

01.06.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/989  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 7.4.2022/173  
Karar Numarası : 2022/217  
Başvuran : M. A.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : 1) Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü)  
2) ... Valiliği (Kadastro İl Müdürlüğü)  
Muhatap Adres : 1) Mustafa Kemal Mahallesi 2082. Cadde No:52 Çankaya / Ankara  
2) -

**I. BAŞVURU KONUSU**

1. Kadastro Teknisyeni olarak çalışan başvuranın, çalıştığı ... Valiliği Kadastro İl Müdürlüğü ve kurumsal olarak bağlı olduğu Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü tarafından engellilik ve sağlık temelinde işyerinde yıldırımaya(mobbing) maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuruda sıralanan iddialar:

a. Başvuranın 1990 yılında açıktan atama ile teknik hizmetler sınıfında Kadastro Teknisyeni unvanıyla devlet memurluğuna atandığı, 1995 yılından beri ... Kadastro Müdürlüğü emrinde kadastro teknisyeni olarak görev yaptığı, doğuştan gelen bazı sağlık sorunları nedeniyle vergi indiriminden faydalanmak için başvurduğu ... Defterdarlığı'nın sevki üzerine ... Devlet Hastanesince 14/10/2009 tarihinde hakkında sağlık kurulu raporu düzenlendiği, raporda engel durumuna göre tüm vücut fonksiyon kaybı oranının % 74 olduğu, söz konusu raporun Maliye Bakanlığınca incelenip kabul edilmesinden sonra maaşında vergi indirimi uygulanması için görev yaptığı kurumuna 05/12/2009 tarihinde gönderildiği,

b. Raporun düzenlenme amacının vergi indirimi olduğu, rapor almasının akabinde çalıştığı Kurum tarafından teknisyenlik işlerinden ve diğer haklarından men edilerek maddi ve manevi zarara uğratıldığı, zira kadastro teknisyeni olarak arazi şartlarında çalışarak birtakım maddi kazanımlar ( arazide görev yapmaktan elde edilen yevmiye, arazi tazminatı, keşif bilirkişiliği ücreti vs.) elde edildiği, Maliye Bakanlığının 05/12/2009 tarihli vergi indirimi uygulanması talimatına ilişkin yazısının kurumuna intikal ettiği andan itibaren 2009 yılında elinde bulunan ve vatandaşa randevusunu vermiş olduğu bütün teknisyenlik işlerinin elinden alınarak diğer teknisyen arkadaşlarına havale edildiği,

c. Kurumunun bu kararı üzerine kendilerine; kendisinin malul değil, engelli bir birey olduğunu, emeklilik hakkından ve vergi indiriminden faydalanmak için bu raporun tanzim edildiğini, raporun rızası dışında başka amaçla kullanılmayacağını, engeline rağmen arazi şartlarında fiilen görev yaptığını, geri hizmete çekilme talebinin olmadığını izah ettiği ancak açıklamalarının dikkate alınmayarak Kadastro Genel Müdürlüğünden görüş sorulduğu, gelen 24/03/2010 tarihli ve ... sayılı yazı ile "arazide çalışmasına engel durumu yoktur" hükmünde ayrı bir rapor getirmesi halinde arazi çalışmalarında görev almasının uygun olacağını bildirildiği, bu görüşün haklarını kanunsuz, gayriinsani ve onur kırıcı muamele ile zorla elinden aldığı, çalışabilir anlamında bir rapor getirme sorumluluğunun olmamasına rağmen, iyi

niyetli davranarak iç hastalıkları ve nefroloji uzmanı tarafından düzenlenen 11/05/2010 tarihli ve ... sayılı raporun (tek hekim raporu) ilgili hastanenin yine aynı tarih ve sayılı üst yazısıyla doğrudan Kurumuna gönderildiği,

d. Kurumu tarafından kendisine, raporunun Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne gönderileceğinin ve oradan gelecek cevaba göre hareket edileceğinin söylendiği, ancak raporunun 7 ay boyunca gönderilmeyerek mağdur edildiği, zira bu süreçte teknisyenlik yetki ve tecrübelerine dayanan hiçbir işi yapamadığı, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün 20/12/2010 tarihli ve ... sayılı "*adı gecenin arazi çalışmalarında görev almasında sakınca bulunmamaktadır*" içerikli yazısı ile arazi çalışmalarına kaldığı yerden tekrar devam ettiği,

e. Çalıştığı Kurumdan aylarca yoksun bırakıldığı hak kayıplarının tarafına ödenmesini 13/01/2011 tarihli dilekçe ile talep ettiği, bunun üzerine hakkında idari soruşturma başlatıldığı, soruşturmada görevlendirilen müfettişin kendisine sözlü olarak "*sen kurumundan böyle bir hak isteyemezsin, iyi düşün bundan vazgeç yoksa çok basın ağırır. İllaki hak istiyorsan sonuçlarına da katlanırsın*" dediği, akabinde 23/02/2011 tarihli ve ... sayılı yazıları ile özrünün devam edip etmediği konusunda değerlendirme yapılması amacıyla Hastane Baştabipliğine yazı yazıldığına 28/02/2011 tarihinde Hastane Kuruluna başvurmasının kendisine bildirildiği, müfettişin emretmeyi de bir yana bırakıp gayriinsani bir tavırla kendi kararlarını özgürce verme yetkinliğini ve kişilik haklarını yok sayıp yasal vasisi gibi bilgisi ve haberi olmadan devlet hastanesinden adına randevu talep ederek hakkındaki sindirme ve yıldırma eylemlerine başladı,

f. Bu yıldırma ve sindirme eylemleri bir yana, engelli olduğu için müfettiş tarafından maruz kaldığı onur kırıcı, aşağılayıcı ve gayriinsani tutum nedeniyle insan olma, kararlarını özgürce verebilme meziyetinin de yok sayıldığı, müfettişin raporundaki hastalıkların gerçekliğine inanmayarak kendisini hastaneye gönderme çabası ile şahsını aşağıladığı, 28/02/2011 tarihli dilekçe ile müfettişe vergi indirimi raporunun talebi üzerine düzenlendiğini ve başka bir amaç içermediğini ve heyet raporlarının hazırlanma şartlarına ve yöntemlerine göre her istek ve talep halinde kişiye ayrı ayrı düzenlendiğini, hazırlanma amacının ise raporda belirtildiğini, malul değil engelli olduğunu, engelinin doğuştan geldiğini izah ettiği,

g. Ancak müfettişin tarafsız ve objektif davranma dürüstlüğünden ayrılarak konuyu şahsi husumet duygusuna çevirdiği, açıklamalarının dikkate alınmadan "*yapılan tebligata uymadığı, verilen emirleri yerine getirmediği*" gerekçesiyle aylıktan kesme cezası ile cezalandırıldığı, aynı eylem ve aynı müfettiş raporu ile ... Tapu ve Kadastro Bölge Müdürlüğü emrine tayininin çıkartıldığı,

h. Müfettişin inceleme sonucundaki 17/03/2011 tarihli ve ... sayılı raporunda "*arazide çalışıp çalışamayacağı konusunda heyet raporu getirmesi için 3 defa kendisine tebliğ edilen emir ve talimata uymayarak sağlık kuruluna gitmediği*" ithamlarıyla haksız ve hukuksuz olarak hakkında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125/C-a maddesi uyarınca 1/8 oranında aylıktan kesme cezası uygulandığı, kendisine 3 defa tebliğ yapıldığı hususunun yalan olduğu, verilen cezanın planlı, kanunsuz ve hukuksuz olduğu, 12/04/2011 tarihli itiraz dilekçesinin de dikkate alınmayarak cezasının kesinleştirildiği,

i. Söz konusu disiplin cezasına ilişkin ... 2. İdare Mahkemesine açtığı davada mahkemenin 2011/... esas, 2012/... sayılı kararı ile "*Davacıya isnat edilen eylemlerin davacının görevi olan kadastro teknisyenliğinin ifasına yönelik verilen bir emir ya da görev olmadığı, verilen emir ve görevleri kasıtlı olarak yapmadığından bahisle 1/8 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı, öte yandan Anayasanın 125. Maddesi uyarınca, idare; kendi işlem ve eylemlerinden doğan zararı tazminle yükümlü olduğu, hukuka aykırı dava konusu işlem nedeniyle davacının maaşından yapılan kesintinin yasal faiziyle birlikte davalı idarece davacıya ödenmesi*" gerektiğine hükmederek, "Dava konusu işlemin iptaline ve davacının maaşından yapılan kesintinin yasal faiziyle davacıya ödenmesine" karar verildiği, Danıştay 12. Dairesinin 2013/... esas ve 2016/... sayılı temyiz kararı ile de İdare

Mahkemesinin kararının onandığı,

j. ... Tapu ve Kadastro Bölge Müdürlüğü'ne tayin işlemine karşı açtığı davada da ... İdare Mahkemesinin 2011/... Esas, 2012/... Karar numaralı kararlarla “...*disiplin cezasıyla cezalandırıldığı gözetildiğinde aynı eylemleri nedeniyle ... iline atanmasının ikinci kez cezalandırılması anlamına geldiği anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.*” gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline karar verdiği, bu karar üzerine ... Kadastro Müdürlüğü emrindeki görevine geri döndüğü, anılan kararın Danıştay 5. Dairesinin 2012/... Esas ve 2014/... No’lu temyiz kararı ile de onandığı,

k. Başvuranın her iki dava süreci devam ederken Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün 20/03/2013 tarihli ve ... sayılı mütalaası ile “*Adı geçen in sağlığı nedeniyle olumsuz bir durum yaşanmaması için arazide çalışabileceği yönünde yeni bir heyet raporu getirene kadar mahkeme keşifleri dâhil olmak üzere tüm arazi işlerinde görev verilmemesi, büro işlerinde çalıştırılması uygun mütalaa edilmektedir.*” yazılarına istinaden ... İl Kadastro Müdürlüğü tarafından 05/04/2013 tarihli ve ... sayılı yazı ile arşiv memuru olarak görevlendirildiği, teknik hizmet personeli olmasından dolayı arşiv memuru olarak görevlendirilemeyeceği gerekçesiyle başvuranın İdare Mahkemesine dava açtığı, ... İdare Mahkemesinin 2013/... Esas, 2013/... No’lu kararlarla “...*davalı idarenin davacıyı, sağlık heyet raporu getirene kadar yer aldığı teknik hizmet sınıfı ve unvanıyla ilgili büroda çalıştırma imkânı olduğu halde davacıyı sınıfı dışında bir işte görevlendirmesinin memur güvencesine aykırı düştüğü görüldüğünden dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir.*” gerekçesi ile dava konusu işlemin iptaline karar verdiği, konunun temyize taşınması üzerine ... Bölge İdare Mahkemesinin 2014/... Esas, 2014/... No’lu Karar ile “*özürlü olduğuna karar verilen davacının yine eşdeğer bir sağlık kurulundan alacağı raporla sağlık durumunun arazi şartlarında görev yapmaya elverişli olduğunu ortaya koymadan araziye gönderilmesine imkân olmayan davacının kendi teknik kadrodaki derece ve kademesi korunmak suretiyle büroda çalışması doğal olup, arşiv işlerinin de büro işleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinden, dava konusu işlemde bu yönüyle hukuka uyarlık bulunmamıştır*” hükmü ile Yerel Mahkeme Kararının BOZULMASINA” karar verdiği, üst mahkemenin bu kararlar hak ve adaletten uzak taraflı davranarak kendisini kazanılmış haklarından mahrum bıraktığı,

l. Bahse konu karar akabinde kurum tarafından 13/03/2014 tarihli ve ... sayılı yazı ile kadastro teknisyeni olarak büroda görevlendirildiği, durumun mesleğiyle bağdaşmadığını düşünen başvuranın 03/04/2014 tarihli dilekçe ile Kurumuna itiraz ettiği ancak Kurum’un 07/04/2014 tarihli ve ... sayılı yazıları ile cevaben “*Arazide çalışabileceğiniz yönünde yeni bir heyet raporu getirmeniz halinde dilekçenizde bahsedilen arazide ve mahkeme keşiflerinde görevlendirme yapılabilecektir.*” dediği,

m. Başvuranın Kurum’un 07/04/2014 tarihli ve ... sayılı cevabi yazısına karşı da ... İdare Mahkemesine iptal davası açtığı, mahkemenin 16/10/2014 tarihli ara kararı ile kendisini ... Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesine sevk ederek “*Davacının hastalık durumu ve özür durumunun devam edip etmediğinin, şayet anılan hastalık ve özür durumu devam ediyorsa kadastro teknisyeni olarak görev yapan davacının açık arazide, her türlü arazi koşulları, sıcak ve soğuk hava şartları düşünülerek arazi çalışmaları, keşif ve aplikasyon uygulamaları yapmasında tıbbi yönden sakınca olup olmadığına yönelik sağlık kurulu raporu hazırlanarak gönderilmesi*” ni istediği, üniversite hastanesince hazırlanan 17/12/2014 tarihli ve ... Nolu Sağlık Kurulu Raporunda “*Hastanın özür lülük oranı daha önceden almış olduğu % 74 ten daha düşük olup, %42 olduğu belirlenmiştir. 3 Ayda bir rutin kontrolleri yapılmak koşuluyla her türlü arazi koşulları sıcak ve soğuk hava şartlarında arazi çalışmaları, keşif ve aplikasyon uygulamaları yapması tıbbi yönden uygundur.*” dendiği, başvuranın yüzdelik oran belirlenmesinde hata olduğunu ve bunun yeniden tespiti için ilgili mahkemeye yazılı talepte bulunduğu, ancak mahkemenin bunu dikkate almadığı, nihayetinde idarenin arazide çalışabileceğine ilişkin heyet raporu getirmesi gerektiğinden bahisle başvuranın talebini

reddetmesinde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine 20/03/2015 tarihinde karar verdiği, bu kararın Danıştay 2. Dairesinin 2016/... Esas, 2018/... Karar No'lu hükmü ile onandığı,

n. Mahkemenin bu kararıyla Kurum'unun tutum ve istekleri doğrultusunda hareket ettiği, haklarını göz ardı ederek kendisini tekrar hastaneye sevk ettiği, yerel mahkemenin kendisine ek sorumluluk yükleyerek rapor aldırıldığı, önceki raporunu yok sayarak kendisiyle alay edercesine dava konusu hakkında haksız, taraflı, adaletten uzak, dayanaktan yoksun bir karar vererek kendisini yeniden en başta maruz bırakıldığı anlaşmazlıkların ve husumetin içine attığı, mahkemenin hak ve adaletten uzak bu taraflı tutumu nedeniyle kendisinin daha çok yıprandığı, mevcut kararın kişilik haklarına, çalışma haklarına, insani değerlerine, gururuna, onuruna, hak ve özgürlüğüne hakaret ve saldırı boyutunda bir karardan ibaret olduğu,

o. Kendisinden çalışabilir raporu istenmesinin çalışma hayatına ve sağlığına müdahale olduğu, Kurumunca böyle bir talepte bulunulmasının engelli birey olarak şahsına yüklenen ek bir külfet olduğu, bunun hiçbir kanunda yer almadığı, bu tutum ve eylemin hak ve eşitlik hükümlerinin ihlali olduğu, engelli birey olduğu için tarafından istenen rapor dayatmasının engelli olarak ayrımcı, yıldırıcı ve aşağılayıcı eylemden ibaret olduğu, atandığı kadastro teknisyenliği unvanına ait hak ve yetkilerin tarafına verilen statü olduğu, bu itibarla mesleğinin tüm hak ve kazançlarıyla sürdürme hak ve eşitliğine sahip olduğunun Kurumumuzca takdir edilerek idarece maruz bırakıldığı engelin ortadan kaldırılmasını, uğradığı maddi zararının karşılanmasını eşitlik içinde mesleğini sürdürmek istediği şeklindedir.

3. 6701 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen "*Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvuran kişiye tebliğ edilerek, görüşünü tebliğden itibaren en geç on beş gün içinde Kuruma sunması istenir.*" hükmü uyarınca ihlal iddiasına muhatap taraf olan ... Valiliği Kadastro Müdürlüğü ile Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünden başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir.

4. ... Valiliği Kadastro Müdürlüğü yazılı görüşünü 01/12/2021 tarihli ve ... sayılı yazı ile Kurumumuza iletmiştir. Alınan görüşte; M. A.'nın 14/10/2009 tarihinde ... Devlet Hastanesinden %74 oranında vücut kaybı raporu aldığı, bu raporda arazide çalışabilir veya çalışamaz ibaresi olmadığından Müdürlüklerince 15/12/2009 tarihinde ... sayılı yazı ile ... Devlet Hastanesine verilen rapor ile ilgili olarak arazide çalışmasında sakınca olup olmadığı bildirilmesinin istendiği, ... Devlet Hastanesi'nin 21/12/2009 tarihli ... sayılı cevabi yazısında ilgilinin şahsen hastaneye başvurması gerektiğinin bildirildiği, Müdürlüklerince 18/12/2009 tarih ve ... sayılı yazı ile bu durumun M. A.'ya yazılı olarak bildirildiği halde başvuranın hastaneye gitmediği, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Daire Başkanlığının 21/04/2011 tarih ve ... sayılı yazılarında başvurana 3 defa rapor alması gerektiği tebliğ edildiği halde gitmediği için emre itaatsizlikten 1/8 oranında aylıktan kesme cezası verildiği, başvuranın idare mahkemesine açtığı dava neticesinde 2011/... esas ve 2012/... sayılı kararlar verilen cezanın iptal edilerek kesilen miktarın davacıya ödenmesinin istendiği ancak başvurandan rapor istenmesi ile ilgili herhangi bir karar verilmediği, 27/03/2013 tarih ve ... sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ... Bölge Müdürlüğünün yazısında da özetle Müdürlüklerinden ilgili personelin sağlığı nedeniyle olumsuz bir durumun yaşanmaması için arazide çalışabileceği yönünde heyet raporu getirinceye kadar mahkeme keşifleri dâhil tüm arazi işlerinde görev verilmemesi büro işlerinde çalıştırılmasının istendiği, başvuranın bu kapsamda yapılan görevlendirmelere karşı da değişik tarihlerde idare mahkemesinde dava açtığı, sonuç olarak Müdürlüklerinin ... Bölge Müdürlüğüne, Bölge Müdürlüğünün de Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne bağlı hiyerarşik düzende kamu kurumu olarak hizmet verdiği, yukarıda belirtildiği üzere Bölge Müdürlüğünün 27/03/2013 tarih ve ... sayılı yazısı ve eki Kadastro Daire Başkanlığının 20/03/2013 tarih ve ... sayılı yazılarında ilgili personel M. A. ile ilgili olarak sağlığı nedeniyle olumsuz bir durumun yaşanmaması için arazide çalışabileceği yönünde heyet rapora getirinceye kadar

mahkeme keşifleri dâhil tüm arazi işlerinde görev verilmemesi büro işlerinde çalıştırılmasının bildirilmesi üzerine aksi bildirilmediği veya ilgilinin arazide çalışabilir heyet raporu getirmediği sürece başvuranın arazide çalıştırılmasının mümkün olmadığı değerlendirildiği ifade edilmiş, yazılı görüşte belirtilen belgeler ek olarak Kurumumuza sunulmuştur.

5. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Kadastro Dairesi Başkanlığı ise yazılı görüşünü 16/11/2021 tarih ... sayılı yazı ile Kurumumuza iletmiştir. Alınan görüşte; Başvuranın ... Devlet Hastanesince verilen çalışma gücünün yüzde yetmiş dördünü (%74) kaybettiği hakkındaki heyet raporu doğrultusunda, müdürlükçe geri hizmete çekildiği ve il sınırları içerisinde kendisine arazi işlerinde görev verilmediği hakkındaki dilekçesi ve ekli sağlık raporunun Başkanlıklarınca değerlendirilmesi sonucunda, Kadastro Müdürlüklerince yürütülen hizmetler arasında yer alan tesis kadastro, değişiklik işlemleri (aplikasyon, yer gösterme ve cins değişikliği vs.) ve diğer hizmetlerin (mahkeme bilirkişilikleri vb.) arazi koşullarında fiilen yürütülen hizmetler olması nedeniyle, başvuranın sağlık durumu nedeniyle olumsuz bir durumla karşılaşılması bakımından "*arazide çalışmasına engel durumu yoktur*" hükmünde ayrı bir rapor getirmesi halinde arazi çalışmalarında görev alabileceğinin mahalline talimat olarak verildiği, Başkanlıklarına intikal eden başvuranın 02/12/2010 tarihli dilekçesi ile ... Devlet Hastanesinin başvuranın arazide görev yapmasında sakınca bulunmadığı hakkındaki tek hekimli sağlık raporu doğrultusunda yeniden değerlendirme yapılarak, başvuranın arazi işlerinde görev yapmasında sakınca bulunmadığı hususunda mahalline yeni bir talimat verildiği, ... Kadastro Müdürlüğünde Başmüfettişlikçe yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda başvuranın "*arazide çalışabilir*" şeklinde heyet raporu getirmediği sürece, arazide çalıştırılmasının mümkün olmadığı, çalıştırılması halinde, görev verenlerin sorumluluktan kurtulamayacağı kanaat ve sonucu ile büroda çalıştırılmak üzere bir Bölge Müdürlüğüne atanmasının ivedi olarak yapılmasının istendiği görüşüne istinaden başvuranın ... Bölge Müdürlüğüne atamasının yapıldığı, akabinde başvuranın verilen görev ve emirleri kasıtlı olarak 3 defa yapmaması eylemi nedeniyle hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125'inci maddesinin C/a fıkrası uyarınca "1/8 oranında aylıktan kesme cezası" verildiği, ... 2. İdare Mahkemesinin verilen cezayı iptal ettiği, yine ... İdare Mahkemesince başvuranın ...'ya atanmasına ilişkin idari işlemine iptaline karar vermesi üzerine karar doğrultusunda adı geçenin, 2012 yılında ... Kadastro Müdürlüğüne atamasının yapıldığı, ilgili kararda arazide çalışmasında sakınca bulunmadığına ilişkin sağlık raporu getirmediğinden başvuranın araziye çıkmasının idarenin takdir yetkisi kapsamında kaldığından tazminat isteminin reddine karar verildiği, başvuranın arşiv hizmetlerini yürütmek üzere yapılan görevlendirmesinin iptali istemiyle açtığı davada ... İdare Mahkemesince verilen iptal kararının ... Bölge İdare Mahkemesince iptal edildiği, bu doğrultuda işlem yapılması için mahalline talimat verildiği, başvuranın sağlık durumundan dolayı engellilik vergi indiriminden faydalanmak için %74 engellilik heyet raporu almış olmasına rağmen arazi çalışmalarından da gündelik ücreti alma çabasında olduğunun görüldüğü, arazide çalışmanın ciddi beden gücü gerektirdiği, % 74 oranında engelli bir kişinin arazide görev yapmasının sağlığı üzerinde büyük riskler oluşturduğundan sağlığı nedeniyle olumsuz bir durum yaşanmaması için, "*arazide çalışmasında sakınca olmadığı*" yönünde yeni bir heyet raporu getirene kadar, mahkeme keşifleri de dâhil tüm arazi işlerinde (değişiklik işlemlerinde) görev verilmeyerek başvuranın büro işlerinde görevlendirildiği, Müdürlükçe yapılan görevlendirmelerin bir atama olmayıp iş bölümü olduğu, sadece araziye çıkılmadığı günlerde gündelik alınamadığı, adı geçenin, arazi işlerinde görev alabilmesi için, kendisinden heyet raporu getirmesi istenmesine rağmen bu güne kadar getirmediği, bununla birlikte engellilik durumunu kullanarak, defaatle gerek dava açarak, gerekse çeşitli mercilere Kurumları ile ilgili şikâyetlerde bulunarak Kurumlarını ve diğer Kamu Kurumlarını meşgul ettiğinin görüldüğü, özette başvuranın "*arazide çalışmasında sakınca olmadığı*" yönünde yeni bir heyet raporu getirene kadar, mahkeme keşifleri de dâhil tüm arazi işlerinde (değişiklik işlemlerinde) başvurana görev verilmesi imkânının bulunmadığı ifade edilmiştir.

6. Başvuran Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nden gelen yazılı görüşe cevaben yazılı görüşünü 14/12/2021 ve 23/12/2021 tarihli dilekçeler ile Kurumumuza iletmiştir. Başvuran alınan görüşünde yukarıda zikredilen iddialarını tekrarlayarak birtakım yeni iddialarda bulunmuştur. Dilekçede ileri sürülen yeni iddialar;

a. Çalıştığı Kurum idaresinin, 2011 yılında SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kamu Görevlileri Emeklilik Dairesi Başkanlığına bilgisi dışında şahsi bilgilerini kullanıp adına düzenledikleri sahte evraklarla başvuruda bulunarak kendisini emekli etmeye çalıştığı,

b. 2019 yılında Mekânsal Gayrimenkul Sistemi kayıtlarını girmekle görevlendirildiği, bu dönemde masası, bilgisayar vs. olmadığı için tek kişilik boş bir ofis odasının ve başka bir personele ait bilgisayarın kendisine tahsis edildiği, verilen görevi sürdürürken izin dönüşünde bilgisi dışında çalışma odasının boşaltıldığı,

c. 2021 yılının sonbahar döneminde de LIHKAP (Lisanslı Harita Kadastro Mühendislik Bürosu) bürolarından gelen evrakların dijital ortamda bilgisayar kayıtlarını girmek için kullandığı odasının izin dönüşünde boşaltılarak müfettiş odası yapıldığı, kullanmakta olduğu bilgisayarın sistem üzerinden başkasına tahsis edildiği, odasında elektrik ve ağ bağlantı kablolarının olmadığı,

d. Kurum idaresi tarafından 13 Aralık 2021 tarihinde danışma odasında danışma memuru olarak görev yapacağına kendisine şifahen bildirildiği, bu hususun 17 Aralık 2021 tarihinde ise kendisine yazılı olarak bildirildiği, mesleğinin kadastro teknisyenliği olduğu, başvuru bürosunda görevlendirilmesinin teknik hizmet sınıfında olan mesleğiyle bir bağlantısının olmadığı şeklindedir.

7. Başvuranın yeni iddialarına ilişkin olarak 30/12/2021 tarihinde 6462 Kurum sayılı yazıyla ... Valiliği Kadastro Müdürlüğünden ek bilgi ve belge talebinde bulunulmuş, Kadastro Müdürlüğünün 18/01/2022 tarih ... sayılı yazısı ile iddialara cevap verilmiştir. Verilen cevapta; 2019 yılında odasının boşaltıldığı iddiasına ilişkin olarak, çalıştığı odaya kendisinin izinli olduğu dönemde mühendis ataması olduğundan kısa bir süre için yeni atanan mühendis tarafından söz konusu odanın kullanıldığı, kısa sürede odadan ayrılan mühendisin odadaki bilgisayarı kullandığı çıkarken de bıraktığı, başvuranın bu odanın kullanıldığını görünce bilinçli olarak bu odaya gitmeyip şikâyet dilekçesinde bahsettiği şoför odasında keyfi olarak oturduğu, 2021 yılında odasının boşaltıldığı iddiasına ilişkin olarak başvurana çalışması için verilen oda ve malzemelerin kendisine tahsisli olmadığı, Covid-19 nedeniyle kendisinin 2019 ve 2020 yıllarında 1.5 yıldan fazla süre işyerine gelmemesi ve bu süre içinde müdürlüğe yeni atamaların yapılması nedeniyle ihtiyaç hâsıl olduğundan bu oda ve bilgisayarın yeni gelen personel için kullanıldığı, başvuru bürosunun her personelin görev yapabileceği bir yer olmadığı özellikle teknik bir personelin bulunması gereken bir birim olduğu, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ... (...) Bölge Müdürlüğü'nün 17.11.2021 tarih ve ... sayılı yazısında "Başvuru Bürosunda görevlendirilecek personelin müdürlükte yapılan tüm iş ve işlemler hakkında konusuna hâkim olmasına özen gösterileceği, bu personelce taleplerin kayıt altına alınması başvuru sahiplerinin bilgilendirilmesi, hizmetlerinin sunulması "hususunun talimatlandırıldığı, bu nedenle müdürlükte teknisyen kadrosunda bulunan başvuranın bu görev için uygun görüldüğü, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre çalışan birisinin ciddiyyetten uzak iş ahlakı ve disiplinine uymayan davranış ve sözleri birlikte çalıştığı diğer mesai arkadaşlarını incitmekte ve yukarıdaki paragrafta belirttiği sözler dahi disiplin incelemesine tabi olmasına rağmen iyi niyet çerçevesinde hakkında bu güne kadar taraflarınca işlem yapılmadığı belirtilmiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

8. Anayasa'nın başlangıç bölümünün 6. paragrafında: "*Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu*" yazmaktadır.

9. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10. maddesi şöyledir; "*Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin*

kanun önünde eşittir.”

(...)

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

10. Anayasanın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49. maddesi şöyledir; “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”

11. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin (d) bendine göre: “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) bendine göre “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) bendine göre “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.

12. Mezkûr Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık yasağı” kenar başlıklı 3. maddesi ise şöyledir;

“Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

Bu kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin 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.

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.”

13. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık türleri” kenar başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasında, ayrımcılık türleri; “a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık” olarak sıralanmıştır.

14. 6701 sayılı Kanun'un 9. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurum'un, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

15. Mezkûr Kanun'un “Kurulun görev ve yetkileri” başlıklı 11. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi şöyledir: “Ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeleri karara bağlamak, bu başvuru ve incelemelere ilişkin gerekli hâllerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin bu Kanunda öngörülen idari yaptırımlara karar vermek.”

16. 6701 sayılı Kanun'un “İspat yükü” kenar başlıklı 21. 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.”

17. Mezkûr Yönetmeliğin 65. maddesi "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."* şeklindedir.

#### **IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

18. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Başvurular" başlıklı 17. maddesinin 1. fıkrasında "Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü, çalıştığı ... Kadastro İl Müdürlüğü ve kurumsal olarak bağlı olduğu Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü tarafından sağlık ve engellilik temelinde doğrudan ayrımcılığa ve işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasında bulunan başvuran M. A. tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

19. Başvuran tarafından ileri sürülen iddialar;

A-) 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun yürürlüğe girdiği 20/04/2016 tarihinden önce gerçekleştiği belirtilen olaylara ilişkin iddialar

B-) 20/04/2016 tarihinden sonra gerçekleştiği belirtilen olaylara ilişkin iddialar şeklinde 2 ayrı başlık altında incelenmelidir.

#### **A-) 20/04/2016 tarihi öncesine ilişkin iddialar**

20. Kamu kurumlarının yapmış olduğu işlemler ile almış olduğu kararlarda zaman bakımından yetkisi için bir tarih belirlenmesi hukuk güvenliği ilkesinin bir gereğidir. Hukuk güvenliği ilkesi, hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmelerini, devletin de hukuki düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Kanunlar, ilke olarak yürürlük tarihlerinden sonraki olay, işlem ve eylemlere uygulanır.

21. Kabul edilen başvurular hakkında Kurumumuzca yapılan işlemler ile alınan kararların hukuki anlamda yargısal nitelikte olmadığı, yapılan işlemlerin idari işlem, alınan kararlarında hukuki anlamda kabahat nev'inden idari yaptırım kararları olduğu göz önüne alındığında idari işlemlerin tanımlanması ve özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. İdari işlem, idari makamların kamu gücü kullanarak idare işlevine yönelik olarak tesis etmiş oldukları idare hukuku alanında sonuç doğuran hukuki işlemlerdir. İdari işlemler tek yanlı, aksi yargı kararıyla ispat edilinceye kadar yahut hukuka aykırılık dolayısıyla idarece geri alınmaya kadar hukuka uygun kabul edilen ve sonuçlarını doğuran işlemlerdir.

22. İdari makamlar yetkili oldukları süre içerisinde idari işlem yapabilirler. İdari makamların zaman bakımından yetkilerine ilişkin kurallara aykırı işlem yapması "zaman bakımından yetkisizlik" oluşturur. İdari makamlar, geçmişe etkili olmayacak şekilde, görevli oldukları süre içerisinde, yetkinin kullanılması için öngörülen sınırları aşarak yetkilerini kullanmalıdır. Aksi halde idari işlemler zaman bakımından yetkisizlikle sakat olur ve iptali gerekir.

23. Bu kapsamda insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek üzere kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 20/04/2016 tarihinde kabul edilen 6701 sayılı Kanunla kurulduğu hususu dikkate alındığında 20/04/2016 tarihinden önce gerçekleştiği iddia edilen olaylar başvuru konusu olarak değerlendirilememektedir.

24. Bunun yanında 6701 sayılı Kanunun 25/6.maddesindeki "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır." amir hükmü uyarınca 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 5/1.maddesindeki "26.9.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun zaman bakımından uygulamaya ilişkin hükümleri kabahatler bakımından da uygulanır. Ancak, kabahatler karşılığında öngörülen idarî yaptırımlara ilişkin kararların



yerine getirilmesi bakımından derhal uygulama kuralı geçerlidir.” hükmü dikkate alındığında Türk Ceza Kanunu’ndaki zaman bakımından uygulama kuralları idari yaptırımlar açısından da geçerli kabul edildiği için idari yaptırım uygulanmasını gerektiren bir fiil işlendiği zaman, bu fiile yürürlükte bulunan kanunun uygulanması gerekir. Buna göre, geçmişe yürüme yasağının bir sonucu olarak işlendiği sırada kabahat sayılmayan, ancak sonradan yapılan düzenleme ile kabahat kapsamına alınan bir fiil için idari yaptırım uygulama imkânı bulunmaz.

25. Bütün bu hususlar bir arada değerlendirildiğinde; Kurum Kanunumuzun yürürlüğe girdiği 20/04/2016 tarihinden önce gerçekleşen olaylar hakkında yasa koyucu tarafından verilen kanuni bir yetki olmadığından Kurumumuzun zaman bakımından yetkili olmadığı, bu tarihten önce gerçekleşen eylemlerin 6701 sayılı Kanun anlamında ayrımcılık yasağını ihlal eden eylemler olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmiştir.

26. Zaman bakımından yetkisizlik söz konusu olduğunda, başvurunun diğer kriterler yönünden incelenmesine ve başvurunun esas hakkında ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek yoktur. Bu kapsamda başvuran M. A.’nın yukarıda zikredilen a-o bentlerindeki iddiaları ile 14/12/2021 tarihli dilekçesinde ifade ettiği yukarıda a bendinde zikredilen 2011 yılında bilgisi dışında şahsi bilgilerinin kullanılması suretiyle adına düzenlenen sahte evraklarla emeklilik başvurusunda bulunulduğu iddiasının zaman bakımından yetkisizlik gerekçesiyle kabul edilemez bulunması gerektiği kanaatine varılmıştır.

#### **B-) 20/04/2016 tarihinden sonrasına ilişkin iddialar**

27. Başvuran Kurumumuza sunduğu dilekçelerde özetle; kendisinin engelli bir birey olduğunu, kadastro teknisyeni olarak çalıştığı ve bağlı olduğu Kurumlar tarafından arazide çalışabileceğine ilişkin kendisinden ayrıca heyet raporu istenmesinin ayrımcı, kanunsuz, gayriinsani ve onur kırıcı olduğunu, bu tutum ve davranışın hak ve eşitlik hükümlerinin ihlali olduğunu, istenen raporu almadığı için kendisine karşı çalıştığı Kurumca yıldırma, dışlama, bıktırma ve işinden soğutma maksatlı eylemlerde bulunulduğunu, bu kapsamda 2019 ve 2021 yıllarında çalıştığı odaların boşaltılmasının ve 2021 yılında başvuru bürosunda görevlendirilmesinin bu duruma örnek olduğunu ifade etmiştir. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvurunun engellilik ve sağlık temelinde incelenmesi gereken bir işyerinde yıldırma başvurusu olduğu değerlendirilmiştir.

28. Sağlık, sadece hastalık ve sakatlık durumunun olmayışı değil kişinin beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir. Dünya Sağlık Örgütü sağlığı, sadece hastalıkların ve rahatsızlıkların olmayışı değil, bir bütün olarak fiziki, ruhi ve sosyal açıdan iyi olma hali olarak açıklar. Sağlık, yaşam boyunca fiziksel, zihinsel ve sosyal zorlukları uyarılma ve yönetme yeteneği olarak tanımlanabilir.

29. Engelli ifadesi ise fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeni ile toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi engelli olarak tanımlanabilir. Engellilik durumu da bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanımları ifade eder.

30. Somut olayda başvuran kendisinin engelli bir birey olduğunu iddia etmiştir. Başvuran tarafından dosyaya sunulan ekli belgeler incelendiğinde; 14/10/2009 tarihinde ... Devlet Hastanesince tanzim edilen ve 6 ay geçerli olduğu belirtilen özürlü sağlık kurulu raporunda diyabet, tansiyon, gut ve böbrek rahatsızlıkları nedeniyle başvuranın özür durumuna göre tüm vücut fonksiyon kaybı oranının %74 olarak belirtildiği, 11/05/2010 tarihinde İç Hastalıkları ve Nefroloji Uzmanı tarafından tanzim yazıda ise başvuranda diyaliz tedavisi gerektirmeyen kronik böbrek yetmezliği ve hipertansiyon olduğu belirtilmiştir. 17/12/2014 tarihinde ... Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğünce tanzim edilen sağlık kurulu raporunda ise başvuranın özürülük oranının daha önce almış olduğu %74’ten daha

düşük olup %42 olduğunun belirlendiği, 3 ayda bir rutin kontrollerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

31. Başvuranın salt şifahi beyanla engelli olduğunu ifade etmesi kişinin engelli olarak kabul edilmesi için yeterli değildir. Bu hususun raporlarla veya en azından tıbbi belgelerle ispatlanması gerekir. Dosya kapsamında başvuran tarafından güncel sağlık durumuna veya en azından başvurusunda maruz kaldığını iddia ettiği yıldırma, dışlama ve işinden soğutma maksatlı eylem tarihlerindeki durumuna ilişkin bir rapor veya başkaca belge sunulmamıştır. Başvuranın sağlık durumunu gösterir en yeni tarihli belge 2014 yılına ilişkindir. Yukarıda zikredilen raporlarda yapılan tespitlerin belli bir süreyle sınırlandırılması, en son tarihli rapordan günümüze kadar geçen süre, hastalıkların iyileşme ve tedavi edilme ihtimali, başvurunun da konusunu oluşturan başvuranın kendisinden tekrar rapor istenmesinin ayrımcılık olduğunu iddia ederek tekrar rapor almak istememesi hususları dikkate alındığında, başvuranın engelli olduğu veya en azından sağlık durumu bakımından dezavantajlı olduğu hususu Kurumumuzda kuşkuya ve belirsizliğe neden olmuştur. Bu kapsamda başvuranın engellik ve sağlık durumuna ilişkin iddiasının somut olayda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 2-g maddesinde belirtilen işyerinde yıldırma eyleminin unsurlarının oluşup oluşmadığı hususu ile birlikte değerlendirilmesine karar verilmiştir.

32. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “*işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” olarak ifade edilmiştir. Kanuna göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekir: i. Olay iş yerinde gerçekleşmelidir; ii. Eylemler, Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; iii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımalıdır; iv. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalıdır; v. Birden fazla eylem bulunmalıdır.

33. İşyerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerinde yıldırma yeni bir olgu değildir ve toplumumuzda birçok kişi bu sorunu yaşamaktadır. Mobbing kelimesini kavramsallaştıran endüstri psikoloğu Heinz Leymann mobbingi “*bir veya birden fazla kişi tarafından, sistematik olarak genellikle bir kişiye yöneltilen ve bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir duruma iten, hasmane, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi*” olarak tanımlamıştır. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 16.06.2020 tarih ve 2020/378 sayılı karar, para. 45.)

34. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında mobbinge ilişkin şu hususları ifade etmiştir: “... *Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir. Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. ...*” (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25/9/2013 tarihli ve E.2012/9-1925, K.2013/1407 sayılı kararı).

35. “*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*” konulu Başbakanlık Genelgesi'nde mobbinge ilişkin şu hususlara yer verilmiştir: “*Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde*

gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. ”(2011/ 2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, R.G; 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı)

36. Anayasa Mahkemesi, psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterler ise şunlardır: i. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, ii. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşınması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir. (Anayasa Mahkemesi, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69)

37. Muamelelerin neden olduğu sonuçların boyutu; mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyetine, yaşına ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilmektedir. Mağdurun engelliler gibi hakkında destekleyici tedbirler alınması gereken bir birey olduğu durumlarda süresi ve sıklığı daha az olsa dahi söz konusu muamelelerin diğer bireylere nazaran daha ağır etkiler doğurması muhtemeldir. (Anayasa Mahkemesi, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 70)

38. İşyerinde yıldırma sürecini tetikleyici olay çoğu kez işyerinde yaşanan bir çatışma olmaktadır. İşyerinde artan ve süreklilik gösteren bir çatışma, işyerinde yıldırma olarak görülebilir. Başlangıçta çatışma, henüz işyerinde yıldırma niteliğinde olmamakla birlikte işyerinde yıldırma sürecine dönüşebilecek bir potansiyel taşıyabilir; rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zamanla şiddetini artıran ve mağdurun sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline gelmesine neden olabilir. (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 2017, Ankara 4. Baskı, s.17)

39. Somut olayda kadastro teknisyeni olan başvuran, çalıştığı Kurum tarafından arazide çalışabileceğine ilişkin kendisinden ayrıca heyet raporu istenmesinin ayrımcı, kanunsuz, gayriinsani ve onur kırıcı olduğunu, bu tutum ve davranışın hak ve eşitlik hükümlerinin ihlali olduğunu, istenen raporu almadığı için kendisine karşı çalıştığı Kurumca yıldırma, dışlama, biktırma ve işinden soğutma maksatlı eylemlerde bulunduğu, bu kapsamda 2019 ve 2021 yıllarında çalıştığı odaların boşaltıldığını ve 2021 yılında da başvuru bürosunda görevlendirildiğini iddia etmiştir.

40. 20/02/2019 tarihinde Resmi Gazete 'de yayınlanan Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik'in "Amaç" başlıklı 1. maddesi "Bu Yönetmeliğin amacı, Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu ile Erişkinler İçin Terör, Kaza ve Yaralanmaya Bağlı Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporunun alınışı, geçerliliği, değerlendirilmesi ve bu raporu verebilecek yetkili sağlık kurum ve kuruluşlarının tespiti ile ilgili usul ve esasları belirlemek; engellilerle ilgili derecelendirmelere, sınıflandırmalara ve tanımlamalara gereksinim duyulan alanlarda ortak bir uygulama geliştirmek ve uluslararası sınıflandırma ve ölçütlerin kullanımının yaygınlaştırılmasını sağlamaktır." şeklindedir.

41. Mezkûr Yönetmeliğin "Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporunun düzenleme usulü" başlıklı 8. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendi "Bireyin engellilik durumu dikkate alınarak

çalıştırılmayacağı işlerin niteliği rapora mutlaka yazılır.” hükmünü haizdir.

42. Mezkûr Yönetmeliğin “Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu ve Erişkinler İçin Terör, Kaza ve Yaralanmaya Bağlı Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporunun düzenleme esasları” başlıklı 10. maddesi; “Bireyin elde edeceği sosyal haklar, hizmetler veya kazanımlar raporlar dikkate alınarak ilgili kurumlarca ayrıca belirlenir. Raporlar, tek başına hakların verilmesi için dayanak teşkil etmez. İlgili mevzuata göre diğer şartların da ayrıca sağlanması zorunludur. Engel durumunu belirleme, sınıflandırma, derecelendirme, belgeleme, uygulama ve diğer süreçlerde sözlü, yazılı, davranış ya da tutum olarak herhangi bir ayrımcılık yapılmaz ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile 20/10/2016 tarihli ve 29863 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanan Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmeliğe uygun hareket edilir. Bireyin engel durumu, sağlık kurulunca Ek-2’de yer alan engel alanları kılavuzunda bulunan engel oranlarına göre yüzde (%) olarak belirlenerek raporun ilgili bölümünde belirtilir.” şeklindedir.

43. Mezkûr Yönetmeliğin “Raporların geçerlilik süresi” başlıklı 11. maddesi; “Rapor sürekli veya süreli olarak düzenlenir, raporda geçerlilik süresi mutlaka belirtilir. Bireyin engel durumunun ilaç tedavisi, cerrahi tedavi ve/veya rehabilitasyon uygulamaları ile zaman içinde azalma ihtimali olduğu ve hastalık bulgularının tam olarak görülemediği hâllerde süreli rapor düzenlenir. Bireyin engel durumunun sabit kalması veya artması söz konusu olan hastalıklar için sürekli rapor düzenlenir. Yeni bir engel durumunun ortaya çıkması veya mevcut engellilik durumunda bir değişiklik meydana gelmesi hâlinde, bireyin talebi ve ilgili branş hekiminin sağlık kuruluna sevki uygun görmesi üzerine süre aranmaksızın engellilik durumu yeniden değerlendirilir ve yeni rapor düzenlenir. Kurumların ilgili mevzuatları gereğince, gerekçesi belirtilerek yazılı kontrol muayenesi talebinde bulunulması durumunda sağlık kuruluşunca yeniden rapor düzenlenir...” hükmünü haizdir.

44. Mezkûr Yönetmeliğin “Raporlara itiraz” başlıklı 12. maddesinin 1. fıkrası; “Raporlara, engelli birey, vasisi veya raporu talep eden kurum tarafından müdürlüğe itiraz edilir. Bireysel rapor itirazları, ilgisine teslim tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılır. Süresinde yapılmayan itirazlar değerlendirilmez. Kurum itirazları gerekçe belirtilerek yazılı olarak yapılır. Kurum itirazlarında süre aranmaz.” şeklindedir.

45. Mezkûr Yönetmeliğin “Kazanılmış haklar” başlıklı 15. maddesinin 2. fıkrası; “Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce düzenlenen; Süreli engelli sağlık kurulu raporlarına ilişkin yeniden sağlık kurum ve kuruluşlarına sevk işlemleri uyarınca düzenlenecek raporlar, engelli sağlık kurulu raporlarına ilişkin ilgililer veya kurumlarca yapılan itirazlar, hakkında engelli sağlık kurulu raporu düzenlenen kişi, vasisi veya kurumlarca yapılan yeni rapor başvuruları, kontrol muayeneleri bu Yönetmelik hükümlerine göre sonuçlandırılır.” hükmünü haizdir.

46. Bu hükümler doğrultusunda öncelikle muhatap idarenin arazi görevine çıkmak isteyen başvurandan hukuken rapor talep etme yetkisinin olup olmadığının, yetkisi olması halinde bu talebin ayrımcı bir uygulama olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Yukarıda zikredilen Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik’in “Kazanılmış haklar” başlıklı 15. maddenin 2. fıkrasındaki düzenleme dikkate alındığında, dosyada en son 2014 yılında heyet raporu alınan başvuran hakkındaki rapor taleplerinin bu yönetmeliğe tabi olduğu anlaşılmıştır.

47. Bu kapsamda yukarıda zikredilen mezkûr yönetmeliğin 11/5. maddesi uyarınca kurumların ilgili mevzuat gereğince gerekçesi belirtilmek suretiyle ilgililer hakkında kontrol muayenesi talebinde bulunabilecekleri, yine mezkûr yönetmeliğin 12. maddesi uyarınca da düzenlenen raporlara ilgili kurumlarca itiraz edilebileceği anlaşılmıştır. Böylece muhatap idarenin arazi görevine çıkmak isteyen başvurandan hukuken rapor talep etme yetkisinin bulunduğu şüphe yoktur. Kaldı ki bu hususun

başvuran tarafından idari yargıda da dava konusu edildiği, daha sonra Danıştay 2. Dairesince de 11/06/2018 tarihinde onanan ... İdare Mahkemesinin 2014/... Esas, 2015/... sayılı kararında, başvuranın aplikasyon, keşif, bilirkişilik, arazi çalışması gibi maddi kazanç sağlayan hak ve yetkilerinin tanınması istemiyle muhataba yaptığı başvurunun, muhatap tarafından arazide çalışabileceğine ilişkin heyet raporu getirmesi gerektiğinden bahisle reddedilmesinde hukuka aykırılık bulunmadığı belirtilmiştir.

48. Arazi görevine çıkmak isteyen başvurandan sağlık durumunun bu göreve elverişli olduğuna dair sağlık kurulu raporu getirmesi halinde muhatapça talebinin karşılanacağı belirtilmesine rağmen, başvuranın sağlık kurulu raporu almaktan imtina ederek kendisine ayrımcılık yapıldığını, %74 olarak engelli olduğunu tespit eden 14/10/2009 tarihli raporu vergi indiriminden faydalanmak için aldığını, amacı dışında bu raporun kullanılmayacağını iddia etmesi iyi niyet kurallarına aykırı olarak değerlendirilmiştir. Muhatap Kurum'un kendisinden istediği arazide görev yapabilecek kadar sağlıklı olduğu yolunda rapor düzenlenmesi halinde başvuranın engelliler için öngörülen vergi indiriminden yararlanmasının sorgulanacağı açıktır. Sağlık raporlarının asıl fonksiyonunun kişinin fiziki ve ruhsal iyilik halini ortaya koymak olduğu dikkate alındığında söz konusu raporun sadece vergi indiriminden faydalanma amacıyla alındığı, davacının yürütebileceği görevlere ilişkin bir değerlendirmeye esas alınmayacağı yolundaki iddialara itibar edilemeyeceği gibi böyle bir varsayımın hukuk düzeni tarafından korunabilecek meşru bir savunma olarak kabulü mümkün değildir. Ayrıca Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmeliğin 16/2'nci maddesinde de engellilerin engelliliklerini artırıcı ve ek gelir getirici işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu durumda açıklanan gerekçelerle başvuranın sağlık kurulundan alacağı raporla sağlık durumunun arazi şartlarında görev yapmaya elverişli olduğunu ortaya koymadan araziye gönderilmemesi içerikli kararıyla muhatapın başvurana karşı ayrımcılık yaptığı iddia edilemez.

49. Başvuranın farklı tarihlerde odasının boşaltılmasının, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Yetki, Görev ve Sorumlulukları Hakkında 2020/3 sayılı Genelge'nin 26/2-a ve p bentlerinde Kadastro Müdürünün yetkisinde olduğu ifade edilen "*yıllık çalışma programını hazırlamak, görevlerin sıhhatli, süratli ve düzenli yürütülmesi için gerekli tedbirleri almak, personel arasında dengeli iş bölümü yapmak, Müdürlüğün iş ve işlemlerini koordine etmek, kadastro ekibinde müdürlüğe karşı sorumlu tekniker ve kadastro teknisyenini belirlemek ve çalışmalarını izlemek, kontrolünü yapmak veya yaptırmak*" ve "*Müdürlüğün iş ve işlemlerini koordine etmek, personeli yetkilendirmek, Tapu Müdürlüklerinden veya diğer Kadastro Müdürlüklerinden gelen görev alanı ile ilgili talepleri mevzuata uygun olarak karşılamak*" hükümleri doğrultusunda muhatap idare tarafından yapılan eylemler olduğu, başvuru bürosunda görevlendirilme işleminin de yukarıda ifade edilen mezkûr genelgenin 26/2-a bendi ayrıca Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ... (...) Bölge Müdürlüğü'nün 17.11.2021 tarih ve ... sayılı yazısında belirttiği "*Başvuru Bürosunda görevlendirilecek personelin müdürlükte yapılan tüm iş ve işlemler hakkında konusuna hâkim olmasına özen gösterileceği, bu personelce taleplerin kayıt altına alınması başvuru sahiplerinin bilgilendirilmesi, hizmetlerinin sunulması*" içerikli talimatı doğrultusunda idarece yapılan bir iş bölümü tasarrufu olduğu, bahse konu eylemlerde muhatap idarenin başvurunu işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla hareket ettiğinin söylenemeyeceği, söz konusu eylemlerin yapılma gerekçesinin yukarıda açıklanan gerekçelerle 6701 sayılı Kanunun 3/2 maddesinde belirtilen engellilik ve sağlık ayrımcılık temelleriyle ilişkilendirilemeyeceği değerlendirilmiştir. Açıklanan gerekçelerle somut olayda işyerinde yıldırmanın unsurları oluşmamıştır.

50. Bütün bu hususlar bir arada değerlendirildiğinde başvuranın sağlık ve engellilik temeli nedeniyle işyerinde yıldırılmaya maruz kaldığı iddiası kabul edilebilir bulunmuş ancak işyerinde yıldırma kapsamında eşit muamele ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

## 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,
- 07.04.2022 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-onaylıdır

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi