

27.07.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/1014
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.6.2022/177
Karar Numarası : 2022/386
Başvuran : Z. D.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : T.C. İstanbul Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü ... Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi Başhekimi S. M. T.
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın eşine isnat edilen suç dolayısıyla iş yerinde yıldırmaya (mobbing) maruz kalması sebebiyle yetkili kurumlara başvurarak eşit muamele ilkesine uyulması ve ayrımcılığın önlenmesi için idari süreçleri başlatması sonucunda tarafına uygulanan mobbingin dozunun artarak devam ettiği iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Esas incelemesi gerçekleştirilen başvuruda özetle:

a. Başvuran Kurumumuza 8/09/2021 tarihli ve 2021/889 sayılı dilekçe ile başvurarak mobbinge maruz kaldığını, bu sürecin ... Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi (ADSH) Başhekimi S. M. T. tarafından başvuranın eşinin bir terör örgütüne üye olma suçu sebebiyle yargılandığının öğrenilmesinden sonra başladığını, Başhekim S. M. T. tarafından eşinin yargılanmasını ve tutuklu olduğunu öğrenmesinden itibaren ötekileştirilerek mobbinge maruz kaldığını, tarafına “*Sen de terör örgütü üyesisin.*” şeklinde ithamlarda bulunduğunu, maruz kaldığını ileri sürdüğü mobbing sürecinde ... ADSH’de çalışırken ... Ağız ve Diş Sağlığı Semt Polikliniğine rotasyonla görevlendirildiğini, ikametgahının ... ilçesinde bulunması ve dört buçuk yaşında olan çocuğunun okulunun da aynı ilçede bulunması, tek ebeveyn olması sebebiyle zorlandığını, şikayet ve taleplerini 1/07/2021 tarihinde posta yoluyla İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne yazılı olarak iletildiğini, Alo 184 Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi (SABİM) hattı ile de iletişime geçtiğini iddia etmiş; ilgili başvuru dosyası 6/10/2021 tarihli Kurul toplantısında görüşülerek 2021/252 sayılı Kurul kararı ile hakkında kabul edilmezlik kararı verilmiştir.

b. Akabinde, 8/10/2021 tarihli 2021/1014 sayılı dilekçe ile başvuru yapmış; bu başvurusunda, önceki başvuru dilekçesinde yer alan iddialarını yineleyerek görev yerinin 5 ya da 6 kez değiştiğini, şu anda ... İlçe Sağlık Müdürlüğünde çalıştığını, 16/09/2021 tarihinde iki ay geçici süre ile hasta bakarken önüne kağıt getirilip aniden imzalandığını, oradan oraya göçebe çalıştığını, başka hekimlerin tabi olmadığı uygulamalara tabi olduğunu,

c. Başhekim S. M. T. tarafından “*Seni bu kuruma almazdım. Sen bir teröristsin.*”

şeklinde söylemlerde bulunulduğunu, kendisinin hâlâ kuruma alınmadığını, göreve başladığı kurumda aslı olmayan iddialar içeren kapalı zarflar gönderilerek yeni çalışma arkadaşlarınca kendisine şüpheli şahıs gözüyle bakılmasına çabaladığını, arkasından tutanaklar tutturmaya çalıştığını, kendisinin sürekli olarak kuruma ifade vermeye çağrıldığını, ifade vermeye gittiğinde ise “*Sen teröristsin.*” muamelesine maruz kaldığını, beş saat boyunca suratına sigara üflendiğini,

ç. İfade vermeye gitmediğinde kendisine zarflar gönderildiğini, taciz edildiğini, hırs ve egosu birleşmiş durumda olan Başhekim tarafından ayağının kaydırılmaya çalışıldığını, Başhekimin kurumun işleri ve sorunları ile meşgul olmak yerine kendisi ile uğraştığını, başvuran hakkında istifa etti diye dedikodular çıkarıldığını,

d. Yetkili kurumlara başvurdukça kendisine uygulanan mobbingin dozunun artarak devam ettiğini, görev yerinin değiştiğini, kendisinden başka bir hekimin yerinin değişmediğini, görevini icra ettiği mekanın depo olarak kullanıldığını,

e. Görev yerine ilişkin taleplerini idari makama bir dilekçe ile başvurarak resmi yollardan ilettiğinde kendisine yaklaşık bir ay sonra e-posta adresinden dönüş yapıldığını, verilen cevapta ise görevlendirmelerin rotasyon şeklinde yapıldığının belirtildiğini,

f. İş yerindeki huzursuzluklardan dolayı yıllık izin almak zorunda kaldığını, yıllık izin alma gibi bir planı olmamasına rağmen bıkırıldığını ve izin almak zorunda kaldığını,

g. Çalıştığı yere hastaların ve personelin sorunlarını dinleyen bir yönetici atanmadığını, yeni, dürüst, güvenilir, liyakatli, ehliyetli idarecilerle mevcut idarenin değişmesini talep ettiğini, tarafına uygulanan kötü muamele, ötekileştirme ve mobbinge son verilmesini istediğini ifade etmiştir.

3. Muhatap T.C. İstanbul Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü İstanbul ... Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi Başhekimi S. M. T., 29/11/2021 tarih ve ... sayı ile kayda alınan yazılı görüşünde:

a. Hastanelerinde görevli Dt. Z. D.’nin kurumda işe başladıktan kısa bir süre sonra Başhekimlikten bir görüşme talep ettiğini, makamda gerçekleşen görüşmede eşinin terör örgütü üyeliğinden tutuklu olduğunu hiçbir sebep yokken başvuranın beyan ettiğini, bu konunun şahsi meselesi olduğunu ve kendisini ilgilendirmediğini belirttiğini, başvurana “*Devletim ne yaptıysa doğrusunu yapmıştır, gerisi de beni ilgilendirmez.*” şeklinde cevap verdiğini, başka bir talebi olmadığını öğrenince görüşmeyi sonlandırdığını,

b. Eşinin terör örgütü üyeliğinden tutuklu olup olmamasının, hangi konuda tutuklu olup olmadığının ne kendisini ne de makamını ilgilendiren bir konu olduğunu, başvuranın şikayetlerinde sürekli bahsetmiş olduğu “*Eşimin terör örgütü üyeliğinden tutuklu olması nedeniyle...*” konusunda herhangi bir bilgi sahibi olmadığını, başvuranın özellikle bu konuyu vurguladığını ve kendisinin bu konudan haberdar edildiğini,

c. Kurumundaki hiçbir çalışana ait özel yaşam ve durum bilgisi sorgulaması yapılmadığını, öyle bir görev ve yetkisinin de olmadığını, bu tür durumları bir ayrımcılık olarak değerlendirmenin kesinlikle söz konusu olmayacağını,

ç. Dt. Z. D.’nin kurumuna ... ADSH’nden 19/09/2020 tarihinde başvuranın talebi ve kendisinin uygun görüşü ile naklen atamasının yapıldığını, ardından görevine başlatıldığını,

d. Ülkemizin ve tüm dünyanın içinde olduğu Covid-19 salgını nedeniyle Sağlık Bakanlığı ve

Cumhurbaşkanlığı tarafından alınan kararlar doğrultusunda tüm ülkede senelik izinlerin sağlık çalışanları için kapatıldığını, eğitime ara verildiğini, kurumlarında çalışan dış hekimlerinin filyasyon görevlendirmeleri ile Sağlık Bakanlığı tarafından çeşitli ilçe sağlık müdürlükleri ve hastanelerinde resen görevlendirildiğini,

e. Bu süreçte Z. D.'nin kendilerine başvurup çocuğuna bakacak kimsesi olmadığını, bunu kendilerinin düzenlemek zorunda olduğunu söylediğini, böyle bir mecburiyeti olmadığı halde, diğer çalışanlara yapıldığı gibi, kendisine de her türlü kolaylığın sağlandığını, çalışma düzenini başvurana uygun hale getirebileceklerini, mesai kaydırma şeklinde düzenleyebileceklerini iletmelerine rağmen başvuranın çözüme yanaşmadığını, yazılı ve sözlü talepte bulunmadığını, bunun üzerine 8/12/2020 tarihinde SABİM üzerinden konuyu şikayet ettiğini,

f. Başvuranın daha önce idarenin bilgisi dışında çocuğunu mesai saatlerinde ve nöbetlerde kuruma getirdiğini tespit ettiklerini, mecburi nedenlerden dolayı çocuğunu hastaneye getirdiğini ve getirmeye devam etmek zorunda olduğunu belirttiğini, Covid-19 salgını nedeniyle kreşlerin kapatılmış olmasından dolayı çocuğunu bırakacak yeri olmadığını, personel izinlerinin kaldırılmış olmasından dolayı yıllık izin konusunda kendisine yardımcı olmadıklarını, böyle bir dönemde sorunu çözene kadar kendisine zaman tanıdıklarını,

g. Bu süreçte kendisine her türlü şekilde yardımcı olabileceklerini belirttikleri halde, kendisine yardımcı olmadıklarını, Başhekim olarak rapor almaya yönlendirdiğini iddia ettiğini, 12/12/2020 tarihinde aynı konu ile ilgili olarak SABİM üzerinden tekrar şikayette bulunduğunu, bu şikayetine 27/01/2021 tarihinde geri dönüş yapıldığını,

h. 24/12/2020 tarihinde Z. D.'nin nöbeti esnasında çocuğu ile ilgilendiği ve hastaları bekleterek mağdur ettiği yönünde nöbetçi defterine not düşüldüğünü, hasta şikâyeti ve nöbet defteri sonucunda yazılı bilgisinin istendiğini, Z. D. tarafından sadece muayene yaptığını yazdığı 1 (bir) cümlelik cevap yazısı sunulduğunu, olay her ne kadar inceleme gerektirse de durumun çözüme kavuşturulması aşamasında gayret sarf edildiğinden hastalara karşı daha dikkatli davranması konusunda 657 sayılı Kanun'a tabi hiçbir ceza verilmediğini, yazılı olarak kendisinin uyarıldığını,

1. 13/12/2020 tarihinde başvuranın bu konuyu CİMER'e taşıdığını ve suçlayıcı iddialarda bulunduğunu, otopark düzeni dahil olmak üzere kurumdaki çalışma düzeni ile kurum içinde yapılan dedikoduları beyan olarak kaleme alarak şikayet ettiğini, başvuranın CİMER'e yaptığı tüm şikayetlerin asılsız olduğunu, kendisi ile konuşan hekimlerin "köstebek" olduklarını iddia ettiğini, kendisine yardımcı olmaya çalışan herkesi kötü niyetli olmakla suçladığını, otopark listesine hiç kayıt yaptırmadığı halde otoparka alınmadığını iddia ettiğini, kendisinin kurumda olmadığı tarihlerde dahi kendisinin yaptığını iddia ettiğini, mesajlarla ve konuşmalarla tarafını suçladığını, somut delil olmayan konularda dedikodulara başvurduğunu,

i. Covid-19 salgını sürecinin pik yaptığı dönem olan Aralık ayı sonunda hastanelerinde görevli dış hekimlerinin filyasyon görevlendirmelerinin 29/12/2020 tarih ve ... sayılı yazı ile İl Sağlık Müdürlüğü tarafından resen yapıldığını, filyasyon görevlendirmelerinin başlangıçta gönüllülük esasına dayandığını, gitmek istemeyen ve mazereti olan personelin taleplerinin alındığını, kendisinin gitmek istememe yönünde herhangi bir yazılı, sözlü talebi bulunmadığını, bununla birlikte filyasyon görevi boyunca döner sermaye, ek ödeme ve maaşını en üst seviyeden, tavandan aldığını, filyasyon

görevlendirmelerinin İl Sağlık Müdürlüğü'nün takdiriyle pandeminin şiddetine göre zaman zaman sonlandırılıp zaman zaman uzatıldığını, Z. D.'nin 1/03/2021-13/04/2021 tarihleri arasında Kuruma geri döndüğünü ve sonrasında tekrar İl Sağlık Müdürlüğü'nün resen görevlendirme talebiyle 1/06/2021 tarihine kadar filyasyon görevlendirmesinin devam ettiğini,

j. Tüm Türkiye'deki dış hekimlerinin filyasyon görevinde yer aldığını, kurumunda görev yapan dış hekimi, dış teknisyeni ve memurların %80'inin filyasyon görevine katıldığını, kalan kişilerin ise hamile, kronik hastalığı olan kişiler olduğunu, görevlendirmelerin yönetmelik ve Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile yapılan görevlendirmeler olduğunu, kişiye özel ve ayırım gözetilerek yapılan görevlendirmeler olmadığını,

k. Filyasyon görevi bittikten sonra Z. D.'nin sanki kendisine mobbing yapılmış gibi anlayarak ve şikayetlerinde bu şekilde anlatarak mağdur edildiğini, filyasyon görevlendirmesinin sadece kendisine yapıldığını söyleyerek 6 (altı) kez SABİM ve CİMER'e başvuruda bulunduğunu, konu ile ilgili başvuranın göreve gitmek istemediğine dair yazılı ve sözlü hiçbir talebi olmadığını, görev boyunca da başhekim olarak kurum resmi tebliğleri dışında kendisiyle bir görüşmesi olmadığını,

l. Filyasyon görevinin biteceği başhekimliğe bildirildikten sonra hekimlerden hangi poliklinikte çalışmak istediklerine dair talep toplandığını, isteyen her hekimin taleplerinin karşılandığını, filyasyondan dönen 77 hekimin arasında talep bildirmeyen tek kişinin Z. D. olduğunu, 1/06/2021 tarihinde kuruma döndüğünde ... Semt Polikliniğine gitmek istemediğine dair hiçbir talepte bulunmadığını, ... Semt Polikliniğinin ... ADSH'ne bağlı bir birim olduğunu, araçla 10-15 dk. mesafede olduğunu, kendisinin diğer hekimler yerleştirildikten sonra boş bir üniteye yerleştirildiğini, bu görevlendirmenin hastaneye bağlı bir poliklinik görevlendirmesi olduğunu, geçici bir görev olmadığını, ... Semt Polikliniğinde görev yapan tek dış hekiminin de başvuran olmadığını, beraberinde birçok hastane personelinin de orada görev yaptığını,

m. Filyasyon görevi bittikten sonra kuruma döndüğünde, MHRS randevusu açıldığının ertesi günü 2/06/2021 tarihinde ... Semt Polikliniğinde çalışmak istemediğine dair şikayetler yazmaya başladığını, başhekim olarak kendisini defalarca görüşmeye çağırmasına rağmen ve hastane idari ve mali işler müdürünün de ulaşmaya çalışmasına rağmen kendisinin geri dönüş yapmadığını, bu duruma görevli sekreterin şahit olduğunu ve hastane bilgi sisteminde de mevcut olduğunu,

n. 6/06/2021 tarihinde SABİM üzerinden yaptığı şikayetlerde başhekim olarak şahsını hedefe koyarak çeşitli iftiralarda ve dedikodularla mesnetsiz iddialarda bulunduğunu, kendisine tahsis edilen odanın röntgen cihazının onayının olmadığını ve deprem onayının bulunmadığını şikayet ettiğini, 9/06/2021 tarihinde yapmış olduğu iddiaların asılsız olması nedeniyle resmi işlemler için birim amirleri ile görüşmesi gerektiği bildirildiğini, iddialarının asılsız olduğunu gösteren uygunluk ve lisans belgeleri ile cevap yazısı eklerinin İl Sağlık Müdürlüğüne gönderildiğini,

o. Bu süreçte olayların sürekli devam ettiğini, odasını beğenmediği için başka bir hekimle yer değiştiğini, ancak zimmet fişini imzalamayarak bu durumu kendisine yönelik mobbing olarak değerlendirdiğini ve bu olayı tutanak altına almaya çalıştığını, yaşattığı şeyler ve personelin mağduriyeti doğrultusunda 15/06/2021 tarihinde tekrar inceleme dosyasına eklemek üzere İl Sağlık Müdürlüğüne tutanak evraklarının gönderildiğini, ... Semt Polikliniğinde V.H.K.İ. olarak görev yapan Ş. G.'nin

Z. D. ile yaşadığı süreç sonunda kurum değiştirme talebinde bulunduğunu, bu sefer de Ş. G. hakkında SABİM şikayeti yaptığının görüldüğünü, 28/08/2021-2/03/2021-3/09/2021 tarihlerinde SABİM başvurularına başladığını, Ş. G.'nin yazılı görüşünde Z. D.'nin mobbingine maruz kaldığını bildirdiğini,

ö. Kendisini şahsi telefonda arayan bir hasta için Başhekimliği arayarak hesap sorduğunu ve ardından karakola gidip şikayetçi olduğunu, kendisini arayan hastanın kargo çalışanı olduğunun anlaşıldığını, yine de konuyla ilgili başhekimliği suçladığının SABİM şikayetlerinden görüldüğünü,

p. Hekimlerin izin taleplerinin bir ay öncesinden toplanarak planlama yapıldığını ve randevuların açıldığını, hastalar randevu almaya başladıktan sonra ertesi gün 18 günlük izin talebinde bulunduğunu, MHRS hastalarını kapatmak üzere dilekçe talebi alındığında, izin talebini revize ettiğini, 29/06/2021 tarihinde acil durum olduğunu belirterek izin aldığını, bu talebi uygun görülmesine rağmen ondan da vazgeçtiğini, “ısrarla izin sebebini neden sorguladıklarını, mazeret izni almadığını, yıllık izin aldığını” söylediğini,

r. İl Sağlık Müdürlüğünün 7/10/2021 tarih ve ... sayılı yazısı ile hakkında başlatılan incelemeye istinaden 15/09/2021 tarihinde iki ay süre ile ... İlçe Sağlık Müdürlüğüne geçici görevlendirildiğini, hakkındaki incelemenin tamamlanmasına müteakip 26 gün süren geçici görevinin iptal edilerek yeniden Kurumda göreve başladığını,

s. Z. D.'nin defaatle somut bir konuyu ihtiva etmeyen soyut nitelikteki iddia/ithamları ile yapmış olduğu şikayetleri nedeniyle İl Sağlık Müdürlüğüne başlatılan inceleme sonrası hakkında “uyarma” cezasının teklif edildiğini, neticesinde savunması istendiğini, savunması kabule şayan görülmediğinden 657 sayılı Kanun’u 125’inci maddesinin a/h hükmü gereğince uyarma cezası ile tecziyesi gerekmekte ise de daha önce herhangi bir disiplin cezası olmadığı gerekçesi ile hakkında herhangi bir işlem yapılmadığını,

ş. ... Semt Polikliniğinde görev yapan dış hekimlerinin talep ettiği toplantı neticesinde dış hekimlerinin Z. D. hakkında hastalara karşı takındığı tavır ve davranışları hakkında şikayetçi olduklarını, konuyla ilgili açılmış olan inceleme ve işlem cezasının ekte gönderildiğini,

t. Hakkında yapılan inceleme-soruşturma ve SABİM şikayetleri ile ilgili tebliğlerde başhekim olarak kurum amiri olması sıfatıyla resmi yazıların hepsinde imzası olduğundan, bu durumu tarafı anlayarak mobbing olarak algılamaya ve algılatmaya devam ettiğini,

u. Kendisine hastanenin en çok tercih edilen, en güzel, en büyük, deniz manzaralı kat ... no’lu polikliniğin tahsis edildiğini, lisanslı röntgen odasının yanında aktif olarak kullanılan poliklinik odasında çalışmak istemediğini, röntgen cihazının lisansının olmadığı ve kendisinin radyasyona maruz kalacağı gibi mesnetsiz iddialarla anlaşılması güç tavrı karşısında kendisine 2023 yılına kadar geçerli lisans belgeleri gösterilmiş olmasına rağmen bir gün sonra SABİM’e aynı konu hakkında şikayette bulunmasının iyi niyetli bir davranış olmadığını,

ü. Başvuranın sürekli SABİM üzerinden şikayetlerde bulunduğunu, bu şikayetleri incelendiğinde “Hayatımı zorlaştırmaları, burnumdan getiriyorlar, dozunu artırırsa dayanacak gücüm kalmadı, ölmemiz mi gerekiyor?” şeklinde cümlelere yer verdiğini, “istifa ettirmek istiyor, öldürmek istiyor, tehdit ediyor, başıma bir şey gelirse sorumlusu bu kadındır vs.” diyerek iftira

niteliğinde söylemlerde bulunduğunu,

v. ... ADSH'de kendisine mobbing, küçük düşürücü veya zorlayıcı tarzda muamelede bulunuluyorsa mevcut ikametgahına daha yakın ADSH-ADSM varken ve aynı zamanda geçici görevlendirme ya da kadro nakli talebi oluşturma imkanları mevcutken neden hala ... ADSH'de çalışmayı istediğinin anlaşamadığını ifade etmiştir.

4. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 18'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca muhataptan alınan yazılı görüş başvurana iletilmiş ve konuya ilişkin yazılı görüş talep edilmiştir. Mevzuat gereğince ihlal iddiasına muhatap tarafların yazılı görüşleri başvurucuya iletilmişse de başvurucu yasal süre içerisinde herhangi bir cevap sunmamıştır.

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, özürllüler, 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 "Hak arama hürriyeti" başlıklı 36'ncı maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma 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, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" 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 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."

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 sıralanmış; 2'nci fıkrasında ise "Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder." hükmüne yer verilmiştir.

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 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

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. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan Z. D. tarafından yapılan başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

15. 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasında eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile

bu insanların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muamelelerin de ayrımcılık teşkil edeceği düzenlenmiştir. Literatürde mağdurlaştırma diye ifade edilen bu durumun mevzuatımızda bir ayrımcılık türü olarak belirlenmesi eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının tam anlamıyla etkili olabilmesi bakımından son derece önemlidir. Bu doğrultuda mağdurlaştırmanın önlenmesi, ayrımcılık karşıtı uluslararası hukukta, hak arama özgürlüğünü temin etmek için kabul edilen araçlardan biridir. Ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak için mağdurlaştırmanın yasaklanması esasen şikâyet etme ya da bir işlem başlatma eylemini koruma amacı taşımaktadır (*TIHEK, 2019/54 Sayılı Kurul Kararı, para.38*).

16. Avrupa Birliğinin İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifi'nin "Mağdurlaştırma" başlıklı 11'inci maddesi, ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak amacıyla yapılan bir şikâyete veya eşit muamele ilkesine uyulmasını sağlamayı amaçlayan herhangi bir yasal işleme tepkiye karşın şikâyet veya başvuruyu yapanlar ile bunları destekleyenleri "herhangi bir olumsuz davranıştan veya olumsuz sonuçtan korumak için gereken tedbirlerin" alınmasını öngörmektedir.

17. Ayrımcılık yasağının etkili hale getirilmesine ilişkin destekleyici hukuki araçlardan biri olan mağdurlaştırma kavramı, AB direktifleri ile birlikte Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi nezdinde de karşılık bulmuştur. Fogarty/Birleşik Krallık davasında Mahkeme, Taraf Devletin yasalarındaki mağdurlaştırmaya ilişkin hükümlere de yer vererek, mağdurlaştırmanın yasaklanmasını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde güvence altına alınan hakların bir uzantısı olarak kabul ettiğini göstermiştir (*AİHM, Fogarty/Birleşik Krallık, B.No:37112/97, 21/11/2001, para.15*).

18. Ayrımcılık mağdurlarına daha kapsamlı bir koruma sağlamaya yönelik kavramlardan biri olan mağdurlaştırma ile ilgili olarak Yargıtay'ın da vermiş olduğu kararlar bulunmaktadır. Buna göre Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacı işçinin çalıştığı süreçte davalı işverene karşı işçilik haklarının eksik ödenmesi nedeniyle iş müfettişlerine şikayette bulunan ve işvereni hakkında dava açan işçinin iş saatleri dışında alkol kullanması nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin hakkaniyete uygun olmadığına hükmetmiştir (*Yargıtay 9.HD, 12/12/2005, E. 2005/36147, K. 2005/39144*). Böylece hukuki yollara başvuran davacı işçinin şikayette bulunması nedeniyle herhangi bir olumsuz muameleye maruz kalmaması temin edilmeye çalışılmıştır. Aynı şekilde, işverene karşı açılan davalarda tanıklık yapması nedeniyle hizmet akdi sona erdirilen bir işçi için de feshin geçerli nedene dayanmadığına karar vermiştir (*Yargıtay 9.HD, 19/7/2005, E. 2005/18548, K. 2005/26509*).

19. Somut olayda başvuran, yetkili kurumlara başvurarak eşit muamele ilkesine uyulması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari süreçleri başlatması sonucunda tarafına uygulanan iş yerinde yıldırmanın (mobbing) dozunun artarak devam ettiğini, Başhekim S. M. T. tarafından eşinin yargılanmasını ve tutuklu olduğunu öğrenmesinden itibaren ötekileştirilerek mobbinge maruz kaldığını, kendisi ile ilgili tutanaklar tutturulduğunu, süreç içerisinde başka bir hekimin görev yeri değişmezken kendisinin görev yerinin birçok kez değiştiğini, kendisine bir deponun çalışma yeri olarak gösterildiğini, görev yeri değişikliğine ilişkin taleplerini resmi yollardan başvurarak idareye iletğinde kendisine aynı usulde ve zamanında dönüş yapılmadığını, iş yerinde kendisine uygulanan mobbing

neticesinde yıllık izne ayrılmak zorunda kaldığını iddia etmektedir.

20. Öncelikle Cumhurbaşkanlığı ve Sağlık Bakanlığı Koronavirüs Bilim Kurulu tarafından alınan kararlar doğrultusunda Covid-19 salgın sürecinin yönetildiği, alınan tedbirler neticesinde yurt genelinde eğitim-öğretim faaliyetlerine ara verildiği, sağlık personeli için izin taleplerinin kapatıldığı, fiyasyon görevlendirmelerinin devlet kurumlarında çalışan dış hekimleri arasından atandığı bilinmektedir. Başvuranın pandemi nedeniyle sağlık personeline yıllık izinlerin kapatılmış olmasından ve okul öncesi eğitim kurumlarının faaliyetlerine ara vermesinden dolayı 4 yaşındaki çocuğunu bırakacağı kimse olmaması nedeniyle yaşadığı mağduriyete ilişkin somut olay çerçevesinde muhatap idarenin başvuranın problemlerinden haberdar olduğu, bunların içeriği hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu değerlendirilmiştir. Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 27/10/2020 tarih ve 3137 sayılı genel yazısının 8'inci maddesi "*Çalışan eşlerin her ikisinin de Bakanlık personeli olması halinde kamu sağlık hizmetinin sürdürülebilirliğine yönelik gerekli tedbirlerin alınması kaydıyla okul öncesi ve ilköğretimde çocuğu bulunan çalışanların yıllık izin talepleri, kadın çalışana yönelik öncelik vermek kaydıyla kurum amirlerince değerlendirilerek hizmeti aksatmayacak şekilde planlama yapılacaktır.*" hükmü gereğince konu ile ilgili olarak disiplin amirinin işlem tahsis etmesi gerektiği açıktır. Bu doğrultuda muhatap idare tarafından çalışma hakkıyla bağlantılı olarak izin hakkı ve analığın korunmasının teminat altına alınması gerekmektedir. TİHEK tarafından daha önce verilmiş bir Kurul kararında, kadınların çalışma haklarını anne olma hakları ile birlikte kullanmak istediklerinde herhangi bir ayrımcılığa uğramaması gerektiği hususunun altı çizilmiştir (TİHEK, 2020/8 sayılı Kurul Kararı, para.50).

21. Somut olayda muhatabın tarafımızla paylaştığı belgeler arasında 24/12/2020 tarihinde acil servisteki nöbet defterine nöbetçi A. U. tarafından "*Diş Hekimi Z. D., nöbetinde çocuğu ile ilgilendiğinden dolayı hastalara bakma süresinin çok uzadığı, bundan dolayı hastaların sorun çıkardığı*" notunun düşüldüğü görülmüştür. Bununla birlikte 24/12/2020 tarihinde ... ADSH acil servisine muayene olmak için gelen A. Ö. isimli hastanın diş hekimi olarak kendisine gereken müdahaleyi yapmadığı, muayene etmeden reçete verip gönderdiği, acil doktoru olarak hastalarla ilgilenmek yerine çocuğuyla ilgilendiğine dair şikâyet dilekçesinin paylaşıldığı görülmüştür. Konu ile ilgili olarak Başhekimlik makamınca başvuranın yazılı bilgisi talep edilmiş ve gerekli değerlendirme yapılmıştır. Başvuranın nöbet görevini tam ve zamanında yerine getirmediği, görev mahallinde hasta ve yakınlarına karşı kayıtsız kalıp özensiz davrandığı tespit edilmiş, başvurana hastalara karşı gerekli hassasiyeti göstermesi için yazılı uyarıda bulunulmuş, 657 sayılı Kanun'a tabi bir ceza yaptırımını uygulanmamıştır. Sonuç olarak, idare tarafından başvuranın yasal haklarını kullanmasını engelleyecek veya zorlaştıracak herhangi bir müdahalede bulunulmamış, analığın korunması hakkı kapsamında yıllık izin konusunda kendisine yardımcı olunamadığından durumuna hassasiyet gösterilerek sorununu çözene kadar zaman tanınmış, çalışma düzeninin başvurana uygun hale getirilmesi teklif edilerek mesai kaydırma şeklinde bir düzenlemenin yapılabileceği ifade edilmiş ve kolaylaştırıcı girişimlerde bulunularak idare nezdinde iyi niyetli bir yaklaşım içerisinde bulunduğu değerlendirilmiştir.

22. Başvuranın 29/12/2020 tarih ve ... sayılı İl Sağlık Müdürlüğü'nün resmi yazısı ile 61 gün süreli geçici görevlendirmesinin yapıldığı, 1/03/2021-13/04/2021 tarihleri arasında Kuruma geri döndüğü ve

sonrasında tekrar İl Sağlık Müdürlüğü'nün resen görevlendirmesiyle 1/06/2021 tarihine kadar 49 gün süreli filyasyon görevlendirmesinin yapıldığı personel özlük bilgileri dosyasından görülmüştür. Salgının seyrine göre filyasyon ekibi görevlendirmelerinin İl Sağlık Müdürlüklerince resen gerçekleştirildiği, filyasyon görevlendirmelerinde özel durumu olan çalışanların talepleri toplanarak görevlendirmelerin yapıldığı, başvuranın zorunluluk arz etmeyen filyasyon görevlendirmelerine katılmak istemediğini beyan eden herhangi bir bilgi sunmadığı anlaşılmıştır. Başvuranın konu ile ilgili SABİM ve CİMER'e aynı konuyu ihtiva eden birden çok şikayet başvurusunun bulunması hak arama özgürlüğünün bir uzantısı olarak görülse de filyasyon görevlendirmesinin sadece kendisine yapıldığı iddiasına itibar edilmemiştir. Ayrıca, başvuranın filyasyon görevi süresince döner sermaye, ek ödeme ve maaşını yüksek seviyeden alma gibi mali hususlar göz önüne alındığında idare tarafından başvuranın özlük haklarında herhangi bir gerileme veya olumsuz duruma mahal verilmediği anlaşılmıştır.

23. Muhatapın Kurumumuzla paylaştığı belgeler arasında başvuranın SABİM şikayetleri ve muhatap idare tarafından bu şikayet başvurularının kapatılması için tahsis edilen işlemler yer almaktadır. Başvuranın 6/06/2021 tarihli SABİM şikayetinde filyasyon görevi bittikten sonra kuruma dönüşünde ... Semt Polikliniğine görevlendirilmesi ile ilgili durumu konu ettiği görülmektedir. İlgili şikayetin içeriğinde *"1/06/2021 tarihinden itibaren ... ADSH'de çalışacağına söylendiği, çocuğunun okulu ...'da olduğu için orada görev yapmak istediği, önceki şikayetlerindeki hususları tekrarlayarak idare tarafından rapor istediğini söylemesine rağmen idarenin kendisine rapor vermediği, sürekli sürgün yediği, mesleğini taciz edilmeden, baskı yapılmadan yapmak istediği, hastalarına bakmadığı için kapısında kuyruk oluştuğu, saat 16.30'da hastaneden çıkması gerekirken mesai dışında çıktığı, sabahdan akşama kadar radyasyonda kaldığı, penceresi olmayan bir odanın verildiği, röntgen cihazının onayı olmadan çalıştırıldığı, hastalar için de riskli olan bu şartlar altında çalıştırılmak istemediği, ... Semt Polikliniğinin 55 km uzakta olmasından dolayı zorlandığı"* hususları yer almaktadır. Başvuranın aynı konuyu ihtiva eden 8/12/2020 ve 12/12/2020 tarihli şikayetlerinde kreşlerin kapatılmasından dolayı çocuğunu bırakacağı kimse olmadığı için idarenin kendisini rapor almaya zorladığı şeklindeki beyanlarına karşılık bu şikayetinde rapor istediğini söylemesine rağmen idarenin kendisine rapor vermediği şeklindeki beyanları çelişkili bir tutum sergilemektedir. Başvuranın çalıştığı odada yer alan röntgen cihazının onayının olmadığı ve bu sebeple radyasyona maruz kalacağı iddiasına karşılık cihazın 26/03/2023 tarihine kadar geçerli Türkiye Atom Enerjisi Kurumundan alınmış olan lisans belgelerinin bir örneğinin muhatap tarafından sunulması, başvuranın bu yöndeki iddialarını çürütür mahiyettedir.

24. Başvuranın iddia ettiği şekilde 55 km uzakta bir poliklinikte görevlendirilmediği, İstanbul ilinin trafik yoğunluğu göz önüne alındığında araç ile yaklaşık 20-25 dakika içerisinde ulaşım sağlanması mümkün olan bir konumda görevlendirildiği, bu görevlendirmenin hakkaniyete aykırı bir durum yaratmadığı değerlendirilmiştir.

25. Muhatap tarafından ... Semt Polikliniğinin ... ADSH'ye bağlı bir birim olduğu, yapılan görevlendirmelerin geçici görev kapsamında yer almadığı, ihtiyaç dahilinde Başhekimlikçe uygun görülen kişilerden görevlendirme yapıldığı, dış hekimlerinin rotasyon usulü ile görevlendirildiği ifade edilmiş; buna ilişkin ... ADSH'de çalışırken rotasyon ile ... Semt Polikliniğinde görevlendirilen dış

hekimlerinin ve yardımcı sağlık personelinin listesi tarafımızla paylaşılmıştır. Başvuranın başka hekimlerin tabi olmadığı uygulamalara tabi olduğu iddiasının gerçeği yansıtmadığı, kendisiyle benzer durumdaki kişiler için de ... Semt Polikliniğinde görevlendirmelerin yapıldığı, başvuru hakkında tesis edilen görev yeri değişikliğine ilişkin işlemlerin, işin gereklilikleri dışındaki nedenlere dayandığına ilişkin başvurunun iddialarını destekleyecek bilgi ve belgelerin bulunmadığı; nihayetinde başvuranın mağdurlaşmaya esas teşkil edecek ayrımcı bir muameleye maruz kalmadığı değerlendirilmiştir.

26. Başvuranın 2/09/2021 tarihli bir diğer SABİM şikayeti incelendiğinde, erkek bir hastası tarafından kişisel cep numarasından arandığı, teker teker şikayetlerini sıralayarak söze giren hastaya telefon numarasına nereden ulaştığını sorduğu, hastanın ise sistemden bulunduğunu belirttiği, bunun üzerine Başhekimlik ile görüşmek istediği ancak ulaşamadığı, konu ile ilgili emniyet güçlerine bilgi verip kayıt oluşturduğu, adres bilgilerinin paylaşılmasından tedirgin olduğu, yalnız yaşayan bir kadın olarak hasta olduğunu belirten kişilerin kendisini kişisel cep numarasından aramasının tedirgin ettiği, konu ile ilgili inceleme talep ettiği görülmüştür. Yapılan inceleme sonucunda başvuruları arayan hastanın bir kargo şirketi çalışanı olduğu, kargo sistemi üzerinden iletişim bilgisine ulaşarak dış hekiminin cep telefonuna ulaştığı, olay ile ilgili şikâyete konu olan Başhekimlik makamının bir ilgisinin olmadığı anlaşılmıştır.

27. Anayasa'nın hak arama hürriyetini düzenleyen 36'ncı maddesinin birinci fıkrasında, kişilerin hak arama özgürlükleri güvence altına alınmıştır. Hak arama özgürlüğü, toplumsal barışı güçlendiren dayanaklardan biri olmasının yanında bireyin adaleti bulma, hakkı olanı elde etme ve haksızlığı giderme yoludur (AYM, E.2014/86, K.2015/109, 25/11/2015, § 91). Hak arama özgürlüğü, kendisi bir temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanmayı ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biridir (AYM, E.2015/61, K.2016/172, 2/11/2016, § 123). Hak arama hürriyetinin sadece yargısal başvuru yollarını değil idari başvuru yollarını da kapsadığı açıktır.

28. Yargıtay'ın hak arama hürriyeti ve şikâyet hakkı arasındaki dengenin nasıl kurulması gerektiğine ilişkin yerleşik içtihadı şöyledir: "... Hak arama özgürlüğü ile kişilik haklarının karşı karşıya geldiği durumlarda; hukuk düzeninin bu iki değeri aynı zamanda koruma altına alması düşünülemez. Daha az üstün olan yararın, daha çok üstün tutulması gereken yarar karşısında o olayda ve o an için korumasız kalmasının uygunluğu kabul edilecektir. Hak arama özgürlüğü, diğer özgürlüklerde olduğu gibi sınırsız olmayıp kişi salt başkasını zararlandırmak için bu hakkı kullanamaz. Bu hakkın hukuken korunabilmesi ve yerinde kullanıldığının kabul edilebilmesi için şikâyet edilenin cezalandırılmasını veya sorumlu tutulmasını gerektirecek yeterli kanıtların mevcut olması da zorunlu değildir. Şikâyeti haklı gösterecek bazı emare ve olguların zayıf ve dolaylı da olsa varlığı yeterlidir. Bunlara dayanarak başkalarının da aynı olay karşısında davalı gibi davranabileceği hallerde şikâyet hakkının kullanılmasının uygun olduğu kabul edilmelidir. Aksi halde şikâyetin hak arama özgürlüğü sınırları aşarak kullanıldığı, kişilik değerlerine saldırı oluşturduğu sonucuna varılmalıdır..."

29. Başvuran tarafından şikâyet dilekçelerinde "Hayatımı zorlaştırmaları, burnumdan getiriyorlar, artık dayanacak halim kalmadı, ölmemiz mi gerekiyor, benim fişim mi çekildi, gerçekten öldürmek istiyorlarsa gelsin öldürsünler, başıma bir şey gelecek olursa sebebi bu

kadındır (...)” yönünde ifadeler kullanıldığı görülmüştür. Anayasa, hak arama hürriyetini koruma altına almış olmakla birlikte sınırsız bir hak arama hürriyetini tamamen garanti etmemiştir. AYM, hak arama hürriyetinin kişilerin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına zarar verir boyuta ulaşmaması gerektiğinin ve çatışan haklar söz konusu olduğunda hak arama hürriyeti ile arasında adil bir dengenin gözetilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (AYM, *Ali Abbas Yalman, B.No: 2015/11456, 19/4/2018, para.32-33*). Öte yandan, başvuranın şikâyetleri, muhatap S. M. T.’nin Başhekim sıfatıyla kamu görevi yürütmekte olması nedeniyle görevi dolayısıyla yapılmıştır. Bu kapsamda muhatabın görevinin ifasıyla ilgili olarak yapılan şikâyet ve başvurulara belli ölçüde katlanması gerektiği değerlendirilmiştir.

30. Başvuran hakkında SABİM ve CİMER başvurularının içeriği, şikâyetlerinde iyiniyetli olmadığı, karşılanması mümkün olmayan talepler ile idareyi meşgul ettiği, iş yavaşlatıcı eylemlerde bulunduğu, uzlaşmacı bir tutumdan ziyade işleri güçleştirici tavrını sürdürdüğünden bahisle İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü tarafından inceleme/soruşturma başlatıldığı görülmektedir. Başvuran hakkında başlatılan soruşturma neticesinde hazırlanan raporda, Başhekimlik’in başvuranın idareyi asılsız iddialar ve dedikodular, karşılanması mümkün olmayan talepler ile idareyi meşgul ettiği iddialarının incelendiği, ilgili kişi tarafından yapılan itirazların bir çoğunun basit halledilebilir olduğu, röntgen odasının yanındaki odada çalışmak istemeyişinin bilgi eksikliği ya da ... ana binada çalışmak istediğinden kaynaklandığı, S. M. T.’nin ilgili çalışana mobbing unsurlarının oluşmadığının anlaşıldığı şeklinde düzenlendiği görülmektedir. Başvuran disiplin soruşturması sürecinde 2 (iki) ay süre ile geçici görevli olarak ... İlçe Sağlık Müdürlüğüne görevlendirilmiştir. Başvuran hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125’inci maddesinin (a) fıkrasının a ve h bentlerine göre “*Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak*”, “*görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak*” eyleminden dolayı 22/10/2021 tarihinde uyarı cezası verildiği anlaşılmaktadır.

31. Disiplin soruşturması ve disiplin cezalarının kamu hizmetlerinin en iyi düzeyde yürütülmesini, memurların hiyerarşik düzen içerisinde uyumlu hareket etmesini ve memuriyet ilkelerinin korunmasını sağlamak maksadı ile uygulanması gerekmektedir (KDK, 28/05/2019 tarih ve 2019/3786-S.5519 Sayılı Kararı, para.12). Özellikle kamu görevi yürüten bireyler açısından disiplin cezalarının amacı; kamu görevlisini görevine bağlamak, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini ve bu suretle kurumların huzurunu temin etmektir (AYM, *Hacer Kahraman, B. No 2013/7935, 20/04/2016, para.77*). Somut olayda, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturması sürecinde başvuranın başka bir kuruma geçici süreli görevlendirildiği, idare tarafından işlemlerin hukuka aykırı bir şekilde gerçekleştirilmediği, başvuran hakkında disiplin soruşturması başlatılmasının Kuruma başvurmasından dolayı başlatılmadığı değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, başvuranın yetkili kurumlara başvurarak eşit muamele ilkesine uyulması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari süreçleri başlatması sonucunda tarafına uygulanan iş yerinde yıldırmanın (mobbing) dozunun artarak devam ettiği iddialarının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan

olguların varlığı ortaya konamadığına ve mağdurlaştırma kapsamında ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğine kanaat getirilmiştir.

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,

14.06.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Afişan TİRYAKİ
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
(İzinli)