

14.07.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/1014
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244
Karar Numarası : 2025/379
Başvuran : Ö.İ.E.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : ... Kaymakamlığı (...Hastanesi)
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; ... Hastanesinde ... olarak görev yapan ve görme engelli olan başvuranın engellilik temelinde iş yerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Düzce ... Hastanesinde 28/3/2023 tarihinden itibaren ... olarak geçici şekilde görevlendirildiğini, eşinin ve kendisinin %90 görme engelli olduklarını ve beş yaşında bakıma muhtaç bir çocuğu olduğunu,

b. ... Hastanesine atandığı tarihten itibaren kendisine herhangi bir görev tevdi edilmediğini, müdür M.M.'nin kendisini çalıştırmak istemediğini, ilk günden beri çalışabilecek nitelikte olmadığını ileri sürerek görevlendirmesinin iptalini istediğini ancak bu konuda olumlu sonuç alamayınca kendisine mobbing uyguladığını,

c. Hakkında haksız şekilde tutanaklar düzenlendiğini ve disiplin soruşturmaları başlatıldığını,

ç. Müdür M.M. ve Başhekim Dr. V.F.'nin kendisiyle iletişim kurmak istemediğini, hastane çalışanı A.A.'nın da iş yerinde “*bu hastaneye iki kör fazla*” gibi küçük düşürücü ifadeler kullandığını, tüm bunların amacının kendisini bezdirerek çalıştığı hastaneden ayrılmasını sağlamak olduğunu,

d. Engellilik temelinde işyerinde yıldırıma ve ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmekte ve önceki Başhekim Uzm. Dr. S.G., Başhekim Dr. V.F., müdür M.M., hastane çalışanı A.A. ile A.A. tarafından maruz bırakıldığı ayrımcılığın sona erdirilerek ilgililer hakkında gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap ... Kaymakamlığı (...Hastanesi)'ndan alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın hastane bünyesinde önceki yıllarda hizmetli olarak görev yaparken görevde yükselerek ... olarak atandığı, 27/3/2023 tarihinden itibaren kendi isteği ile hastanede

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

geçici olarak görevlendirildiği, İdareciler tarafından başvuranın çalıştırılmak istenmediği iddiasının gerçeği yansıtmadığı ve geçici görevlendirmesinin iptaline ilişkin yazılı veya sözlü bir girişimde bulunulmadığı,

b. Hastanenin 5 yataklı E grubu statüsünde olmasından dolayı mevzuat gereği 100 yatağın altındaki hastanelerde ... kadrosunun bulunmadığı, başvuran göreve başladığı tarihte santral memurluğunda çalıştığından ve hastanenin entegre hastane grubundan yeni E grubu hastane olmasından dolayı birimlerin henüz oluşturulamaması sebebiyle Başhekimin takdiri ile ... olan başvurana belirtilen tarihte kadrosunun görev tanımı dışında farklı bir görev verilmediği, sonradan ... Birim Sorumlusu olarak santral odasında görevlendirildiği,

c. Başvuranın kendisiyle aynı odada görev yapmakta olan görme engelli İ.K.'ye santral odasında çalışmak istemediğini ve penceresi olan bir oda tahsis edilmesini talep ettiğini söylediğini, bunun üzerine başvurana kendisinin de onay verdiği ve penceresi olan ayrı bir çalışma odasının tahsis edildiği,

ç. Başvuranın mesai saatlerine uymaması sebebiyle mesai denetimleri yapıldığı, yapılan mesai denetimlerinde mazeret bildirmeksizin 29/3/2023, 4/4/2023, 20/4/2023, 25/4/2023, 28/4/2023, 4/5/2023 tarihlerinde 6 gün mesaiye hiç gelmediği, 28-30-31/3/2023, 3-6-7-10-11-12-13-14-17-18/4/2023, 2-5/5/2023 tarihlerinde ise 15 gün mesaiye geç geldiği ve erken ayrıldığı tespit edilerek söz konusu durumun tutanak altına alındığı,

d. Bu tutanaklara ilişkin olarak Valilik makamınca inceleme başlatıldığı ve inceleme sonucunda uyarma cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verildiği, başvuranın verilen cezalara itirazı sonucunda Düzce Valiliği İl İdare Kurulu tarafından kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının kaldırılarak aylıktan kesme cezası verilmesine karar verildiği, başvuranın cezalara itirazı sonucu verilen uyarma cezası ile aylıktan kesme cezasının da kaldırıldığı,

e. Başvuranın mesai saatlerine uymaması sebebiyle hakkında tutanak tutulduğu ve tutulan tutanakların mobbing sayılamayacağı, Başhekim ve müdüre konu bağlamında ulaşılamaması durumunda H.K. ile Z.S.K.'ya bilgi verebileceği ve başvuranın defalarca bu kişilere bilgi verdiği,

f. Başvuranın verilen disiplin cezalarının kaldırılması sonrasında aynı konuyla ilgili Kurumumuz da dahil olmak üzere İdare aleyhine Düzce Cumhuriyet Başsavcılığı, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER), Kamu Denetçiliği Kurumu, Düzce Valiliği ve ... Kaymakamlığına şikayette bulunduğu,

g. Kaymakamlık makamına verilen şikayet dilekçesine istinaden Valilik makamınca ön inceleme başlatıldığı ve sonucun Kaymakamlık makamına gönderildiği, Kaymakamlık makamınca soruşturma izni verilmemesine karar verildiği,

ğ. Başvuranın idareciler, iş arkadaşları ve aynı katta çalıştığı 112 istasyon ekibiyle iletişim sıkıntısı ve tartışma yaşadığı, hastanede çalışan ve ... Derneği Başkanı olan diğer görme engelli personel İ.K. ve K.A.'nın da konu hakkında bilgisinin bulunduğu,

h. Çalışma arkadaşının “*bu hastaneye iki kör fazla*” ifadesini kullanmadığı, başvurana engelinden dolayı ayrımcılığa ve yıldırıma yönelik herhangi bir davranışta bulunulmadığı ifade edilmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Muhatabın yazılı görüşünün gerçeği yansıtmadığı,

b. Tarafına tevdi edildiği belirtilen ... Birim Sorumlusu görevinde nelerin yapıp yapılmayacağı ve bu Birimde çalışan personelin kimler olduğu bilgisinin tarafına verilmediği,

c. Hastane yönetimi tarafından ayrı oda tahsis edilmesinin tamamen göstermelik olduğu, hastane içerisinde bulunan yemekhaneye inmesinin ve çay servisi yapılmasının yasaklanması konusundaki talimatların halen devam ettiği,

ç. Başhekim ve müdüre ulaşamaması durumunda H.K. ile Z.S.K.'ya bilgi verebileceği ve defalarca bu kişilere bilgi verdiği hususunun gerçeği yansıtmadığı, Z.S.K.'nın konuya ilişkin tarihlerde Başhekim sekreteri olmadığı ve H.K.'ye hiç bilgi vermediği,

d. Mesaiye hiç gelmediği veya geç geldiği iddiaları sebebiyle İdare tarafından verilen cezaların Düzce Valiliği tarafından kaldırıldığı,

e. Hastane yönetiminin tarafını disiplinsiz ve çalışmayan birisi olarak göstermeye çalıştığını ancak çalışma hayatında tek bir olumsuz sicilinin olmadığı ve başarı belgelerinin olduğu ve bu belgelerin özlük dosyasında yer aldığı,

f. Aynı katta çalıştığı 112 istasyon ekibi ve hastanede birlikte çalıştığı İ.K. ve K.A. ile hiçbir sıkıntı yaşamadığı ve engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği belirtilerek mağduriyetinin giderilmesi talep edilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. 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 ... 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 "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. (...)"

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. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

“(1) Bu Kanunun uygulanmasında; ... d) Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi, ... f) 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, g) 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. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (g) bendi uyarınca doğrudan ayrımcılık ve işyerinde yıldırma, bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır.

11. Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir:

“(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. ... (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

12. 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 etmekle görevli olduğu” düzenlenmiştir.

13. Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesi şöyledir:

“(1) Ayrımcılık yasağı ihlaliyle zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir ... (9) İşleme konulamayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

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.”

15. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Başvurunun konusu” başlıklı 31’inci maddesi şöyledir:

“Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında cinsiyet, ırk, renk, din, dil, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı ihlalleri başvurunun konusunu oluşturur.”

16. Yönetmelik’in “Karar türleri” başlıklı 65’inci maddesi şöyledir:

“(1) Kurum, yapılan başvuru veya resen inceleme kapsamında yaptığı inceleme ve araştırma sonucunda incelenemezlik kararı, gerekçeli kabul edilmezlik kararı, gönderme kararı, ihlal kararı, idari yaptırım kararı, uzlaşma kararı, ret kararı ve karar verilmesine yer olmadığına dair karar verir.”

17. Yönetmelik’in “Ret kararı” başlıklı 72’nci maddesi şöyledir:

“(1) İnceleme ve araştırma sonucunda başvurunun yerinde olmadığı kanaatine varılması hâlinde ret kararı verilir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

18. 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. Başvuranın dilekçesinden %90 görme engel oranına sahip olduğu ve 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

19. Mezkûr Kanun’un aynı maddesinin ikinci fıkrasına göre: *“İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.”* hükmü yer almaktadır. Başvuran tarafından sunulan belgelerden başvuranın aynı konuyla ilgili muhatap İdare aleyhine Düzce Cumhuriyet Başsavcılığı, Düzce Valiliği, ... Kaymakamlığı, CİMER, Kamu Denetçiliği Kurumuna şikâyetle bulunduğu anlaşıldığından başvuranın ayrımcılık yasağının ihlali niteliğinde olduğunu iddia ettiği uygulamaların düzeltilmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvuranın Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği, dolayısıyla engeli nedeniyle işyerinde yıldırmaya uğradığı iddiasını içeren başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

20. Somut olay kapsamında başvuran, ... Hastanesine atandığı tarihten itibaren kendisine herhangi bir görev tevdi edilmediğini, çalıştırılmak istenmediğini, ilk günden beri çalışabilecek

nitelikte olmadığı ileri sürülerek görevlendirmesinin iptalinin istendiğini ancak bu konuda olumlu sonuç alamayınca kendisine mobbing uygulandığını, hakkında haksız şekilde tutanaklar düzenlendiğini ve disiplin soruşturmaları başlatıldığını; bu sebeplerle iş yerinde yıldırıma maruz kaldığını ve bu uygulamaların engellilik temelinde ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil ettiğini iddia etmektedir. Bu bakımdan başvurana yönelik engellilik temelinde işyerinde yıldırmanın yapıp yapılmadığına karar verebilmek için öncelikle işyerinde yıldırma (mobbing) kavramının tanımlanması ve unsurlarının ortaya koyulması gerekmektedir.

21. Anayasa'nın 5'inci maddesinde, bireylerin maddi ve manevi varlıklarının gelişmesi için gerekli şartların hazırlanması devletin temel amaç ve görevlerinden biri olarak sayılırken, Anayasa'nın 12'nci maddesine göre herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Bu genel nitelikteki anayasal düzenlemeler ile bireylerin kişilik değerlerine yönelen ve zarar veren olumsuz tutum ve davranışlar dışlanmaktadır. Bireylerin fiziksel ve ruhsal bütünlüğü, "maddi ve manevi varlık" kapsamında ele alınıp Anayasa'nın 17'nci maddesinde düzenlenmiştir. Böylece bireylerin sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri açısından kendi varlıklarını koruma ve geliştirme hakkına sahip olmaları anayasal güvence altına alınmıştır [Anayasa Mahkemesi (AYM), *Mehmet Bayrakçı*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 62-63].

22. Anayasanın 17'nci maddesinde düzenlenen bireyin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı kapsamında devletin, pozitif bir yükümlülük olarak yetki alanında bulunan tüm bireylerin maddi ve manevi varlığını koruma hakkını gerek kamusal makamların, gerek diğer bireylerin, gerekse kişinin kendisinin eylemlerinden kaynaklanabilecek risklere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığını her türlü tehlikeden, tehditten ve şiddetten korumakla yükümlüdür (AYM, *Serpil Kerimoğlu ve diğerleri*, B. No: 2012/752, 17/9/2013, para. 51).

23. Anayasa'nın 49'uncu maddesinde yer verilen; "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, ... ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*" şeklindeki düzenleme maddi ve manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi hakkı ile birlikte değerlendirildiğinde bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak zarar görmeyecekleri ve asgari koşulları sağlanmış sağlıklı bir çalışma ortamı içinde bulunabilmelerinin güvence altına alındığı görülmektedir (AYM, *Aynur Özdemir ve diğerleri*, B. No:2013/2453, 24/3/2016, para. 76; *Hacer Kahraman*, B. No: 2013/7935, 20/4/2016, para. 66).

24. Bu doğrultuda çalışanların motivasyonunun artırılması, hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, sağlıklı, güvenli ve barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması, kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması ile toplumsal refahın artırılması amacıyla; çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi elzemdir (2025/3 sayılı ve İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi).

25. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin

ve görevlendirilmelerden yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabildikleri belirtilmiş, bir olguyu işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği ifade edilmiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Ankara, 2010).

26. 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. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki 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 Bayrakcı*, para. 69; *Türkan Aydoğmuş*, B. No: 2018/19000, 12/1/2022, para. 27; *A.M.Ç.*, B. No: 2017/16412, 7/10/2021, para. 31; *Ebru Bilgin*, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para. 80).

27. Mobbing “işyerinde psikolojik taciz” olarak da adlandırılmakta olup bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekmektedir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. HD, E. 2015/8730, K.2017/1000, 31/1/2017). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumсуuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. HD, E. 2017/17931, K. 2020/14104, 2/11/2020).

28. Mobbing kapsamında bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumları, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2020/378, K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 48; B. No: 2022/351, K. No: 2022/855, 1/12/2022, para. 15; B. No: 2023/1769, K. No: 2025/70, 25/3/2024, para. 25; B. No: 2024/1219, K. No: 2025/82, 25/3/2025, para. 27].

29. Mobbing mahiyetindeki bu tür davranışların önlenmesi için tedbirler alınması ve gerçekleştirildiğine yönelik şikâyetlerin etkili şekilde incelenmesi anayasal bir gereklilik olmanın yanı sıra 6701 sayılı Kanun kapsamında, kişilerin engel durumuna dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak,

bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler “işyerinde yıldırma” olarak tanımlanmış ve bir ayrımcılık türü olarak düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun’a göre 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 (TİHEK, K. No: 2020/142, para. 47; K. No: 2022/855, para. 19; K. No: 2025/82, 25/3/2025, para. 28).

30. Bu çerçevede yukarıda yer verilen ilkeler ışığında somut olayda başvuranın sırasıyla; ... Hastanesine atıldığı tarihten itibaren kendisine herhangi bir görev tevdi edilmediği, çalıştırılmak istenmediği, ilk günden beri çalışabilecek nitelikte olmadığı ileri sürülerek görevlendirmesinin iptalinin istendiği; Müdür M.M. ve Başhekim Dr. V.F.’nin kendisiyle iletişim kurmak istemediği, hastane çalışanı A.A.’nın da iş yerinde “*bu hastaneye iki kör fazla*” gibi küçük düşürücü ifadeler kullandığı ve tüm bunların amacının kendisini bezdirerek çalıştığı hastaneden ayrılmasını sağlamak olduğu; hakkında haksız şekilde tutanaklar düzenlendiği ve disiplin soruşturmaları başlatıldığı iddialarının ve başvuran hakkında yürütülen idari süreçlerin işyerinde yıldırmaya vücut veren bir nitelik taşıyıp taşımadığının tespiti ile ispat yükü açısından bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.

31. Dosya kapsamında muhatap ... Hastanesinden başvuranın özlük dosyasının bir suretinin gönderilmesi, gerçekleştirilen disiplin soruşturmalarına ilişkin tüm bilgi ve belgeler ile yazılı görüşü talep edilmiştir. Ayrıca başvuranın aynı konuyla ilgili muhatap İdare aleyhine Düzce Cumhuriyet Başsavcılığı, Düzce Valiliği, ... Kaymakamlığı, CİMER, Kamu Denetçiliği Kurumuna şikâyetle bulunduğu anlaşıldığından ilgili Kurumlardan bilgi ve belge talebinde bulunulmuştur.

32. Bu kapsamda söz konusu iddialara yönelik olarak müşteki sıfatıyla başvuran tarafından yapılan şikâyet kapsamında Düzce Cumhuriyet Başsavcılığı nezdinde yürütülen soruşturmaya ilişkin bilgi ve belgeler Düzce Cumhuriyet Başsavcılığından; disiplin soruşturmaları/incelemlerine ve başvuranının Düzce Valiliğine verdiği 29/3/2024 tarihli ve ... sayılı şikâyet dilekçesi üzerine yapılan iş ve işlemlere ilişkin Valilik nezdinde yer alan tüm bilgi ve belgeler Düzce Valiliğinden; başvuran hakkında gerçekleştirilen disiplin soruşturmaları/incelemlerine ve başvuranının Kaymakamlığa verdiği 28/3/2024 tarihli ve 771 sayılı şikâyet dilekçesi üzerine yapılan iş ve işlemlere ilişkin Kaymakamlık nezdinde yer alan tüm bilgi ve belgeler ... Kaymakamlığından; Kamu Denetçiliği Kurumuna yapıldığı belirtilen başvuru kapsamında Kurum nezdinde yürütülen incelemeye ilişkin başvuru dosyasında yer alan tüm bilgi ve belgeler Kamu Denetçiliği Kurumundan ve CİMER’e yapıldığı belirtilen başvuruya ilişkin tüm bilgi ve belgeler CİMER’den talep edilmiştir.

33. Başvuranın verilen disiplin cezalarının kaldırılması sonrasında aynı konuyla ilgili Kurumumuz da dâhil olmak üzere muhatap İdare aleyhine Düzce Cumhuriyet Başsavcılığı, CİMER, Kamu Denetçiliği Kurumu, Düzce Valiliği ve ... Kaymakamlığına şikâyetle bulunduğu, Kaymakamlık makamına verilen şikâyet dilekçesine istinaden Valilik makamınca ön inceleme başlatıldığı ve sonucun Kaymakamlık makamına gönderildiği, Kaymakamlık makamınca soruşturma izni verilmemesine karar verildiği ifade edilmiştir.

34. ... Kaymakamlığının 17/5/2024 tarihli ve ... sayılı Karar'ı incelendiğinde başvuranın ... Kaymakamlığına vermiş olduğu 28/3/2024 tarihli ve ... havale sayılı dilekçesinde “*çalıştığı kurumda kendisine mobbing yapıldığı, haklarında ön inceleme yapılan görevliler tarafından haksız davranışlara maruz kaldığından*” bahisle görevi kötüye kullanma iddiası üzerine; Düzce Valilik Makamının 15/4/2024 tarihli ve ... sayılı Onayı ile görevlendirme yapıldığı ve yapılan soruşturma sonucu “Ön İnceleme Raporu” düzenlendiği anlaşılmaktadır.

35. Söz konusu Karar'da Ön İnceleme Raporu ve dosya içerisindeki ifade, bilgi ve belgelerden “Şikâyetçinin iddialarının somut delillerle ortaya konulamadığı, iddiaları destekleyecek herhangi bir tanık ifadesi bulunmadığı, mesai saatlerine riayet edilmemesine yönelik idarenin kanuni olarak yapması gereken iş ve işlemleri şikâyet konusu yaptığı ve bir işlem tesisine gerek olmadığı anlaşıldığından ... Hastanesi Eski Başhekim Uzm. Dr. S.G., ... Hastanesi Başhekim Dr. V.F., İdari ve Mali İşler Müdürü M.M. ve V.H.K.İ. A.A. hakkında 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun'un 6'ncı maddesi gereğince “Soruşturma İzni Verilmemesine”, V.H.K.İ. olarak görevli Sürekli İşçi A.A.'nın, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümlerine tabi olmadığı anlaşıldığından, adı geçen hakkında Cumhuriyet Başsavcılığınca “Genel Hükümlere Göre İşlem Yapılması”na” karar verildiği anlaşılmaktadır.

36. ... Kaymakamlığı'nın soruşturma izni verilmemesine ilişkin 17/5/2024 tarihli ve ... sayılı Kararı'na karşı başvuran tarafından Ankara Bölge İdare Mahkemesine itiraz edildiği ve Ankara Bölge İdare Mahkemesi 3. İdari Dava Dairesi Başkanlığı tarafından 11/6/2024 tarihinde “Ön inceleme raporu ve ekli belgelerin, isnat edilen eylemden dolayı Cumhuriyet Başsavcılığınca soruşturma yapılmasını gerektirecek nitelik ve yeterlilikte olmadığı anlaşıldığından, adı geçenler hakkında soruşturma izni verilmemesine ilişkin karara yapılan itirazın reddine” kesin olarak karar verildiği anlaşılmaktadır.

37. Somut olayda başvuranın ilk olarak ... Hastanesine atandığı tarihten itibaren kendisine herhangi bir görev tevdi edilmediği, çalıştırılmak istenmediği, ilk günden beri çalışabilecek nitelikte olmadığı ileri sürülerek görevlendirmesinin iptalinin istendiği iddiasının incelenmesi gerekmektedir.

38. Muhatap ... Hastanesi tarafından Başvuranın hastane bünyesinde önceki yıllarda hizmetli olarak görev yaparken görevde yükselerek ... olarak atandığı, 27/2/2023 tarihinden itibaren kendi isteği ile hastanede geçici olarak görevlendirildiği, İdareciler tarafından başvuranın çalıştırılmak istenmediği iddiasının gerçeği yansıtmadığı ve geçici görevlendirmesinin iptaline ilişkin yazılı veya sözlü bir girişimde bulunulmadığı ifade edilmiştir.

39. Ayrıca muhatap tarafından Hastanenin 5 yataklı E grubu statüsünde olmasından dolayı mevzuat gereği 100 yatağın altındaki hastanelerde ... kadrosunun bulunmadığı, başvuran göreve başladığı tarihte santral memurluğunda çalıştığından ve hastanenin entegre hastane grubundan yeni E grubu hastane olmasından dolayı birimlerin henüz oluşturulamaması sebebiyle Başhekimin takdiri ile sosyal çalışmacı olan başvurana belirtilen tarihte yapabileceği kadrosundan farklı bir görev verilmediği, sonradan “... Birim Sorumlusu” olarak görevlendirildiği ifade edilmiştir.

40. Başvuran tarafından ise tarafına tevdi edildiği belirtilen “... Birim Sorumlusu”

görevinde nelerin yapılıp yapılmayacağı ve bu Birimde çalışan personelin kimler olduğu bilgisinin tarafına verilmediği, Hastane yönetimi tarafından ayrı oda tahsis edilmesinin tamamen göstermelik olduğu, hastane içerisinde bulunan yemekhaneye inmesinin ve çay servisi yapılmasının yasaklanması konusundaki talimatların halen devam ettiği ifade edilmiştir.

41. Dosya kapsamında yer alan Düzce Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nün 2/3/2023 tarihli sayılı yazısından başvuranın ... Hastanesinde ... olarak görev yapmakta iken Düzce Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü emrine geçici olarak görevlendirildiği, 24/2/2023 tarihli dilekçesine istinaden geçici görevinin 27/2/2023 tarihinde üzerinden alınarak aynı tarihten itibaren 30/6/2023 tarihine kadar Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Kadro Standartları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönerge'nin 8'inci maddesinin 3'üncü bendi gereği ... Hastanesine görevlendirmesinin yapıldığı ve ... Kaymakamlığı ... Hastanesi Başhekimliğinin 8/3/2023 tarihli yazısından başvuranın 27/2/2023 tarihinde hastanedeki görevine başladığı anlaşılmaktadır.

42. ... Kaymakamlığı'nın soruşturma izni verilmemesine ilişkin 17/5/2024 tarihli ve 2024/02 sayılı Kararı'nda söz konusu hususa ilişkin olarak *"Şikâyetçi Ö.İ.E.'nin görme engelli olması nedeniyle İl Sağlık Müdürlüğünde santralde çalıştığı, ...Hastanesinde geçici olarak görevlendirildikten sonra burada santral odasında çalışma masası tahsis edildiği, aynı odada görme engelli santral memuru İ.K. ile yaşamış olduğu problem nedeniyle kendisine talebi üzerine İdarece penceresi olan bir oda tahsis edildiği..."* değerlendirmelerine yer verildiği anlaşılmıştır.

43. Başvuranın kendisiyle aynı odada görev yapmakta olan görme engelli İ.K.'ye santral odasında çalışmak istemediğini ve penceresi olan bir oda tahsis edilmesini talep ettiğini söylemesi üzerine başvurana kendisinin de onay verdiği ve penceresi olan ayrı bir çalışma odasının tahsis edildiğinin başvuran tarafından doğrulandığı, 7/5/2024 tarihli yazı ile "... Birim Sorumlusu" olarak görevlendirildiği hususu da göz önüne alındığında başvuranın atandığı tarihten itibaren kendisine herhangi bir görev tevdi edilmediği, çalıştırılmak istenmediği, ilk günden beri çalışabilecek nitelikte olmadığı ileri sürülerek görevlendirmesinin iptalinin istendiği iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığının ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir.

44. Başvuranın Müdür M.M. ve Başhekim Dr. V.F.'nin kendisiyle iletişim kurmak istemediği, hastane çalışanı A.A.'un da iş yerinde *"bu hastaneye iki kör fazla"* gibi küçük düşürücü ifadeler kullandığı ve tüm bunların amacının kendisini bezdirerek çalıştığı hastaneden ayrılmasını sağlamak olduğu iddiasının incelenmesi gerekmektedir. Bu iddialara yönelik olarak muhatap İdare tarafından çalışma arkadaşının *"bu hastaneye iki kör fazla"* ifadesini kullanmadığı, başvurana engelinden dolayı ayrımcılığa ve yıldırmaya yönelik herhangi bir davranışta bulunulmadığı ve başvuranın idareciler, iş arkadaşları ve aynı katta çalıştığı 112 istasyon ekibiyle iletişim sıkıntısı ve tartışma yaşadığı, hastanede çalışan ve ... Derneği Başkanı olan diğer görme engelli personel İ.K. ve K.A.'nın da konu hakkında bilgisinin bulunduğu ifade edilmiştir. Başvuran tarafından ise aynı katta çalıştığı 112 istasyon ekibi ve hastanede birlikte çalıştığı İ.K. ve K.A. ile hiçbir sıkıntı yaşamadığı belirtilmiştir.

45. ... Kaymakamlığı'nın soruşturma izni verilmemesine ilişkin 17/5/2024 tarihli ve

... sayılı Kararı'nda söz konusu hususa ilişkin olarak "*Hastane Müdürü M.M. 'nin kendisine "ben kör biriyle çalışmak istemiyorum diyerek hakaret ettiği, hastanede çalıştırmak istemediği ve geldiği yere geri dönmesini istediği vb. iddialarını destekleyen somut delile ulaşılamadığı; ... Hastane Müdürü M.M. ve Başhekim Dr. V.F. 'nin şikâyetçinin telefonunu engelledikleri iddiaları ile ilgili somut bir delile ulaşılamamış olup, aynı zamanda mesai dışı geç saatlerde zorunlu bir hal olmadıkça kurum amirlerinin aranmasının uygun olmayacağı*" değerlendirmelerine yer verildiği anlaşılmıştır. Ayrıca disiplin soruşturmaları kapsamında V.H.K.İ. A.A. alınan ifadesinde "*Bu kurumda iki kör fazla gitsin evde otursun, devlet nasılsa maaşlarını veriyor, buralara gelmeyi bir tek biz hak ediyoruz.*" şeklinde bir ifadesinin olmadığı belirtilmiştir ve diğer hastane çalışanlarının tanık ifadelerinde de aynı katta çalıştığı 112 istasyon ekibiyle iletişim sıkıntısı ve tartışma yaşadığı yönünde birbirleriyle benzer ve uyumlu beyanların olduğu görülmüştür. Bu kapsamda başvuranın iddialarının soyut nitelikte kaldığı ve idari soruşturmalar kapsamında alınan tanık ifadelerinde eşi C.E. 'nin beyanı dışında başvuranın beyanlarını doğrulayan somut bir delile ulaşılamadığı değerlendirilmiştir.

46. Başvuranın hakkında haksız şekilde tutanaklar düzenlendiği ve disiplin soruşturmaları başlatıldığı iddiasının da incelenmesi gerekmektedir. Muhatap tarafından başvuranın mesai saatlerine uymaması sebebiyle mesai denetimleri yapıldığı, yapılan mesai denetimlerinde mazeret bildirmeksizin 29/3/2023, 4/4/2023, 20/4/2023, 25/4/2023, 28/4/2023, 4/5/2023 tarihlerinde 6 gün mesaiye hiç gelmediği, 28-30-31/3/2023, 3-6-7-10-11-12-13-14-17-18/4/2023, 2-5/5/2023 tarihlerinde ise 15 gün mesaiye geç geldiği ve erken ayrıldığı tespit edilerek söz konusu durumun tutanak altına alındığı, bu tutanaklara ilişkin olarak Valilik makamınca inceleme başlatıldığı ve inceleme sonucunda uyarma cezası ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verildiği, başvuranın verilen cezalara itirazı sonucunda Düzce Valiliği İl İdare Kurulu tarafından kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının kaldırılarak aylıktan kesme cezası verilmesine karar verildiği, başvuranın cezalara itirazı sonucu verilen uyarma cezası ile aylıktan kesme cezasının da kaldırıldığı belirtilmiştir.

47. Bununla birlikte başvuranın mesai saatlerine uymaması sebebiyle hakkında tutanak tutulduğu ve tutulan tutanakların mobbing sayılamayacağı, Başhekim ve müdüre ulaşılamaması durumunda H.K. ile Z.S.K. 'ya bilgi verebileceği ve başvuranın defalarca bu kişilere bilgi verdiği ifade edilmiştir. Başvuran tarafından ise muhatapın beyanlarına karşı Başhekim ve müdüre ulaşılamaması durumunda H.K. ile Z.S.K. 'ya bilgi verebileceği ve defalarca bu kişilere bilgi verdiği hususunun gerçeği yansıtmadığı, Z.S.K. 'nın konuya ilişkin tarihlerde Başhekim sekreteri olmadığı ve H.K. 'e hiç bilgi vermediği belirtilmiştir.

48. ... Kaymakamlığı'nın soruşturma izni verilmemesine ilişkin 17/5/2024 tarihli ve ... sayılı Kararı'nda söz konusu hususa ilişkin olarak "*Şikâyetçi kendisi hakkında 22 adet tutanak tutulmasının iyi niyet çerçevesinde yapılmadığını iddia etmekte ise de; Devlet memurlarının mazeretsiz ve izinsiz olarak göreve geç gelmesi veya hiç gelmemeleri halinde idarenin bu durumu tutanak altına alarak gerekli prosedürü uygulamasının yasal zorunluluk . olduğu*" değerlendirmelerine yer verildiği anlaşılmıştır.

49. Dosya kapsamında yer alan tüm bilgi ve belgeler ile idari soruşturmalar kapsamında alınan

tanık ifadeleri incelendiğinde; yapılan mesai denetimlerinin başvurana özel olarak yapılmadığı, çalışma düzenini sağlamak amacıyla yapıldığı, başvuranın mazereti bulunması durumunda izin konusunda kendisine yardımcı olunduğu; bununla birlikte izin talep edilmesi durumunda Başhekim ve müdüre ulaşılamaması durumunda bilgi verdiği/verebileceği personelin olduğu, başvuranın görev yerinde olmaması sebebiyle tutanakların tutulduğu, başvurana engelinden dolayı ayrımcılık yapıldığına veya kötü davranıldığına şahit olunmadığı yönünde birbirleriyle uyumlu beyanların yer aldığı anlaşılmaktadır.

50. Sonuç olarak muhatap Kurumun başvuranı hedef alarak, özellikle işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırım amaçıyla hareket ettiğine ilişkin yeterli gerekçelerin ortaya konulmadığı, işlemlerin işyerinde yıldırıma dair kasıt taşımadığı, başvuran hakkında gerçekleştirilen söz konusu eylem ve işlemlerin süreklilik arz ettiğinin ve mesleki anlamda yıldırma amacı taşıdığına kuvvetli emareler ve karine oluşturan olgularla ortaya konulmadığı değerlendirildiğinden 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık türlerinden biri olan işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekleşmediği ve muhatap tarafından engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

25/6/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

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

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi
(İzinli)