

1. DAİRE KARARI

Başvuru Numarası : 2025/1828-2025/2050
Toplantı Tarihi/Sayısı : 19.11.2025/58
Karar Numarası : 2025/738
Başvuran : ...
Başvuran Vekili/ Vasisi : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Elektrik Üretim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü
Muhatap Vekili/ Vasisi : -
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Elektrik Üretim Anonim Şirketi (EÜAŞ) bünyesinde 21 yıldır görev yaptığını, bilgisayar öğretmenliği ve bilgisayar mühendisliği mezunu olduğunu, engelli personel statüsünde teknik uzman (B kadrolu) görevini yürüttüğünü, yaklaşık 5 yıldır ... Müdürlüğünde işlevsiz ve dışlayıcı bir şekilde konumlandırıldığını,

b. ... Partisine yakın olduğu değerlendirilmesiyle mobbinge maruz kaldığını, bir milletvekilinin kendisini ziyareti sonrasında mobbing oluşturacak birçok davranış ile karşılaştığını, kurumsal internet sitesine ilişkin yetkisinin alındığını, koruyucu yardım giyim desteğinden mahrum bırakıldığını,

c. Engeli ile alay edildiğini, dışlandığını, maaşının yanlış hesaplandığını, stajyer görevlendirilmesinde usulsüzlük yapıldığını, çocukları ile ilgili belgelere erişiminin kısıtlandığını, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı raporuna istinaden çalışma odasının değiştirilmesi gerektiğini, buna rağmen odasının değiştirilmediğini, maruz kaldığı uygulamaların düzeltilmesi için çeşitli dilekçeler verdiğini ancak dilekçelerinin kayda alınmadığını, kadro dışı atamalar, teftiş dosyalarının usulsüz kapatılması gibi kamuyu zarara uğratacak nitelikte işlemler yapıldığını,

ç. Konuya ilişkin EÜAŞ Teftiş Kurulu tarafından soruşturma yürütüldüğünü, soruşturmada tanıklık eden kişilerin başka birimlere gönderilmesi, kişisel odasının izinsiz boşaltılması dahil mobbing teşkil eden birçok davranışta bulunulmaya devam edildiğini,

d. Soruşturma sonucu hakkında kendisine bilgi verilmediğini ve tüm bu uygulamaların engellilik ve siyasi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

görüş temelinde işyerinde yıldırma teşkil ettiğini,
iddia etmektedir.

3. Muhatap EÜAŞ'tan alınan yazılı görüşte:

a. Başvuranın ... Müdürlüğünde 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi sözleşmeli statüde teknik uzman (B) olarak görev yaptığı, 20 yıl 7 ay hizmeti bulunduğu,

b. Lise mezunu olarak teknisyen kadrosuna atanan başvuranın görevine 31/12/2004 tarihinde başladığı, ilk atama yerinde asaleti tasdik olur olmaz kendi isteği doğrultusunda 20/7/2005 tarihinde ... Hidroelektrik Santrali (HES) İşletme Müdürlüğüne naklen tayinin gerçekleştirildiği, daha sonra yine kendi isteği doğrultusunda önce ... HES İşletme Müdürlüğüne, sonra sırasıyla ... Daire Başkanlığına ve ... Müdürlüğüne atandığı,

c. Başvuranın ... Müdürlüğünde sözleşmeli tekniker olarak görev yapmakta iken sınavsız bir kadro olan taşra müdür yardımcılığı kadrosuna atandığı, bu görevine 2/1/2019 tarihinde başladığı,

ç. Başvuranın 18/3/2020 dilekçesiyle sağlık sorunları nedeniyle imza yetkisinin kaldırılması talebinde bulunduğu, bunun üzerine başka bir birime naklen tayininin uygun görüldüğü, ... Müdürlüğüne teknik uzman (B) olarak atamasının yapıldığı, bu göreve 27/3/2020 tarihinde başladığı, daha sonra 30/7/2025 tarihli yazı ile ...yerleşkesinde bulunan ... Müdür Yardımcılığı emrine teknik uzman (B) olarak atandığı,

d. Başvuranın 2/8/2021 tarihinde ... Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği bölümünden mezun olduğunun tespit edildiği, 3/6/2014 tarihli ve 29019 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Elektrik Üretim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği'nin "*Unvan Değişikliği sınavına tabi olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar*" başlıklı 9'uncu maddesinin (b) bendinde "*Mühendis pozisyonuna atanabilmek için unvan değişikliği sınavında başarılı olmak gerekir.*" hükmünün yer aldığı, başvuranın bu hüküm uyarınca sınava girmediği için Mühendis pozisyonuna atamasının gerçekleştirilemediği,

e. Şikayet konularından biri olan oda değişikliği konusunda; başvuranın kimyasallara maruz kaldığı gerekçesiyle odasının üst kata taşınması için elektronik postayla İşletme Müdürlüğü iş güvenliği uzmanından talepte bulunduğu, ancak çalıştığı yerin kimya laboratuvarı olması sebebiyle kimyasal kokularının olmasının doğal bir durum olduğu, konuya ilişkin işyeri hekiminin görüşünün alındığı, hekim görüşü doğrultusunda başvurana kimyasal kokuların olmadığı ve İşletme Müdürlüğüne bağlı yan binada oda verilmesinin uygun görüldüğü, 26/5/2025 tarihli yazı ile başvurana bilgilendirme yapıldığı, eğitimde olduğu için yerinde bulunmayan başvuranın özel eşyasına dokunulmadan 28/5/2025 tarihinde tutanak tutularak sadece bilgisayarının yeni odasına taşındığı, özel eşyaların muhafazası amacıyla eski odasının kapısının kilitlendiği, başvuranın amacının sağlığına etki edecek problemden uzaklaşmak olmadığı, aksine kimyasal kokuların olduğu laboratuvar binasında üst kata taşınmak olduğu,

f. ... Müdürlüğünde koruyucu giyimini ... Daire

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu

Başkanlığından gelen 17/12/2024 tarihli yazıda belirtildiği gibi aktif olarak laboratuvarlara giriş ve çıkış yapan personele verildiği, başvuranın koruyucu giyim kullanılması gerektirir şekilde laboratuvarlara girmediği, bu nedenle kendisine koruyucu giyim malzemesi verilmediği,

g. Başvuranın 21/4/2025 tarihli dilekçesi ile çalıştığı yere uzak olduğu gerekçesiyle yemekhaneye gitmek için araç çıkarılmasını talep ettiği, İşletme Müdürlüğü için kamu tasarruf tedbirleri kapsamında araç hizmet alımı ihalesi yapılmadığı, Müdürlüğe sadece iki tane binek otomobil tahsis edildiği, aracın birinin Genel Müdürlük veya başka kurumlara toplantı, ziyaret vb. durumlar için yoğun bir şekilde kullanıldığı, diğer binek aracın ise ticaret, satın alma, muhaberat, posta gibi işlerde kullanıldığı, şoförlerin izinli ve raporlu olduğu günler olduğu, işletmedeki mevcut 42 personele yemekhane için servis yapacak büyük bir araç bulunmadığı, buna rağmen personelin talebine iyi niyet ile İşletme olanakları zorlanarak mubayaa aracı olarak kullanılan aracın tahsis edildiği, yemekhane ile çalışılan yer arasındaki mesafenin yaklaşık 400 metre olduğu, başvuranın 25/4/2025 ve 6/5/2025 tarihlerinde saat 12:30'daki servis aracı gelmediği için şikayette bulunduğu, konu tekrar değerlendirilerek servis hizmetinin sürdürülebilir olmadığı ve sürekli şikayet konusu haline gelebilecek olduğu anlaşıldığından servisin kaldırıldığı, bu işlemin mobbing unsuru içermediği, olanakların kısıtlı olması ile ilgili olduğu,

ğ. Başvuranın EÜAŞ Teftiş Kurulu tarafından yürütülen soruşturmada ciddi usulsüzlükler ve delil karatma girişimleri olduğu, olaylara şahit olan kişilerin dosyadan uzaklaştırıldığı yönündeki iddialarının herhangi bir dayanağı olmadığı, bahse konu hususların başvuranın dilekçeleri üzerine Teftiş Kurulu Başkanlığınca incelendiği, iddialarının sübuta ermediğinin inceleme raporları ile de ortaya konulduğu,

h. Başvuranın Temmuz 2024 tarihinden Ağustos 2025 tarihine kadar bir kısım mobbing ve usulsüzlük yapıldığı iddialarını da içeren 32 dilekçe ve 5 elektronik posta ile Kuruma başvuru yaptığı, ayrıca Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER) 8, Kamu Denetçiliği Kurumuna 1, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna 1 olmak üzere hemen hemen aynı mahiyette toplam 47 resmi başvuruda bulunduğu, bu dilekçe ve başvurulara zamanında cevap verildiği, başvuranın cevapları beğenmeyerek yazdığı yazılarla konunun Teftiş Kurulu Başkanlığınca incelenmesini veya soruşturulmasını talep ettiği, bunun üzerine Genel Müdürlük Makamının görevlendirmesiyle Teftiş Kurulu Başkanlığınca inceleme/soruşturma yapıldığı, inceleme/soruşturma sonrasında düzenlenen inceleme raporunda özetle; "kendisine iş verilmemesi", "yaptığı işlerden el çektilmesi", "engelli görülüp, küçümsenip iş yapamaz olarak gösterilmesi, itibarsızlaştırılması ve geçimsiz bir imaj verilerek tüm personel tarafından dışlanmaya maruz bırakılması" iddialarının incelendiği ve söz konusu iddiaların sübuta ermediği kanaatine yer verildiği,

ı. Başvuranın benzer konuları içeren çok sayıda dilekçe vermeye ve CİMER başvuruları yapmaya devam ettiği, bu nedenle ikinci inceleme/soruşturma yapıldığı, ikinci inceleme/soruşturma süreci devam ederken bu kez de genel müdür yardımcısının müdahalesiyle delillerin karartıldığı, raporun özellikle geciktirildiği, tarafsız müfettiş görevlendirilmesi gibi süreçte rol alan herkesi ciddi ithamlarla suçlamaya devam ettiği, ikinci inceleme raporunda da başvuranın iddialarının sübut bulmadığının bir kez daha ortaya konulduğu,

i. Başvuranın İşletme Teknik Müdür Yardımcılığı (1 sayılı cetvel) kadrosuna atamasının yapılması talebini birçok kez şifahi olarak dile getirdiği, bu talebi yerine getirilmediği sürece bu tarz itham iddia, tehdit ve şikâyetlerine devam edeceği izlenimini verdiği, başvuranın bütün bu tutum ve davranışlarına rağmen kendisi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

hakkında herhangi bir disiplin süreci işletilmediği,

j. Başvuranın hastalığının (MS Multi skleroz) artması ve mobbing nedeniyle verem geçirdiği ve 8 aydır verem ilacı ve psikiyatri ilaçları kullanmakta olduğu yönündeki iddialarının kabul edilemeyeceği, zira bu hususların iş yerinde yaşadığını iddia ettiği konulardan kaynaklı olmadığı ve işyerinde yıldırma ya da ayrımcılığın söz konusu olmadığı,

belirtmiştir.

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

a. Muhatabın beyanlarının eksik ve çarpıtılmış olduğunu, kendisinin sadece 2 yıllık teknik eğitim almış ve teknikerlik unvanı kazanmış gibi yansıtıldığını, bilgisayar mühendisliği mezunu olduğunu, teknik müdür görevindeyken mühendislik sınavına girmek istediğini, ancak Kurum tarafından yanlış beyan verilerek maaşının düşeceği bilgisiyle başvuru yapmasının engellendiğini, mesleki yeterliliği, eğitim süreci ve kariyer gelişimi hakkında yanlış bir algı oluşturulduğunu,

b. Muhatabın yanlış bilgi vererek yemekhane ile işletme arasındaki mesafeyi 400 metre olarak belirttiğini, ancak gerçekte mesafenin yaklaşık 1 kilometre olduğunu, bu mesafeyi yürümenin kendisi için zorlayıcı olduğunu, yemekhane servisinin gerekçesiz olarak kaldırıldığını, öğle yemeğine erişimin kendisi için tıbbi ve hayati bir ihtiyaç olduğunu, makul düzenleme talebinin yerine getirilmediğini, kurum araçlarının şahsi ihtiyaçlar için kullanıldığını,

c. Kurum bünyesinde teknik personel kadrosunda olup doğrudan laboratuvar faaliyetlerinde bulunmayan personele de koruyucu giyim yardımı yapıldığını, ... Daire Başkanlığının yazılarında yalnızca laboratuvar çalışanlarının değil; tüm teknik personelin ve hatta arşivde görev yapan personelin de koruyucu giyim yardımı kapsamına dahil edilmesi gerektiğinin belirtildiğini, bu durumun teknik personel için koruyucu giyim yardımının laboratuvar cihazı başında fiilen çalışma şartına bağlı olmadığını ortaya koyduğunu,

ç. Başvuranın rahatsız olduğu koku ve iş yerindeki odalarda içilen sigara dumanı nedeniyle işyeri hekimi raporuna istinaden oda değişikliği yapılması gerektiği, bu nedenle başvuranın üst kata geçmek istediğini, ancak işyeri hekiminin raporunda “yan binaya gönderin” gibi bir talimat bulunmadığını, üst katta memurların ve mühendislerin oturduğu bölümde koku bulunmadığını,

d. Odasının izinsiz boşaltıldığını, boşaltma sırasında özel eşyalarının ve üzerine zimmetli bilgisayarın dikkate alınmadığını, daha önce asaleten teknik müdür yardımcılığı görevini yürüttüğünü, görevi yeniden talep etmesinin nedeninin maaş artışı ile ilgili olmadığını, mobbing iddialarının bu talep ile ilgili olmadığını, çok sayıda dilekçe verdiği ve aradığı için teftiş kurulu sekreteryasının cep telefonunu engellendiğini, kendisinin 1,5 yılda sadece 10-15 kez bilgi almak için aradığını,

e. Başvuru dilekçesinde yer verdiği usulsüzlüklere ilişkin herhangi bir açıklama yapılmadığını, isteği ve liyakati dışında bilgisayar mühendisi olmasına rağmen ... Müdürlüğüne tayin edildiğini, soruşturma süreci tamamlanmadan yapılan tayinin idari bir cezalandırma niteliğinde olduğunu,

f. ... Sosyal Tesisleri ... No.lu lojmanın tarafına tahsisli olduğunu, 2/9/2022 tarihli komisyon kararıyla sağlık durumu nazara alınarak lojman tahsis süresinin uzatıldığını, ancak 2025 yılı puan listesine istinaden 28/8/2025 tarihine kadar lojmanın tahliyesinin istendiğini, bazı başuzmanlara sınırsız kalma hakkı tanındığını, emekli olan kişilerin dahi lojmanda kalmaya devam ettiğini, ancak kendisinin sağlık durumu ve engelinin

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

gözetilmediğini, esneklik tanınmadığı, taşınma sürecinin kendisi açısından ciddi sorunlar yaratacağını ve konuya ilişkin verdiği itiraz dilekçesine cevap verilmediğini, iddia etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, 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.*" hükmünü içermektedir.

6. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi "*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.*" hükmünü ihtiva etmektedir.

7. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (d) bendine göre "*doğrudan ayrımcılık, bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi*"; (f) bendine göre; "*engelli, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi*" (g) bendine göre; "*işyerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*" ifade eder.

8. Mezkûr Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesine göre; "*(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni 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.*"

9. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri "*a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ)*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Varsayılan temele dayalı ayrımcılık” olarak sıralanmıştır. Mezkur maddenin ikinci fıkrasında ise “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.” hükmüne yer verilmiştir.

10. Mezkûr Kanun’un 6’ncı maddesinin birinci fıkrasına göre: “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.” Aynı maddenin altıncı fıkrasına göre “Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

11. 6701 sayılı 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.

12. Mezkûr Kanun'un "İspat Yükü" 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.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

13. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmünü haizdir. Başvuran tarafından dosyaya sunulan 6/5/2019 tarihli Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporundan başvuranın % 48 oranında engelli olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun'un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

14. Siyasi ve felsefi görüş temelinde ayrımcılık yasağı; mevcut siyasi ilkelere, sistem veya kurallara karşı görüşlerini ifade etme veya gösterilerde bulunma, ya da en yalın haliyle farklı bir görüş ya da ideolojiye sahip olma nedeniyle ayrımcılıktan korunmayı sağlamayı amaçlamaktadır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2020 / 425, K. No: 2020 / 259, 15/1/2020, para. 44]. Başvuran her ne kadar mobbingin ... Partisine yakın olduğu değerlendirmesiyle meydana geldiğini, bir milletvekilinin kendisini ziyaretini sonrasında mobbing oluşturacak birçok davranış ile karşılaştığını iddia etmekteyse de, mobbing olduğunu iddia ettiği eylemler ile siyasi görüşüne ilişkin değerlendirme arasındaki bağlantıyı ortaya koyamamıştır. Ayrıca başvuran bahsi geçen ziyaret ile iddiaları arasındaki zamansal bağlantıyı da ortaya koymadığı gibi, söz konusu eylemlerin siyasi görüşüne ilişkin değerlendirme nedeniyle yapıldığına ilişkin herhangi bir husus da tespit edilememiştir. Dolayısıyla başvuranın iddiaları engellilik temeli ile bağlantılı olarak incelenecektir.

15. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasına göre “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

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.” Başvuru ekinde sunulan belgelerden başvuranın iddialarına ilişkin olarak muhtelif tarihlerde muhatap Kuruma çeşitli dilekçeler verdiği, CİMER’e ve Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği değerlendirilmektedir. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

16. Çalışma hakkı hem uluslararası hem de ulusal mevzuat ile güvence altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin (İHEB) 23’üncü maddesinde “1. Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. 2. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. 3. çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” ifadelerine yer verilmiştir.

17. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 6’ncı maddesine göre “1. Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler, herkesin özgürce seçtiği ya da benimsediği bir işte çalışarak yaşamını kazanma fırsatına sahip olma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunur. 2. Bu Sözleşme’ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir.”

18. Anayasa’nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesinde ise “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.” hükümlerine yer verilmiştir.

19. Başvuran % 48 oranında engelli olduğunu, mobbing oluşturacak birçok davranış ile karşılaştığını, kurumsal internet sitesine ilişkin yetkisinin alındığını, koruyucu giyim yardımı desteğinden mahrum bırakıldığını, engeli ile alay edildiğini, dışlandığını, maaşının yanlış hesaplandığını, stajyer görevlendirilmesinde usulsüzlük yapıldığını, çocukları ile ilgili belgelere erişiminin kısıtlandığını, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı raporuna istinaden çalışma odasının değiştirilmesi gerekmesine rağmen değiştirilmediğini, maruz kaldığı uygulamaların düzeltilmesi için çeşitli dilekçeler verdiğini ancak dilekçelerinin kayda alınmadığını, kadro dışı atamalar, teftiş dosyaların usulsüz kapatılması gibi kamuyu zarara uğratacak nitelikte işlemler yapıldığını, konuya ilişkin EÜAŞ Teftiş Kurulu tarafından soruşturma yürütüldüğünü, soruşturmada tanıklık eden kişilerin başka birimlere gönderilmesi, kişisel odasının izinsiz boşaltılması dahil mobbing teşkil eden birçok davranışta bulunulmaya devam edildiğini, muhatap tarafından sistematik baskıya maruz bırakıldığını ve bu durumun sağlık durumunu olumsuz etkilediğini iddia etmektedir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

20. 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 Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s.9.)

21. 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, Türkan Aydoğmuş, B.No: 2018/19000, 12/1/2022, para.27.; A.M.Ç., B. No: 2017/16412, 7/10/2021, para.31; Ebru Bilgin, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para.80. ; Mehmet Bayrakcı, B.No:2014/8715, 5/4/2018, para.69.).

22. Bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır (Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/1/2017). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H. D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020.).

23. 6701 sayılı Kanun 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. Kanun’a 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 (TİHEK, B. No: 2020/ 378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para.47.) 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 uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir (TİHEK, K.No: 2020/142, para.48.).

24. Mobbingin kişiyi iş yaşamından dışlamak amacı ile kasıtlı olarak yürütülen bir süreç olarak tanımlandığı, belli periyotlarda tekrar eden, birtakım evreler içinde geçmiş olan, tekrarlama sıklığı, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması şeklinde belirtiler göstermesinin arandığı, bu bağlamda anlık stresten kaynaklanan sorunlar ve yukarıda belirtilen şartları taşımayan çatışmalar ve anlaşmazlıkların ise psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyeceği anlaşılmaktadır (İzmir Bölge İdare Mahkemesi 6. İdari Dava Dairesi, 2018/483 E. 2018/1289 K. 6/9/2018).

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

25. Başvuran eğitim sürecinin, mesleki tecrübelerinin ve liyakatinin eksik yansıtıldığı iddiasında bulunmaktadır. Muhatap tarafından, başvuranın lise mezunu teknisyen olarak atandığı, görevine 31/12/2004 tarihinde başladığı, tekniker olarak görev yapmakta iken sınavsız bir kadro olan taşra müdür yardımcılığı kadrosuna atandığı, 27/3/2020 tarihinde ... Müdürlüğüne teknik uzman (B) olarak atamasının yapıldığı ve 2/8/2021 tarihinde ... Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği bölümünden mezun olduğu belirtilmiştir.

26. Muhatap tarafından başvuranın dilekçeleri üzerine EÜAŞ Teftiş Kurulu Başkanlığının 21/3/2025 tarihli ve ... sayılı görev emri kapsamında başlatılan inceleme/soruşturma dosyasının bir sureti ve inceleme/soruşturma neticesinde düzenlenen 21/7/2025 tarihli ve ... sayılı inceleme raporu sunulmuştur. Soruşturma dosyası içerisinde yer alan hizmet dökümünden başvuranın 1/8/2014 tarihinde ... Üniversitesinden, 2/8/2021 tarihinde ... Üniversitesinden mezun olduğu, memuriyete ilk başlama tarihinin 31/12/2004 olduğu, 24/7/2015 tarihinde tekniker olarak ünvan değişikliği yapıldığı, 2/1/2019 tarihinde ise müdür yardımcısı şeklinde ünvan değişikliği olduğu, 27/3/2020 tarihinde ise teknik uzman olarak ünvanın değiştiği, çeşitli tarihlerde terfi, kademe ilerlemesi ve naklen tayinler yapıldığı görülmektedir.

27. Ayrıca 3/6/2014 tarihli ve 29019 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Elektrik Üretim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği’nin 9’uncu maddesinde; mühendis pozisyonuna atanabilmek için fakültelerin mesleğin gerektirdiği ilgili mühendislik bölümlerinden mezun olma ve ünvan değişikliği sınavında başarılı olma şartının arandığı görülmektedir. Muhatap Kurum tarafından verilen cevabi yazıda da söz konusu düzenleme uyarınca başvuranın ünvan değişikliği sınavına girmesi gerektiği ancak sınava girmediği belirtilmiş ve başvuran da ünvan değişikliği sınavına girmediğini kabul etmiştir. Başvuran her ne kadar sınava muhatap Kurumun yanlış yönlendirmesi nedeniyle giremediğini de belirtmekteyse de iddiasının gerçekliğine ilişkin herhangi bir delil sunmamıştır. Dolayısıyla başvuranın eğitim süreci, hizmet durumu ve mesleki tecrübelerinin eksik yansıtıldığına ilişkin kanaat oluşmamıştır.

28. Başvuran internet sitesi yetkisinin alındığını, kendisine iş verilmeyerek iş yerinde etkisizleştirilmeye çalışıldığını, işlerden el çektirildiğini ve engeli ile alay edildiğini iddia etmektedir. Dosyada yer alan belgelerden başvuranın söz konusu iddialarını 22/10/2024 tarihli dilekçesiyle EÜAŞ Teftiş Kurulu Başkanlığına ilettiği, soruşturma başlatılmasını istediği, bunun üzerine Teftiş Kurulu Başkanlığınca soruşturma yürütüldüğü ve 25/9/2024 tarihli ve ... sayılı İnceleme Raporu hazırlandığı anlaşılmaktadır. Raporda yer alan ifade tutanaklarından başvuranın işlerden el çektirilmesi iddiası konusunda; başvuranın kalite yönetimi ve akreditasyon şefliğine bağlı çalışmamasına rağmen şefliğin yazışmalarına yardım ettiği, burada görevli şefin parafçı olarak seçilebilmesi için başvuranın belgenet sistemini güncellemesi gerektiği, ancak başvuranın güncelleme yapmadığı, bu nedenle yazı yazmasının mümkün olmadığı, belgenet sistemindeki hiyerarşinin korunması için yazı yazma işinin başvurana yaptırılmaya devam edilmediği ve bu durumun iş sürecinin gerekliliğinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Keza başvuranın engelliliği ile alay edildiğine ilişkin herhangi bir bulguya da rastlanılmamıştır.

29. Öte yandan başvuranın internet sitesi ve intranet çalışmalarında görev almak istemesine rağmen başka bir personelin görevlendirilmesi konusunda ise dosyaya sunulu belgelerden; 11/7/2024 tarihinde ... Müdürlüğü tarafından yazılan yazıda bir personelin görevlendirilmesinin istendiği ve bu konuda başvuran

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

dışında başka bir personelin görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Muhatap Kurumun işin görülmesinin, iş yerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yönetim hakkı bulunduğu açıktır. Bu yönetim hakkı kapsamında bir işte hangi çalışanın görevlendirileceğine karar verilmesi ve iş bölümü yapılması olağan bir haldir. Dolayısıyla söz konusu çalışmada başka bir çalışanın görevlendirilmesinde idarenin takdir yetkisi olduğu, bu eylemin amire tanınan yönetim hakkı kapsamında kaldığı değerlendirilmektedir.

30. Ayrıca çalışmada başka birinin görevlendirilmesi konusunda 25/9/2024 tarihli ve ... sayılı İnceleme Raporu kapsamında alınan ifadelerden; başvuran ve yönetici arasında konuya ilişkin bir konuşma geçtiği, bu konuşmada yöneticinin işi takip için mesai saatlerine özen gösterilmesi gerektiğini belirttiği, başvuranın engeli nedeniyle buna uyamayacağını ifade ettiği, yöneticinin çalışmada başka birinin görevlendirilmesini ve başvuranın da onunla birlikte toplantılara katılmasını teklif ettiği, başvuranın da bunu kabul ettiği anlaşılmıştır. Dolayısıyla muhatapın yönetim hakkının kötüye kullanıldığına ilişkin bir hususun da olmadığı kanaati oluşmuştur.

31. Başvuran mobbingin ... Partisine yakın olduğu değerlendirmesiyle meydana geldiğini, bir milletvekilinin kendisini ziyareti sonrasında mobbing oluşturacak birçok davranış ile karşılaştığını iddia etmektedir. Ancak 25/9/2024 tarihli ve ... sayılı İnceleme Raporunda; söz konusu ziyaret ve sonrasında başvuranın milletvekili ile çekildiği fotoğrafı İşletme Müdürlüğünün resmi internet sayfasında paylaştığı, söz konusu fotoğrafın resmi internet sayfasında paylaşılması yönünden değil personelin kişisel sosyal medya hesabında paylaşılması açısından izin verildiği, bu nedenle şifrenin alındığı ve muhatap tarafından internet sitesi şifresinin alınarak başka personele verilmesinin yıldırma kastı taşıyan haksız bir davranış olmadığına tespit edildiği anlaşılmıştır. Ayrıca muhatap tarafından farklı konularda Kurumsal internet sayfasında başvuran tarafından yapılan paylaşımlar sunulmuştur. Bu paylaşımlarda başvuranın açıklama yapılan konulara ilişkin kişisel kanaatlerine yer verdiği ve Kurumsal çerçeveden uzaklaşan paylaşımlar yaptığı görülmektedir. Dolayısıyla dosyaya sunulu belgelerden yıldırma kastı taşıyan haksız bir davranış olduğu yönünde kanaat oluşturacak herhangi bir bilgi ya da belge tespit edilememiştir.

32. Başvuran Kurum bünyesinde teknik personel kadrosunda olup doğrudan laboratuvar faaliyetlerinde bulunmayan personele de koruyucu giyim yardımı yapıldığını, ... Daire Başkanlığının yazılarında yalnızca laboratuvar çalışanlarının değil; tüm teknik personelin ve hatta arşivde görev yapan personelin de koruyucu giyim yardımı kapsamına dahil edilmesi gerektiğinin belirtildiğini, kendisine koruyucu giyim yardımı verilmediğini ve bu durum işyerinde yıldırma teşkil ettiğini iddia etmektedir. Muhatap ise ... Daire Başkanlığı yazısı doğrultusunda işlem yaptığını, aktif olarak laboratuvarlara giriş-çıkış yapan personele koruyucu giyim malzemesi verildiği, başvuranın laboratuvarda aktif çalışmadığını, bu nedene kendisine koruyucu giyim malzemesi verilmediğini belirtmektedir.

33. Muhatap tarafından sunulan EÜAŞ ... Daire Başkanlığının 17/12/2024 tarihli yazısında; görev esnasında giyilmek üzere kadro ünvanlarına verilecek malzemelerin, koruyucu giyim malzemeleri usul ve esasları çerçevesinde kullanımının sağlanması gerektiği ve 2024/7 sayılı Cumhurbaşkanlığı Tasarruf Tedbirleri Genelgesi gereğince koruyucu giyimlerin aynı şekilde verileceği ve nakdi ödeme olmayacağı belirtilmiştir. Söz konusu yazı ekinde yer alan koruyucu giyim malzeme tablosunda laboratuvar ortamında fiilen görev yapan personel ibaresinin yer aldığı, benzer şekilde koruyucu giyim malzemeleri usul ve esaslarında da

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

laboratuvar ortamında görev yapan personele koruyucu giyim malzemesinin aynı olarak verileceği ve nakdi ödeme olmayacağını belirtildiği görülmektedir. Dolayısıyla muhatap İdarenin söz konusu esaslar çerçevesinde laboratuvarında aktif olarak çalışan personele koruyucu giyim malzemesi verdiği, başvuranın laboratuvarında aktif çalışmadığı için koruyucu giyim yardımından yararlanamadığı anlaşılmaktadır. Nitekim başvuranın iddiaları hakkında Teftiş Kurulunca yapılan inceleme sonucunda tanzim edilen 21/7/2025 tarihli ve ... sayılı İnceleme Raporu ekinde komisyon kararlarına yer verilmiş, komisyon kararı kapsamında 12 personele koruyucu giyim verilmesi kararlaştırıldığı, teknik hizmetler sınıfında olsa dahi giyim malzemesi verilmeyi gerektirecek şartlarda fiilen çalışmayan personele giyim malzemesi verilmediği, başvuran dahil bu durumda olan 5 personel olduğu ve başvurana yönelik özel bir uygulama olmadığı anlaşılmıştır.

34. Başvuranın bir diğer iddiası ise kokudan rahatsız olduğu, işyeri hekimi raporuna istinaden oda değişikliği talep ettiği, bu nedenle aynı binada üst kata geçmek istediği, ancak idarenin onu başka bir binaya taşıdığı yönündedir. Muhatap konuya ilişkin işyeri hekiminin görüşünün alındığını, hekim görüşü doğrultusunda kimyasal kokuların olmadığı ve İşletme Müdürlüğüne bağlı yan binada oda verilmesinin uygun görüldüğünü, başvuranın amacının sağlığına etki edecek problemten uzaklaşmak olmadığını, aksine kimyasal kokuların olduğu laboratuvar binasında üst kata taşınmak olduğunu belirtilmiştir. 24/4/2025, 25/4/2025 ve 30/4/2025 tarihlerinde başvuran ile iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olduğu belirtilen personel arasında geçen elektronik posta yazışmaları sunulmuş ve bu belgelerden başvuranın koku nedeniyle üst katta oturmak istediğini belirttiği anlaşılmıştır. Dosyaya sunulu belgelerden işyeri hekiminin tıbbi görüşünün sorulduğu, hekimin 2/5/2025 tarihli yazı ile çalışanın bulunduğu katta laboratuvar bulunduğu ve bu nedenle tiner kokusu olduğu, başvuranın hassasiyeti dikkate alınarak tiner kokusu alınmayacak bir yerde çalışmasının sağlanmasının sağlığı açısından uygun olacağını bildirildiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla işin ve iş yerinin organizasyonunda muhatapın yönetim hakkı olduğu dikkate alınır, muhatap Kurumun başvuranı mutlaka talep ettiği odaya yerleştirme zorunluluğu olmadığı, hekim görüşü doğrultusunda başvuranı yan binada tiner kokusu alınmayacak bir odaya yerleştirdiği ve uygulamanın yönetim yetkisi içerisinde kaldığı değerlendirilmektedir.

35. Başvuran oda değişikliğinin kendisi olmadan yapıldığını ve boşaltma sırasında özel eşyalarının ve üzerine zimmetli bilgisayarın dikkate alınmadığını iddia etmektedir. Muhatap ise başvuranın özel eşyasına dokunulmadan 28/5/2025 tarihinde tutanak tutularak sadece bilgisayarının yeni odasına taşındığını ve özel eşyaların muhafazası amacıyla eski odasının kapısının kilitlendiğini ifade etmektedir. Muhatap tarafından sunulan belgelerden başvuranın odasının taşınmasına ilişkin olarak 28/5/2025 tarihli tutanak tutulduğu, tutanakta başvuranın sadece bilgisayarının yeni odaya taşındığı anlaşılmaktadır. Öte yandan başvuran taşınma sırasında bilgisayarına ve özel eşyalarına dikkat edilmediğine ilişkin herhangi bir bulgu da sunmamış ve iddialarını somutlaştıramamıştır.

36. Başvuran yemekhane ile işletme arasındaki mesafenin yaklaşık 1 kilometre olduğunu, bu mesafeyi yürümenin kendisi için zorlayıcı olduğunu, yemekhane servisinin kaldırılmasının bir gerekçesi olmadığını, öğle yemeğine erişimin kendisi için tıbbi ve hayati bir ihtiyaç olduğunu, makul düzenleme talebinin yerine getirilmediğini iddia etmektedir. Muhatap tarafından sunulan belgelerden başvuranın 21/4/2025 tarihinde yemekhaneye ulaşım için araç tahsis talebinde bulunduğu, 22/4/2025 tarihli yazı ile yemekhane için servis hizmeti koyulduğunun

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

bildirildiği, başvuranın 25/4/2025 ve 6/5/2025 tarihlerinde servis aracı gelmediği için şikâyetle bulunduğu ve sonrasında servis hizmetinin kaldırıldığı anlaşılmaktadır.

37. Muhatap görüş yazısında servis hizmetinin kaldırılması konusunda; İşletme Müdürlüğü için kamu tasarruf tedbirleri kapsamında araç hizmet alımı ihalesi yapılmadığı, sadece iki tane binek otomobil tahsis edildiği, aracın birinin Genel Müdürlük veya başka kurumlara toplantı ziyaret vb. durumlar için yoğun bir şekilde kullanıldığı, diğer binek aracın ise ticaret, satın alma, muhaberat, posta gibi işlerde kullanıldığı, şoförlerin izinli ve raporlu olduğu günler olduğu, İşletmedeki mevcut 42 personele yemekhane için servis yapacak büyük bir araç bulunmadığı, buna rağmen personelin talebine iyi niyet ile İşletme olanakları zorlanarak satın alma aracı olarak kullanılan aracın yaklaşık 400 metre uzaklıktaki yemekhaneye ulaşım için tahsis edildiğini, ancak olanakların kısıtlılığı nedeniyle sürdürülebilir olmadığını ve servisin kaldırıldığını ve bu işlemin mobbing unsuru içermediği belirtilmiştir.

38. Kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf sağlanması, bürokratik işlemlerin azaltılması ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımı amacıyla 17/5/2024 tarihli ve 32549 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Tasarruf Tedbirleri konulu 2024/7 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarınca, 3 yıl süreyle her ne şekilde olursa olsun yeni taşıt edinilmeyecektir. Bu bağlamda muhatap İdarenin Tasarruf Tedbirleri konulu 2024/7 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi kapsamında yeni bir araç hizmet alım ihalesi yapmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan İşletme Müdürlüğündeki iki araçtan birinin Genel Müdürlük veya başka kurumlara toplantı ziyaret vb. durumlar için yoğun bir şekilde kullanılması, diğer binek aracın ise ticaret, satın alma, muhaberat, posta gibi işlerde kullanılması ile birlikte şoförlerin çalışma düzenine bağlı olarak muhatap İdarenin yemekhane için ayırdığı aracı her zaman hazır halde bulunduramadığı, iş yoğunluğu ve araç sayısının azlığı nedeniyle servis hizmetini kaldırdığı kanaati oluşmuştur. Ayrıca servis hizmeti için uygun araç olmamasına rağmen satın alma işlerinde kullanılan aracı tahsis etme gayreti de; muhatap idarenin işyerinde yıldırma kastı taşımadığını göstermektedir.

39. Başvuran konuya ilişkin EÜAŞ Teftiş Kurulu tarafından soruşturma yürütüldüğünü, soruşturmada tanıklık eden kişilerin başka birimlere gönderildiğini ve teftiş sürecinde usulsüzlük yapıldığını iddia etmektedir. Muhatap tarafından sunulan belgelerden başvuranın iddialarında adı geçen personelin İnsan Kaynakları Daire Başkanlığının 10/6/2025 tarihli yazısı ile ... Müdürlüğü emrine tayin edildiği anlaşılmaktadır. Başvuranın iddiaları üzerine başlatılan iki soruşturma dosyasında da konuya ilişkin birçok çalışanın ifadesine başvurulduğu, başvuranın iddiasında adı geçen ve yeri değiştirildiği belirtilen personelin başvuran lehine tanıklık yaptığı, ancak başvuran lehine tanıklık yapan başka personelin de bulunduğu, ancak bu personelin yerinin değiştirilmediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın iddiasında adı geçen çalışanın tanıklık yapması ile görev yeri değişikliği arasında bağlantı kurulamamıştır. Keza dosyaya sunulu belgeler arasında adı geçen personelin atamaya ilişkin şikâyetle ya da itirazda bulunduğu dair herhangi bir belgeye de rastlanmamıştır. Bununla birlikte başvuran her ne kadar teftiş sürecinde usulsüzlük olduğunu iddia etmekteyse de bu iddiası soyut beyandan ibaret kalmış ve konuya ilişkin herhangi bir bilgi/belge sunulmamıştır.

40. Başvuranın bir diğer iddiası ise muhatap İdareye verdiği dilekçelerin kayda alınmadığı yönündedir. Muhatap İdare ise başvuranın Temmuz 2024 tarihinden Ağustos 2025 tarihine kadar bir kısım mobbing ve

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

usulsüzlük yapıldığı iddialarını da içeren 32 dilekçe ve 5 elektronik posta ile Kuruma başvuru yaptığını, ayrıca 8 CİMER başvurusunda bulunduğunu, bu dilekçelere ve başvurulara ilgili Birimler tarafından cevaplar verildiğini belirtmektedir. Muhatap tarafından görüş yazısı ekinde sunulan dilekçeler ve bunlara ilişkin hazırlanan cevaplar ile teftiş raporlarında yer alan belgelerden başvuranın dilekçelerinin kayda alındığı, bu dilekçelere cevap verildiği, hatta iddialar hakkında teftiş başlatıldığı anlaşılmaktadır.

41. Başvuranın maaşının yanlış hesaplandığı, stajyer görevlendirilmesinde usulsüzlük yapıldığı ve çocukları ile ilgili belgelere erişiminin kısıtlandığı yönündeki iddialarının ise 21/7/2025 tarihli ve ... sayılı İnceleme Raporunda incelendiği ve konulara ilişkin tanık ifadelerine başvurulduğu anlaşılmaktadır. İnceleme Raporundan başvuranın maaşının sehven yanlış hesaplandığı ve sonrasında yanlışlığın hızlıca giderildiği anlaşılmaktadır. Stajyer görevlendirmesi konusunda ise eğitim ve iş güvenliği biriminin sorumlu olduğu, başvuranın Kuruma gelen üç stajyer öğrencinin eğitiminden sorumlu olduğunun şifahi olarak bildirildiği, sonrasında öğrencilerden birinin üniversite sınavına hazırlandığı için biriminin değiştirildiği, diğer iki öğrencinin ise taşkınlıklarda bulunduğu, bunlardan birinin ise Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM) öğrencisi olduğu için İşletme Müdürlüğünde staj yapmasının uygun olmadığı, bu nedenle öğrencinin staj sürecinin sonlandırıldığı, başvuranın sorumlu birime danışmadan veya bildirim yapmadan stajyer öğrenciye izin verdiği, bu konu hakkında ilgili birim ile başvuran arasında çekişme yaşandığı ve buna bağlı olarak kısa süre içerisinde stajyerlerin eğitimi konusunda başka bir çalışanın görevlendirildiği, dolayısıyla uygulamanın idarenin yönetim hakkı kapsamında kaldığı anlaşılmaktadır.

42. 21/7/2025 tarihli ve ... sayılı İnceleme Raporunda alınan tanık ifadelerinden çocukları ile ilgili belgelere erişiminin kısıtlandığı yönündeki iddialarının kurum yazıcılarından kişisel amaçlı çıktı alınmasının yasaklanmasından kaynaklandığı, muhatap Kurumun yazıcılardan çok sayıda çıktı alınmasını yasakladığı, birkaç sayfadan oluşan çıktılara ise müdahale etmediği anlaşılmaktadır. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in "*Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı*" başlıklı 16'ncı maddesi uyarınca kamu görevlileri, kamu bina ve taşkıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz. Söz konusu uygulamanın tüm personel için getirildiği, başvurana özel bir durum olmadığı ve mevzuat nazara alındığında muhatap İdarenin başvurana yönelik yıldırma kasıtlı bir eylemde bulunmadığı kanaati oluşmuştur.

43. Tüm bunlarla birlikte; başvuranın kadro dışı atamalar yapıldığı, teftiş dosyaların usulsüz kapatıldığı, kamuyu zarara uğratabilecek nitelikte işlemler yapıldığı yönünde iddiaları bulunmaktaysa da söz konusu iddiaların Kurumumuzun görev alanı dışında kaldığı değerlendirilmektedir. Nitekim tüm bu iddiaların muhatap İdare tarafından yapılan incelemeler sonucunda sübut bulmadığına karar verildiği anlaşılmaktadır.

44. Başvuran işyerinde yaşadığı olayların işyerinde yıldırma teşkil ettiğini, Multiple Skleroz (MS) hastalığının şiddetinin arttığını, verem olduğunu ve ruh sağlığında ciddi olumsuzluklara yol açtığını iddia etmektedir. İlgililerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için kişiliklerinde, mesleki durumlarında veya sağlıklarında zarar ortaya çıkarması ya da ciddi bir zarar tehlikesinin söz konusu olması gerekmektedir. Her şeyden önce söz konusu eylem, işlem ya da ihmallerin ilgililer için çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşarak onların manevi bütünlüklerini tehdit

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

eder boyuta geldiği ortaya konulmalıdır (AYM, Özge Ayşin Yücel, B. No: 2019/26931, 15/11/2023, para.15.).

45. Başvuran tarafından Kurumumuza elektronik posta ile iletilen beyanda başvuran; yaklaşık 3 yıldır ... adlı antidepresan ilacı kullandığını, ilacın dozunun arttırıldığını belirtmiş ve 5/2/2025 tarihli ilaç raporunu sunmuştur. Dosyaya sunulu belgelerden başvuranın mobbing olduğunu iddia ettiği uygulamaların 2024 yılında başladığı ve başvuranın antidepresan ilacını 3 yıldır kullandığı beyanı karşısında; başvuranın ruhsal sağlığı ile mobbing teşkil ettiğini iddia ettiği iş yeri uygulamaları arasında bağlantı kurulamamıştır. Ayrıca müfettiş incelemesi sırasında başvuran tarafından 15/4/2025 tarihinde verilen ifadede başvuranın ilaç dozunun artması ile duygusal iniş çıkışlarının azaldığını beyan ettiği görülmektedir. Bu kapsamda başvuranın mobbingin sağlık sorununa neden olduğu iddiası açısından nedensellik bağına objektif ve ikna edici olarak ortaya koyamadığı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda başvuranın psikolojik rahatsızlığı ile işyerinde yaşanan olaylar arasında doğrudan bir ilişki kurmak mümkün gözükmemektedir. Nitekim mobbing oluşturan eylemler, mağdur üzerinde psikolojik baskı oluştursa ve bunun sonucunda bir kısım sağlık sorunlarına neden olsa da, her psikolojik baskıyı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir (Yargıtay 22. H.D. 2013/11188 E. 2014/14008 K. 22.05.2014 T.). Dolayısıyla işyerinde yıldırma olduğu iddia edilen eylemin başvuranın manevi bütünlüğünü tehdit eder boyutta, çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığını söylemenin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

46. Ayrıca başvuran her ne kadar iş yerinde maruz kaldığı uygulamalar nedeniyle MS hastalığının şiddetinin arttığını ve verem tedavisi gördüğünü iddia etmekteyse de dosyaya sunulu belgeler arasında başvuranın iddiasını destekler nitelikte hekim raporu tespit edilememiştir. Dolayısıyla başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emare sunamadığı kanaatine varılmıştır. Tüm bu açıklamalar neticesinde muhatap İdarenin işin yürütülmesi ve iş bölümünün sağlanması açısından yönetim hakkını kullandığı ve başvuranın belli bir amaca yönelik olarak hedef alındığının, sürekli ve sistematik yıldırıcı eylemlere maruz kaldığının söylenmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

47. Başvuranın işyerinde yıldırmaya maruz kaldığı yönünde kanaat oluşmamış ise de 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasında 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 muamelelerin ayrımcılık teşkil edeceği hüküm altına alınarak mağdurlaştırma ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmektedir. Eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının tam anlamıyla etkili olabilmesi bakımından mağdurlaştırmanın yasaklanması son derece önemlidir. Ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak için mağdurlaştırmanın yasaklanması esasen şikâyet etme ya da bir işlem başlatma eylemini koruma amacı taşımaktadır (TİHEK, B. No: 2019 / 480, K. No: 2019 / 54, para.38.).

48. Avrupa Birliğinin Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/AT sayılı Konsey Direktifinin "Mağdurlaştırma" başlıklı 10'uncu maddesi "Üye Devletler, kişileri, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikâyet veya davaları neticesinde veya bunlara bir tepki olarak ortaya çıkabilecek herhangi bir olumsuz muamele veya sonuca karşı korumak için ulusal hukuk sistemlerine gerekli hükümleri getirirler." hükmünü içermektedir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

49. Avrupa Birliğinin İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifi'nin “Mağdurlaştırma” başlıklı 11'inci maddesinde de Direktif'e üye Devletlerin “ulusal hukuk sistemlerinde, işletme içinden yapılan şikâyetler veya eşit muamele ilkesine uyulmasına matuf yasal işlemlere işverenin bir tepki olarak işten çıkarma ve sair aleyhte muamelesine karşı, çalışanları koruyacak gerekli önlemleri” alması gerektiği düzenleme altına alınmıştır.

50. Avrupa Birliği Hukuku ile birlikte gündeme gelen mağdurlaştırma kavramı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) nezdinde de karşılık bulmuştur. Fogarty/Birleşik Krallık davasında Mahkeme, Birleşik Krallık yasalarındaki mağdurlaştırmaya ilişkin yer alan hükümlere değinerek mağdurlaştırmanın yasaklanmasını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde güvence altına alınan hakların bir eklentisi olarak kabul ettiğini göstermiştir. (AİHM, Fogarty /Birleşik Krallık, B.No:37112/97, 21/11/2001, para.15).

51. Mağdurlaştırma ayrımcılık yasağına aykırılığın sonucu ortaya çıktıktan sonra gündeme gelmektedir. Ayrımcılık yasağının ihlali teşkil eden bir muamele nedeniyle işvereni şikâyet eden çalışanın işten çıkartılması, ücretinin arttırılmaması, yan haklarının kullandırılmaması ya da çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi daha olumsuz durumlar ile karşılaşması mağdurlaştırma olarak nitelendirilebilecektir.

52. Somut olayda, başvuran muhatap tarafından iş yerinde maruz bırakıldığını iddia ettiği eylemlere son verilmesi için çeşitli dilekçeler verdiğini, Kamu Denetçiliği Kurumuna ve Kurumumuza başvuru yaptığını, bu başvurular sonrasında ... Daire Başkanlığı ... Müdür Yardımcılığı emrine teknik uzman (B) olarak atandığını ve tarafına tahsisli lojmandan 2025 yılı puan listesine istinaden 28/8/2025 tarihine kadar tahliyesinin istendiğini, bazı başuzmanlara sınırsız kalma hakkı tanındığını, emekli olan kişilerin dahi lojmanda kalmaya devam ettiğini, ancak kendisinin sağlık durumu ve engelinin gözetilmediğini iddia etmektedir.

53. Muhatap ise, başvuranın görev yeri değişikliğinin 21/7/2025 tarihli ve ... sayılı İnceleme Raporu neticesinde hazırlanan müzekkerenin sonuç kısmında belirtilen idari tedbirler yönünden yer alan değerlendirme uyarınca yapıldığını, iş barışını korumak için başvuranın engellilik hali de dikkate alınarak yine aynı binada bulunan ... Daire Başkanlığı ... Müdür Yardımcılığı emrine görevlendirildiğini belirtmiştir. Muhatap tarafından sunulan 21/7/2025 tarihli ve ... sayılı İnceleme Raporunda; başvuranın iş arkadaşlarına yönelik usulsüzlük yaptıkları yönünde ağır ithamlarda bulunduğu, bu durumun personel ile başvuran arasında gerginliğe neden olabileceği, şikâyetlerde adı geçen personel ile başvuranın aynı ortamda çalışmaya devam etmesinin mümkün olmadığı tespitlerine yer verilmiş ve kamu hizmetlerinin düzgün yürütülmesi, iş barışı ve çalışma huzurunun korunması için başvuranın engellilik durumu dikkate alınarak başka bir birimde görevlendirilmesinin yerinde olacağı kanaatine varılmıştır.

54. Çalışma hayatında çalışma barışının sağlanması iş yerlerinde huzur, uyum ve verimliliğin temini açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanların birbirleriyle iyi iletişim kurması ve iş birliği içinde olmaları da çalışma barışının bir gereğidir. Dolayısıyla çalışanlar arasındaki gerginliklerin boyutuna göre işverenin çeşitli önlemler alması olağandır. Başvuranın yapmış olduğu şikâyetler nedeniyle muhatap tarafından yapılan teftişler neticesinde, başvuranın şikâyetinde adını geçirdiği personelle arasındaki iletişimin olumsuz etkilenmiş olabileceği nazara alındığında; muhatap tarafından İnceleme Raporu doğrultusunda başvuranın biriminin değiştirilmesinin

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

çalışma barışının tesisine yönelik olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca başvuranın engeli dikkate alınarak önceki görev yeri ile yine aynı binada bulunan ...Daire Başkanlığına görevlendirildiği dikkate alındığında başvuranın mağdurlaştırmaya uğradığına ilişkin kanaat oluşmamıştır.

55. Keza muhatap tarafından sunulan belgelerden; başvuranın kendi talebi doğrultusunda Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi (TEİAŞ) Genel Müdürlüğünün 13/8/2025 tarihli yazısıyla Kurumlar arası geçici görevlendirilmesine muvafakat verilmesinin sorulduğu, muhatap Kurum tarafından muvafakat verildiği ve başvuranın 27/8/2025 tarihinde TEİAŞ Genel Müdürlüğündeki görevine başladığı anlaşılmıştır. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin "*Kurumlar arası geçici görevlendirme*" başlıklı Ek 25'inci maddesinin birinci fıkrasına göre; statülerine bakılmaksızın bir kadro veya pozisyona dayalı olarak kamu kurum veya kuruluşlarında istihdam edilenler, kurumlarının muvafakatiyle bir yılı geçmemek üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçici görevlendirilebilir. Kurumlar arası nakil işlemi kurumların muvafakati ile sağlanmakta olup, kurum amirlerinin muvafakat verip vermemek konusunda takdir yetkileri bulunmaktadır. Görevlendirme sürecinin başvuranın talebi ile başladığı nazara alındığında muhatap idarenin, personelin başka bir kuruma nakline muvafakat verip vermeme yönündeki takdir yetkisini başvuran lehine kullandığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla başvuranın bu yönüyle de mağdurlaştırmaya maruz kalmadığı kanaati hasıl olmuştur.

56. Başvuran Kurumumuza yaptığı başvuru sonrasında 2025 yılı puan listesine istinaden tarafına tahsisli lojmanın tahliyesinin istendiğini, ancak lojmanda bazı başuzmanlara sınırsız kalma hakkı tanındığını, emekli olan kişilerin dahi lojmanda kalmaya devam ettiğini, ancak kendisine esneklik tanınmadığını iddia etmektedir. Muhatap; başvurana lojmanın Merkez Konut Tahsis Komisyonunun 14/3/2016 tarihli ve ... sayılı kararı ile tahsis edildiğini, başvuranın kamu konutunda oturma süresi geçmiş olmasına rağmen lojmanı tahliye etmediğini ve talep olması halinde tahliye etmek şartıyla bodrum kat lojmanı talep ettiğini, başvuranın engelli olması dikkate alınarak pandemi nedeniyle tercih edilmeyen bodrum kat lojmanının talep olması halinde tahliye etmek üzere EÜAŞ Konut Yönergesi kapsamında Merkez Konut Tahsis Komisyonunun 2/9/2022 tarihli ve ... sayılı kararı ile şartlı olarak başvurana tahsis edildiğini, ... Sosyal Tesisleri içerisinde bulunan lojmanlar için 2025 yılı lojman puan listesinde 36 personelin bodrum kat lojman talebinde bulunduğunu, bu nedenle başvurandan 2 yıl 11 ay 27 gün süre ile şartlı oturduğu bodrum kat lojmanını tahliye etmesinin istendiğini, başvuranın lojmanlardan toplamda 9 yıl 7 aydır faydalandığını, 3/9/2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın 62'nci maddesine istinaden 5 yıllık oturma süresinin engelliler için 6 yıl olarak uygulandığını ve başvuranın bu süreden 3,5 yıl daha fazla süreyle lojmandan faydalandığını ve yapılan işlemin yıldırma amacı taşımadığını belirtmektedir.

57. Hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin 2024 ve 2025 yıllarını kapsayan 7'nci dönem toplu sözleşmeye ilişkin 3/9/2023 tarihli ve 32298 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının İkinci Kısımının "*Kamu konutlarından yararlanmada engelli kamu görevlileri için ilave süre*" başlıklı 62'nci maddesine göre; % 40 ve üzerinde engelli olduğunu yetkili sağlık kurullarından alınan rapor ile belgelendiren kamu görevlilerinin sıra tahsisli konutlarda oturma süresi 6 yıl olarak uygulanacaktır. EÜAŞ tarafından 9/11/1983 tarihli ve 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu ve 23/9/1984 tarihli ve 18524 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Konutları Yönetmeliği esaslarına dayanılarak çıkarılan Elektrik Üretim Anonim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Şirketi Genel Müdürlüğü Konut Yönergesi'nin 20'nci maddesinde konutlarda oturma süreleri düzenlenmiştir. Yönerge'nin 20'nci maddesine göre sıra tahsisli konutlarda oturma süresi beş yıldır. Ancak; bu sürenin tamamlanmasından sonra konuttan yararlanacak başka personelin olmaması halinde, personele belli bir süre verilmeksizin ve şartlı olarak konutta oturmaya devam edilmesine izin verilebilir. Konuta girmek için sıra bekleyen bulunduğu takdirde, beş yıldan fazla oturma süresi en fazla olandan başlamak üzere tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde konut boşaltılır.

58. Başvuran her ne kadar bazı başuzmanlara sınırsız kalma hakkı tanıdığını iddia etmekteyse de; 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu uyarınca görev tahsisli konutlar; Yönetmelik'te belirlenen makam ve rütbe sahiplerine, görevlerinin önemi ve özelliği, yetki ve sorumlulukları gereğince tahsis edilen konutlardır. Kamu Konutları Yönetmeliği ise görev tahsisli konutların Yönetmelik'e ekli 2 sayılı cetvelde belirtilenlere, görevlerinin önemi ve özelliği ile yetki ve sorumlulukları gereği tahsis edilen konutlar olduğunu hüküm altına almıştır. EÜAŞ bünyesindeki başuzman kadrosunun bu kapsamda kaldığı ve EÜAŞ Yönergesi uyarınca başuzmanların görev ve hizmet tahsisli konutlarda, tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince oturabileceği anlaşılmaktadır.

59. Muhatap tarafından sunulan belgelerden; Merkez Konut Tahsis Komisyonunun 14/3/2016 tarihli ve ... sayılı kararı ile başvurana lojman tahsis edildiği, başvuranın sıra tahsisli konuttan Yönerge uyarınca 5 yıl süreyle yararlanma imkanı olduğu, başvuranın 2022 yılı için bodrum kat lojman talebinde bulunduğu, bodrum kat lojmanda boşluk olması nedeniyle Merkez Konut Tahsis Komisyonunun 2/9/2022 tarihli ve ... sayılı kararı ile şartlı olarak başvurana konut tahsis edildiği ve başvuranın mevzuatta öngörülen sürelerden daha fazla süre lojmandan yararlandığı anlaşılmaktadır. Öte yandan konuttan tahliye istemi her ne kadar başvuranın Kurumumuza başvurduğu tarihten sonraya denk gelmekteyse de, Konut Yönergesi uyarınca konuta girmek için sıra bekleyen bulunduğu takdirde, beş yıldan fazla oturma süresi en fazla olandan başlamak üzere, tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde konutun boşaltılacağı hükmü ve 2025 yılı lojman puan listesinde 36 personelin bodrum kat lojman talebinde bulunduğu nazara alındığında; başvuranın şartlı olarak kullandığı sıra tahsisli konuttan tahliyesinin Yönerge kapsamında kaldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca muhatap Kurum tarafından sıra tahsisli konuttan yararlanma süresi dolan ve emekli olan başka personel için kamu konutlarının tahliye sürecinin yürütüldüğüne ilişkin tahliye yazıları sunulmuştur. Dolayısıyla lojman tahliye işleminin başvuran özelinde gerçekleştirilen bir işlem olmadığı ve başvuranın mağdurlaştırmaya maruz kalmadığı kanaati hasıl olmuştur.

60. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırıma ve Kurumuza yaptığı başvuru sonrasında olumsuz muamele görerek mağdurlaştırmaya maruz kaldığına ilişkin kanaat oluşmadığından muhatap tarafından ayrımcılık yasağının 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,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

19/11/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Üye

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Üye

e-imzalıdır

Av. Melahat DEMİR
Üye

e-imzalıdır

Tayyip UÇAR
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>