

21.10.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/1071  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 4.10.2022/186  
Karar Numarası : 2022/698  
Başvuran : Ç.Ş  
Başvuran Vekili : --  
Adres : ---  
Muhatap Kurum/Kişi : K.O  
Muhatap Adres : ---

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru; bir üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışan başvuranın, felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırımaya uğradığı iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran dilekçesinde özetle;

a. 2017 yılında ... Sağlık Bilimleri Üniversitesi Tıp Fakültesi İç Hastalıklar Ana Bilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladığını, 2017-2018 yılları arasındaki döneme ilişkin asistan kanaat notlarının olumlu geldiğini, 2018 yılı sonunda gerçekleştirilen Cumhurbaşkanlığı seçimleri sürecinde Ana Bilim Dalı Başkanı K.O'yu Cumhurbaşkanına ve devlet büyüklerine hakaret ettiği gerekçesi ve gerekli önlemlerin alınması talebiyle üniversite yönetimine CİMER üzerinden şikâyet ettiğini,

b. K.O'nun bu şikâyetten ihbardan haberdar olduktan sonra kendisine mobbing uygulamaya başladığını, 2019 yılında asistan kanaat notlarının usulsüz bir şekilde düşürüldüğünü, kanaat gerekçesi olarak kendisinin muhataba iftira ve hakaret ettiği gibi gerçeği yansıtmayan ithamların yer aldığını ve kendisine istifa etmesi gerektiğinin söylendiğini,

c. 2019 yılının Temmuz ayında diğer asistanlara yıllık izin verildiği halde kendisine hasta olmasına rağmen izin verilmediğini, bu süreçte hastalığı nedeniyle işe gidemediğine ilişkin rapor ve mazeretlerini sunmasına rağmen kendisinin müstafi sayıldığını,

d. Bu duruma ilişkin idare mahkemesinde açtığı iptal davasını kazanarak 2020 yılının sonunda işe iade olduğunu ancak kendisine yönelik mobbing eylemlerinin devam ettiğini, halihazırda hakkında verilen kamu görevinden çıkarma cezasına ilişkin olarak soruşturma yürütüldüğünü,

e. Tüm bu nedenlerle felsefi ve siyasi görüş temelinde mobbinge maruz kaldığı için asistanlıktan feragat dilekçesi verdiğini ve asistanlık görevini bıraktığını iddia etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde özetle;

a. Başvuran hakkında 2018 yılında nöbetlerini aksattığı ve görev yerini terk ettiği için diğer hemşireler ve asistanlar tarafından çeşitli şikâyetler iletildiğini,

b. Rotasyon kapsamında çalıştığı hocalar tarafından başvuran hakkında sürekli şikâyet iletilmesi üzerine, başvuranın önce sözlü daha sonra da yazılı olarak uyarıldığını, uyarıların başvuranın iddiasının

aksine kendisinin yönetime ihbar edilmesinden önce gerçekleştiğini ve başvuranın asistan kanaat notlarının mesaisini aksatması nedeniyle düşük verildiğini,

c. Başvuranın 2018 yılının sonunda kendisi hakkında ihbarda bulunduğunu ancak CİMER üzerinden yapılan şikâyetle başvuranın bilgilerinin gizli tutulduğunu, ihbarın başvuran tarafından yapıldığını 2019 yılının ortalarında başvuranın ... ortamında gönderdiği yazılardan sonra öğrendiğini, başvuranın ihbarı üzerine savcılık tarafından yürütülen soruşturma neticesinde suçsuz bulunduğunu,

d. Başvuranın 2020 yılında rotasyon kapsamında kardiyoloji bölümünde çalıştığı dönemde 3 ay boyunca işe gelmediği gerekçesiyle hakkında şikâyetle bulunulduğunu, yine gastroenteroloji bölümünde 7 gün boyunca işe gelmediği için hocaları tarafından hakkında tutanak tutulduğunu,

e. Yine başvuranın kardiyoloji ve aile hekimliği bölümlerinde görev yaptığı dönemlerde kamu mallarını izin almaksızın evine götürdüğüne ilişkin olarak hakkında tutanaklar tutulduğunu,

f. Başvuranın, kendisine ve çocuğuna yönelik hakaret içerikli söylemlerde bulunduğunu ve huzur bozmak amacıyla sürekli mesaj attığını, bununla birlikte çalışma arkadaşlarını da rahatsız ettiğini, konuyla alakalı Araştırma Görevlisi Dr. ...'nın CİMER başvurusunun ve Araştırma Görevlisi Dr. ...'nın tutanaklarının mevcut olduğunu,

g. Son olarak, başvurana istifa etmesi yönünde bir baskı uygulanmadığını aksine başvuranın bir dönem istifa edeceğini söyleyerek çalışma arkadaşlarını oyaladığını, tüm bu nedenlerle başvuranın iddialarının asılsız olduğunu iddia etmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran yazılı görüşünde;

a. 2018 yılında nöbete geç geldiği ve nöbet yerini terk şeklindeki şikâyetlerin gerçek dışı ve belgesiz, akademik kurul kararlarına yansımaya ifadeler olduğunu,

b. Hakkındaki uyarı yazısının tamamen bir ifade, açıklama ya da savunma istenmeksizin, yalnızca korkutma amacıyla gönderildiğini, muhatap öğretim üyesinin kıdemi, yaşı ve ana bilim dalı başkanı olması nedeniyle her kademedeki personele ulaşarak maruz kaldığı mobbing sürecini katlanılamaz seviyeye ulaştırdığını,

c. Kardiyoloji biriminde rotasyon yaptığı dönemde hakkındaki asılsız dedikoduların kendisini takip ettiğini, 3 ay boyunca işe gitmediği iddiasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, bilgisayar kaybolması olayının zimmet olarak yansıtılmaya çalışıldığını, oysa rotasyon biriminde teslim edildiğini, depo karıştırma, malzeme ödünç alma gibi olayların da asılsız olduğunu, hakkında soruşturma açabilmek için hırsızlık damgalaması ile gerekçe oluşturulmaya çalışıldığını,

d. Kendisi hakkındaki iddia ve eylemlerden haberdar olduğunda anksiyete atakları geçirdiği için işe gidemeyecek durumda olduğunu, hastalık nedeniyle izin talep etmesine rağmen kendisine izin verilmediğini,

e. Müstafi sayılma kararının mahkemece iptal edilmesinin ardından işe döndüğü dönemde daha fazla psikolojik travmaya maruz kalması nedeniyle istifa etmek zorunda kaldığını iddia etmektedir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'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. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.*

*Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdürler. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...)*

6. Anayasa'nın "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17'nci maddesi şöyledir:

*"Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. (...) Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. (...)"*

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. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

*"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder."*

9. Kanun'un "Eşitlik ilkesi 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 hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır."*

10. Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

*"(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: (...) e) İşyerinde yıldırma (2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder."*

11. Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir: *"(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (...) (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir."*

12. Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun "ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek" le görevli olduğu düzenlenmiştir.

13. Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesinde "Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli

emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.” hükmü yer almaktadır.

#### IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “*Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir*” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvuru, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilmiştir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden felsefi ve siyasi görüş temeli ile bağlantı olarak işyerinde yıldırma uğradığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

15. Anayasanın 17’nci maddesinde düzenlenen bireyin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı kapsamında devletin, pozitif bir yükümlülük olarak yetki alanında bulunan tüm bireylerin maddi ve manevi varlığını koruma hakkını gerek kamusal makamların, gerek diğer bireylerin, gerekse kişinin kendisinin eylemlerinden kaynaklanabilecek risklere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. Devlet, bireyin maddi ve manevi varlığını her türlü tehlike, tehdit ve şiddetten korumakla yükümlüdür. (*Anayasa Mahkemesi (AYM), Serpil Kerimoğlu ve diğerleri, B. No: 2012/752, para. 51*)

16. Anayasa’nın 49’uncu maddesinde yer verilen “*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, ... ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” şeklindeki düzenlemenin maddi ve manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi hakkı ile birlikte değerlendirildiğinde, bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak zarar görmeyecekleri ve asgari koşulları sağlanmış sağlıklı bir çalışma ortamı içinde bulunabilmelerinin güvence altına alındığı görülmektedir. (*AYM, Aynur Özdemir ve diğerleri B. No. 2013/2453, para. 76*)

17. Mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir olgudur. Toplumumuzda pek çok kişinin bu sorunu yaşadığı bilinmektedir. 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, düşmanca, ahlak dışı ve süreklilik arz eden eylemler aracılığıyla kurulan iletişim biçimi*” olarak tanımlamıştır. (*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar, para. 45*)

18. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 2010 yılında hazırlanan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu’nda ise işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabildikleri belirtilmiş; bir olguyu işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü

muamele şeklinde olması; en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği ifade edilmiştir.

19. AYM'ye göre işyerinde psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasının her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi, bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerekmektedir. Buna göre söz konusu muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için;

a. İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/veya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması,

b. Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması,

c. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekmektedir. (AYM, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69)

20. Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş yerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. (*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi, 2011*)

21. Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlanırsa 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. (TİHEK, 16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar, para. 48)

22. 6701 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; "İşyerinde yıldırma bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade etmekte olup, ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir. Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise Kanun kapsamında yasaklanan ayrımcılık temelleri "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş" olarak sıralanmıştır. Buna göre; 6701 sayılı Kanun'a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurları taşıması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşınmalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır.

23. İşyerinde yıldırma kastıyla bireylere üstleri, astları ya da eşit düzeyde çalışanlar tarafından iletişim, kişisel itibarını sürdürme olanaklarına etki etme, pasifize etme ve iş ortamından dışlama, itibar kaybı için yetkinliğin üstünde iş verme, sürekli olarak yeni iş verme yoluna gidilebilmektedir. 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 kullanılmaması gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın işyerinde yıldırma kastıyla yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılabilir.

24. İncelemeye konu olayda başvuran, 2017-2018 yılları arasındaki döneme ilişkin asistan kanaat notlarının olumlu iken 2018 yılı sonunda gerçekleştirilen Cumhurbaşkanlığı seçim sürecinde muhatap hakkında devlet büyüklerine hakaret ettiği gerekçesiyle üniversite yönetimine şikâyette bulunduğunu, muhatabın ihbardan haberdar olduktan sonra kendisine mobbing uygulamaya başladığını, devamında 2019 yılında asistan kanaat notlarının usulsüz bir şekilde düşürüldüğünü, kanaat gerekçeleri olarak iftira ve hakaret ettiği şeklinde gerçeği yansıtmayan hususların yazıldığını ve kendisine istifa etmesi gerektiğinin söylendiğini, hukuka aykırı bir şekilde müstafi sayıldığını, bu duruma ilişkin idare mahkemesinde iptal davası açarak 2020 yılının sonunda işe iade olduğunu ancak kendisine yönelik mobbing eylemlerinin devam ettiğini, hakkında asılsız dedikoduların çıkarıldığını, 3 ay boyunca işe gitmediği iddiasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, izinsiz aldığı bilgisayarın evine götürdüğü şeklindeki iddialarla olayın zimmet olarak yansıtılmaya çalışıldığını, oysa bilgisayarın rotasyon birimine teslim edildiğini, depo karıştırma, malzeme ödünç alma gibi olayların da gerçeği yansıtmadığını, hakkında soruşturma açabilmek için hırsızlık damgalaması ile gerekçe oluşturulmaya çalışıldığını, halihazırda hakkında kamu görevinden çıkarma cezasına ilişkin olarak soruşturma yürütüldüğünü, ancak soruşturma kapsamında gönderilen uyarı yazısının savunma istenmeksizin, yalnızca korkutma amacıyla hazırlandığını, maruz kaldığı mobbing sürecinin katlanılamaz seviyeye ulaştığını, anksiyete atakları geçirdiği için işe gidemeyecek durumda olduğunu iddia etmiş ve istifa ettiğini belirtmiştir

25. Somut olaya ilişkin inceleme kapsamında, ... Sağlık Bilimleri Üniversitesi Rektörlüğü'nden başvuranın taraf olduğu soruşturma ve dava dosyalarının birer suretleri talep edilmiştir. İlgili belgelerde, başvuranın muhatap tarafından siyasi felsefi görüşü nedeniyle mobbing eylemlerinin kendisi hakkında şikâyette bulunması üzerine başladığı iddialarına ilişkin olarak öncelikle başvuranın CİMER başvurusunu 22.12.2018 tarihinde yaptığı, başvuruda başvuranın bilgilerinin gizli tutulduğu, 24.04.2019 tarihinde Güvenlik Şube Müdürlüğü tarafından başvuranın ifadesinin alındığı, muhatap hakkında ... Cumhuriyet Başsavcılığı'nca yürütülen soruşturmada başvuranın CİMER üzerinden yapmış olduğu şikâyetin soyut olması ve delil yetersizliği nedeniyle kovuşturmaya yer olmadığına karar verildiği görülmüştür. Bununla birlikte dosya kapsamında sunulan belgelerde ilk olarak başvuran hakkında 22.10.2018 tarihinde nöbetlerine ve mesaiye geç geldiğine ilişkin tutanak tutulduğu, ilgili hususlara riayet etmemesi durumunda hakkında yasal işlem başlatılacağı bildirildiği görülmüştür. Olayların meydana geliş sıralaması göz önüne alındığında muhatabın başvuran hakkında tuttuğu tutanakların şikâyet tarihinden önce başladığı, tutanakların başvuranın siyasi felsefi görüşü nedeniyle değil

başvuranın mesai ve nöbetlerine ilişkin eylemlerine dayandığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte, dosya kapsamında başvuranın hasta olduğunu iddia ettiği 2019 yılı Temmuz ayı dışında, farklı birimlerde görev yaptığı çeşitli tarihlere ilişkin olarak ( 22.10.2018, 22.02.2019) başvuran hakkında nöbet ve mesailerine riayet etmediği gerekçesiyle hocaları Prof. Dr. ..., Dr. Öğr. Üyesi ..., Dr. Öğr. Üyesi ..., Dr. Öğr. Üyesi ... tarafından tutulan tutanaklar yer almaktadır.

26. Başvuru kapsamında mobbing eylemlerinin oluşup oluşmadığına ilişkin incelenmesi gereken bir diğer husus da diğer asistanlardan farklı olarak başvurana yıllık izin haklarının kullandırılmaması iddialarıdır. Üniversite tarafından sunulan 31.08.2021 tarih ve ... sayılı evrakta; başvuranın 2018 yılı içinde 18, 2019 yılı içinde 20,2021 yılı içinde de 12 gün izin hakkını kullandığı görülmüş ve başvuranın kendisine yıllık izin verilmediği iddialarının gerçeği yansıtmadığı değerlendirilmiştir.

27. Somut olayda sunulan bilgi ve belgeler arasında başvuran ile aynı ana bilim dalında görev yapan Araştırma Görevlisi Dr. ... tarafından başvuran hakkında CİMER üzerinden şikâyette bulunduğu, şikâyet içeriğinde başvuranın mazeret beyan etmeksizin işe gelmemesi ve diğer asistanların iş yükünü artırması nedeniyle ... grubundan çıkarılması üzerine Dr. ...'ya hakaret ve tehditlerde bulunduğu bahisle 29.07.2019 tarihinde suç duyurusunda bulunduğu ve ilgili konuşmalara ilişkin ekran görüntülerinin sunulduğu görülmüştür.

28. Sunulan bilgi ve belgelerde dikkat çeken bir diğer husus olarak, başvuranın müstafi sayıldığı dönemde ilgili soruşturmayı yürüten Prof. Dr. ... tarafından Rektörlüğe verilen 23.10.2020 tarih ve ... sayılı dilekçede; başvuranın soruşturma sürecinden sonra kendisini telefon ile taciz ettiği, kendisi hakkında görevi ihmal, resmi belgede sahtecilik, rüşvet, irtikâp, çetecilik gibi suçlamalarda bulunduğu, Ana Bilim Dalı Başkanı K.O'ya karşı da taciz eylemlerinde bulunduğu hususlarının bildirilmiş olduğu, başvuran hakkında idari ve cezai soruşturma açılmasının talep edildiği görülmüş ve başvuranın kendisine atmış olduğu mesajlara ilişkin ekran görüntüleri sunulmuştur.

29. 657 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında amirlerin, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağı, amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanacağı düzenlenmiştir. Yine aynı Kanun'un 125'inci maddesinde, psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek ve çeşitli disiplin yaptırımlarına bağlanan davranışlar "*Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak, görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak, iş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak, iş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak, görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak, kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak, amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek vb.*" olarak belirlenmiştir.

30. Anayasa'nın 17 ve 49'uncu maddeleri kapsamında, çalışanların yaşamlarına etkisi bakımından dayanılmaz bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşarak onların manevi bütünlüklerini tehdit eden ve psikolojik taciz olarak nitelendirilen eylem, işlem ya da ihmaller konusunda, kamu makamlarınca

çalışanlara yönelen psikolojik taciz mahiyetindeki davranışların oluşmaması için önlemler alınması ve şikâyetleri etkili şekilde inceleyecek denetim mekanizmalarının oluşturulması kamu makamlarının üstlenmesi gereken pozitif yükümlülükler arasında yer almaktadır. Somut olay kapsamında Üniversite tarafından sunulan bilgi ve belgelerde; başvuranın 18.09.2020 – 28.09.2020 tarihleri arasında Prof. Dr. ..., Prof. Dr. ... ve Prof. Dr. ... hakkında vermiş olduğu dilekçelerde yer alan iddialarla ilgili olarak Rektörlük tarafından inceleme başlatıldığı, incelemeci olarak Rektör Yardımcısı Prof. Dr. ...'nin görevlendirildiği, hazırlanan inceleme raporunda başvuranın adı geçen öğretim üyeleri hakkındaki iddialarının delilsiz olup kişilik haklarına zarar verici nitelikte olacağından bahisle konu ile ilgili olarak Rektörlük tarafından soruşturma başlatıldığı, başvuranın dilekçelerinde yer alan iddialarına ilişkin bilgi, belge sunması amacıyla yazılı savunmasını yapmak üzere 01.12.2020 saat 14:00'da hazır bulunması gerektiğinin bildirildiği görülmüştür. Ancak tutanaklarda başvuranın aynı gün Üniversite'nin evrak kayıt birimine giderek 15 adet dilekçe vermesine rağmen savunmasına gelmeyerek savunma vermekten imtina ettiği, iddialarına ilişkin somut karine ve delil sunmadığı belirtilmiş, yürütülen soruşturma neticesinde de Üniversite tarafından başvuranın "kamu görevinden çıkarma" cezası ile cezalandırılmasının talep edildiği görülmüştür. Mobbingin varlığından bahsedebilmek için eylemlerin belirli kişi veya kişiler tarafından kasıtlı ve sistematik olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Ancak somut olayda başvuranın geçirmiş olduğu soruşturmaların temelsiz olmadığı, eylemlere ve tutanaklara dayandığı, bu nedenle salt yıldırma amacıyla yapılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

31. Ayrımcılık kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden, ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması oldukça güçtür. AİHM bu açıdan "makul şüphe bırakmayacak" bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkeme'ye göre kanıtlama yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir. (AİHM, *Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan (Büyük Daire)*, B.No: 43577/98, 06/07/2005, para.147) AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvuranın kendisine farklı muamelede bulunulduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın ispat edilmiş sayılması için başvuran tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin muamelede farklılığın olduğuna ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturması gerekir. Mahkeme'ye göre Sözleşme'nin gerektirdiği ispat standardı, makul şüphenin ötesindeki ispattır. (AİHM, *Velikova/Bulgaristan*, B.No: 41488/98, 18/05/1999, para. 92)

32. Başvuru konusu olaylardan elde edilen bilgi ve belgeler ışığında yapılan değerlendirmeler neticesinde; 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinde yer verilen ispat yükü ile ilgili olarak başvuranın, iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması beklenmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatap tarafın ispat yüküne katlanması gerekecektir. Bununla birlikte somut olayda başvuran tarafından, muhatap kişi tarafından tutulan tutanakların ve Üniversite tarafından yürütülen soruşturmaların başvuranın siyasi ve felsefi görüşü nedeniyle gerçekleştirildiğine ilişkin olarak soyut iddiaların ötesine geçen ve ispat yükünü ters çevirmeye imkân verecek bir delil veya emare sunulamamış olduğundan; siyasi ve felsefi temeli nedeniyle işyerinde yıldırma kapsamında eşit



muamele ilkesi ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

**V. KARAR**

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

04.10.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

**e-imzalıdır**

Av. Alişan TİRYAKİ  
II. Başkan

**e-imzalıdır**

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

Av. Harun MERTOĞLU  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi  
(İzinli)