

28.05.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/2302
Toplantı Tarihi/Sayısı : 06.05.2025/243
Karar Numarası : 2025/293
Başvuran : A.A.
Başvuran Vekili :
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın sosyal medya hesabı üzerinden yaptığı paylaşım nedeniyle hakkında disiplin soruşturması açılmasının ve ceza verilmesinin felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırma (mobbing) teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 14/5/2023 tarihli Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekilliği genel seçimleri öncesinde sadece arkadaş grubuna açık olan Facebook isimli sosyal medya hesabında mesai saatleri dışında ve cep telefonu üzerinden; “Türkiye Radyo Televizyon Kurumu’nun (TRT), havuz medyanın, valilerin, devlet bankalarının, ...nin açık ve haksız bir şekilde, yarışın eşit taraflarından biri olması gereken ...’ın yanında yer alıp ...’na ... saldırılarını gördükçe kelime-i şehadet getirircesine oyumu gönül rahatlığı ile ...’na vereceğim.” şeklinde bir paylaşımında bulunduğunu, sosyal medyadaki bu paylaşımı nedeniyle hakkında disiplin soruşturması açıldığını,

b. İlgili soruşturmanın 25/9/2024 tarihli ... sayılı Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile tamamlandığını, soruşturmada 14/11/1983 tarihli ve 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu’nun 56/C maddesine istinaden 23/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125’inci maddesinin (D) fıkrasının (I) bendinde düzenlenen “Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek ” hükmü kapsamında eylemde bulunduğu kanaat getirildiğini, geçmiş hizmetleri sırasında herhangi bir disiplin cezası almamış ve 2012 yılında takdimname ile ödüllendirilmiş olmasının hafifletici sebep sayıldığını, bu nedenle cezasının bir derece hafifletildiğini ve hakkında aylıktan kesme cezası (1/8 oranında) uygulandığını,

c. Sosyal medya hesabının gizli olduğunu, soruşturmaya esas teşkil eden paylaşımın arkadaş grubu ile sınırlandırılmış bir mecrada sadece arkadaşlarına yapmış olduğu şahsi nitelikte bir paylaşım

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

olduğunu ve ifa ettiği kamu görevi ile bir ilgisinin bulunmadığını,

ç. Muhatap Kurum çalışanları arasında iktidarı öven, muhalefeti eleştiren pek çok paylaşım yapan kişinin olduğunu ve söz konusu paylaşımlar nedeniyle bu kişiler hakkında soruşturma başlatılmadığını, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS), Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM), Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) ve Danıştay'ın pek çok kararına rağmen felsefi ve siyasi görüşü nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığını,

d. Hakkında yürütülen soruşturmada görevlendirilen Teftiş Kurulu Başkanının soruşturmada görevli müfettişlere baskı yaptığını, bu baskı neticesinde müfettişlerin aynı fiil için ilkinde uyarı, ikincisinde kademe ilerlemesinin durdurulması talebiyle kendisinden iki ayrı savunma istediklerini ve Teftiş Kurulu Başkanlığına ilkinde uyarı, ikincisinde aylıktan kesme ile cezalandırılmasını teklif eden iki ayrı soruşturma raporu gönderdiklerini,

e. Teftiş Kurulu Başkanlığının soruşturmada görevlendirilen iki müfettişi soruşturmadan aldığını, bu müfettişlerin yerine başka bir müfettiş atadığını, Teftiş Kurulu Başkanının bu şekilde istediği raporu yazdığını ve bir buçuk yılı bulan bu sürecin mobbing halini aldığını iddia etmiştir.

3. Muhatap Türkiye Radyo Televizyon Kurumu tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Cumhurbaşkanı ve 28. dönem Milletvekili seçiminde başvuranın Facebook hesabından yaptığı iki adet paylaşım ile ilgili olarak başvuranın çalıştığı ... Başkanlığı tarafından soruşturulması gereken bir husus olup olmadığına ilişkin muhatap Kurum Genel Müdürlüğünden olur alınarak konunun Teftiş Kurulu Başkanlığına havale edildiği ve başvuran hakkında soruşturma başlatıldığı,

b. Teftiş Kurulu Başkanlığına havale edilen soruşturma oluru üzerine 10/3/1991 tarihli ve 20810 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Türkiye Radyo Televizyon Kurumu Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesinin (e) bendi doğrultusunda söz konusu soruşturmada Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından Başmüfettiş M.Y. ile A.E.'nin görevlendirildiği, adı geçen müfettişler tarafından hazırlanan 11/9/2023 tarihli soruşturma raporunda başvuranın 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesinin (A) fıkrasının (e) bendinde düzenlenen "*Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak*" hükmü kapsamında uyarı cezası ile tecziye edilmesinin teklif edildiği ve bu raporun hazırlık işlemi niteliğinde olduğu,

c. Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından ilgili rapor incelendikten sonra Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 13'üncü maddesinin (d) bendinde yer alan; "*Müfettişlerce ve yetkili müfettiş yardımcılarınca düzenlenen raporları inceleyerek, varsa eksikliklerinin giderilmesini sağlamak...*" hükmü uyarınca eksik hususların giderilmesi amacıyla raporun iade edildiği, müfettişlerden soruşturma konusu fiilin ceza, tazminat ve disiplin hukuku yönünden ayrı ayrı değerlendirilmesinin ve detaylı bir rapor hazırlanmasının istenildiği, soruşturma raporu tamamlanmadan görevli müfettişler tarafından başvuran hakkında suç duyurusunda bulunulması önerisini içeren dilekçenin Hukuk Müşavirliğine gönderilmek üzere Teftiş Kurulu Başkanlığına sunulduğu, Teftiş Kurulu Başkan Vekili tarafından ilgili müfettişlerden soruşturma işleminin Yönetmelik'in 25'inci ve 26'ncı maddeleri uyarınca tamamlanmasının istenildiği, ilgili müfettişler tarafından 3/1/2024 tarihli ve başvuran hakkında disiplin yönünden kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, adli yönden ise Türk Ceza Kanunu kapsamında suç

duyurusunda bulunulması ile tazminat davası açılmasının teklif edildiği bir rapor düzenlendiği ve raporun icrai aşamaya geçmediği,

ç. Başvuran hakkında yürütülen inceleme/soruşturma işinde görevlendirilen müfettişlerle yapılan birden fazla yazışma, karşılıklı yapılan hukuki değerlendirmelerdeki farklılıklar gibi nedenlerle soruşturma konusu olayın tüm yönleriyle bu kez de başka bir müfettiş heyeti tarafından değerlendirmeye alınması ve tüm belge ve yazışmaların icrai aşamaya getirilecek tek bir raporda toplanması amaçlanarak Başmüfettiş N.K. ve T.D.’nin görevlendirildiği,

d. Görevlendirilen yeni müfettiş heyeti tarafından tüm bilgi ve belgeler doğrultusunda 26/4/2024 tarihli ve ... sayılı soruşturma raporunun tanzim edildiği, ilgili raporda başvuranın “çalıştığı Kurum olan TRT’yi, bir Cumhurbaşkanı adayına ... saldırı yapmakla” itham etmesi nedeniyle sosyal medya paylaşımının disiplin yönünden kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren fiiller kapsamında olduğu, ancak başvuranın geçmiş hizmetleri göz önünde bulundurularak aylıktan kesme cezası tatbik edilmesinin teklif edildiği, ceza hukuku açısından ise matufiyet şartı oluşmadığı için bir işleme gerek olmadığı, ancak çalıştığı Kuruma karşı “...” ifadesi nedeniyle manevi tazminat davası açılmasının Hukuk Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından değerlendirilmesinin teklif edildiği,

e. Söz konusu soruşturma raporunun Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından incelenerek TRT Genel Müdürünün onayına sunulduğu, böylece raporun kesin, yürütülebilir ve icrai bir rapora dönüştüğü, akabinde başvuranın savunmasının alındığı ve başvurana aylıktan kesme disiplin cezası verildiği, başvuranın bu cezaya karşı yaptığı itirazının TRT Yüksek Disiplin Kurulunun ... sayılı kararı ile reddedildiği,

f. Başvuranın soruşturmaya konu sosyal medya paylaşımlarından “*bu deprem ortamında seçim mi olur diyenlere önerimdir; seçim olmuyorsa o zaman ... kendisine, herkesin kabul edebileceği, herkesi kucaklayan bir cumhurbaşkanı yardımcısı seçsin ve görevi ona bırakarak istifa etsin*” şeklindeki paylaşımının ifade hürriyeti kapsamında değerlendirildiği, disiplin yaptırımına tabi tutulan paylaşımının ise “*TRT’nin, havuz medyanın, valilerin, devlet bankalarının, ...nin açık ve haksız bir şekilde, yarışın eşit taraflarından biri olması gereken ...’ın yanında yer alıp, ...’na ... saldırılarını gördükçe, Kelime-i şehadet getirircesine oyumu gönül rahatlığı ile ...’na vereceğim*” şeklindeki paylaşımı olduğu, devlet memuru statüsündeki başvuranın valileri ve çalıştığı Kurumu bir Cumhurbaşkanı adayına alçakça saldırı yapan sühler olarak tanımlaması nedeniyle başvurana disiplin cezası verildiği,

g. Teftiş Kurulu Başkanının görev ve yetkilerinin TRT Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nde düzenlendiği, Yönetmelik’te Teftiş Kurulu Başkanının görevleri arasında müfettişler tarafından düzenlenen raporları incelemek, varsa eksiklikleri gidererek raporları Genel Müdür onayına sunmak gibi görevlerin sayıldığı, Teftiş Kurulu Başkanının görevlerini icra etmekle yükümlü olduğu, dolayısıyla başvuranın müfettişlere baskı yapıldığı iddiasının sebebi Teftiş Kurulu Başkanının müfettişlere görevi gereği yazdığı ve hazırlık işlemi niteliğindeki yazılar ise bunun kabul edilemez olduğu, keza Başkanın raporlarda gördüğü eksiklikleri bildirmemesinin görevini yapmamak anlamına geleceği,

ğ. Soruşturmada farklı görüşlerin ortaya çıktığı durumlarda söz konusu işin farklı bir müfettiş

veya heyet tarafından yeniden değerlendirilmesinin teamül olduğu, nitekim ilk müfettiş heyeti tarafından düzenlenen 11/9/2023 tarihli ilk raporda uyarma cezası teklif edilmişken aynı heyet tarafından hazırlanan 3/1/2024 tarihli ikinci raporda kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ve müstakil bir suç duyurusu teklif edildiği, karşılıklı yapılan hukuki değerlendirmelerdeki farklılıklar gibi nedenlerle soruşturma konusu olayın tüm yönleriyle incelenmesi için işin yeni bir heyete tevdi edildiği, yeni heyet tarafından hazırlanan raporda ise aylıktan kesme cezası ve matufiyet şartı oluşmaması sebebiyle suç duyurusuna gerek olmadığı teklifinde bulunulduğu,

h. Danıştayın yerleşik hale gelmiş içtihatları uyarınca müfettişler tarafından talep edilen savunma konulu yazıların hukuksal anlamda savunma olmadığı, ifade veya bilgi alma olarak tanımlandığı, 657 sayılı Kanun ve içtihatlar doğrultusunda savunmanın disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu tarafından alındığı, nitekim nihai rapor onaylandıktan sonra dosyanın sevk edildiği ve ceza verme yetkisini haiz Disiplin Kurulu tarafından başvuranın savunmasının alındığı, başvuran hakkında yürütülen soruşturma işlemlerinin disiplin hukuku ve Teftiş Kurulu Yönetmeliği uyarınca usulüne göre icra edildiği, başvuranın mobbing iddiasının yerinde olmadığı, başvuran hakkında yürütülen tek bir soruşturma işlemi bulunduğu, bu soruşturmanın hukuka uygun olduğu, mobbing için aranan süreklilik unsurunun söz konusu olmadığı,

ı. Kurumun Kamu yayıncılığı görevi nedeniyle personelin dijital medya mecralarında oldukça görünür olduğu, dolayısıyla personelin sosyal medya paylaşımlarının önem taşıdığı, bu nedenle şikayet, ihbar, Kurum tarafından tespit edilme gibi yollarla fark edilen personelin menfi sosyal medya paylaşımlarıyla ilgili çeşitli soruşturma işlemlerinin Teftiş Kurulu Başkanlığına intikal ettiği, Kurumun bu konuda tüm çalışanlarına aynı şekilde yaklaştığı ve başvurana ayrımcı muamelede bulunulmadığı ifade edilmiştir.

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

a. Hakkında yürütülen soruşturmanın mobbing haline geldiğini, ilk müfettiş heyeti tarafından düzenlenen raporun sonuç bölümünde; söz konusu paylaşımın “*Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak*” fiili kapsamında olduğunu ve “*Uyarma*” cezası verilmesinin önerildiğini, ancak Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından ilgili paylaşımın tarafsızlık ve Devlete bağlılıkla bağdaşmayacak mahiyette olduğunun belirtilerek raporun iade edildiğini,

b. Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nin ilgili hükümlerinin amacının soruşturmanın şekil yönünden eksiksiz yürütülmesi olduğunu ve müfettişin kanaatini değiştirmeye yönelik müdahaleyi kapsamadığını, müfettişlerin düzenlendiği nihai raporun kendi kanaatlerine değil Teftiş Kurulu Başkanının kanaatine dayandığını, bağımsız ve tarafsız bir soruşturma yürütülmediğini, Teftiş Kurulu Başkanı tarafından bizzat görevlendirilen ve ne yapmaları gerektiği söylenen yeni müfettişlerin rapor yazımında bağımsız ve tarafsız hareket ettiğinin düşünülemeyeceğini, Disiplin Hukukunun en başta muhatap Kurum yöneticilerine görevlerini ifa ederken tarafsız davranma yükümlülüğü getirdiğini,

c. Muhatap Kurum tarafından sosyal medya paylaşımlarından dolayı hakkında işlem tesis edilen tüm isimlerin belki de tamamının muhalif görüşe sahip kişiler olduğunu, 6 Şubat depreminde deprem bölgesine görevlendirilmesinin son şehir dışı görevlendirme olduğunu, “...” isimli depremle ilgili belgeselin son yapımı olduğunu, bu süreçte ... ünvanına uygun bir iş verilmediğini, 13 senedir yürüttüğü ... canlı yayını işinin elinden alındığını, bir amirinin “*Siyaset yapmak*

istiyorsan, emekli olur yaparsın” sözlerine maruz kaldığını, tüm bu eylemlerin işyerinde yıldırma teşkil ettiği iddia etmiş ve başvuru dilekçesindeki iddialarını yinelemiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10’uncu maddesi şöyledir:

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (...) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

6. Anayasa’nın “Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti” başlıklı 26’ncı maddesi şöyledir:

“Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar. Bu fıkra hükmü, radyo, televizyon, sinema veya benzeri yollarla yapılan yayımların izin sistemine bağlanmasına engel değildir. Bu hürriyetlerin kullanılması, millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir (...)”

7. Anayasa’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesi şöyledir:

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

8. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde işyerinde yıldırma;

“Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmektedir.

9. 6701 sayılı Kanun’un “Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı” başlıklı 3’üncü maddesi şöyledir:

“(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, 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.”

10. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinde 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” şeklinde sıralanmıştır.

11. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“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.”

12. Mezkûr Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde;

“Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görev alanları arasında düzenlenmiştir.

13. Kanun’un “İspat Yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasından belirtilen ayrımcılık temellerinden siyasi ve felsefi görüş temelinde işyerinde yıldırmaya maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

15. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” hükmü yer almaktadır. Başvuru ekinde sunulan belgelerden başvuranın, muhatap Kurum İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığına hitaben yazdığı

15/10/2024 tarihli dilekçe ile aleyhinde yürütülen soruşturma kararlarının tüm sonuçlarıyla iptal edilmesini talep ettiği ve talebinin muhatap Kurum tarafından 22/10/2024 tarihli yazı ile reddedildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği, felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasının esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

16. Mobbing işyerlerinde 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 bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s. 9). Muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için; (i) İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii). Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, (iii). Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, Mehmet BAYRAKCI, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69; Aynur ÖZDEMİR ve diğerleri, B. No: 2013/2453, 24/3/2016, para. 79).

17. Bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekmektedir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. HD, 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/1/2017). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez (Yargıtay 9. HD, 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020).

18. Literatürde mobbing olarak kullanılan kavram 6701 sayılı Kanun'da "işyerinde yıldırma" olarak tanımlanmıştır. Bu minvalde işyerinde yıldırma; *"Bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler"* şeklinde nitelendirilmiştir. Bir eylemin 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma olarak nitelendirilebilmesi için çeşitli unsurları ihtiva etmesi gerekmektedir. Şöyle ki; i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır (TİHEK, B. No: 2022/1457, K. No: 2023/843, 2/11/2023, para. 19; TİHEK B. No: 2022/664, K. No: 2022/929, 15/12/2022, para. 19; TİHEK B. No: 2021/1071, K. No: 2022/698, 4/10/2022, para. 22).

19. Kamuda mobbing olgusu kendisini özellikle hiyerarşik olarak amir konumunda bulunan kişilerin astlarına yönelik olarak haksız ve dayanağı olmayan, yıpratma amacı taşıyan idari soruşturmalar ve keyfi uygulamalarla kendini göstermektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, etkili soruşturma yapılıp yapılmadığı, kişinin ağır iş yükü altında bırakılması, kişiye izin kullandırılmaması

gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın işyerinde yıldırma kastıyla yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılabilecektir (TİHEK, B. No: 2021/1071, K. No: 2022/698, 4/10/2022, para. 23).

20. Başvuran; sosyal medya hesabından yaptığı paylaşım nedeniyle hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını ve ceza aldığını, paylaşımının siyasi görüşünü içerdiğini, soruşturmanın asıl sebebinin muhalif görüşe sahip olması olduğunu, farklı siyasi görüşlerde paylaşım yapanlar hakkında aynı sürecin işletilmediğini, siyasi görüş temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını, kamu görevlilerinin ifade özgürlüğünün olduğunu ve bu özgürlüğün Mahkeme içtihatları ile de korunduğunu, Teftiş Kurulu Başkanı tarafından soruşturmayı yürüten müfettişlere baskı yapıldığını, bu baskı sebebiyle kendisinden aynı fiil için ilkinde uyarı ikincisinde kademe ilerlemesinin durdurulması talebiyle iki ayrı savunma istenildiğini, Teftiş Kurulu Başkanlığına ilkinde uyarı ikincisinde aylıktan kesme cezası ile cezalandırılması talebini içeren iki ayrı soruşturma raporu gönderildiğini ve yaklaşık bir buçuk yıl süren soruşturma sürecinin mobbing halini aldığını iddia etmektedir.

21. Başvuranın iddialarına karşılık Muhatap Kurum, başvuranın sosyal medya hesabından yapmış olduğu *“TRT’nin, havuz medyanın, valilerin, devlet bankalarının, ...nin açık ve haksız bir şekilde, yarışın eşit taraflarından biri olması gereken ...’ın yanında yer alıp, ...’na ... saldırılarını gördükçe, Kelime-i şehadet getirircesine oyumu gönül rahatlığı ile ...’na vereceğim”* şeklindeki paylaşımın çalıştığı Kurumu suçlayıcı mahiyette olduğu, itham altında bıraktığı, Kurumun itibarına ve kurumsal kimliğine zarar verecek nitelikte olduğu gerekçesiyle başvuran hakkında soruşturma başlatıldığını, başvuran hakkında Yüksek Disiplin Kurulunun 28/6/2024 tarihli ve ... sayılı kararı ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125’inci maddesi uyarınca disiplin cezası verildiğini, başvuranın eylemi kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektirmekteyse de başvuranın daha önce disiplin cezası almaması ve takdir belgesi alması nedenleriyle başvurana aylıktan kesme cezası verildiğini, yapılan soruşturmanın mevzuata ve usule uygun olduğunu, mobbingte aranan süreklilik unsurunun olmadığını ve başvurana mobbing uygulanmadığını belirtmiştir.

22. 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu’nun *“Disiplin cezaları”* başlıklı 56/B maddesinin 4’üncü fıkrasına göre kademe ilerlemesinin durdurulması: *“ Fiilin ağırlık derecesine göre personelin bulunduğu kademede ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulmasıdır. Bu ceza, 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde yer alan kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller ile aşağıda sayılan fiil ve hallerde verilir...”* 2954 sayılı Kanun’un *“Disiplin işlemlerinin uygulanma esasları”* başlıklı 56/C maddesinin birinci fıkrasında ise memur ve kadro karşılığı sözleşmeli personel hakkındaki disiplin işlemlerinde bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanunun Dördüncü Kısımının *“Disiplin”* başlıklı Yedinci Bölümünde yer alan hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir.

23. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun *“Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller”* başlıklı 125’inci maddesinin D fıkrasının (I) bendinde: *“Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek”* fiilinin kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren haller arasında olduğu

düzenlenmiştir. Yine 657 sayılı Kanun'un "*Tarafsızlık ve devlete bağlılık*" başlıklı 7'nci maddesinin birinci fıkrası şöyledir: "*Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.*" Nitekim 7'nci maddede öngörülen yükümlülüğe aykırı bir davranış halinde memurların mezkûr Kanun'un 125'inci maddesi uyarınca disiplin cezası ile tecziye edileceği düzenlenmiştir.

24. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden başvuranın sosyal medya hesabından iki farklı paylaşım yaptığı, bunlardan birinin "*bu deprem ortamında seçim mi olur diyenlere önerimdir; seçim olmuyorsa o zaman ... kendisine, herkesin kabul edebileceği, herkesi kucaklayan bir cumhurbaşkanı yardımcısı seçsin ve görevi ona bırakarak istifa etsin*" şeklinde olduğu, yürütülen soruşturmada başvuranın bu paylaşımının ifade özgürlüğü içerisinde kaldığının değerlendirildiği ve bu paylaşım için herhangi bir işlem yapılmadığı, başvuranın diğer paylaşımının ise "*TRT'nin, havuz medyanın, valilerin, devlet bankalarının, ... nin açık ve haksız bir şekilde, yarışın eşit taraflarından biri olması gereken ...'ın yanında yer alıp, ...'na ... saldırmalarını gördükçe, Kelime-i şehadet getirircesine oyumu gönül rahatlığı ile ...'na vereceğim*" şeklindeki paylaşımı olduğu, bu paylaşımındaki alçakça ifadesinin ifade özgürlüğünün sınırını aştığı, hakaret niteliği taşıdığı, çalıştığı Kurumun itibarına ve marka değerine zarar verici nitelikte olduğu ve Devlet Memurları Kanunu'nun 7'nci maddesindeki tarafsızlık ve devlete bağlılık ilkesine aykırılık teşkil ettiğinden bahisle başvuran hakkında disiplin yaptırımı uygulandığı anlaşılmaktadır.

25. AYM, kamu görevlisi olmanın sağladığı birtakım ayrıcalıklar ve avantajların yanında bazı külfet ve sorumluluklara katlanmayı ve diğer kişilerin tabi olmadığı sınırlamalara tabi olmayı da gerektirdiğini belirtmiştir. Kişinin kamu görevine kendi isteği ile girmekle bu statünün gerektirdiği ayrıcalıklardan yararlanmayı ve külfetlere katlanmayı kabul etmiş sayıldığını, kamu hizmetinin kendine has özelliklerinin bu avantaj ve sınırlamaları zorunlu kıldığını ifade etmiştir (AYM, *İhsan Asutay*, B. No:2012/606, 20/2/2014, para. 38). Devletin kamu hizmetinde çalışan memurlarına bir bağlılık görevi getirmesi, ödev ve sorumluluklar yüklemesi memurların statüleri gereği meşru kabul edilebilir bir durumdur. Fakat devlet memurlarının da birer birey olduğu, siyasi görüş sahibi olma, ülke sorunlarıyla ilgilenme, tercih yapma gibi sosyal yönleri sahip olma hakları olduğu göz ardı edilmemelidir (AYM, *Hasan Güngör*, B. No: 203/6152, 24/2/2016, para. 49.). Bununla birlikte ifade özgürlüğü, devlet memurları söz konusu olduğunda, görüşlerin dengeli ve siyaseten yansız olarak açıklanıp açıklanmadığını, kişisel tavırlar sergilenip sergilenmediğini ve tarafsızlıklarının güvence altında olup olmadığını tartışma konusu yapmaktadır. Bu noktada AİHM uygulamalarında memurun bulunduğu konum, görev yaptığı alanla ilgili olarak ödev ve sorumluluk derecesini belirlemede ulusal makamlara bir takdir marjı tanınmaktadır (AYM, *Hasan Güngör*, para. 48.).

26. Günümüzde sosyal paylaşım siteleri ve sosyal medya kavramlarının hayatımıza girmesiyle birlikte sosyal hayat ve mesleki hayat ayrımının yapılması oldukça güçleşmiştir. Teknolojik gelişmeler ile iletişim olanakları çağ atlamış ve bireyin sosyal hayatı, aile ve arkadaş çevresiyle sınırlı, çoğunlukla yüz

yüze ve telefonla iletişime dayanan geleneksel sosyalleşmeden işitsel ve görsel iletişim destekli sosyal paylaşım siteleri üzerinde oluşturulan web sayfası veya profil yardımıyla kayıtlı kullanıcılar arasında etkileşimin sağlandığı teknoloji tabanlı modern sosyalleşmeye dönüşmüştür. Modern sosyalleşme, etkileşime girmeyi daha kolay ve hızlı bir hale dönüştürerek meslek hayatı ve sosyal hayat arasında gri alanların oluşmasına sebebiyet vermiştir. Böylece bireylerin düşünce açıklamalarının çok daha kolay biçimde aleniyet kazanması mümkün hâle gelmiştir (AYM, *Ramazan Kavak*, B. No: 2017/20729, 5/9/2024, para. 48-49). Bu çerçevede tarafsızlık, saygınlık, çıkar çatışmasından kaçınma gibi etik ilkelere uymakla yükümlü olan kamu görevlilerinin sosyal medya platformlarında da bu ilkelere uyması önem arz etmektedir.

27. 30/4/2021 tarihli 31470 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan İnsan Hakları Eylem Planı kapsamında kamu görevlileri bakımından sosyal medya etik ilkelerinin Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından belirlenmesi öngörülmüş ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Etik Kurulu almış olduğu “*Kamu Görevlilerinin Sosyal Medya Kullanımında Gözetmesi Gereken Etik İlkeler*” konulu 20/9/2021 tarihli ve 2021/81 sayılı İlke Kararı ile sosyal medya etik ilkelerini düzenlemiştir. Bu kapsamda tarafsızlık ilkesi uyarınca kamu görevlisi kamu politikaları hakkında kamuya açık yorumlar yaparken veya bunlar hakkındaki kamuoyu tartışmalarına katılırken yürüttüğü göreve ilişkin tarafsızlığını tehlikeye atan davranışlardan kaçınmalıdır ve siyasi tarafsızlığını korumaya özen göstermeli, kamu hizmetinin tarafsızlığına şüphe düşürecek şekilde, herhangi bir siyasi parti veya girişimin lehine veya aleyhine kampanya yürütmemeli, yorum, paylaşım ya da faaliyette bulunmamalıdır. Keza “*Kurum itibarını koruma*” başlıklı ilke uyarınca kamu görevlisi; görev yaptığı kurumun görev ve işleriyle ilgili bilgileri sosyal medya platformlarında paylaşırken ilgili mevzuata uygun davranmalıdır ve görev yaptığı kurumun itibarını ve güvenilirliğini zedeleyecek veya karalayacak nitelikteki paylaşımlardan kaçınmalıdır.

28. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden, başvuranın sosyal medya hesabından yaptığı iki farklı paylaşımdan birinin ifade özgürlüğü bağlamında değerlendirildiği, diğer paylaşımının ise “... saldırılar” ifadesi içerdiği için çalıştığı Kurumu itham altında bırakan, Kurum itibarını zedeleyen nitelikte olduğundan bahisle disiplin cezasına sebebiyet veren bir paylaşım olarak değerlendirildiği anlaşılmıştır. Dolayısıyla muhatap Kurum tarafından başvuran hakkında mevzuat, içtihat ve etik ilkeler kapsamında bir soruşturma başlatıldığı değerlendirilmektedir. Başvuran söz konusu soruşturma sırasında görevlendirilen iki müfettişin Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından soruşturmadan alındığını, bu müfettişlerin yerine başka bir müfettiş atandığını, Teftiş Kurulu Başkanının bu şekilde istediği raporu yazdığını ve bir buçuk yılı bulan bu sürecin mobbing halini aldığını iddia etmiştir. Muhatap Kurum tarafından Teftiş Kurulu Başkanlığının müfettişler tarafından düzenlenen raporları inceleyerek eksiklikleri gidermekle yükümlü olduğu, soruşturma sürecinde farklı görüşlerin ortaya çıktığı durumlarda söz konusu işin farklı bir müfettiş veya heyet tarafından yeniden değerlendirilmesinin teamül olduğu, nitekim ilk müfettiş heyeti tarafından düzenlenen 11/9/2023 tarihli ilk raporda uyarma cezası teklif edilmişken aynı heyet tarafından hazırlanan 3/1/2024 tarihli ikinci raporda kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ve müstakil bir suç duyurusu teklif edildiği, karşılıklı yapılan hukuki değerlendirmelerdeki farklılıklar gibi nedenlerle soruşturma konusu olayın tüm yönleriyle incelenmesi için işin yeni bir heyete tevdi edildiği belirtilmiştir.

29. Türkiye Radyo Televizyon Kurumu Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nin “*Teftiş Kurulu*

Başkanlığı' nın görev, yetki ve sorumlulukları" başlıklı 4'üncü maddesi şöyledir: "Teftiş Kurulu Başkanı'nın görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır: a) Teftiş Kurulu'nu yönetmek, müfettişlerin çalışmalarını düzenlemek, kontrol etmek ve uygulama birliğini sağlamak, (...) c) Genel Müdür'ün gerekli göreceği durumlarda müfettiş sıfat ve yetkisine sahip olarak, teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, (...) d) Müfettişlerce düzenlenen raporları inceleyerek, varsa eksikliklerinin giderilmesini sağlamak, Genel Müdür'ün talimatı üzerine ilgili makam ve ünitelere göndermek, bunlar üzerine yapılması gereken işlemlerin sonuçlarını izlemek, e) Genel Müdür tarafından verilecek inceleme, soruşturma ve teftiş emirleri üzerine müfettişleri görevlendirmek, (...)”

Mezkur Yönetmelik kapsamında muhatap Kurum tarafından personel hakkında yürütülecek soruşturmalarda Teftiş Kurulu Başkanının müfettişleri görevlendirmek, müfettişlerin çalışmalarını düzenlemek, kontrol etmek ve uygulama birliğini sağlamak, Müfettişler tarafından düzenlenen raporları inceleyerek varsa eksikliklerinin giderilmesini sağlamak gibi görev ve yetkilerinin bulunduğu açıktır. Bu doğrultuda müfettişler tarafından hazırlanan 11/9/2023 tarihli raporun eksiklikler nedeniyle iade edildiği, aynı müfettişler tarafından 3/1/2024 tarihli yeni bir rapor tanzim edildiği ve iki rapor arasında görüş farklılıkları olduğu, bu görüş farklılığının giderilerek uygulama birliğinin sağlanması için dosyanın yeni bir müfettiş heyetine tevdi edildiği anlaşılmaktadır. Nitekim dosya kapsamında sunulan belgelerden Teftiş Kurulu Başkanı tarafından müfettişlere baskı yapıldığına ve bu uygulama nedeniyle başvuranın siyasi görüşü nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığına ilişkin herhangi bir bulgu tespit edilememiştir.

30. Danıştay, doğası gereği disiplin soruşturmaları ve disiplin cezalarının kişinin fiziki ve ruhsal değerlerini etkilemesinin ve kişide stres, üzüntü ve sair olumsuz tezahürlere yol açmasının mümkün olduğunu, ancak kamu görevlisi hakkında disiplin soruşturması yürütülerek disiplin cezası uygulanmasının tek başına mobbing oluşturduğundan söz edilemeyeceğini, sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir delillerin bulunması gerektiğini belirtmektedir (Danıştay 8. D, 2021/7788 E. 2023/7299 K. 15/12/2023). Nitekim Danıştay Kararlarında; psikolojik tacizin varlığı için idareler tarafından çalışanı sindirmek maksadıyla sistematik ve kasıtlı olarak düzenli bir şekilde belirli bir süre çalışanın küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, yıldırılması gerektiği, İdarenin mevzuatın emri doğrultusunda kendisine yüklenen görevi yerine getirerek soruşturma açması ve delillere göre işlem tesis etmesinde soruşturmanın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi için içinde bulunması gereken kasıt unsuru ile süreklilik unsurunu barındırmadığı vurgulanmaktadır (Danıştay 8. D, 2020/3456 E. 2021/3660 K. 8/7/2021). Dosya kapsamındaki belgeler incelendiğinde, başvuran hakkında mevzuat kapsamında soruşturma başlatıldığı, soruşturma sürecinde başvurana savunma hakkı tanındığı, İdarenin delillere göre işlem tesis etmeye çalıştığı, başvuran hakkında ceza tayin edilirken 657 sayılı Kanun'un 125'inci madde hükmü gözetilerek başvuranın geçmiş hizmetleri sırasındaki olumlu çalışmalarının ve ödül belgelerinin dikkate alındığı, bu kapsamda bir derece hafif ceza uygulandığı ve cezaya karşı itiraz hakkı tanındığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar kamuda mobbing olgusu kendisini özellikle hiyerarşik olarak amir konumunda bulunan kişilerin astlarına yönelik olarak haksız ve dayanağı olmayan, yıpratma amacı taşıyan idari soruşturmalar açılması şeklinde görülse dahi somut olayda başvuran hakkında dayanaksız ya da keyfi bir soruşturma başlatıldığı yönünde kanaat oluşmamıştır. Keza muhatabın başvuranı işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırımak amacıyla hareket ettiğinin ortaya konulamadığı ve kast unsurunun

gerçekleşmediği değerlendirilmektedir.

31. Muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması gerekmektedir. Mobbingte her şeyden önce süreklilik esastır (Yargıtay 9. HD, 2010/38293 E. 2013/5390 K. 12/2/2011) ve süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez (Yargıtay 22. HD, 2015/11958 E. 2016/15623 K.). Başvuran her ne kadar disiplin soruşturması sırasında savunmasının istenmesinin ve hakkında disiplin cezası verilmesinin işyerinde yıldırma olduğunu iddia etmekteyse de, tek başına soruşturma yürütülmesi, bu soruşturma kapsamında başvuranın ifadesinin alınması ve disiplin cezası verilmesi süreklilik unsurunun ortaya konulması için yeterli değildir. Eylemlerin süreklilik taşıdığı hususunun mobbing olarak nitelendirilebilecek başkaca eylem veya işlemlerin varlığı ile desteklenmesi gerekmektedir (Danıştay 8. D, 2021/7788 E. 2023/7299 K. 15/12/2023). Ancak başvuran tarafından eylemlerin süreklilik taşıdığının bir başka deyişle kendisine sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığının somut bilgi ve belgelerle ortaya konulmadığı değerlendirilmektedir. Nitekim Danıştay çalışanın savunmasının alındığı idari bir inceleme dışında, mobbing eyleminin varlığına ilişkin başkaca somut ve hukuki kanıtların ortaya konulmaması halinde çalışan hakkında idare tarafından yürütülen idari bir incelemede savunmasının alınmış olmasının tek başına mobbing eyleminin varlığını ortaya koymayacağını hükme bağlamıştır (Danıştay 12. D, 2024/986 E. 2024/3088 K. 13/6/2024). Bu doğrultuda başvuran her ne kadar 6 Şubat depreminde deprem bölgesine görevlendirilmesinin son şehir dışı görevlendirme olduğunu, “...” isimli depremle ilgili belgeselin son yapımı olduğunu, bu süreçte ... ünvanına uygun bir iş verilmediğini, 13 senedir yürüttüğü ... canlı yayını işinin elinden alındığını, bir amirinin “Siyaset yapmak istiyorsan, emekli olur yaparsın” sözlerine maruz kaldığını beyan etmiş ise de bu iddialar başvuranın soyut beyanlarından ibaret olup başvurana karşı işyerinde yıldırma kapsamında eylemlerde bulunulduğuna dair herhangi bir bulgu tespit edilememiştir.

32. Yukarıda açıklanan gerekçelerle muhatabın başvuranı işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırma amacıyla hareket ettiğine ilişkin yeterli gerekçenin ortaya koyulmadığı, başvuran hakkında tesis edilen iş ve işlemlerde süreklilik bulunmadığı ve kast unsurunun gerçekleşmediği, başvuruya konu eylem ve işlemlerin 6701 sayılı Kanun’da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı ve ayrımcılık yasasının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

6/5/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan
(İzinli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi
Ünal SADE
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi