği ve solunum yetmezliği rahatsızlıklarını da içeren %54 oranında engelli olduğunu gösteren sağlık kurulu raporunun ise 21.04.2022 tarihli olduğu görülmektedir. Başvuranın dosyaya sunduğu sağlık raporlarından anlaşılacağı üzere, omurga eğriliği ve solunum yetmezliği rahatsızlıklarını içeren engel oranı bu süreç içerisinde toplamda %20'den %54'e yükselmiştir. Ayrıca, başvuran ve çalışma arkadaşlarının istasyonun sağlık koşulları açısından elverişsiz olduğuna ilişkin beyanlarını içeren bir tutanak hazırlayarak birlikte imzaladıkları ve başvuranın istasyonun tahsis belgesi bulunmadığı iddiasının da ... Büyükşehir Belediyesi ALO 153 çağrı merkezi tarafından teyit edildiği dosyaya sunulan belgelerden görülmüştür. Bu kapsamda, başvuranın sağlık koşullarını olumsuz etkileyen bir fiziksel ortamda, engel oranının artmasına sebebiyet veren iş ve görevlerde çalıştırıldığı görülmektedir. Süreklilik arz eden eylemler sonucunda başvuranın sağlığının bozulduğu ve zarara uğradığı, bu nedenle de maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının kullanılmasına engel bulunduğu değerlendirilmektedir.

27. Başvuranın %54 oranında engelli olduğunu gösteren sağlık kurulu raporu 21.04.2022 tarihlidir ve 26.05.2022 tarihli görev yeri değişikliği talebini içeren dilekçesiyle birlikte muhataba sunulmuştur. Başvuranın %54 oranında engelli olduğuna dair sağlık kurulu raporunu sunduktan sonra görev yerinin değiştirilip engel durumuna uygun bir işte çalıştırılıp çalıştırılmadığının anlaşılabilmesi için muhataptan görüş talep edilmiştir. Ancak muhatap tarafından başvuranın görev yerinin değiştirilip değiştirilmediğine ilişkin açık bir görüş beyan edilmemiştir. Başvuran ise beyanında, haziran ayı itibarıyla ... Komuta Kontrol Merkezi depo bölümünde görevlendirildiğini ve taşıma işlerinde çalıştırıldığını, bunun sonucunda durumunun daha da ağırlaştığını ifade etmektedir. Bu durum, başvuranın engel oranı artıp zarara

uğradığını sağlık kurulu raporu ile belgeledikten sonra dahi muhatabın sistematik olarak işyerinde yıldırma ve bezdirme kastıyla hareket etmeye devam ettiği ve eylemlerinin keyfilik içerdiği kanaatini destekler niteliktedir.

28. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde; 6701 sayılı Kanunda yer alan işyerinde yıldırmanın şartlarının oluşması için aranan özel kast unsurunun da gerçekleştiği kanaati hâsıl olmuştur.

29. İspat yükünü düzenleyen 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 21'inci maddesinde de *“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”* hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddianın gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir.

30. Başvuranın sürekli olarak görev yerinin değiştirildiği ve disiplin soruşturması geçirdiğini gösteren resmi belgeler, ... Komuta Kontrol Merkezi depo bölümünde çalıştığına ilişkin anlık mesajlaşma uygulaması konuşmaları ve nöbet çizelgeleri başvuru dosyasında mevcuttur. Bununla birlikte, başvuranın %54 oranında engelli sağlık kurulu raporu ve muhataptan yer değişikliği taleplerini içeren dilekçeleri de başvuranın iddialarının gerçekliği konusunda kanıt başlangıcı sayılabilecek niteliktedir. Bu kapsamda, başvuru dosyası ve ekleri incelendiğinde, işyerinde yıldırma niteliğindeki eylemlerin engellilik ve sağlık temeli etrafında meydana geldiğine dair kuvvetli emarelerin mevcut olduğu değerlendirilmektedir. Kamu kurumu olan muhatabın, başvuranın maruz kaldığı muamelelere ilişkin iddialarına karşılık sadece soyut açıklamalarda bulunarak söz konusu iddiaları reddettiği, karşı iddialarını ve ispata yarar belgelerini de sunmadığı görülmektedir. Bu kapsamda, görevlendirmelerin ihtiyacı karşılamaya yönelik yapıldığının, keyfiyet veya kişiye cezalandırma gibi bir kast içermediğinin muhatap tarafından gösterilemediği değerlendirilmektedir.

31. Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde; başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin; 6701 sayılı Kanunda tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşıdığı ve muhatabın “engellilik ve sağlık” temelinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,
2. Muhatap hakkında 20.000 TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,
3. 6701 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca idari para cezasının UYARI CEZASINA DÖNÜŞTÜRÜLMESİNE,
4. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
5. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

01.12.2022 tarihinde, Saffet BALIN'ın karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan
(İzinli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi
(İzinli)

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

Ek: Saffet BALIN Karşı Oy

TÜRKİYE
İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

23.01.2023

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : Ü.D.
Karar Numarası : 2022/855

Ü. D.'nin 28.03.2022 tarihli ayrımcılık yasağının ihlaline ilişkin başvurusu ile ilgili olarak;

Başvuru dilekçesinde başvuran tarafından iddia edilen hususlar ile ilgili olarak muhatap kurum tarafından gönderilen bilgi ve belgeler değerlendirildiğinde, iddia konularının 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3'üncü maddesi ikinci fıkrasında belirtilen temellerden birine dayanmadığı değerlendirildiğinden,

Sayın çoğunluğun kararına katılmıyorum.

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Yüksel Cad. No:23 06650 Bakanlıklar-ANKARA

Bilgi İçin :

Telefon No : 4227800

Fax No : 4227899

e-Posta :

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

Dahili No:

Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr