

Başvuru Numarası :2021/798
Toplantı Tarihi/Sayısı :15.2.2022/9
Karar Numarası :2022/119
Başvuran :U. Y.
Başvuran Vekili :--
Adres ...
Muhatap Kurum/Kişi :S. Üniversitesi Rektörlüğü
Muhatap Adres :--

I. BAŞVURU KONUSU

1. Başvuru, engelli memur kadrosu ile S. Üniversitesinde görev yapan başvuranın iş yerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran dilekçesinde;

- S. Üniversitesinde engelli kadrosunda memur olarak çalıştığını, obsesif-kompulsif bozukluğu teşhisi ile %58 oranında engelli olduğunu,
- S. Üniversitesinde ...'nın kendisine iftirada bulunduğunu, adı geçeni B.Cumhuriyet Başsavcılığına şikayet ettiğini, Cumhuriyet Başsavcılığının 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu gereğince görevsizlik kararı verdiğini, ... tarafından inceleme başlatıldığını, dosyaya incelemeci olarak atanan ... tarafından yapılan inceleme sonucunda soruşturma açılmasına gerek olmadığı şeklinde rapor düzenlendiğini ve bu şekilde inceleme dosyasının kapatıldığını, başvuranın söz konusu inceleme raporunu talep ettiğini ancak Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 19/b maddesi gerekçe gösterilerek raporun kendisine verilemeyeceğine dair cevabın gecikmeli olarak verildiğini, gerekçe gösterilen kanun maddesi ile kendisine katil muamelesi yapıldığını, akabinde incelemeci yapan kişinin telefon numarasını bulduğunu durum hakkında kendisinden bilgi istediğini, incelemecinin ... tarafından baskı gördüğü için incelemeyi sonlandırdığını kendisine ifade ettiğini ve tüm bu durumların mobbing oluşturduğunu,
- ... tarafından ... Kampüsüne girişinin yasaklandığını ve bu yasağa ilişkin düzenlenen yazının güvenlik görevlisi tarafından kendisine tebliğ edildiğini, hakkında savcılık tarafından alınan herhangi bir tedbir kararı olmamasına rağmen böyle bir yazının düzenlenmesi sebebi ile ... hakkında Rektörlüğe şikâyette bulunduğunu, soruşturma neticesinde adı geçene kınama cezası verildiğini ancak verilen cezanın ise ... tarafından kaldırıldığını bu durumda mobbing oluşturduğunu,
- 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun gereğince görev yaptığı ... Rektörlüğüne hitaben gönderdiği 25.03.2021 tarihli dilekçesine cevap verilmesi gerektiği halde kendisine yasal süresinde cevap verilmediğini,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 90L5-S4UU-85YO Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.tih.gov.tr>

e) 24/05/2021 tarihli dilekçe ile ...'yı şikâyet ettiği halde idarenin taraflı davranarak şikayeti hakkında gerekli hukuki işlemleri başlatmadığını fakat aynı konuya ilişkin ...'nın kendisi hakkında verdiği şikâyet dilekçesinin kabul gördüğünü, hakkında inceleme ve soruşturma başlatıldığını, 547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53.maddesine aykırı bir şekilde birim içerisinde soruşturmacı atanması gerekirken atanmadığını,

f) ...'ın, 20/05/2021 tarihinde saat 17:09' da ... uygulaması üzerinden kendisine hakaret, tehdit ve şantaj mesajları gönderdiğini, ...'i şikâyet ettiğinden dolayı bu mesajların gönderildiğini düşündüğünü bu nedenle her ikisi hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na şikayette bulunduğunu, ancak konu ile ilgili herhangi bir soruşturma açılmadığını,

g) 10/06/2021 tarihinde Rektörlüğe kendisi hakkında verilen şikayet dilekçesi ve aynı zamanda Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine yapılan bir başvuruya istinaden, 2547 Sayılı Kanunun 53/B maddesinin 1. fıkrası gereğince açığa alındığını, açığa alınma sebebinin ticaretle alakalı olduğunu öğrendiğini, belgesiz ve delilsiz olarak CİMER'e ve ... hitaben verilen şikayet dilekçesine dayanarak gerçeklik payı araştırılmadan uygulanan açığa alma işleminin çok ağır bir karar olduğunu, bu durumun mobbing oluşturduğunu,

h) Kadrosunun bulunduğu birimin ... olduğunu, geçici görevlendirildiği birimin... olduğunu, açığa alınma işlemi ile alakalı olan konuda zorunlu hal olmaksızın birim dışından görevlendirilme yapılamayacağı halde farklı bir birimden ...'nın soruşturmacı olarak görevlendirildiğini, bu görevlendirmenin kendisini yıldırma, bezdirmek olduğunu bildiği için ... hakkında şikayetçi olduğunu,

ı) Yaklaşık 1 yıldır görev yaptığı ...yönetimi tarafından şahsına herhangi bir görev tanımlaması yapılmadığını, boş bekletildiğini, devletin parasını ödediği engelli memur kadrosunda keyfi uygulamalara maruz kaldığını, birimde 4/D'li işçi personele görev verilmekte iken gerekli donanımına sahip olmasına rağmen tarafına görev tanımı yapılmayarak nitelikli mobbing uygulandığını ifade etmiştir.

3. Muhatap yazılı görüşünde;

a) Başvuranın ... engelli memur kadrosundan ... engelli memur kadrosuna 12/12/2018 tarihinde naklen atandığını, hakkında başlatılan soruşturma kapsamında 10/06/2021 tarihi itibarıyla açığa alındığını ve halen ... memur kadrosunda görev yaptığını,

b) Başvuranın kendisine mobbing uyguladığını iddia ettiği ... hakkında gerekli işlemlerin yapılması talebi ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Kamu Denetçiliği Kurumuna (OMBUDSMANLIK) başvuruda bulunduğunu, başvurusu hakkında ... E sayılı, ve ... tarihli red kararı verildiğini,

c) ... hakkında B. Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından verilen görevsizlik kararına istinaden Rektörlüğün inceleme başlattığını ve inceleme neticesinde suç unsuruna rastlanılmadığından 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/c maddesi gereğince ... hakkında soruşturma açılmasına gerek olmadığı kanaatine ulaşıldığını, bu kararın memur U.Y 'ye 04/05/2021 tarihli yazı ile bildirildiğini, kendisi hakkında soruşturma yürüten soruşturmacılara tehdit, hakaret eylemleri gerçekleştirdiğine yönelik iddialar bulunması nedeniyle hukuk müşavirliğinin görüşü doğrultusunda Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 19/b maddesi kapsamında başvuranın inceleme raporlarını isteme talebinin Rektörlükçe uygun görülmediğini,

d) Başvuran hakkında tehdit, hakaret, kişi ve onun aile bireylerine (anne, eş, kız kardeş vs.) çok ağır sinkaflı küfür etme, sahte mesaj çıktısı şeklinde delil uydurma ve haksız suç isnat etme, dolandırıcılık vs. eylemler nedeni ile disiplin ve ceza soruşturması açıldığını, ayrıca kendisi hakkında işlem yapan, soruşturma yürüten kişilere yönelik olarak bu suçları işlediği iddialarının olduğunu, görev gereği başvuranın karıştığı bir olayda müdahale ettiği için olayda kendisine müdahale eden polis memuruna ...

isimli sosyal paylaşım sitesinden mesaj atarak “koçum sen adam mısın, budaklılar böyle kahpece ve yalanca davranır, gel bakalım istediğim yerde bi görüşelim seninle, görevi kötüye kullanıp jopla peşlemeyi ben sana bi göstereyim nasıl oluyormuş, karakersiz adam, beni ara silah sık o silahı bitarafına ...şeklinde sinkaflı kelimeler kullanarak gerçekleştirdiği tehdit ve hakaret suçundan dolayı verilmiş Ceza Mahkemesi hükmü olduğunu, ...’ ya yaptığı iddia edilen fiili saldırı ile ilgili olarak 12/12/2019 tarihinde ... Polis Merkezi Amirliğinde vermiş olduğu ifadede “kendimi tutamayarak ...’ya bir tokat attım” şeklinde beyanı olduğunu, hakkında soruşturma yürüten ...’ya karşı tehdit, hakaret ve sinkaflı küfür nedeniyle disiplin soruşturması başlatıldığını ve bu olay ile ilgili ... Ceza Mahkemesinin ... esas sayılı dosyası ile davanın devam ettiğini, ...’nın başvurana gönderdiği iddia olunan ... mesajlarının başvurana tarafından kurgulandığı ve montaj olduğu iddiası ile şikayetçi olduğunu yine başvurana hakkında soruşturma yürüten ...’ya gece yarısından sonra mesaj göndererek ve arayarak rahatsız ettiği iddiası ile başvurana hakkında şikayetin olduğunu, ... Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından ... lehine, U.Y aleyhine 6284 Sayılı Kanuna göre koruma kararının bulunduğunu tüm bu ve benzeri davranışlar karşısında başvurana mobbing yapıldığı iddiaları gerçeği yansıtmadığını, aksine kendisi hakkında işlem yapan, soruşturma yürüten kişilere karşı husumet beslediğini,

e) Memur U.Y’ nin ...Kampüsüne alınmaması yönünde talimat veren ... hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını ve "Uyarı’ cezası teklifinde bulunulduğunu, ancak disiplin amiri olan Rektörlük makamının, memur U.Y’ nin görevli olmadığı bir kampüse girmek istemiş olması ayrıca idareci ...’nın da kampüs güvenliğini sağlamak saikiyle hareket ettiği kanaatine varılmış olması nedeni ile adı geçen hakkında disiplin cezası verilmemesi yönünde işlem tesis edildiğini,

f) Başvuran U.Y’ nin ... hakkında ... paylaşımlarına istinaden açılan ceza davası sonucunda mesajların sanık tarafından müştekiye gönderildiğinin her türlü şüpheden uzak kesin ve inandırıcı delil ile tespit edilememesi nedeniyle başvurunun beraatine karar verildiğini, ...’ya yöneltilmiş hakaret ve tehdit eyleminin ise sabit olduğunu bunu gerçekleştiren kişinin kim olduğunun belirlenemediğini bu nedenle başvurana karşı iftira sebebi ile ... hakkında disiplin soruşturması açılmasına gerek görülmediğini, ...’nın “Oğlum kusura bakma. ... baskı uyguluyor. Müdahil oluyor. Yukarıda hakkını ara. ...’ya dahi incelemeyi kapattırdılar. Bizde emir kuluyuz. Aramızda kalsın bunlar...” şeklindeki mesaj içeriği için başvurana hakkında sahte mesaj oluşturmak iddiası ile şikayette bulunduğunu bu konuya ilişkin Rektörlükçe U.Y hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını,

g) Memur U.Y hakkında “dolandırıcılık” iddialarının olduğunu, kurum imkânlarını iddia konusu eylemlerde kullanmaması için görevinin başında bulunmasında sakınca olacağı kanaatine varıldığını ve başvurana görevden uzaklaştırma tedbirinin uygulandığını, görevden uzaklaştırma kararının ardından "disiplin soruşturması” başlatıldığını, konunun adli yönünün bulunması sebebi ile aynı zamanda dilekçelerin ... Cumhuriyet Başsavcılığına gönderildiğini ve konu hakkında personele bilgilendirme yapıldığını,

h) ...’nın başvurana hakaret, tehdit ve şantaj mesajlarını gönderme eyleminin hayatın olağan akışına aykırı bir durum olduğunu, memur U.Y’ nin bu mesajları sahte bir yolla oluşturduğu şüphesinin oluşması üzerine memur U.Y hakkında disiplin ve ceza soruşturması başlatılmasının uygun görüldüğünü,

ı) Başvuranın 18/01/2021-5 gün - 28/02/2021-2 gün - 02/03/2021-4 gün – 08/03/2021-5 gün – 15/03/2021-5 gün – 22/03/2021-5 gün rapor aldığını ve 27/03/2021 tarihi itibarı ile çalışmaya başladığını bu tarihte esnek çalışma olduğu için okulun danışma bürosuna sözlü olarak görevlendirildiğini ve 10/06/2021 tarihi itibarı ile memur U.Y’ nin açığa alındığını, soruşturma kapsamında vermiş olduğu dilekçesinde görevinin danışma ve sıfır atık sistemine giriş olduğunu ifade ettiğini dolayısıyla başvurunun görevlerini bildiğini,

- i) Üniversite bünyesinde U.Y'den başka hakkında disiplin ve ceza soruşturması açılan, hakaret ve tehdit eyleminden dolayı kesinleşmiş mahkeme kararı veya ceza davaları bulunan başkaca engelli personel bulunmadığını,
- j) Başvurana ait üniversitede yapılan inceleme, soruşturma vs bilgi ve belgelerin yazı ekinde 13 adet klasör şeklinde sunulduğunu ifade etmiştir.
4. Başvuranın, muhatap kurumun cevabi yazısına ilişkin cevabında;
- a) Kamu Denetçiliği Kurumu kararına karşı ... İdare Mahkemesinde dava açtığını ve dava neticesinde işlemin iptal edildiğini,
- b) Haksız yere görevden uzaklaştıran ... aleyhinde ... Asliye Hukuk Mahkemesinde ... Esas Numarasıyla 57.000,00 TL maddi ve manevi tazminat davası açtığını,
- c) Kurumun şahsına yönelik tüm haksızlıklarını ve hukuksuzluklarının belgelerini toplayarak İdare Mahkemesi ... E. sayılı dosyası ile 70.000,00 TL maddi ve manevi tazminat davası açtığını,
- d) ... Cumhuriyet Başsavcılığına ... ve yardımcısı ... hakkında şikayette bulunduğunu,
- e) Sayıştay Başkanlığına 200.000/300.000 TL tutarındaki ek ders ücretleri hakkında kamu zararı oluşturulduğu iddiasıyla şikâyette bulunduğunu,
- f) TBMM Dilekçe Komisyonuna başvuruda bulunduğunu,
- g) ... Valiliğine CİMER üzerinden şikayette bulunduğunu ve ... Valiliğinin bu şikayetini savcılığa gönderdiğini ve soruşturma aşamasında olduğunu,
- h) Rahatsızlığının obsesif kompulsif bozukluk olduğunu ve patavatsız konuşmalara ve haksızlığa asla gelemediğini, obsesif kompulsif hastalarının aşırı mükemmeliyetçi, zeki insan ve detaycı kişilik özelliklerine sahip olduklarını, kendisinin de zeki ve detaycı olduğunu, 3 kişinin yaptığı işi tek başına yaptığını, haksızlığa karşı dik durduğunu, kurum içinde yükselmek için başkasının çıkarlarına boyun eğmediğini ifade etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasanın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10'uncu maddesine göre; “Herkes, dil, ırk, 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.” şeklindedir.

6. Anayasanın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49' uncu maddesine göre; “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.” şeklindedir.

7. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2' nci maddesinin (g) bendi “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayırmacılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, (...) ifade eder.” şeklindedir. 8. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık yasağı” başlıklı 3' üncü maddesine göre;

“(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 hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) 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.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”

9. 6701 sayılı Kanunun “ayrımcılık türleri ” başlıklı 4' üncü maddesinin 1' inci 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.

10. 6701 sayılı Kanunun “ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5'inci maddesinin 1'inci fıkrası “Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.”

Aynı maddenin 3'üncü fıkrasına göre ise;

“Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz ” şeklindedir.

11. 6701 sayılı Kanunun 9' uncu maddesinin 1' inci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu” düzenlenmiştir.

12. 6701 sayılı Kanunun “İspat Yükü” kenar başlıklı 21'inci maddesi “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.” hükmünü haizdir.

13. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48' inci maddesine göre: “(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, b) Kurumda incelenmekte ve araştırılmakta olan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı, c) Kurum tarafından daha önce sonuçlandırılan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı, ç) Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarıncaya bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin olup olmadığı, d) Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilip edilmediği, e) Belli bir konuyu içerip içermediği, f) Başvuruda bulunması gereken bilgilerin yer alıp almadığı yönlerinden incelenir. (2) Başvurucusu birden fazla olan başvurularda, incelenebilirlik koşulları her başvuru yönünden ayrı ele alınır.”

14. Mezkur Yönetmelik'in 49'uncü maddesinin 6'ncı fıkrasına göre: “Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir.”

15. Yine Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik kararı" başlıklı 67' nci maddesi: "(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalinden kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir. (2) Ön inceleme aşamasında incelenabilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir." şeklindedir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

16. 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 eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanunda sayılan temellerden en az birisine dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 05.05.2020 tarih ve 2020/124 sayılı karar, para. 19.)

17. Başvuruyla alakalı olarak öncelikle değerlendirilmesi gereken husus, başvuranın işyerinde yıldırma iddialarının 6701 sayılı Kanundaki hangi ayrımcılık temeline dayandığı veya başvuran tarafından hangi temele dayandırıldığıdır. Başvuran, Kurumumuza verdiği dilekçesinde iş yerinde yıldırmaya maruz kaldığı eylem ve davranışların başlangıcı olarak göreve başladığı ilk gün ... 'nın başvuranın maaşında beş adet icra takibi olması sebebi ile böyle bir personel istemediğini beyan etmesi ve iş vermemesidir. Akabinde ise yaşanan olaylar karşısında yönetimin tutum ve davranışlarının başvuranın psikolojisini bozması, engelli olduğu halde görev yerinin değiştirilmesi, tarafına iftira atılması, kendi şikayet dilekçelerinin Rektörlük tarafından örtbas edilerek kapatılması ancak kendisi hakkında yapılan şikayetler sonucunda soruşturma açılması, dilekçelerine süresinde cevap verilmemesi iddialarıdır.

18. Başvuranın Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Kurumu ... İli Kamu Hastaneleri Genel Sekreterliği ... İlçe Devlet Hastanesi Psikiyatri bölümü tarafından verilen 07.01.2016 tarihli obsesif-kompulsif bozukluğu teşhisi ile %58 oranında engelli raporunun olduğu, bulunduğu kuruma engelli memur kadrosu ile atandığı ve başvuru dilekçesinde engelli olduğu halde görev yerinin değiştirildiği beyanı birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın dilekçesinden Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 3. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantı olarak iş yerinde yıldırma kapsamında ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu değerlendirilmektedir.

19. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin (g) bendi kapsamında tanımlanan "işyerinde yıldırma"; anılan Kanun'un 4'üncü maddesi ile bir ayrımcılık türü olarak sıralanmıştır. İşyerinde yıldırma ya da kamuoyunda yaygın bilinen adıyla "mobbing" Anayasanın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesinin yanı sıra Avrupa Sosyal Şartı'nın "Onurlu çalışma hakkı" başlıklı 26' nci maddesinde düzenlenen "Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, 1. Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; 2. Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini

desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.” hükmü ile korunan çalışma hakkının ihlali niteliğinde bir ayrımcılık türüdür.

20. 6701 sayılı Kanun’a 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.

21. 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.*)

22. 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.*)

23. Somut başvuruda; işyerinde yıldırma sürecinin başlangıcı olarak değerlendirilebilecek olay yukarıda da değinildiği üzere göreve başladığı ilk gün ...’nın başvuranın maaşında hacizlerin bulunması sebebi ile başvurunu ikaz ettiği ve hakkında bilgi almak için nakil ile geldiği Üniversitesi ile telefon bağlantısı ile iletişime geçtiği " ona görev vermeyin, verirsiniz de öğrencilerden ve kadın personelden uzakta bir oda verin ... " şeklinde başvuran hakkında öğrendiği içeriği bir soruşturma dosyasında beyan ettiği, bu beyanı başvuranın öğrendiği ve ... hakkında bu beyan kapsamında iftira nedeni ile şikâyetçi olduğu ancak şikâyetinin sonucunda netice alamadığı iddiasından ibarettir. Dosya incelendiğinde bu olay ile ilgili inceleme başlatıldığı ve inceleme sonucunda suç unsuruna rastlanılmadığından 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/c maddesi gereğince ... hakkında soruşturma açılmaması yönünde karar verildiği görülmektedir. 6071 sayılı Kanunu gereği bir olayın işyerinde yıldırma sayılabilmesi için kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı ve sistematik olarak yapılan eylemlerin mutlaka mezkûr Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden en az birine dayanması gerekmektedir. Söz konusu somut olay ile başvuranın engellilik durumu arasında bir bağlantı kurulamadığı gibi yine diğer ayrımcılık temellerine de dayanmadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca başvuranın mobbinge uğradığına yönelik başkaca iddiaları da dosya kapsamında değerlendirildiğinde engellilik temeli ile bağlantısı olmadığı anlaşılmaktadır.

24. Başvuru dosyası incelendiğinde; Başvuranın ... geldiği gün itibari ile görev yeri olan yüksek okulun müdürü ile tartışma yaşadığı, ev eşyalarını taşıttığı nakliyeciyeye işyerinde yumruklu arbede yaşandığı, yine yaşadığı trafik kazası kapsamında kazaya karışan karşı tarafın otomobilini tamir eden kaportacıya giderek karşı tarafın otomobilinin anahtarını çıraktan alarak otomobili kaçırdığı ve otomobili balta ve keserle parçaladığı bu durumun ... Emniyet Müdürlüğü tarafından Üniversiteye bildirildiği bu aşamadan sonra başka birime görevlendirilmesinin yapıldığı akabinde görevlendirmeyi yapan yüksek okul

müdürüne cep telefonundan sinkaflı kelimeler içeren mesajlar yazdığı iddiaları, gerekçe olmadan güvenlik görevlileri tarafından memuru olduğu kampüse girmesine izin verilmediği, şikayet ettiği dosyalara ilişkin olarak yönetici konumunda olan akademisyenlerle aralarında husumet oluştuğu, başvuran ile soruşturma dosyalarında incelemeci olarak atanan akademisyenler arasında gerek mobil telefonlardan atılan mesajlar gerekse sosyal medya hesaplarından gönderilen iletiler nedeni ile karşılıklı yargıya intikal eden dosyaların bulunduğu ve bu konuda mesajların ağır itham ve hakaret, tehdit içerdiği, mesajların sahte oluşturulduğu iddiaları nedeni ile bir kısım soruşturmaların devam ettiği, ...'nın ve bir diğer akademisyenin 6284 sayılı kanun kapsamında başvuran hakkında uzaklaştırma kararı ve koruma tedbirine başvurdukları görülmektedir.

Tüm dosya kapsamında başvuranın mobbing iddiası için başvurduğu Kamu Denetçiliği Kurumunun ... tarihli kararı içeriği ile Kurumumuza gönderilen soruşturma dosya içeriklerinden elde edilen bilgiler ve alınan yazılı görüşler çerçevesinde yapılan inceleme neticesinde başvuranın engelli bir birey olması nedeniyle işyerinde yıldırma maruz kaldığına ilişkin somut bilgi ve bulgulara ulaşılamamıştır.

25. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 48'inci maddesinde; Kurum'a yapılan başvuruların, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulacağı ve sonucunda Kurum'un görev alanına girip girmediği yönünden inceleneceği; aynı Yönetmeliğin 67'inci maddesinin ikinci fıkrasında ise; ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verileceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeler çerçevesinde, başvuru dilekçesinde ve sonrasında yapılan yazışmalarda ifade edilen ayrımcılık iddiaları incelendiğinde, söz konusu başvuru iş yerinde yıldırma iddiasını içermekle birlikte, Kanun'da sayılan cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerinden herhangi birine dayandırılmamakta veya bunlardan biriyle ilişkilendirilememektedir.

26. Ayrıca somut olayda başvuranın muhatap kurum aleyhine mobbing iddiası ile 70.000 TL bedelli manevi tazminat istemli olarak dava açtığı bu dava konusu ile başvuru konusunun aynı olduğu, davanın ... İdare Mahkemesinin ... E. sayılı dosyası ile derdest olduğu görülmektedir. 6701 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48/1-ç madde bendinde yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarıca karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin başvuruların ön inceleme aşamasında değerlendirileceği öngörülmüştür. Yukarıda da bahsedildiği üzere mezkur Yönetmelik'in 67'inci maddesinin ikinci fıkrasında ise; ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verileceği düzenlenmiştir.

Netice olarak başvurunun kanun hükümlerinde yer alan ayrımcılık temellerine dayanmaması ve yapılan inceleme ve araştırmada herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi ve ayrıca başvuru konusunun yargıya intikal etmiş olması sebebiyle Kurumun görev alanına girmediği değerlendirilmiş olup başvuranın iddialarının kabul edilebilir olmadığına kanaat getirilmiştir.

V. KARAR

1. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,
2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine, 15.02.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU

Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK

Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN

Üye

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ

Üye

e-onaylıdır

Ünal SADE

Üye