

12.09.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/196  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 30.5.2023/206  
Karar Numarası : 2023/463  
Başvuran : Ş.T.  
Başvuran Vekili : --  
Adres :  
Muhatap Kurum/Kişi : Mezitli Kaymakamlığı (Mezitli İlçe Sağlık Müdürlüğü)  
Muhatap Adres : Fatih Mah. 30042 Sok. Mezitli / Mersin

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, Tarsus Devlet Hastanesinde ... olarak çalışan başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle;

a. Tarsus Devlet Hastanesinde engelli kadrosunda ... olarak görev yapmakta olduğunu ve % 51 oranında engelli sağlık kurulu raporu bulunduğunu, söz konusu rapora göre ağır işlerde ve ayakta uzun süreli durmasını gerektiren işlerde çalışamayacağını,

b. Mezitli İlçe Sağlık Müdürlüğünde çalıştığı dönemde İlçe Sağlık Müdürü A.Y. ile İlçe Sağlık Müdürlüğü çalışanı O. Ö.'nin kendisine ve birçok sağlık çalışanına mobbing uyguladığını,

c. Engelli personelin mesleki yeterliliklerine uygun işlerde çalıştırılma zorunluluğu olmasına rağmen kendisinin mesleği ile ilgisi olmayan bir birimde çalıştırılmak istendiğini ve bunun yasal olmadığını ifade ederek söz konusu duruma itiraz ettiğini,

ç. Mevzuata uygun olmamasına rağmen kendisinden Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) portal şifresinin istendiğini ancak şifresini ve kullanıcı adını vermesinin doğru olmadığını ifade ederek Mezitli Kaymakamlığından konuya ilişkin olarak görüş talep ettiğini, gelen görüşte ise CİMER kullanıcı adı ve şifresinin verilmesinin hukuka aykırı olacağını ifade edildiğini, CİMER şifresi ve kullanıcı adını vermemesi nedeniyle A. Y.'nin talimatı ile kendisine görevi kötüye kullanma suçlaması ile ön inceleme başlatıldığını ancak bu konuda soruşturma izninin verilmediğini, soruşturma izni verilmemesine rağmen hakkında disiplin soruşturması yürütülerek kınama cezasının verildiğini, söz konusu disiplin cezasının iptali için İl Disiplin Kuruluna itiraz ettiğini ve itirazının yerinde görülmesi üzerine disiplin cezasının kaldırıldığını,

d. ... Sendikası temsilcisi olması nedeniyle sendika çalışmalarına katılmak amacıyla

cuma günleri dört saat izinli olmasına rağmen 8/10/2021 tarihinde çalıştığı ortamda bulunmaması nedeniyle hakkında soruşturma açıldığını ve kınama cezası verildiğini,

**e.** Şahsına beş ayrı disiplin soruşturması, bir ön inceleme soruşturması ve bir de savcılık soruşturması açıldığını,

**f.** İlçe Sağlık Müdürü'nün kendisi gibi birçok engelli veya engelli yakını olan personele baskı uyguladığını, tüm bu nedenler dolayısıyla mağdur edildiğini ve engelli olması nedeniyle ortopedik oturma koltuğu talep ettiğini ancak talebine uzunca bir süre cevap verilmediğini,

**g.** Kendisine karşı yürütülen soruşturmaların asılsız olduğunu, iddiaların sübuta ermediğini, hakkında yürütülen soruşturmaların kin, nefret ve kişisel husumet içerikli olduğunu, üzerinde baskı oluşturmak için naklen atamasının talep edildiğini ve Tarsus Devlet Hastanesine nakledildiğini, evi ile Tarsus Devlet Hastanesi arasında ciddi mesafenin olduğunu ve bu sebeple maddi zarara uğradığını ifade etmektedir.

**3.** Muhatap Mezitli Kaymakamlığından (İlçe Sağlık Müdürlüğü) alınan yazılı görüşte özetle;

**a.** Başvuran hakkında yürütülen soruşturmalardan 24/9/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturma ile CİMER yetkili kullanıcısı olarak çalıştığı dönem boyunca bilgisayarını farklı bir kullanıcı adı ile giriş yaparak kullanıp kullanmadığı ve gizlilik ihlali olup olmadığının soruşturulduğu ve soruşturma sonucunda başvuran hakkında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesinin A bendinin (a) fıkrası hükmü gereğince uyarma cezasının verildiği, başvuran hakkındaki uyarma cezasına yönelik olarak yaptığı itirazın 15/12/2021 tarihli ve ... sayılı karar ile reddedildiği,

**b.** 27/9/2021 tarihli ve ... sayılı ön inceleme neticesinde soruşturma izninin verilmediği,

**c.** 29/9/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturma ile 20/9/2021 tarihinde CİMER yetkili kullanıcısı olarak görevi sonlandırılan başvuranın A. A. isimli görevi devralacak çalışana bilgi aktarımı yapmaması ve kurumsal başvurulara ulaşılamaması gerekçesiyle başvuranın işlerini aksatıp aksatmadığının soruşturulduğu, neticesinde de 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesinin B bendi gereği kınama cezasının verildiği, başvuranın itirazı üzerine cezanın kaldırıldığı,

**ç.** 11/10/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturma ile ortak ağda bulunan dosyaların silindiği ve gizli bir klasör oluşturulduğu iddiasının soruşturulduğu ve netice olarak 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesinin C bendinin (c) fıkrası gereği aylıktan kesme cezasının verildiği,

**d.** 17/11/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturma ile mesai denetimi yapıldığı ve bilgi istenilmesine rağmen başvuran tarafından cevap verilmemesi üzerine 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesinin A bendinin (f) fıkrası gereği hakkında uyarma cezası verildiği,

**e.** 19/10/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturmada ise başvuranın A.Y.'nin odasına girerek tehdit ve hakaret ettiği iddialarının soruşturulması neticesinde görevi sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak fiili nedeniyle 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddenin B bendinin (c) fıkrası gereğince kınama cezasının verildiği ve Tarsus Devlet Hastanesine naklen atamasının yapıldığı,

**f.** ... olan başvuranın 25/8/2018 tarihinde Mezitli İlçe Sağlık Müdürlüğünde Bilgi İşlem ve İstatistik Biriminde ... olarak göreve başladığı, A. Y.'nin göreve geldiği 1/06/2021 tarihinden sonra ise kendi talebi doğrultusunda Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi (SABİM), CİMER ve Hasta Hakları Biriminde görevlendirildiği,

**g.** Mezitli İlçe Sağlık Müdürlüğünde yedi engelli ve dört engelli yakını çalışanın görev yaptığı, her

birinin kadrolarında belirtilen görev tanımları göz önünde bulundurularak uygun işlerde çalıştırıldığı, mevzuatta engelli kadrosunda çalışan kişilerin trafik yoğunluğuna kalmaması için mesai düzenlemesi yapılmasına yönelik bir hüküm olmamasına rağmen mesai başlama ve bitiş saatlerinde engelli veya engelli yakını olan personele esneklik sağlandığı,

ğ. O. Ö.'nün Valilik Onayı ile 20/12/2021 tarihinde görevden uzaklaştırıldığı, G. A.'nın ise 10/1/2022 tarihinde görevinden ayrılması nedeniyle görüşlerine yer verilemediği,

h. Başvuranın ortopedik koltuk verilmemesi iddiası ile ilgili olarak ise başvuranın fiziksel özelliklerine uygun olarak kendisinin seçimi ile ortopedik koltuk satın alındığı, görev yaptığı süre boyunca başvuran tarafından bu koltuğun kullanıldığı,

ı. Ayrıca başvuranın Tarsus Devlet Hastanesine atama işlemine ilişkin idari yargıda devam eden iptal davasının olduğu ifade edilmektedir.

4. A. Y. tarafından verilen ifadeye göre ise başvuran tarafından kendi şahsına yönelik ifadelerinin nezaket ve saygı sınırlarını aşar mahiyette olduğu, makamında üzerine yürüdüğü, agresif bir şekilde canına kast edildiği, olay hakkında Mersin Cumhuriyet Başsavcılığına şikayet başvurusu olduğu ve soruşturmanın devam ettiği, başvuranın almış olduğu disiplin cezalarından kendisini sorumlu tutmasının kabul edilmediği ifade edilmektedir.

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

a. Kendisine karşı yürütülen soruşturmaların taraflı olduğu, muhakkik olarak atanan kişilerin husumetli olduğu kişiler arasından seçildiği,

b. Hakkında yürütülen soruşturmalardan bazılarının itirazı üzerine kaldırıldığı,

c. 11/10/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturmada eski mesai arkadaşının emekli olmasından kaynaklı olarak kişisel dosyalarının olduğu ve bu dosyaların kaldırılmasını rica etmesi üzerine ilgili dosyaları ortak klasöre ekleyip sonrasında harici bellek ile aldığı,

ç. Engelli yakını olan çalışanlara mevzuatta hüküm olmadığının ifade edildiği, hastalık durumu olması halinde Kurum amirinin onayı kapsamında çalışanların engelli yakınları ile ilgilenebilecekleri şeklinde yazıların yazıldığı ve bu durumun çalışanlar arasında büyük rahatsızlıklara neden olduğu,

d. Yasal izninde, sendika çalışmalarında olduğu saatlerde iken mesai denetimi yapılarak hakkında tutanak tutulduğu ve soruşturma açılarak cezalandırıldığı, şahsına özel mesai denetiminin yapıldığı,

e. 19/10/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturma ile naklen Tarsus Devlet Hastanesine görevlendirildiği, bu durumun da cezalandırılmak maksadı ile yapıldığı, yapılan bu işleme karşı Mersin 2. İdare Mahkemesinde idari işlemin iptali davası açtığı, açtığı davanın Mahkemece kabul edildiği ve naklen atama işleminin iptal edildiği ifade edilmektedir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

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

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

(...)

*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.”*

**7.** 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.*

(...)”

**8.** 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.”*

**9.** 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “*Tanımlar*” başlıklı 2'nci maddesinin (f) ve (g) bentleri uyarınca “*Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal 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.

**10.** 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.*

*(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.”*

**11.** 6701 sayılı Kanun'un “*Ayrımcılık türleri*” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan ayrımcılık türleri şöyledir:

*“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.”

**12.** 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.”

**13.** 6701 sayılı Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 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.

**14.** 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

**15.** 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalinin 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 temeli ile bağlantılı bir biçimde işyerinde yıldırma (mobbing) maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvurunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

**16.** Başvuran, % 51 oranında engelli sağlık kurulu raporu olduğunu, mesleğine uygun işlerde çalıştırılmadığını, Mezitli İlçe Sağlık Müdürü tarafından mobbinge maruz bırakıldığını, birçok defa idari soruşturma ve adli soruşturma amacıyla ön inceleme süreci geçirdiğini, idari soruşturmalar neticesinde görev yerinin ikametine uzak bir yer olacak şekilde değiştirildiğini, muhatap Kurumda bulunan birçok engelli veya engelli yakınına kolaylıkların sağlanmadığını, sendika çalışmalarına katılması sebebiyle şahsına özel mesai denetiminin yapıldığını iddia etmektedir.

**17.** 6701 sayılı Kanun’da işyerinde yıldırma olarak karşılık bulan mobbing eylemi “6701 sayılı Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak tanımlanmaktadır. 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, biktirmek amacı taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır.

**18.** 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 şunlardır: i. İş yeri ile ilgili olarak iş yerindeki 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).

**19.** Somut olayda, başvuranın 24/9/2021 tarihli soruşturma ile CİMER yetkili kullanıcısı olarak çalıştığı dönem boyunca bilgisayarını farklı bir kullanıcı adı ile giriş yaparak kullanıp kullanmadığı ve gizlilik ihlali olup olmadığının soruşturulduğu ve soruşturma nihayetinde başvuran hakkında uyarma cezasının verildiği; 27/9/2021 tarihli ön inceleme neticesinde soruşturma izninin verilmediği; 29/9/2021 tarihli soruşturma ile 20/9/2021 tarihinde CİMER yetkili kullanıcısı olarak görevi sonlandırılan başvuranın, A. A. isimli görevi devralacak çalışana bilgi aktarımı yapmadığı iddiasıyla kurumsal başvurulara ulaşılamaması nedeniyle başvuranın işlerini aksatıp aksatmadığının soruşturulduğu; soruşturma neticesinde kınama cezasının verildiği ve itiraz üzerine cezanın kaldırıldığı; 11/10/2021 tarihli soruşturma ile ortak ağda bulunan dosyaların silindiği ve gizli bir klasör oluşturulduğu iddiasının soruşturulduğu ve netice olarak aylıktan kesme cezasının verildiği; 17/11/2021 tarihli soruşturma ile mesai denetimi yapıldığı ve bilgi istenilmesine rağmen başvuran tarafından cevap verilmemesi üzerine uyarma cezası verildiği; 19/10/2021 tarihli soruşturmada ise başvuranın A. Y.'nin odasına girerek tehdit ve hakaret ettiği iddialarının soruşturulması neticesinde görevi sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak fiili nedeniyle kınama cezası verildiği ve Tarsus Devlet Hastanesine naklen atmasının yapıldığı görülmektedir.

**20.** 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 taşımalı 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 gerekmektedir.

**21.** Bu çerçevede somut olay kapsamında muhatap tarafından başvurana karşı yürütülen disiplin soruşturmalarının kamu yararı amacını taşıması ve hizmetin gereklerine uygun olarak yapılması hususlarına riayet edilip edilmediği noktasında incelenmesi gerekmektedir. Başvuranın talebi dışında görevlendirilmesi iddiasıyla ilgili olarak muhatabın sunduğu belgelerden 1/6/2021 tarihinden itibaren başvuranın SABİM, CİMER ve Hasta Hakları Biriminde başvuranın kendi talebi üzerine

görevlendirildiği, Yönetim Hizmetleri Birimindeki görevlendirmesinin ise başvuranın kadrosu olan ... görevini yürütmesi için gerekli olan kadronun bulunmaması nedeniyle yapıldığı anlaşılmıştır.

**22.** Başvuran hakkında yürütülen soruşturmalara ilişkin muhakkik raporunda; başvuranın CİMER yetkili kullanıcısı olduğu dönemde kullandığı bilgisayarından, emekli olmuş ve Kurumda çalışmayan farklı bir kullanıcı adına oturum açarak farklı iş ve işlemleri gerçekleştirdiği hususunun 6/9/2021 tarihinde tespit edildiği, başvuranın CİMER yetkilisi olduğu dönemde gelen başvurulara cevap vermekte kayıtsızlık gösterdiği, görev değişikliği yapılmasının uygun görülmesinden sonra yerine gelen memura bilgisayarını teslim etmediği ve zorluk çıkardığı, CİMER işlemlerinin tamamlanamamasının kamu hizmetlerinde sürekliliği engellediği değerlendirilmiştir. Başvuranın söz konusu hizmetleri engellediği gerekçesiyle hakkında verilen kınama cezasına karşı yaptığı itirazı ise Mersin Valiliği İl Disiplin Kurulu tarafından reddedilmiştir. Bu kapsamda başvurana karşı yürütülen idari soruşturmanın başvuranın mesleki olarak yerine getirmesi gereken sorumluluklarını yerine getirmediği iddiası üzerine başlatıldığı, soruşturma amacının başvuranı yıldırma, soğutma, dışlamak ve bıktırma olmadığı, soruşturma kapsamında kamu hizmetlerinde devamlılığın ve kamu yararı amacının gözetildiği tespit edilmiştir.

**23.** Ayrıca başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırma iddialarının da ayrımcılık temeli açısından yeterli kanaati uyandıracak mahiyette olmadığı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda özellikle başvuranın sendikal faaliyetleri nedeniyle yasal izinli olması gereken zamanda mesai denetimine tabi tutulduğu iddiası, engelli koltuğu talebinin karşılandığının tutanak altına alınması ve söz konusu koltuk talebinin karşılandığına ilişkin faturanın da bulunması, muhatap İdarede bulunan diğer engelli çalışanlara ve/ya engelli yakını olan çalışanlara karşı zorlaştırıcı bir tutumun olmaması, mesai başlama ve bitiş saatlerinde engelli veya engelli yakını olan personele esneklik sağlanması hususları başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırma maruz bırakıldığı iddialarının aksini ispatlar mahiyettedir. Özellikle yedi engelli ve dört engelli yakınına kendi görev ve kadroları kapsamında uygun işlerin verildiğine ve bu kişilere mesai konusunda esneklik sağlandığına ilişkin muhatap Kurum çalışanlarının tutanakları bu hususu desteklemektedir. Ayrıca başvuranın çalıştığı ikinci katın erişilebilir olmaması, engelli rampasına uzak olması, yüksek, kavisli ve dar bir merdivenden çıkılması hususlarının da gözetilerek erişiminin daha kolay olduğu birinci kata görevlendirmesinin yapılması da başvurana engellilik temelinde ayrımcı bir muamelenin yapılmadığı kanaatini güçlendirmektedir.

**24.** Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde; başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan engellilik temelinde işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı ve muhatabın ayrımcılık yasağını ihlal etmediği kanaatine varılmıştır.

## **V. KARAR**

**A.** Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

**B.** Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

30/5/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

**e-imzalıdır**

Av. Alışan TİRYAKİ  
II. Başkan

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**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**

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi