

15.12.2021

**KURUL KARARI**

Başvuru Numarası : 2021/329  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.9.2021/159  
Karar Numarası : 2021/230  
Başvuran :  
Başvuran Vekili : --  
Adres :  
Muhatap Kurum/Kişi : ... Belediyesi  
Muhatap Adres :

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvuranın cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğrayarak çalışma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran özetle, 2015 yılında ... Belediyesinde sözleşmeli personel olarak işe başladığını, çalıştığı süre boyunca muhatap Belediye tarafından görev tanımı dışında kendisine birçok iş yaptırıldığını, 7.5 aylık hamile iken yasal izin haklarını ( doğum izni - süt izni ) kullanacağı endişesiyle sözleşmesinin herhangi bir gerekçe gösterilmeden feshedildiğini, bu durum üzerine konu hakkında hukuki yollara başvurduğunu ve mahkeme kararı ile muhatap Belediyedeki görevine geri döndüğünü, mahkeme kararı sonrasında 2018 yılı için sözleşmesinin yeniden tanzim edildiğini, bu sefer de ulaşım imkânları sağlanmadan ... Merkeze 29 km uzaklıktaki ... Kazı ve Araştırma Proje Merkezinde görevlendirildiğinden süt izinlerini kullanamadığını, süt izinlerini kullanamamasının yanı sıra yol harcırahları hakkındaki taleplerinin karşılığını da ancak mahkeme kararları doğrultusunda alabildiğini, 2018 yılının son aylarında kazı projesinin tamamlanmış olduğu gerekçesiyle muhatap Belediyenin sözleşmesini yenilemeyeceğini kendisine bildirdiğini fakat bu işlemin de mahkeme tarafından iptal edildiğini ve görevine tekrar döndüğünü, 2019 yılının bitiminde ise üçüncü kez fesih bildirimini aldığını ve Belediye Meclisinde Plan Bütçe Komisyonu tarafından 2020 yılı için sanat tarihçisi kadrosuna yer verilmediğini ve konu hakkındaki iptal davalarının yargı mercilerinde görülmekte olduğunu, tüm bu süreç sonucunda işsiz kaldığını ve hamileliğinden beri işyerinde yıldırma ve ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde başvuranın ilk olarak Belediyece Sanat Tarihçisi kadrosunda istihdam edilmek üzere sözleşmeli personel olarak işe alındığı, başvurudaki iddialarının aksine sanat tarihçisi olan başvuruçunun kendisine her türlü imkanın sağlanmasına rağmen gerekli performansı gösteremediği, ilçe tarihine ilişkin çalışma yapmak üzere görevlendirildiğinde dijital arşiv oluşturulması gibi basit bir görevi dahi yerine getiremediği, bunun üzerine 2018 yılında sözleşmesinin yenilenmeyeceğinin kendisine bildirildiği, sonrasında başvuruçunun hukuki yollara başvurduğu ve yeniden Belediyede çalışmaya başladığı; sonrasında taraflı, olumsuz, hasmane tutum ve davranışlar sergilediği, hemen her konuda sürekli olarak Belediye'ye dilekçe ile başvuruda bulunduğu ve açtığı davalarla delil toplama gayesi ile hareket ettiği, çalıştığı dönemlerde yeni görev tanımlarını beğenmediği için emir ve kurallara uymak istemeyerek belediye içindeki çalışma düzenini bozduğu ve Belediyenin diğer personel üzerindeki otoritesini sarstığı, 2020 mali yılı için ... İdare Mahkemesi'nin ... sayılı dosyası kapsamında "*hizmet sözleşmesinin yenilenmemesine*" ilişkin yürütmenin durdurulması ve iptali

*Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

talebiyle dava açılmışsa da davanın reddine karar verildiği, ... İdare Mahkemesi'nin ... Sayılı kararının gerekçesinde Belediyede sanat tarihçisi kadrosuna ihtiyaç kalmadığı ve sanat tarihçisi ile ilgili personel çalıştırılması düşünülmendiğinden söz konusu kadroya belediye meclisince yer verilmediği, davacının bu işleme karşı iptal davası açmadığı anlaşıldığından hizmetin gerektirdiği pozisyonuna ihtiyaç kalmayan, çalıştırıldığı pozisyon belediye meclis kararı ile iptal edilen ve kaymakamlıkça onaylanıp ilan edilerek kesinleşen davacının sözleşmesinin 2020 mali yılı için yenilenmemesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı değerlendirilmesinin yapıldığı ve istinaf aşamasında olduğu, başvuranın hamileliğinden beri mağdur edildiği ve kendine mobbing yapıldığına ilişkin tüm beyan ve iddialarının gerçek dışı olduğu ifade edilmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran; Belediyenin "işinde başarısız olduğu" iddialarının gerçek dışı olduğunu; konu ayrımı yapılmaksızın proje yazımı, ulusal ve uluslararası yarışmalara proje, materyal hazırlama, tv programlarına katılım sağlanması, her türlü reklam ve organizasyon işleri gibi işlerin kendisine verildiğini; bu nedenle de işe iade davalarının tümünü kazandığını; kendisinin hasmane tutumundan söz edildiğini fakat bu iddiaların somut dayanağının bulunmadığını, aksine idarenin istifaya zorlamaya yönelik kasıtlı tutum ve hareketlerini sürdürdüğünü; 7.5 aylık hamileyken sebepsiz iş akdinin feshedildiğini, mahkeme kararı ile işe geri döndüğünü ancak merkeze kilometrelerce uzaklıktaki köylerde görevlendirilip ulaşım imkanı dahi sağlanmadığını, kendi imkanları ile ulaşım sağladığında ise yol harcırahlarının ödenmeyerek mahkemeye başvurmak zorunda bırakıldığını; bebeği olduğu bilinmesine rağmen süt izinlerine ilişkin hiçbir kolaylık sağlanmayarak uzak köylere görevlendirmesinin yapılarak risk altında olmasına rağmen enfeksiyon kaptığı pis yerlerde çalışmak zorunda bırakıldığını; görevlendirildiği köylerde çalışmaya başlamadan hakkında dedikodular çıkartıldığını; Belediye merkez binasına sokulmadığını ve binaya girmeye çalıştığında zabıta aracılığıyla zorla dışarıya atıldığını; Belediyenin tüm bu davranışlarının sebebinin kendisini istifaya zorlamak olduğunu; 2020 yılında belediye meclisince kadro ile ilgili herhangi bir karar verilmediğini ve buna itiraz ettiği halde itirazı hakkında verilen kararın kendisine bildirilmediğini; Belediye Meclisince verilen karara karşı açılan ... sayılı davanın Danıştay'da görülmeye devam ettiğini; kadrosunun iptaline karşı ... İdare Mahkemesi'ndeki ... sayılı davanın derdest olduğunu; Belediyenin yazılı görüşünün başında sanat tarihçisi kadrosuna ihtiyaç duyularak işe alındığının ifade edildiğini fakat yazılı görüşün sonuna doğru kadro ihtiyacının kalmadığına dair beyanda bulunularak kendi açıklamaları ile çelişildiğini; ... Arkeolojik ve Kültürel Sit Alanı olan bir yerde sanat tarihçisine ihtiyaç kalmadığı iddiasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu; kapatıldığı belirtilen ... Höyük Kazı Alanı'nın faaliyetlerine devam ettiğini; kaldı ki kazı alanı faaliyetleri için istihdam edilen bir personel olmadığını, kazı çalışmalarına sadece işyerinde yıldırma amaçlı gönderildiğini ve Belediyenin tutumu nedeniyle 2020 yılından beri işsiz kaldığını beyan etmiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın ilgili maddesi şöyledir:

**Madde 49-** “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”.

6. 20/04/2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun ilgili maddeleri şöyledir:

**Madde 2-** (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder.

**Madde 3-** (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.

**Madde 4- g) İşyerinde yıldırma:** *Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder.*

**Madde 6- (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.*

(...)

(3) *İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.*

(...)

(6) *Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.*

#### IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

7. Çalışma hakkı, herkesin bir iş elde etmeye hakkı olduğunu ifade etmektedir. Ancak kişiye çalışma hakkının tanınmış olması yeterli değildir. Çalışma hakkı ile birlikte bu hakla bağlantılı diğer hakların da güvence altına alınması gerekir. Bu hakları mahkeme kararları doğrultusunda sıralayabiliriz; ancak başvuru dosyasını ilgilendirmesi açısından kısaca iş sağlığı ve güvenliği hakkı, izin hakkı ile analığın korunması olarak sayabiliriz. Çalışma hakkı ve bağlantılı olarak diğer haklar Anayasa ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmıştır.

8 . İşyerinde yıldırma literatürde "İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü" olarak tanımlanmış, mobbingin unsurları olarak; işyerinde gerçekleşmesi, sistemli bir şekilde yapılması, süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanması, kasıtlı yapılması, yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olması, mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkması hususları sayılmıştır. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, "*İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporunda*" psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; biktirme, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabilmekte oldukları, bir olguya işyerinde psikolojik taciz diye bakabilmek 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 belirtilmiş olup mobbinge neden olabilecek idari işlemler ise; geçici görevlendirme (görev yeri değişikliği), mesleğin (unvanın) gerektirdiği görevleri vermeme, atama (atamama) özlük haklarının yerine getirilmemesi, disiplin soruşturması açılması olarak sayılmıştır. 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 muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir (*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi, 2011* ).

9. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; "*İşyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine*

dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder. TIHEK Kanunu'nun 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında ise Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri "*cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş*" olarak sıralanmıştır. Buna göre eylem veya eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin TIHEK Kanununda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

10. İncelemeye konu başvuruda başvuran, 2017 yılında hamileliği belli olduğunda muhatap Belediyenin ilk sözleşmesinin yenilenmeyeceğine ilişkin bildirimini almış, idare mahkemesi kararı doğrultusunda işine geri dönmüş; fakat bu kez de merkeze uzak kazı çalışması projesinde görevlendirilmesi nedeniyle süt izinlerinden yararlanamamıştır. Buna ek olarak geçici görevlendirmelerde yol harcırahlarını alamadığından mahkemelere başvurmak zorunda kalmıştır. Bu süreçte vuku bulan olaylar, başvuranın hamileliğinden sonra meydana gelmiş ve doğumdan sonra tekrarlanarak devam etmiştir. Sonuç olarak, başvuru konusu olaydaki muhatap Belediyenin muamelelerinin altında yatan nedenin başvuranın cinsiyeti olduğu değerlendirilmektedir.

11. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere göre, herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma, ayrımcılığın her türüne, şiddet, taciz ve zararlı gelenek uygulamalarına karşı korunma hakkına sahiptir. Bu bağlamda, kadınların çalışma hakları olduğu gibi cinsiyet özellikleri gereği anne olma hakları da bulunmaktadır. Zorunlu sağlık nedenleri olmaksızın hiçbir kadın hamileliğini sonlandırmaya zorlanamayacağı gibi kadınlar, çalışma haklarını ve sosyal bir önemi de bulunan anne olma haklarını birlikte kullanmak istediklerinde bu nedenle herhangi bir ayrımcılığa uğramamalıdır. Devlet ve toplum ailenin ve üyelerinin haklarına saygı duymalı, bu bağlamda özellikle de kadınların nesillerin üremesindeki önemli rolünün ayrımcılığa neden olmaması gerektiğini dikkate alarak üzerine düşen sorumlulukları üstlenmelidir. Devlet ve toplumu oluşturan tüm kişi, kurum ve kuruluşların anneliğin sosyal önemini de dikkate alarak imkânları nispetinde anneliği ve anneleri koruma, destek olma ve kolaylık sağlama sorumluluğu bulunmaktadır (TIHEK, 2020/8, 14.01.2020, §50 ).

12. Cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak 1948 tarihli BM İnsan Hakları Bildirgesi'nin Giriş bölümünde BM üyelerinin "Erkek ile kadınların hak eşitliğine olan inançları" dile getirilmektedir. Bildirgenin 2'nci maddesinde; "*Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.*" denerek ayrımcılık yasağına yer verilmiştir. BM Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi'nin 11'inci maddesinde "*Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır.*" hükmü bulunmaktadır. Aynı maddenin devamında taraf devletlere, hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklama ve bu ayrımı yapanları cezalandırma yükümlülüğü getirilmektedir.

13. Bireylerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden, karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit bir şekilde yararlanabilmesi için devletin birtakım olumlu edimlerde bulunma yükümlülüğü bulunmaktadır. Toplum içindeki dezavantajlı grupların korunması ve insanın onuruna yakışır biçimde yaşamasının sağlanması; hem eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesine hizmet edecek hem de sosyal devletin tesis edilmesini sağlayacaktır (TIHEK, 2021/152, 22.06.2021). Nitekim mevzuatımızda da kadın-erkek eşitliği ve kadınların çalışma hayatında özellikle korunacağı vurgulanmaktadır. Koruma düzenlemelerinden biri olan süt izni uygulaması, kadın çalışanlara güvence sağlamakta ve iş piyasasındaki kadın erkek eşitliğinin tesisine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, Anayasa'da herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda tıbbi açıdan yeni doğan bir bebeğin maddi ve manevi varlığının korunması için anne sütünün önemi ayrıca



dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla süt izni hakkı, hem bireylerin temel haklarının güvence altına alınmasına hem de çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine hizmet etmektedir. Bu bağlamda kadın çalışanların haklarını koruma ve hayata geçirme yükümlülüğü olan muhatap Belediyenin, başvurana annelikten doğan haklarını kullandırırken kolaylaştırıcı ve çözüm odaklı değil de aksine zorlaştırıcı işlem ve eylemlerde bulunması hukuka uygun değildir.

14. Öte yandan, başvuranın unvanıyla ilgili ilgisiz her türlü işin kendisinden istendiğine dair iddialarına muhatabın cevabı yerinde bulunmamıştır. Kaldı ki başvuranın açtığı davalardaki mahkeme kararlarının gerekçeleri de kanaatin oluşmasında önemli yer almıştır. ...İdare Mahkemesinin ... sayılı kararının gerekçesinde; *“Dosyadaki bilgi ve belgelerin incelemesinden; davacının sözleşmesinin yenilenmemesine ilişkin işlemin herhangi bir gerekçeye dayandırılmadığı, davacının görev yaptığı süre içerisinde verilen görevleri yerine getirmediği iddiası ile hakkında herhangi bir sebeple disiplin soruşturması geçirmediği, disiplin cezası almadığı anlaşılmıştır. Sözleşme süresi sonunda, sözleşmenin yenilenmesi veya fesih konusunda idarenin takdir yetkisi mevcut ise de; sözleşmenin yenilenmeme veya fesih yetkisi sınırsız olmayıp, fesih veya yenilememe haklı sebeplere dayanması gerekmektedir. Bu durumda, davacının görevinde başarısız olduğuna ilişkin herhangi bir tespit bulunmadığı gibi somut bilgi ve belgelerle hizmetine ihtiyaç duyulmadığı hususunun da ortaya konulmadığı dikkate alındığında, davacının sözleşmesinin yenilenmemesinin haklı bir nedene dayanmadığı sonucuna varıldığından, davacının sözleşmesinin yenilenmeyeceği yönündeki dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir”* değerlendirilmesine yer verilmiştir.

15. ... İdare Mahkemesinin ... kararında; *“2019 yılı sözleşmesinin yenilenmemesine ilişkin olarak davalı idarenin davacının hizmetine ihtiyaç kalmadığı iddiasının, ... Kazı ve Araştırma Merkezi Başkanı ...'ın ... tarihli ve ... sayılı yazısı ile bu seneki aktif kazı çalışmasının 17.08.2018 tarihi itibarıyla son bulduğu, bu nedenle görevlendirilen elemanın bu aşamadan sonra kazı evinde kalmasının gerekli olmadığı, yolundaki yazısına dayandığı görülmekte ise de, anılan yazının davacının hizmetine Belediyede ihtiyaç kalmadığı hususuna ilişkin olmayıp, sadece kazı çalışmalarının 2018 yılına ilişkin kısmının tamamlanması nedeniyle artık bu alanda personel bulunmasına gerek bulunmadığı, hususuna ilişkin olduğu, kaldı ki İdare Mahkemesinin ara kararı üzerine gönderilen bilgi ve belgelerden Bölüm Başkanı ...'ın Arkeoloji Bölüm Başkanlığına yazdığı ... tarihli yazıda, şuan için 2019 yılı yaz sezonunda yapılması planlanan aktif kazı araştırması için kazı ruhsatı talebinin olmadığı, 2018 Aralık sonunda verilen resmi süre içinde yapılacağı, önceki yıllarda kazı çalışmalarında Fatma Kızıl veya başka bir belediye çalışanının yardım ve katkıları olmadan bu çalışmanın yürütüldüğünün bildirildiği, davacının ilk defa, İdare Mahkemesince verilen iptal kararının uygulanması amacıyla burada görevlendirildiği görülmüştür.”* şeklinde gerekçeler bulunmaktadır.

16. ... İdare Mahkemesinde görülen ikinci iptal davasında, "geçmiş yıllardan bu yana, bu kazı alanında sanat tarihçisi ihtiyacının olmadığı bu sebeple sözleşmesinin yenilenmeyeceği" savunması Muhatap Belediye tarafından yapılmış olup söz konusu savunmanın gerçek olduğu varsayımıyla yola çıkılsa da dahi; ... Kazı ve Araştırma Merkezinde sanat tarihçisine ihtiyaç olmadığı önceden bilinmesine rağmen başvuranın bilerek oraya görevlendirilmiş olması, bir sonraki iş yılında sözleşmesinin yenilenmemesi maksadıyla planlanmış bir eylem olarak değerlendirilebilecektir. Buna ek olarak, dosya içeriği ve mahkeme kararları ile de tespit edildiği üzere, önceki yıllarda söz konusu kazı çalışmalarında başvuran veya başka bir belediye çalışanının yardım ve katkıları olmadan bu çalışmaların yürütüldüğü; fakat muhatap Belediyenin ilk kez, bu tür bir görevlendirme için mahkeme kararı neticesinde işine dönen ve yeni doğum yapan başvuranı tercih ettiği hususu da ayrıca göz önünde bulundurulmalıdır.

17. Yine muhatap Belediye, her ne kadar başvuranın çalıştığı dönemlerde yeni görev tanımlarını beğenmediği için emir ve kurallara uymak istemeyerek belediye içindeki çalışma düzenini bozduğunu iddia etmişse de başvuru dosyasındaki belgelerden bu durumun gerçeklikle bağdaşmadığı değerlendirilmektedir. Eldeki bilgi ve belgeler ışığında; başvuranın muhatap Belediye tarafından tevdi edilen görevleri yerine getirdiği, sadece iptal davaları neticesinde işine döndükten sonra kendisine verilen yeni görevlerindeki bir takım şartların düzeltilmesini talep ettiği görülmektedir. Bu taleplerden bazılarının; kazı çalışmalarında görevlendirildiğinde süt izinleri kullanabilmek amacıyla servis tahsisi, görevini yerine getirebilmek için yer ve malzeme temini şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Başvuran, söz konusu talepleri muhatap Belediyeye iletmış, talepler karşılanmadığında ise imkânlar ölçüsünde çalışmaya devam etmiştir. Açıklanan hususlar, mahkeme kararlarıyla da sabit olmuştur. 28'inci ve 29'uncu paragraflarda yer alan mahkeme kararlarının gerekçelerinde başvuranın herhangi bir disiplin soruşturması geçirmediği, muhatap Belediyenin sözleşmenin yenilenmeyeceğine ilişkin bildirimlerinin haklı gerekçelere dayanmadığı tespitlerinde bulunulmuştur. Başvuru dosyası içeriği ve mahkeme kararları da dikkate alındığında; başvuranın bu çekişmeli süreç içerisinde dahi işini özenle yerine getirmeye çalıştığı ancak muhatap Belediyenin tüm bunlara rağmen işyerinde yıldırma niteliği taşıyacak eylemlerde bulunmaya devam ettiği görülmektedir.

18. Muhatap Belediye'nin "*Başvuranın mahkeme kararları doğrultusunda yeniden sözleşmesinin akdedilmesinin akabinde işvereni olan idareye karşı; taraflı, olumsuz, hasmane tutum ve davranışlar sergilediği, hemen her konuda sürekli olarak Belediye'ye dilekçe ile başvuruda bulunduğu ve açtığı davalarla delil toplama gayesi ile hareket ettiğine*" yönelik beyanları kabul edilemez. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin (İHEB) 8'inci maddesinde herkesin anayasa ya da yasayla tanınmış temel haklarını çiğneyen eylemlere karşı yetkili ulusal mahkemeler eliyle etkin bir yargı yoluna başvurma hakkının olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde, Anayasanın 36'ncı maddesinde, herkesin meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahip olduğuna dair hüküm mevcuttur. Bu açıklamalar doğrultusunda; başvuranın hak arama hürriyetine ilişkin değinilen düzenlemelerden faydalanmak adına delil ve belge toplamasında herhangi bir hukuka aykırılık olmadığını belirtmek gerekir. Zira mobbinge ilişkin çekişmelerde, mağdurun hem işverenin uzun süren tekrarlı eylemlerinin varlığını ortaya koyma hem de işverendeki kasıt unsurunu açığa çıkarma yükümlülüğü bulunmaktadır. Belirtilen sebeplerle başvuranın hak arama hürriyetini kullanması, muhatap Belediyenin başvurana yönelik gerçekleştirdiği eylem ve işlemlerin haklı bir gerekçesi olarak değerlendirilememektedir.

19. İspat yükünü düzenleyen 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 21'inci maddesinde de "*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*" hükmü yer almaktadır. Bu çerçevede Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddianın gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Başvuru dosyası ve ekleri incelendiğinde, işyerinde yıldırma niteliğindeki eylemlerin cinsiyet temeli etrafında meydana geldiğine dair kuvvetli emarelerin mevcut olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca kamu kurumu olan muhatap Belediyenin başvuranın hamileliği nedeniyle maruz kaldığı muamelelere ilişkin iddialarına karşılık sadece soyut açıklamalarda bulunarak söz konusu iddiaları reddettiği, karşı iddialarını ve ispata yarar belgelerini de sunmadığı görülmektedir.

20. Mobbing, bireyin sistematik olarak iş yerinde yıldırma niteliğindeki eylemlere maruz kalmasıdır. Mobbing vakalarında gerçekleştirilen eylemlerin en belirgin özellikleri; kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması, uzun zamandan beri devam ediyor olması ve çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesidir. Başvurudaki bilgi ve belgeler dikkate alındığında; somut olaydaki maruz kalınan eylem

ve işlemleri, başvuranın hamileliği ve doğumundan sonra süt izinlerini kullanması endişesinin tetiklediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın "cinsiyetinden" kaynaklı işyerinde yıldırma niteliğindeki eylem ve işlemlerin sistematik bir şekilde uygulamaya koyulduğunu belirtmek gerekir. Bununla birlikte muhatap Belediyenin herhangi bir gerekçe göstermeksizin mahkemelerce iptaline karar verilen başvuranın sözleşmesinin yenilenmeyeceğine dair bildirimlerini tekrarlayan yıllarda başvurana tebliğ etmesi de "kasıt" unsurunu ortaya koymaktadır. Başvuranın hamileliğinden itibaren tekrarlanarak meydana gelen kasıtlı, sistematik, sürekli ve işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinen anılan eylemler, mobbingin (iş yerinde yıldırmanın) karşılığı olarak değerlendirilmektedir.

21. Sonuç olarak başvuranın hamile kalmasından itibaren görev tanımı dışında çok çeşitli işleri yaptığı, hamilelik sürecinde ve doğum gerçekleştikten sonra da mahkemelerce hukuka aykırılığı tespit edilen fesih bildirimleri ile karşı karşıya kaldığı, yargı mercileri tarafından verilen her iptal kararı akabinde uzak köylere görevlendirmesinin yapıldığı, bu görevlendirmelerdeki yasal harcırahlarını dahi hukuki yollara başvurarak temin edebildiği, söz konusu görevlendirmeler nedeniyle süt izinlerini de kullanmadığı ve bu cihetle çalışma hakkının ihlal edildiği anlaşılmıştır. Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde; başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin; 6701 sayılı Kanunda tanımlanan iş yerinde yıldırma (mobbing) niteliği taşıdığı ve başvuranın hamileliği sonrasında süreklilik kazanarak tekrarlandığı gerekçeleriyle muhatap Belediyenin "cinsiyet" temelinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiği kanaatine varılmıştır.

#### 22. 6701 Sayılı Kanun'un 3. maddesi yönünden;

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3'üncü maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "*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.*" Hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleye maruz kalan başvuranın bu mağduriyetinin muhatap tarafından Kanunun açık hükmü karşısında giderilmesi gerekir. İhlalin sonuçlarının giderilmesi için temel kural, ihlalden önceki duruma dönülmesinin sağlanmasıdır. Bunun için ise öncelikle devam eden ihlalin durdurulması, ihlale neden olan karar veya işlemin ortadan kaldırılması, varsa maddi ve manevi zararların giderilmesi ve ayrıca gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu yükümlülüklerle aykırı hareket etme de ayrıca bir sorumluluk gerektirdiğinden muhatap Belediye'nin ihlalin sonuçlarını giderecek tedbirleri alması yasal bir yükümlülüktür.

#### 23. Hukuki yollara başvuru yönünden;

6701 sayılı Kanunun ilgili bölümleri şu şekildedir:

##### *İdari yaptırımlar*

Madde 25- (1) *Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.*

(6) *Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.*

24. Anayasanın 125. maddesi gereğince Kurul kararları yargı denetimine tabidir. 6701 sayılı Kanunda Kurul kararlarına karşı hangi hukuki yollara başvurulabileceği açık bir şekilde belirtilmemiş ise de Kurulun ayrımcılık yasağı ihlali yapıldığına dair kararlarının dışındaki tüm kararlarının idari yargının görev alanı içerisinde kaldığı konusunda ihtilaf yoktur.

25. 6701 sayılı Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerini kendi sorumluluğu altında, bağımsız olarak yerine getiren ve kullanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, Kurumun karar

organıdır ve idare hukuku alanında idari işlem tesis etmektedir. Ayrımcılık yasağı ihlali yapıldığına dair kararı da bunlardan biridir. Mezkur Kanunun “Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, ... idari para cezası uygulanır.” amir hükmü gereğince para cezası uygulamak zorundadır. Kurulun para cezasının miktarını alt ve üst sınırlar dahilinde belirlemede ve seçenek yaptırımlara çevirmede takdir yetkisi bulunmasına rağmen, ayrımcılık yasağının ihlali halinde idari yaptırım uygulamama gibi bir yetkisi yoktur. Bu sebeple idari yaptırım kararı müstakil bir karar değil, ayrımcılık yasağı ihlali yapıldığına dair kararının bir sonucudur.

26. Kurulun uyguladığı idari yaptırım, müstakil bir karar olarak değerlendirilse dahi Kabahatler Kanunu’nun 27’nci maddesinin 8’inci fıkrasında yer alan “İdarî yaptırım kararının verildiği işlem kapsamında aynı kişi ile ilgili olarak idarî yargının görev alanına giren kararların da verilmiş olması halinde; idarî yaptırım kararına ilişkin hukuka aykırılık iddiaları bu işlemin iptali talebiyle birlikte idarî yargı merciinde görülür.” hükmü uyarınca yine de idari yargının görev alanında kalmaktadır.

#### V. KARAR

1. Cinsiyet temelinde AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,
  2. Muhatap hakkında 20.000- TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,
  3. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
  4. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,
- 14.09.2021 tarihinde, Saffet BALIN' ın karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

e-imzalıdır

Alişan TIRYAKI  
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 CARTI  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

e-onaylıdır

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Zennure BER  
Kurul Üyesi

Ek: Saffet BALIN Karşı Oy