

30.01.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/967
Toplantı Tarihi/Sayısı : 29.12.2022/193
Karar Numarası : 2022/942
Başvuran : Ş. G.
Başvuran Vekili : --
Adres : --
Muhatap Kurum/Kişi : Mersin Valiliği (İl Sağlık Müdürlüğü, Mersin ...
Hastanesi Başhekimliği)
Muhatap Adres : --

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın görev yaptığı hastanede usulsüz görevlendirmeler yapılması suretiyle işyerinde yıldırma maruz kalması sebebiyle yetkili kurumlara başvurarak idari süreçleri başlatması sonucunda mağdurlaştırmaya uğradığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle;

a. Mersin ... Hastanesi ... şubesinde dış hekim olarak görev yaptığını, aynı hastanede Başhekim olarak çalışan N. G. G.'ün usulsüz görevlendirmeler yaparak kendisine mobbing uyguladığını düşündüğünü, bu kapsamda 03.03.2022 tarihinde ... Merkezine bir ay süreyle geçici olarak görevlendirildiğini,

b. Söz konusu duruma ilişkin şikâyetini Mersin İl Sağlık Müdürlüğüne dilekçe ile bildirmesi üzerine konuya ilişkin olarak inceleme başlatıldığını, inceleme kapsamında ... Semt Polikliniğinde görev yapan dış hekimlerinin ifade vererek kendisini doğruladıklarını ancak inceleme sonucunda mobbinge ilişkin iddialarını destekleyen somut herhangi bir bilgi veya belge olmadığının tespit edildiğine ilişkin yazının tarafına bildirildiğini,

c. 30.06.2022 tarihinde ise ... şubesinden alınarak 04.07.2022 tarihinden itibaren ...'teki ana hizmet binasında görevlendirildiğine ilişkin yazının tarafına tebliğ edildiğini, yer değişikliğine yazılı bir gerekçe sunulmadığını, yer değişikliğinin mobbing amaçlı yaptığı başvuruya istinaden gerçekleştirildiğini iddia etmekte, son yapılan görev değişikliğinin iptal edilerek ... şubesindeki görev yerine dönmeyi talep etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde özetle;

a. Mersin ... Hastanesinin bir merkez ve 3 semt polikliniği şeklinde hizmet verdiğini, Hastane bünyesinde toplamda 100 dış hekiminin görev yaptığını,

b. Pandemi sonrası normalleşme sürecinde Mersin İl Sağlık Müdürlüğü'nün talebi üzerine Tarsus Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinin ihtiyacına binaen takipli hastası olmayan 6 dış hekiminin Valilik onayı ile Tarsus Ağız ve Diş Sağlığı Merkezine geçici olarak görevlendirildiğini,

c. Anılan görevlendirmeye ilişkin olarak başvuran tarafından İl Sağlık Müdürlüğüne şikâyetle bulunulduğunu ancak yapılan incelemede görevlendirmenin Sağlık Bakanlığının Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ne uygun olarak gerçekleştirildiği sonucuna ulaşıldığını,

d. ... Semt Polikliniği Hastane Bilgi Yönetim Sisteminden alınan veriler incelendiğinde; ... Semt Polikliniğinde çalışan dış hekimlerinin bir kısmının kanal ve ağırlıklı olarak protez işlemlerini yapmadıkları, kendilerine başvuran hastaları tedavi hizmeti almaları için merkez binaya yönlendirdiklerine ilişkin şikâyetlerin görüldüğünü, konuya ilişkin verilerin İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Başkanlığı ile paylaşıldığını ve ilgili hekimler için kurum içi hareket ile yer değişikliği hakkında görüş talep edildiğini,

e. Gelen cevabi yazıda Yataklı Hasta Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği gereği hastanedeki personelin çalışma saatlerinin belirlenmesi ya da yer değişikliği gibi hususların kurum başhekiminin görev ve yetkisinde olduğunun bildirildiğini,

f. Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Kadro Standartları İle Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönergenin 5'nci bölüm 14'üncü maddesi kapsamında; ... Semt Polikliniğinde çalışan 6 hekimden 4'ünün Merkeze, 2'sinin Metropol Semt Polikliniğine, 2 kişinin Metropol Semt Polikliniğinden Yenişehir Semt Polikliniğine, 4 kişinin de Merkezden Yenişehir Semt Polikliniğine olmak üzere toplamda 12 hekimin görevlendirildiğini,

g. Yapılan görevlendirme kamu yararı ile verimlilik değerlendirme kriterlerinin gözetildiği, görevlendirmelerde herkese eşit bir şekilde davranıldığı hususları belirtilmiştir.

4. Muhatap yazılı görüşü başvurana 05.10.2022 tarihinde iletilmiş ancak başvuran tarafından muhatap görüşüne karşı görüş sunulmamıştır.

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, 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."

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 ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir: *"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.) 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 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "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(...)”

10. 6701 sayılı Kanun’un 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 “Kurumun görevleri” başlıklı 9/1-g maddesi uyarınca; “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görevleri arasındadır.

12. Mezkûr 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

13. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında; “Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden anılan Kanun’un 4’üncü maddesinin ikinci fıkrası ile bağlantılı olarak ayrımcılığa 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.

14. 6701 sayılı Kanun’un 4’üncü maddesinin ikinci fıkrasında ayrımcılık yasağının doğal bir uzantısı olarak “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 muamelelerin de ayrımcılık teşkil edeceği” düzenlenmiştir. Literatürde “mağdurlaştırma” olarak tanımlanan 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. (TİHEK, 2019/54 Sayılı Kurul Kararı, para.38)

15. Avrupa Birliğinin Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/AT sayılı Konsey Direktifi'nin “Mağdurlaştırma” başlıklı 10’uncu maddesi; “Üye Devletler, kişileri, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikâyet veya davaları neticesinde veya bunlara bir tepki olarak ortaya çıkabilecek herhangi bir olumsuz muamele veya sonuca karşı korumak için ulusal hukuk sistemlerine gerekli hükümleri getirirler.” hükmünü haizdir.

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 maddesinde de Direktif’e üye Devletlerin; “ulusal hukuk sistemlerinde, işletme içinden yapılan şikâyetler veya eşit muamele ilkesine uyulmasına matuf yasal işlemlere işverenin bir tepki olarak işten çıkarma ve sair aleyhte muamelesine karşı, çalışanları koruyacak gerekli önlemleri” alması gerektiği düzenleme altına alınmıştır.

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

18. Yukarıda yer alan düzenlemelerde görüldüğü üzere mağdurlaştırma ancak ayrımcılık yasağına aykırılığın sonucu ortaya çıktıktan sonra gündeme gelebilmektedir. Ayrımcılık yasağını ihlal eden yahut eşitlik ilkesine aykırı düşen bir muamele nedeniyle işvereni/amirini şikâyet eden bir çalışanın işyerinde pasifize edilmesi, işten çıkarılması, ücretinin artırılmaması, geçerli bir nedene dayanmaksızın görev yerinin değiştirilmesi yahut çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi kişileri hak arama yollarına başvurmadan caydırma amacı taşıyan muameleler mağdurlaştırma örneği teşkil edebilecektir. Nitekim Yargıtay 9’uncu Hukuk Dairesi tarafından çalışanın yasal hakları kapsamında bulunan ve işverenin uygulaması gereken bir takım yasal düzenlemeler için ilgili kuruma anayasal şikâyet hakkını kullanması üzerine, çalışanın iş akdinin feshinin normatif düzenleme uyarınca geçersiz olduğu hükme bağlanmıştır. (Yargıtay 9. H. D. 2015/5047 E. 2015/11132)

19. Somut olayda başvuran 03.03.2022 tarihinde Başhekim Dt. N. G. G. tarafından Tarsus Ağız ve Diş Sağlığı Merkezine 1 ay süreyle geçici olarak görevlendirildiğini, bu görevlendirmenin kişisel husumete dayalı olarak şahsına yönelik bir yıldırma amacı taşıdığından bahisle 01.04.2022 tarihinde Mersin İl Sağlık Müdürlüğüne şikâyette bulunduğunu, İl Sağlık Müdürlüğü tarafından yürütülen inceleme neticesinde şikâyetinin sonuçsuz kaldığını, 04.07.2022 tarihinde ise Çağdaşkent Semt Polikliniğine görevlendirildiğini, bu görevlendirmenin 01.04.2022 tarihinde yapmış olduğu şikâyet ile doğrudan ilgili olduğunu ve kendisini cezalandırma amacıyla gerçekleştirildiğini iddia etmektedir.

20. İnceleme kapsamında başvuranın iddialarına ilişkin olarak Mersin İl Sağlık Müdürlüğü ile Mersin ... Hastanesi Başhekimliğinden başvuran hakkında yapılan görevlendirmelerin gerekçesi ile aynı tarihlerde başvuran dışında başka dış hekimlerine görevlendirme yapılıp yapılmadığına ilişkin bilgi ve belgeler talep edilmiştir. Bu çerçevede dosyaya sunulan belgeler arasında öncelikle başvuranın muhatabın kendisine karşı husumet beslediği ve mobbing uyguladığı iddiasına karşı Valilik Makamının 25.03.2022 tarihli ve ... sayılı oluru ile Uzm. Dr. T. B.'ın inceleme görevlisi olarak atandığı ve bir inceleme raporunun hazırlandığı görülmektedir.

21. İnceleme raporunda; Mersin İl Sağlık Müdürlüğünün 01.03.2022 tarih ve ... sayılı yazısında belirtilen ihtiyaç üzerine sağlık hizmetinde aksaklığa mahal vermeyecek şekilde Tarsus Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde görevlendirilmek üzere 6 diş hekiminin isminin bildirilmesinin istendiği, başhekimliklerinde hastanelerinde görev yapan hekimlerin işlem listelerinin ve randevularının incelendiği, hasta mağduriyeti yaşanmaması için takipli hastası olmayan hekimlerden 6 kişilik liste oluşturulduğu ve Müdürlüğe resmi yazı ile bildirildiği, bunun üzerine Sağlık Müdürlüğünün 2 ay süreyle aralarında başvuranın da yer aldığı 6 kişiyi 2 ay süreyle geçici olarak görevlendirdiği, anılan görevlendirmeden sonra başvuran tarafından 09.03.2022 tarihinde İl Sağlık Müdürlüğüne dilekçe sunulduğu ve 2 aylık görevlendirme süresinin 1 aya indirilmesinin talep edildiği, İl Sağlık Müdürlüğünün 09.03.2022 tarih ve ... sayılı yazısı ile başvuranın görev süresinin 1 aya düşürüldüğü hususları tespit edilmiştir. Bununla birlikte başvuranın kişisel husumet iddialarına ilişkin olarak inceleme sürecinde aynı hastanede görevli 20 personelin ayrıntılı olarak ifadesine başvurulduğu ve inceleme neticesinde başvuranın görevlendirmesinin Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ne uygun olarak yapıldığı, başvuranın mobbing iddialarının mobbing tanımına uymadığı sonucuna ulaşıldığı görülmüştür.

22. Gerçekten de belirtmek gerekir ki mobbingin meydana gelebilmesi için *“bir çalışanın hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağduru 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. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.”* (Yargıtay 22. H. D. E:2014/18743, K:2014/24185)

23. Somut olayda başvuran kendisine bir ayrımcılık türü olan mobbing uygulandığı düşüncesi ile yetkili kuruma başvurarak idari bir süreç başlatması üzerine muhatap tarafından cezalandırma amacıyla 04.07.2022 tarihinde ... Semt Polikliniğinden Çağdaşkent hizmet binasına görevlendirildiğini iddia etmektedir.

24. Muhatap tarafından İl Sağlık Müdürlüğüne yazılan 13.06.2022 tarih ve ... sayılı yazıda; Başhekimliğe bağlı 4 farklı semt polikliniği bünyesinde 01.01.2020-01.06.2022 tarihleri arasında toplamda 15.034 sabit protez işlemi yapıldığı, ... Semt Polikliniğinde çalışan bazı hekimlerin yaptığı protez sayılarının ortalamanın çok altında olduğu, ... halkına yeteri kadar protez hizmeti verilemediği, Haziran ayı için açılmış olan mesai dışı polikliniğe Merkez bina, Metropol Semt Polikliniği

ve Akdeniz Polikliniğinden hekimler gönüllü olurken ... Polikliniğinden hiçbir hekimin gönüllü olmadığı bu nedenle ... Şubesinde çalışan hekimlerinin görev yerlerinin değiştirilmesi için görüş talep edilmiştir. Sağlık Müdürlüğünün cevabi yazısında ise Yataklı Hasta Kurumları İşletme Yönetmeliği gereği personel yer değişikliği konusunda Başhekimliğin görev ve yetkili olması nedeniyle Başhekimlikçe karar verilmesi gerektiği hususu belirtilmiştir. Hastane tarafından sunulan kayıtlarda en az protez üye sayısının başvurana ait olduğu, hastanede en çok protez üye sayısı olan hekimin 840 protez üyesinin bulunduğu görülmüş ve başvuranın protez sayısının ortalamasının çok altında kaldığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte, sadece başvurana özel bir görevlendirme yapılmadığı, başvuranın dışında aynı hastanede görev yapan ve protez işlem sayıları başvuran gibi düşük olan diğer 5 hekimin de görev yerlerinin değiştirildiği görülmüştür.

25. Öncelikle belirtmek gerekir ki Devlet Memurları Kanunu'nun "*Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları*" başlıklı 10'uncu maddesi; "*Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır. (...)*" şeklinde düzenlenmiştir. Amir durumunda olan birim sorumlusunun, maiyetindeki memurların hal ve hareketlerini takip etmekten ve bu konuda adil bir görev dağılımı yapmaktan sorumlu olduğu açıktır.

26. Bu çerçevede somut olayda başvuran her ne kadar cezalandırma amacıyla görev yerinin değiştirildiğini iddia etmiş olsa da görev yeri değişikliğinin başvurana özgü bir durum olmadığı, başvuran ile benzer durumdaki diğer hekimler için de görevlendirmeler yapıldığı ve görevlendirmelerin kamu hizmetinin daha verimli bir şekilde sağlanması amacıyla gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Ayrıca muhatap idarenin yataklı Hasta Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde belirlenen sınırlar içinde yönetim hakkını kullanmaya çalıştığı, başvuran hakkında işlem tesis etmeden önce konuya ilişkin olarak bağlı bulunduğu İl Sağlık Müdürlüğünden görüş talep ettiği, İl Sağlık Müdürlüğünden gelen görüş doğrultusunda usul kurallarına uygun bir şekilde işlem tesis ettiği anlaşılmış; nihayetinde başvuranın şikâyeti ile görevlendirmesi arasında iddia ettiği şekilde bir bağ kurulamamıştır.

27. 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. Dosyaya sunulan bilgi ve belgeler çerçevesinde; başvuranın yetkili kurumlara başvurarak eşit muamele ilkesine uyulması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari süreçleri başlatması sonucunda cezalandırma amacıyla görev yerinin değiştirildiği iddialarının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığının ortaya konamadığı ve mağdurlaştırma kapsamında ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
 3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,
- 29.12.2022 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