
Başvuru Numarası	: 2020/ 378
Toplantı Tarihi / Sayısı	: 16.06.2020 / 129
Karar Numarası	: 2020 / 142
Başvuran	: Prof. Dr. D. Ö.
Vekili	: E. N. Y.
Adres	: ...
Muhatap	: Ç. Ü. R.
Muhatap Adres	: ...

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Ç. Üniversitesi A. ve R. Anabilim Dalı Başkanlığında öğretim üyesi olarak çalışan başvuran; işyerinde başarılı bir kadın hekim profili çizdiği, yasal emeklilik hakkını elde etmesine rağmen hala çalıştığı ve ayrıca dindar bir kişilik yapısına sahip olduğu için işyerinde yıldırımaya uğradığını iddia etmektedir.

II. BAŞVURUNUN İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuranın, avukatı aracılığıyla Kuruma yaptığı başvuru; 23/01/2020 tarih ve 378 sayı ile kayda alınmıştır.

3. Başvuru dilekçesi ve eklerinin yapılan ön incelemesinde başvurunun ön inceleme şartlarını taşıdığı tespit edilmiş ve başvuru esas incelemesi için Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimine gönderilmiştir.

4. 6701 sayılı Kanun'un 18. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ayrımcılık iddiasına muhatap olarak gösterilen kişilerin de yazılı görüşlerinin ilave edilerek Kurumumuza gönderilmesi amacıyla söz konusu dilekçe ve ekleri 03/02/2020 tarihinde Ç. Üniversitesi Rektörlüğüne gönderilmiştir. Rektörlük tarafından 21/02/2020 tarihinde başvuranın iddialarına cevap verilmiştir.

5. 6701 sayılı Kanunun 18. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca muhataptan alınan cevap, başvuranın görüşünü almak üzere 28/02/2020 tarihinde başvurana iletilmiş ve başvuranın yazılı görüşü talep edilmiştir.

6. Başvuranın yazılı görüşü 11/03/2020 tarihinde Kuruma ulaşmış ve 968 sayı ile kayıt altına alınmıştır.

III. OLAYLAR VE OLGULAR

7. Başvuran, 1961 doğumlu olup yasal emeklilik hakkını elde etmiştir.

8. Başvuran, 1986 yılından itibaren Ç. Üniversitesi A. ve R. Anabilim Dalı'nda öğretim üyesi olarak çalışmakta olup, 2013-2016 yılları arasında Ç. Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanı, 2006-2019 yılları arasında R. Bilim Dalı Başkanı ve 2014-2016 yılları arasında A. ve R. Anabilim Dalı Başkanlığı görevlerini yürütmüştür. 2006 yılında Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında yüksek lisansını, 2016 yılında da Sağlık Psikolojisi Danışmanlığı alanında

doktorasını yapmıştır. Başvuran ayrıca A. Üniversitesi Hukuk Fakültesinde hukuk lisans eğitimini sürdürmektedir.

9. Ç. Üniversitesi Rektörü M. K., başvuranın Twitter üzerinden kendisi hakkında ‘Fetöcü’ olduğuna dair yazı yazdığı iddiasıyla 2016 yılında A. Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmuştur. Başsavcılık, yürüttüğü soruşturma neticesinde (Soruşturma Numarası: 2016/53041) kamu adına kovuşturmayla yer olmadığına karar vermiştir.

10. Başvuran, Ç. Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığına hitaben yazdığı 09/05/2017 tarihli dilekçesinde, A. ve R. Anabilim Dalında görev yapan bazı öğretim üyelerinin ağır psikolojik taciz ve yıldırımlarına maruz kaldığını ifade ederek yönetim tarafından bu durumun önlenmesini talep etmiştir. Tıp Fakültesi Dekanlığının 14.06.2017 tarih ve E-82520 sayılı cevap dilekçesinde, başvuranın şikâyet konularıyla ilgili soruşturma açılmasına gerek olmadığı bildirilmiştir.

11. A. ve R. Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. H. Ö. 04.09.2019 tarihinde Ç. Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığına, başvuranın kendisine hakaret ettiği iddiasıyla şikâyette bulunmuştur. Bunun üzerine, Dekanlık tarafından şikâyet inceleme komisyonu kurulmuştur. Komisyon başkanı Prof. Dr. M. S. şikâyetle ilgili olarak komisyona sözlü savunma yapması için başvurana tarih ve sayısı olmayan bir yazı yazmıştır. Başvuran 09.10.2019 saat 09:30’da İnceleme Komisyonuna, hakkındaki şikâyetle ilgili sözlü savunma yapmıştır. Başvuran, ayrıca 10.10.2019 tarihinde Komisyona savunmasını yazılı olarak da sunmuştur.

12. Başvuran, 14/10/2019 tarihinde Ç. Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığına bir dilekçeyle başvurarak 2010-2019 yılları içerisinde oluşturulan ihtisas jürilerinde yer alan öğretim görevlilerinin listesini talep etmiştir. Dekanlık 13.01.2019 tarihli cevap yazısında, 2010-2019 yılları arasında 52 adet tez ve sınav komisyonunun oluşturulduğunu, başvuranın bu komisyonların 22 tanesinde yer aldığını belirtmiştir.

13. Başvuran, 05.12.2019 tarihinde Ç. Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığına yazdığı başka bir dilekçede, Tıp Fakültesi Dekanlığı Soruşturma Komisyonu’nun nihai kararını ve soruşturma esnasında Komisyona sunulan bilgi ve belgelerin kendisine iletilmesi talebinde bulunmuştur. Dekanlık, 21.02.2020 tarihinde başvurana hakkında soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar verildiğini belirten bir cevap yazısı iletmıştır.

14. Başvuran, 17.12.2019 tarihinde Tıp Fakültesi Dekanlığına başvuruda bulunarak 09.12.2019-20.12.2019 tarihleri arasında Tıp Fakültesi Yoğun Bakım İcap Görevinin kendisinde olmasına rağmen 12.12.2019 tarihinde beyin kanaması geçirerek hastane yoğun bakım ünitesine kaldırılan fakülte eski Dekanı Prof. Dr. F. D.’nin tedavisinin kendisi tarafından yapılmasının, A. ve R. Anabilim Başkanı ile Üniversite Rektörü tarafından engellendiğini, icap nöbetçisi olduğu için yoğun bakım hastalarının tedavisindeki hukuki sorumluluğunun kendisinde olduğunu belirterek, söz konusu hastanın tedavisinin kendisi tarafından yapılmasına izin verilmeyecekse, bunun Anayasanın amir hükmü gereği yazıyla tarafına bildirilmesini talep etmiştir.

15. Tıp Fakültesi Dekanlığı, 19.12.2019 tarih E-183905 sayılı cevap yazısında; Prof. Dr. F. D.'nin eşi Ş. D.'nin talebi (16.12.2019 tarihli dilekçe) ve Hasta Hakları Yönetmeliği'nin 9. maddesi uyarınca hastanın tedavisinin başka bir hekim tarafından üstlenileceğini başvurana bildirilmiştir.

IV. İLGİLİ MEVZUAT

16. Anayasanın “Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği” kenar başlıklı 12. maddesine göre;

“Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.”

17. Anayasanın “Kişinin Dokunulmazlığı, Maddî ve Manevî Varlığı” kenar başlıklı 17. maddesi şöyledir:

“Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.”

18. Anayasanın “Çalışma Hakkı ve Ödevi” kenar 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.”

19. Anayasa'nın “Hak Arama Hürriyeti” başlıklı 36. maddesi; “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.” hükmünü ihtiva etmektedir.

20. 20/04/2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin (g) bendine göre: “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.

21. Kanunun “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” kenar başlıklı 3. maddesi şöyledir.

“(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

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

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür

(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.”

22. Kanunun “ayrımcılık türleri” kenar başlıklı 4. maddesinin birinci fıkrasında ayrımcılık türleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

“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 “

23. Kanunun 9. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre, Kurum “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.” ile görev ve yetkilidir.

24. Kanunun “ispat yükü” kenar başlıklı 21’inci maddesine göre; “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.”

25. Türk Ceza Kanununun “İddia ve savunma dokunulmazlığı” başlıklı 128. maddesi şöyledir:

“(1) Yargı mercileri veya idari makamlar nezdinde yapılan yazılı veya sözlü başvuru, iddia ve savunmalar kapsamında, kişilerle ilgili olarak somut isnatlarda ya da olumsuz değerlendirmelerde bulunulması halinde, ceza verilmez. Ancak, bunun için isnat ve değerlendirmelerin, gerçek ve somut vakialara dayanması ve uyuşmazlıkla bağlantılı olması gerekir.”

26. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Saygınlık ve Güven” kenar başlıklı 10’uncu maddesinin 3’üncü fıkrası şöyledir:

“Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata aykırı olarak kendileri için hizmet, imkân veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulanı kabul edemezler.”

27. Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkelerine İlişkin YÖK Genelgesi’nin “Akademik Yönetim Etiği” başlıklı altıncı bölümünün 1. maddesinin ilgili kısmı şu şekildedir:

“6.1. Yüksek Öğretim Kurumları Yöneticilerinin Uyacağı Etik ve Değerler a) Üniversite mensuplarının kişisel onurunu ve mesleki saygınlığını gözetmek, (b) Üniversite mensupları arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, dış görünüm, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım yapmamak(c)Akademik özerkliğin gerçekleşmesi için çalışmak; akademik özgürlüğü, farklı düşünce ve görüşlerin bir arada yaşayabilmesini üniversite yaşamının temel değeri olarak görmek (ç) Öğretim elemanlarının atama ve

yükseltme başvurularının değerlendirilmesinde, üniversite senatosunca kabul görmüş akademik performans ölçütlerini esas almak; üniversiteye eleman alımında, yükseltme ve atamalarda bilimsel standartların dışına çıkmamak; akademik kadro ilanlarında aranan özel nitelik tariflerinde liyakat kuralının ihlal edilmemesine özen göstermek (d) Taciz, bezdirme ve yıldırma (mobbing) gibi etik dışı davranışların akademik yaşamın dışında kalması amacıyla her türlü eğitim, bilinçlendirme, bilgilendirme için gerekli tedbirleri almak; bu türden davranışlara maruz kalanların haklarını korumak. (e) Öğretim elemanlarının yurtiçi veya yurtdışı bilimsel faaliyetlere katılımlarında ve desteklenmelerinde adalet ve liyakat ilkelerine göre davranmak. (f) Kişilerin özlük haklarını kısıtlayıcı, kariyerlerine zarar verici engellemelerden uzak durmak (g) Öğretim elemanlarının bilim, sanat, araştırma ve yayınlarında doğan yasal haklarının korunmasını gözetmek (ğ) Öğretim elemanlarının ders yüklerinin uzmanlık alan ve yetkinlikleri göz önünde bulundurarak hakkaniyet çerçevesinde dağıtılmasını sağlamak, bunu yaparken kamu yararını gözetmek (h) Üniversite kaynaklarının kullanımında ve işlerinin yürütülmesinde şeffaf ve hesap verebilir şekilde davranmak. (ı) Üniversiteyle iş yapma durumunda olan kişi, kurum veya kuruluşlar ile kişisel çıkar amaçlı ilişki kurmamak. (i) Etik kurulların bağımsız çalışması için uygun koşulları sağlamak, kurul kararlarını hakkaniyetle hayata geçirmek, etik dışı tutum ve davranışlara sessiz kalmamak.

V. İNCELEME VE GEREKÇE

A. Başvuranın İddiaları

28. Başvuran, Ç. Üniversitesi A. ve R. Anabilim Dalı Başkanlığındaki bazı öğretim üyelerinin mobbingine maruz kaldığını belirterek, 2016 yılından itibaren A. ve R. Anabilim Dalı bünyesinde oluşturulan ihtisas jürilerine alınmadığını, bölümdeki hiçbir bilimsel faaliyete dâhil edilmediğini, Akademik Kurulda alınan kararlardan dışlanarak bazı seçim ve karar süreçlerine müdahil edilmediğini, Tıp Fakültesi hastanesindeki Yoğun Bakım Ünitesi sorumlusu olduğu bir dönemde fakülte eski Dekanı ve arkadaşı Prof. Dr. F. D.'nin bakım ve tedavi sürecine Üniversite Rektörünün telkinleriyle müdahil olmasının engellendiğini iddia etmiştir. Başvuran, Anabilim Dalı Sekreteri A. K.'nin Anabilim Dalı Başkanının özel sekreteriymiş gibi hareket ederek Anabilim Dalı Başkanından aldığı talimatlarla kendisinin mesai giriş çıkış saatlerini kontrol ettiğini, söylemediği sözleri söylenmiş gibi Anabilim Dalı Başkanına aktararak kendisini zor duruma soktuğunu, kendisiyle kurulan iletişimin öğretim üyeleri arasındaki teamüllerin aksine adı geçen sekreter ve Doktor Öğretim Görevlisi M. I. aracılığıyla yapıldığını belirterek mobbinge maruz kaldığını iddia etmiştir.

29. Başvuran, ayrıca Ç. Üniversitesi Rektörü M. K. tarafından hakkında suç duyurusunda bulunulduğu ancak Başsavcılık tarafından kovuşturmaya yer olmadığı kararının alındığını, hem bölüm içinde hem de bölüm dışında, dindar kişiliğinden, yaşından ve başarılı bir kadın hekim profili çizmesinden dolayı kendisine yönelik uzun süredir devam eden bir yıldırma ve karalama kampanyasının olduğunu, bütün bunların sonucunda kendisinin bölümü terk etmesinin amaçlandığını iddia ederek, mesleğini ve eğitim faaliyetlerini huzur içerisinde devam ettirmesi için gerekli önlemlerin alınmasını talep etmektedir.

B. Muhatabın Açıklamaları

30. Muhatap Ç. Üniversitesi, başvuranın iddialarına cevap yazısında, 2016 yılından itibaren A. ve R. Anabilim Dalı bünyesinde 8 (sekiz) adet ihtisas jürisinin oluşturulduğunu, Prof. Dr. D. Ö.'nün bu İhtisas jürilerinin 3 (üç) tanesinde Jüri üyesi olarak görev yaptığını belirtmiştir (Muhatap ihtisas jüri üye listelerini tarih sırasına göre kurumumuza sunmuştur). Muhatap, yoğun bakım bilim dalı seminer programlarının uygulama ve yönetiminin 2019 yılına kadar Prof. Dr. D. Ö.'nün sorumluluğunda yapıldığını, başvuranın her yıl düzenlenen anestezi seminer programlarında yer aldığını, bu süreçte düzenlenen bütün kongre ve sempozyumlara başvuranın katılım sağladığını, Anabilim Dalı Akademik Kurul kararlarının demokratik, kimsenin dışlanmadığı bir ortamda ve oylamayla alındığını ifade ederek başvuranın bölümdeki bilimsel faaliyetlere katılmasının engellendiği iddialarının gerçeği yansıtmadığını, başvuranın yoğun bakım sorumlusu olduğu dönemde hastane yoğun bakımına kaldırılan Prof. Dr. F. D.'nin takip ve yönetiminin Hasta Hakları Yönetmeliği'nin 9. maddesi gereğince hastanın kanuni temsilcisi olan eşinin yazılı istek dilekçesi doğrultusunda başka bir hekim tarafından yapıldığını beyan etmiştir.

31. Muhatap, yazılı görüşünde İnceleme Komisyonu'nun konuya ilişkin olarak 23.09.2019 tarihinde Arş. Gör. N. B. ve Uzm. Dr. M. İ.'nin, 02.10.2019 tarihinde ise Anabilim Dalı Sekreteri A. K.'nin yazılı savunmalarını aldığını; adı geçen kişilerin savunmalarında başvuranın, Prof. Dr. H. Ö.'ye yönelik hakaretine şahit olduklarını ve Prof. Dr. H. Ö.'nin iddialarını doğruladıklarını fakat şikâyetçi Prof. Dr. H. Ö.'nin başvuranla uzun yıllara dayanan mesai arkadaşlığının hatırına bu soruşturmadan vazgeçtiğini ifade etmiştir

32. Muhatap, Üniversite Rektörü M. K.'nin başvuran aleyhine A. Cumhuriyet Başsavcılığına yaptığı şikâyette, Anayasanın 36. maddesinde tanınmış olan haklarını kullandığını belirtmiştir. Muhatap ayrıca, başvuranın mobbinge maruz kaldığını iddia ettiği süreçte, yayınladığı çalışmaların her yıl akademik teşvik ödeneğini alacak kadar çok olduğunu, hukuk ve psikoloji alanında düzenlenen birçok toplantıya aktif olarak katıldığını, 2019-2020 eğitim öğretim yılının bahar döneminde S. Üniversitesi'nde haftada iki saat "Tıp ve Hukuk" derslerine katılım sağlaması için başvurana Akademik Kurul tarafından izin verildiğini belirtmiştir. Muhatap, Anabilim Dalı Başkanlığında görevli sekreter A. K.'in işine bağlı, üstlerine saygıda kusur etmeyen biri olduğunu, başvuranın iddialarının aksine sekreter A. K.'in işinin gereği olarak öğretim üyelerinin imzalaması gereken dokümanları kendilerine imzalatırmak için öğretim üyelerini aradığını, onlara ulaşmaya çalıştığını belirtmiştir.

33. Muhatap, çalışanlarının dini inançlarını hiçbir zaman eleştiri konusu yapmadıklarını, sorgulamadıklarını, başvuranın agresif kişilik yapısı ve aşırı hırsı nedeniyle Anabilim Dalı bünyesinde çalışan yönetici ve çalışanlarla tartışmalar yaşadığını bununda huzursuzluğa sebebiyet verdiğini, diğer çalışanların da başvurana karşı herhangi bir engel, kısıtlama ve olumsuz davranıştan kaçınmalarına rağmen başvuranın, çalışanlar arasında kaybettiği sevgi, saygı ve güveni bu tür asılsız mobbing suçlamaları ve şikâyetleriyle geri kazanmaya çalıştığını ifade etmiştir.

C. Başvuranın Muhatabın Cevabına İlişkin Görüşü

34. Başvuran, muhatabın cevabına ilişkin olarak verdiği yazılı görüşünde Anabilim Dalı bünyesindeki tüm bilimsel faaliyetlerden dışlandığını tekrarlayarak ... Mayıs 2016 tarihinde “Ç. Anestezi Günleri” etkinliği kapsamında düzenlenen “A. ve Y. B. Güncel Yaklaşımlar” başlıklı sempozyuma Anabilim Dalında görevli bütün profesörlerin yer almasına rağmen kendisinin buna dâhil edilmediğini, katıldığı seminer ve toplantılara davetli konuşmacı olarak katıldığını bundan dolayı da bu toplantılara katılımının Anabilim Dalı tarafından engellenmemesinin bir lütuf değil, “eğitim hakkının” bir parçası olduğunu belirtmiştir.

35. Başvuran, Akademik teşvik puanlarının yüksek olduğunu kabul ederek bunun Anabilim Dalının bir bağıışı olarak değerlendirilemeyeceğini, akademik teşvik puanının 60 puan civarında olduğunu belirterek aldığı bu puanların 30 puanlık kısmını çalışmalarına yapılan atıflarla diğer 30 puanlık kısmını ise yazdığı kitap, kitap bölümleri ve makaleler sayesinde aldığını ifade etmiştir.

36. Başvuran, Anabilim Dalı Başkanı olduğu dönemde Yoğun Bakım Bilim Dalı seminerlerinde verdiği derslerin, başkan olarak yerine getirmesi gereken zorunlu görevleri arasında olduğunu ve bu derslerin sadece Yoğun Bakım Yan Dal Belgesi olan kişiler tarafından verilebildiğini, kendisinin de bu belgeye sahip olması sebebiyle ilgili dersleri verdiğini ifade etmiştir.

37. Başvuran, Muhatabın hazırladığı savunmanın bir bölümünde A. ve R. Anabilim Dalı Başkanlığındaki yöneticilerin olayı kişiselleştirdiğini, sarf ettikleri bazı sözcük ve cümlelerin kişilik haklarına saldırı niteliği taşıdığını, hakaret ve iftira içerdiğini belirterek bu durumun bile kendisine uygulanan sistematik mobbingin açık bir göstergesi olduğunu ifade etmiştir.

38. Başvuran, A. ve R. Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. H. Ö.’nün Dekanlık bünyesinde oluşturulan inceleme komisyonunca yürütülen soruşturmaya müdahalede bulunduğunu, komisyonda bulunan kişileri etkilediğini, keyfi olarak soruşturma açıp sonradan da bu soruşturmayı sonlandırdığını ve bununla da kendisine gözdağı verdiğini, ayrıca soruşturma kapsamında verilen yazılı ifadelerde de kendisinin söylemediği sözlerin söylenmiş gibi gösterildiğini ve bu sözlerin çarpıtılıp soruşturma konusu yapıldığının altını çizerek kendisine yapılan mobbingin devam ettiğini belirtmiştir.

VI. DEĞERLENDİRME

A. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

39. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin “Ön İnceleme Yapılması” başlıklı 48. maddesi uyarınca başvuruların, incelemeye ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulması gerekmektedir. Yapılan ön incelemede başvurunun mezkûr Yönetmeliğin 48. maddesinde belirtilen şartları taşıdığı tespit edilmiş olup başvuranın dilekçesinden Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

Kanunun 3. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet, din ve yaş temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

40. Başvuranın dilekçesi din temelinde ayrımcılık kapsamında incelendiğinde; başvuranın dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlandığı, dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınandığı, bireysel ya da başkaları ile birlikte toplu olarak kendi din ya da inancını ibadet, icra ve bunun icaplarını yerine getirme ya da öğretmesinin kısıtlandığı, beslenme ile ilgili belirli âdetlerine, belirli kıyafetleri giymesine, belirli sembolleri taşımasına müdahale edildiği gibi bir husustan bahsedilmediği görülmektedir. Bu çerçevede başvuranın din temelinde ayrımcılığa maruz kaldığına dair iddiasının açıkça dayanaktan yoksun olduğu anlaşılmaktadır.

41. Başvuran ayrıca başarılı bir kadın hekim profili çizmesinin etrafında rahatsızlık yaratmakta olduğunu öne sürmüştür. Fakat başvuran kadın olduğu için uğradığı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir örnek sunmamıştır. Öte yandan başvuranın dilekçesinde; Tıp Fakültesi Dekanlığına getirilen ikinci kadın olduğu, meslek hayatı boyunca ve yakın tarihe kadar çok sayıda yönetici pozisyonunda görev üstlendiği de görülmüştür. Kısacası, somut olay çerçevesinde, başvuranın cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradığına ilişkin iddialarını destekleyecek yeteri kadar veriye rastlanmamıştır. Sonuç olarak, başvuruda yer alan “din” ve “cinsiyet” temelinde ayrımcılık iddialarının kabul edilmez olduğu değerlendirilmiştir.

42. Öte yandan; başvuran henüz 58 yaşında olduğunu, yasal emeklilik hakkını elde etmesine rağmen yasal yaş haddine henüz uzun yıllar olduğunu, yaşı bahane edilerek yıldırma yoluyla emekliye ayrılmaya zorlandığını iddia etmektedir. Yaş temeline dayalı ayrımcılık genellikle yaşa ilişkin yeterlilikle ilgili kalıp yargılardan kaynaklanmaktadır. Yaşlılara yönelik ayrımcılık ise, belli bir yaş eşiğinin üstünde olması nedeniyle yaşlı olarak kabul edilen bireylere bu nedenle farklı tavır, önyargı ve eylemleri barındıran bir kavram olarak tanımlanmaktadır.

43. Yaşlılara yönelik ayrımcılık, görece yakın bir geçmişe sahip olsa da istihdamda yaşlılara yönelik ayrımcılık, yaşlılara yönelik ayrımcı muameleler açısından ilk gündeme gelen konudur. Kimin yaşlı çalışan kabul edileceği konusunda bir mutabakat söz konusu değildir. Ancak çeşitli kurumlar tarafından 45-65 yaş aralığının yaşlı kabul edildiği görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Çalışma Bakanlığı 55 yaş üstünü yaşlı olarak nitelendirirken aynı ülkede istihdam alanında yaş ayrımcılığına ilişkin kanunda 40 yaş ve üstü çalışanlar açısından koruma sağlanmaktadır. AB tarafından 2012 yılında yayımlanan Ayrımcılık Raporuna göre 55 yaş üzeri Avrupalı çalışanların % 45’inin yaş ayrımcılığına en az bir kere maruz kaldığı görülmektedir. Avusturalya İnsan Hakları Komisyonu’nun 2015 raporuna göre Avusturalya’da 50 yaş üzerinde çalışanların %27’si yaştan dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmiştir. Türkiye’de işgücü piyasasında 50 yaşın üstündeki çalışan sayısı eski dönemlere nazaran bariz şekilde artmıştır. TÜİK tarafından yayımlanan verilere göre yıllar içerisinde ileri yaş gruplarına mensup bireylerin istihdam içindeki oranında sistematik bir artış öngörülmektedir. Çalışma hayatında yer alan yaşlı nüfusun sayısal ve

oransal olarak artması sorunun daha büyük kitleleri ilgilendirmesine neden olmuştur. Sonuç olarak konu giderek daha görünür ve önemli hale gelmiştir.

44. Diğer taraftan, işyerinde yıldırmanın, kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşıması ve bu sürecin sonunda mağdurların kendi isteğiyle işten ayrılması, emeklilik zamanı gelmeden önce çalışma hayatından çekilmesi, yasal emeklilik hakkını elde etmiş kişilerin yaş haddini beklemeden emekliye ayrılması gibi sonuçları da bulunmaktadır. Somut olayda, başvuranın yaşı ve emeklilikle ilgili hukuki durumu ile birlikte oluşabilecek potansiyel mağduriyet göz önüne alındığında başvurunun yaş temelinde ayrımcılık iddiası açısından kabul edilebilir bulunması gerekmektedir.

B. Esas Yönünden Değerlendirme

45. 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.

46. Kavram, Türk Dil Kurumu tarafından “bezdirici” kelimesi ile Türkçemize kazandırılmış ve “işyerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” hali olarak tanımlanmıştır.

47. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ise 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 Kanununda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. Aynı zamanda Kanunun lafzına göre işyerinde yıldırma için birden fazla eylem olması yani “eylemlerin” bulunması gerekmektedir.

48. Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

49. İşyerinde yıldırma eylemleri ile günlük iletişim sorunlarının ya da benzer olumsuz ilişkilerin birbiriyle sıkça benzerlik taşıdığı bilinmektedir. Bunların yanı sıra, işyerinde

yıldırma, sıklıkla örgütsel çatışma hali ile de karıştırılmaktadır. Örgütte bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına yol açan anlaşmazlık hali olan örgütsel çatışma, genellikle bir veya birkaç kez yaşanan ve tarafların kendilerini sürekli olarak baskı altında hissetmedikleri bir durum olarak nitelendirilmektedir. Bu manada, işyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış işyerinde yıldırma olarak kabul edilmemelidir. Bu süreç esas olarak yavaş yavaş gelişen ve genellikle olumsuz etkileri her aşamada yoğunlaşan, tekrarlanan, varlığını uzun süre sürdüren olumsuz davranışlardan oluşmaktadır.

50. İşyerinde yıldırma süreci çeşitli tutum ve davranışlarla kendini gösterebilmektedir. Mağduru hedef alan bu eylemler arasında; yeterli çabayı göstermemekle suçlamak, yaşından dolayı deneyimsizlikle itham etmek ve aşağılamak, işyeri imkânlarından faydalanılmasını engellenmek, aşırı iş yüklemek, makul olmayan sürelerde işin bitirilmesini talep etmek, görevi ile ilgili olmayan ya da başarısız olacağı işler vermek, sürekli hatalarını hatırlatmak, işle ilgili düşüncesini açıklamasına izin vermemek, iş arkadaşları ya da üçüncü kişilerin önünde hakaret etmek ya da küçük düşürmek, performansı hakkında ağır ithamlarda bulunmak, işten atmakla tehdit etmek, telefon ya da e-postalarına cevap vermemek, bulunması gerekli toplantılardan haberdar etmemek, iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasını engellemek, izole bir iş ortamı yaratmak, hakkında söylenti yaymak ya da dedikodu yapmak, uzmanlık düzeyinin altında basit ya da az görev vermek, uzmanlık düzeyinin dışında ya da çok üstünde görev vermek, kişisel veya fiziksel özellikleri ile alay etmek, kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtmak, ruh sağlığı hakkında imalarda bulunmak ve benzeri eylemler yer alabilmektedir. Bununla birlikte; bu eylemlerin her biri tek başına işyerinde yıldırma olarak nitelendirilmeyecektir. İşyerinde yıldırma tespit etmek için her vaka kendi koşulları altında irdelenmeli ve değerlendirilmelidir.

51. 2016 yılında Ç. Üniversitesi Rektörlük seçimlerinde rektör adayı olarak yarışan Prof. Dr. D. Ö.'nün Twitter hesabından yaptığı bir paylaşımından dolayı, seçimlerde rakibi olan mevcut Rektör Prof. Dr. M. K.'nin kendisini "Fetöcü" olmakla suçladığı gerekçesiyle A. Cumhuriyet Başsavcılığına aleyhinde şikâyette bulunulmuştur. Savcılık tarafından yapılan incelemede kovuşturmayaya yer olmadığı kararı verilmiştir. Başvuran, yaşanan olayın kendisini yıpratmaya ve itibarsızlaştırmaya yönelik bir amaç taşıdığını ifade etmiştir. Anayasa'nın 36. maddesine göre "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir." Söz konusu madde incelendiğinde iddia ve savunma haklarının iki ayrı hak niteliği taşıdığı ve sadece savunma hakkının değil aynı zamanda iddia hakkının da anayasal bir hak olduğu belirtilmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde somut olaydaki uyuşmazlığın tamamen hukuki bir zeminde ele alındığı ve Anayasanın şikâyet edene tanıdığı bir hakkın kullanımının söz konusu olduğu görülmektedir.

52. Başvuran kuruma yazdığı ilk dilekçesinde 2016 yılından itibaren ihtisas komisyonlarına alınmadığını iddia etmiştir. Muhataptan alınan yazılı görüşte; tez jürilerine ve uzmanlık ihtisas jürilerine tarih sırasına göre yer verilmiş ve 2016'dan sonra A. ve R. Anabilim Dalı Başkanlığı bünyesinde oluşturulan jürilerin birkaçında başvuranın yer aldığı

görülmüştür. Başvuran, muhatabın cevabına karşı verdiği yazılı görüşte; kendisinin bazı jürilerde yer almasının bir seçimin değil zorunluluğun sonucu olduğunu öne sürmüştür. Kurumumuz tarafından yapılan araştırmada; başvuranın akademik unvanı, tez danışmanlıkları, Anabilim Dalında bulunan öğretim görevlisi sayısı, muhatabın gönderdiği evraklardaki jüriler ve başvuranın Yoğun Bakım Bilim Dalıyla ilgili açıklamaları göz önünde bulundurulmuş ve başvuranın jürilerde yer alma sayısının mevcut durumda orantılı olduğu kanaatine varılmıştır.

53. Başvuran, muhatabın cevabına karşı yazılı görüşünde; tez ve sınav jürilerinin beş yıl boyunca emek verilen bir asistanın hocasını ciddiye alması için bir yol olduğunu öne sürmüştür. Beş yıllık süre, üniversitede yönetici konumda olan bütün kadroların görev sürelerinden uzun bir süreyi kapsadığı ve sınav jürilerinin bu kadar önceden kesin olarak belli olmaması sebebiyle başvuranın bu iddiası yerinde görülmemiştir.

54. Başvuranın jürilerde görev alacak kişilerin Dekanlık tarafından mı yoksa Anabilim Dalı Başkanlığı tarafından mı belirlendiğinin belli olmadığı iddiası hakkında ise; muhatabın gönderdiği evraklar incelenmiş ve başvuranın jürilerde görevli olarak belirlendiği resmi yazıların Dekanlık tarafından gönderildiği ve kararların Fakülte Yönetim Kurulu tarafından alındığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, başvuranın iddia ettiği gibi bir belirsizlik durumunun olmadığı anlaşılmıştır.

55. Başvuran, Fakülte Hastanesinde yoğun bakım icap görevlisi olduğu bir dönemde, beyin kanaması geçirip yoğun bakıma getirilen fakülte eski dekanlarından F. D.'ın bakım ve tedavisinin hukuki olarak kendi sorumluluğunda olmasına rağmen yönetim tarafından tedavi sürecinden dışlandığını iddia etmiştir. Konuyla ilgili belgeler incelendiğinde, başvuranın 16.12.2019 tarihinde hukuki sorumluluklarını ve Anayasanın “Kanunsuz Emir” başlıklı maddesini hatırlatan bir dilekçeyi Tıp Fakültesi Dekanlığına sunduğu, dilekçe içerisinde F.D.'ın tedavisine dahil olmaması isteniyorsa bu durumun yazılı olarak bildirilmesini talep ettiği, bunun akabinde F. D.'ın tedavisinin takip ve yönetiminin, başka bir hekim tarafından yapılmasının kanuni temsilcisi konumundaki eşi tarafından 16.12.2019 tarihinde istendiğini gösteren 19.12.2019 tarihli bir yazıyla başvurana durumun tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. Talebin Hasta Hakları Yönetmeliğinin “Personeli Tanıma, Seçme ve Değiştirme” başlıklı 9. maddesi kapsamına girdiği sabittir. Doktor seçiminde hasta ve hasta yakınlarına kanunen tanınmış bir hakkın kullanılmasından dolayı ortaya çıkan bu durum işyerinde yıldırma karinelerinden biri olarak değerlendirilememektedir.

56. Başvuran, ... M. 2016 yılında “Ç. Anestezi Günleri” etkinliği kapsamında düzenlenen “A. ve Y. B. Güncel Yaklaşımlar” başlıklı sempozyuma Anabilim dalında görevli bütün profesörlerin yer almasına rağmen kendisinin dâhil edilmediğini belirterek dışlandığını iddia etmiştir. Yapılan incelemede; söz konusu etkinliğin 6 kişiden oluşan “Düzenleme Kurulunda” başvuranın kendisine işyerinde yıldırma uyguladığını iddia ettiği 2 öğretim görevlisinin olduğu fark edilmiştir. Ancak adı geçen etkinliğin “T. A. ve R. D.” tarafından yapıldığı anlaşılmış olup dernek tüzel kişiliğini ilgilendiren bu sempozyumun “işyeri” kapsamında değerlendirilmeye alınması mümkün değildir. Bununla birlikte, adı geçen

derneğin internet sitesinden sempozyum kapsamında “meslektaşlarım” ibaresiyle başlayan bir açık çağrı yapıldığı da görülmektedir. Sonuç olarak, etkinlik üniversite tarafından düzenlenmemiştir ve bu bağlamda “işyeri” veya “işyerinden sayılabilecek” yerler kapsamında değerlendirilemeyecek ve başvuranın dernek faaliyetine özel olarak davet edilmemiş olması işyerinde yıldırma göstergelerinden sayılamayacaktır.

57. Başvuran, Prof. Dr. H. Ö.’nün yazılı görüşünde kullandığı dil ve üsluba karşı da şikâyetçi olmuştur. Gerçekten de Prof. Dr. Ö. görüş yazısının bir bölümünde kışkırtıcı olarak algılanabilecek bir dil ve anlatım kullanmıştır. Bununla birlikte; adı geçen bu tarzının Türk Ceza Kanununun “İddia ve savunma dokunulmazlığı” başlıklı 128’inci maddesi kapsamında korunduğu düşünülmektedir.

58. Başvuranın kliniğe alınan son 4 öğretim görevlisi ve üyesinin seçim sürecinde müdahil edilmediği hususundaki iddiaları hakkında ise muhatabın açıklamaları ve başvuranın bu açıklamalara cevabı incelenmiş ve iddianın yerinde olmadığı değerlendirilmiştir.

59. Başvuran, A. ve R. Anabilim Dalı Başkanı H. Ö.’nün dekanlık bünyesinde oluşturulan inceleme komisyonunca yürütülen soruşturmaya müdahalede bulunduğunu, komisyonda bulunan kişileri etkilediğini, keyfi olarak soruşturma açıp sonradan da bu soruşturmayı sonlandırdığını ve bununla da kendisine gözdağı verdiğini iddia etmiştir. Soruşturma evrakları incelendiğinde başvuranın kendisine uygulanan mobbing yüzünden gayri ihtiyari olarak küfür ettiğini kabul ettiği, ancak bu hoş olmayan sözleri Prof. Dr. H. Ö. için kullanmadığını söylediği görülmektedir. Gerçekten de, mağdurları kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtmak işyerinde yıldırma süreci içerisinde yer alan davranışlar arasında yer almaktadır. Bu tip davranışlarla genellikle, mağdurların işten atılması veya disiplin cezası alması hukuki zeminde haklı gösterilmeye çalışılır. Ancak üniversite bünyesinde incelemeye konu olayda şahit olarak ifade veren 3 kişi, başvuranın küfür niteliğindeki sözleri Prof. Dr. H. Ö.’yü kast ederek söylediğini beyan etmiştir. Buna rağmen Prof. Dr. H. Ö. Kurumumuza verdiği yazılı görüşünde, “inceleme komisyonuna bunca yıllık mesai arkadaşı için bir soruşturma istemediğini ve yapılan incelemenin yeterli olduğunu belirttiğini, mobbing uygulayarak klinikten uzaklaşmasını istediği bir kişi için en azından soruşturma açılması için istekli olması gerektiğini” belirtmiştir. Yazılı görüşünün başka bir yerinde ise Prof. Dr. H. Ö., kendisinin ve bazı arkadaşlarının bir zamanlar başvuranın en yakını olduğunu belirtmiştir. Üniversite tarafından yürütülen inceleme dosyasındaki belgeler de göz önünde bulundurulduğunda; Prof. Dr. H. Ö.’nün başvuranın disiplin cezası almasını amaçlamadığı görüşü hâsıl olmaktadır. Bu bağlamda, Prof. Dr. H. Ö.’nün şikâyetiyle başlayan ve üniversite tarafından yapılan inceleme sürecinde işyerinde yıldırma kastı bulunmadığı kanaati oluşmaktadır.

60. Başvuran, bölümdeki bilimsel faaliyetlere dâhil edilmediğini, Akademik Kurulda alınan kararlardan dışlandığını, kurul üyelerinin dışarıda önceden bir araya gelerek ortak bir şekilde kararları aldıklarını iddia etmiştir. Muhatap konuyla ilgili verdiği yazılı görüşte, akademik kurulda kararların, demokratik bir ortamda yapılan oylamalar sonucunda alındığını, başvuranın isteği doğrultusunda kararların çıkmamasının kişinin dışlandığı anlamına

gelmeyeceğini, Anabilim Dalı Başkanının kurul toplantıları öncesi üyelerle görüşmesinin görevinin bir gereği olduğunu belirtmiştir. Kurulların öğretim görevlilerinden oluştuğu ve kararların oy çokluğuyla alındığı göz önüne alındığında oylamanın başvuranın oyunun aksine sonuçlanması demokratik bir ortamda olabilecek bir sonuçtur.

61. Başvuran, Anabilim Dalı Sekreteri A. K.'nin Anabilim Dalı Başkanının özel sekreteriymiş gibi hareket ederek başkandan aldığı talimatlarla kendisinin mesai giriş çıkış saatlerini kontrol ettiğini belirtip A. K. ile arasında geçen WhatsApp yazışmalarını tarafımıza sunmuş ve A. K.'in yönetim tarafından kendisine uygulanan psikolojik tacizin bir aracı haline geldiğini iddia etmiştir. Anabilim Dalı tarafından Kurumumuza verilen yazılı görüşte; A. K.'in işine bağlı, üstlerine saygıda kusur etmeyen biri olduğunu, işinin gereği olarak öğretim üyelerinin imzalaması gereken dokümanları kendilerine imzalatırmak için kendilerini aradığını belirtmiştir. Kurumumuzun incelemesi kapsamında A. K.'nin verdiği yazılı görüşte ise adı geçen özetle; başvuranın iddialarını reddetmiş ve başvurana karşı saygıda kusur etmediğini belirtmiştir. Kamuda istihdam edilen bir kişinin en öncelikli görevi istihdam edildiği birimin hizmet alanına giren konularda kendisine verilen görevleri ilgili mevzuat çerçevesinde yerine getirmektir. Ayrıca devlet memuru bir çalışan amirinin kendisine verdiği emri, suç teşkil etmediği ve hukuka aykırı olmadığı sürece yerine getirmekle yükümlüdür. Başvuran ile A. K. arasında geçen WhatsApp konuşması incelendiğinde A. K.'nin, amirinin kendisine verdiği talimatı başvurana iletmediği, talimatın içeriğinin ise Anabilim Dalı Başkanlığında görevli bir öğretim görevlisinin mesai saatleri içerisinde görevinin başında olup olmadığını öğrenmeye yönelik hukuka uygun bir talimat olduğu kanaati oluşmuştur.

62. Başvuran muhatabın cevabına karşı verdiği yazılı görüşünde; işyerinde yıldırmanın önceki Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. G. I. tarafından da yapıldığını ancak muhatap görüşünde buna yer verilmediğini belirtmiştir. Başvuranın ilk dilekçesi incelendiğinde, dilekçe metninde Prof. Dr. G. I.'nin isminin geçmediği, adı geçen iddiaların odağında olmadığı ve başvuran tarafından somut olaylardan verilen örnekler arasında A. K. ile ilgili iddialar kapsamında değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Dilekçenin ekinde ise; başvuranın 2017 yılında Prof. Dr. G. I.'dan mobbing iddiasıyla şikâyetçi olduğu yazı ve adı geçen hakkında başlatılan inceleme sonucunda verilen karar yer almaktadır. Başvuran, 2017 yılında Dekanlığa yaptığı şikâyette özetle; işyerine geliş gidiş saatlerinin takip edildiği düşüncesinde olduğunu, işyerinden haber vermeden kısa süreli ayrılıklarının sorun edildiği, akademik teamüllere uygun olmadan Anabilim Dalı Başkanının başkaları üzerinden kendisiyle iletişime geçtiğini iddia etmiştir. Dekanlık tarafından tayin edilen incelemeci; sorunun Anabilim Dalındaki haberleşme ve iç sorun kaynaklı olduğunu bunun etik ve akademik kurullarda göz önüne alınarak akademik kurulda çözülebileceği sonucuna varmıştır. Dekanlık ise; sorunun karşılıklı anlayış ve işbirliği çerçevesinde çözümlenebileceği kanaatiyle soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar vermiştir. Şikâyet dilekçesi ve süreçten anlaşıldığı kadarıyla taraflar arasında bir iletişim problemi yaşanmıştır. Başvuranın iddia ettiği gibi mesai saatleri içerisinde işyerinde olup olmadığı takip ediliyor olsa bile bu durumun meşru bir amaca hizmet ettiği söylenebilir. Öte yandan başvuranın, başvuru dilekçesinde şikâyetçi olduğu

muhatapları da daha açık bir şekilde belirtmesi gerekir. Bu yüzden, ilave olarak Prof. Dr. G. I.'nın yazılı görüşünün alınmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.

63. Başvuran; kendisinin dekanlık yapması, mevcut rektör karşısında rektör adayı olması sebebiyle, bazı öğretim üyelerinin kendisinden uzak ve hatta karşısında yer alabilmesinin mümkün olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. Başvuru dosyasında yer alan olay örgüsü değerlendirildiğinde tarafların en azından belirli bir dönem için seçimle gelinen makamlarda bulunduğu ve yaşanan olaylarda seçim süreçlerinin de katkısı olduğu kanısı oluşmaktadır. Birçok seçim sürecinde rakipler arasında hoşnutsuzluk yaratacak açıklamalar yapılabilmekte, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasında anlaşmazlıklar çıkabilmektedir. Demokratik toplumun gerekleri sınırları içerisinde kalması şartıyla seçim süreçlerinde yer alan bazı fikir ayrılıkları demokrasi ve çoğulculuğun gereğidir. Başvuranın, özgeçmişi ve kariyeri incelendiğinde üniversite bünyesinde tanınmış bir kişi olduğu da anlaşılmaktadır. İşyerinde yıldırmanın, astlar tarafından üstlere yapılabileceği ihtimalini reddetmemekle birlikte; kamuoyu önünde olan, belirli kamusal makamlara aday olan veya kamusal makamlarda yönetici konumunda görev yapan kişilerin hoşgörü göstermeleri gereken eleştiri sınırının veya tahammül eşiğinin diğer insanlara göre daha fazla olması beklenmektedir. Gerek bu yüzden gerekse de gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin bulunmaması sebebiyle; başvuranın Anabilim Dalı Başkanlığı görevi sırasında mobbinge uğradığı ve süresi dolmadan istifa etmeye zorlanarak yaklaşık 1 yıl önce görevi bıraktığı iddialarının yerinde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

64. Başvuran, Anabilim Dalı Başkanlığı yaptığı dönemde, Akademik Kurul toplantılarının gerilim kaynağı haline geldiğini de iddia etmiş ancak somut bir örnek vermemiş veya toplantılarda kendisine yöneltilen bir eylemden bahsetmemiştir. Bu nedenle, başvuranın bu iddiası da dayanaktan yoksun bulunmuştur.

65. Başvuru dilekçesi ve ekleri genel olarak değerlendirildiğinde; başvuranın bilimsel çalışmalarının engellenmeye çalışılmadığı, başvuranın akademik kariyerini ve eğitim faaliyetlerini kesintisiz olarak sürdürebildiği, başvuranın mesleki gelişiminin önüne idari engeller çıkarılmadığı kanısına ulaşılmaktadır.

66. Açıklanan gerekçelerle, başvuranın yaş temelinde ayrımcılık sebebiyle işyerinde yıldırma uğradığı iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını yeteri kadar ortaya koyamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, başvuranın muhatabın görüşüne karşı verdiği yazılı görüşte, iddialarının yerinde incelenmesi ve tanık dinlenmesi talepleri hakkında da ileri bir incelemenin yapılmasına gerek olmadığına kanaat getirilmiştir.

67. Son olarak; başvuru hakkında 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma sonucuna ulaşılamamış olsa bile Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. H. Ö.'nün (ilgili mevzuat kısmında tamamına yer verilen) “Yüksek Öğretim Kurumları Yöneticilerinin Uyacağı Etik ve Değerler” başlıklı maddeye ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin “Saygınlık ve Güven” başlıklı maddesine bundan sonraki süreçte azami özen göstermesi gerektiği değerlendirilmektedir.

VII.KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvuranın *cinsiyet* ve *din* temelinde iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddialarının açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,
 2. Başvuranın, *yaş* temelinde ayrımcılık bağlamında iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddiasının KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,
 3. Başvuranın, *yaş* temelinde ayrımcılık bağlamında AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
 4. Kararın taraflara TEBLİĞİNE,
 5. Kararın KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
- Yargı yolu açık olmak üzere 16.06.2020 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

Süleyman ARSLAN
Başkan

Cemil KILIÇ
Üye

Dilek ERTÜRK
Üye

Harun MERTOĞLU
Üye

Hıdır YILDIRIM
Üye

Mehmet ALTUNTAŞ
Üye

Mehmet Emin GENÇ
Üye

Saffet BALIN
Üye