

14.07.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/2532
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244
Karar Numarası : 2025/372
Başvuran : H.K.I.
Başvuran : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın çalıştığı Kurum olan Bayburt Üniversitesinde cinsiyet ve sağlık temelinde işyerinde yıldırıma (mobbinge) maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Bayburt Üniversitesi ... Fakültesi ...Bölümünde araştırma görevlisi olduğunu, halihazırda Atatürk Üniversitesi ... Fakültesi ... Anabilim Dalında doktora eğitimine devam ettiğini,

b. Üniversitede ... lisans ve lisansüstü eğitim bölümlerinin aktif olmaması, doktora eğitimi aldığı alanın niteliğinde teknik ve akademik destek verebilecek öğretim üyesi bulunmaması, bilimsel çalışma yapabilecek imkanların yeterli olmaması gibi nedenlerden dolayı istihdam edildiği bölümde herhangi bir eğitim ve araştırma faaliyeti yürütülmediğini, bu durumun bölümünde aktif olarak hizmet vermesini engellediğini,

c. Araştırma görevlisi olarak asli görevinin bilimsel araştırmalara katkı sağlamak ve akademik gelişimini ilerletmek olduğunu, mevcut koşullar altında görev yaptığı bölümde herhangi bir bilimsel çalışma yürütülmemesi nedeniyle akademik çalışmalarının ve doktora tez araştırmasının doğrudan etkilendiğini,

ç. Doktora tez çalışmasının Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) kapsamında desteklendiğini, Erzurum Şehir Hastanesinde klinik çalışmalarla yürütülmesi gereken bir çalışma hazırlamakta olduğunu, gebelere yönelik yapılacak eğitimlerin ve araştırma verilerinin toplanabilmesi için Erzurum'da fiziksel olarak bulunmasının zorunlu olduğunu,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

d. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 35’inci maddesi uyarınca görevlendirmesinin uygun bulunması gerektiğini, bu hususta 26/08/2024 tarihinde talepte bulunmasına rağmen talebinin ... Fakültesi Dekan Vekili A.S.B. tarafından 09/09/2024 tarihli ve ... sayılı işlem ile hukuka aykırı bir şekilde reddedildiğini, reddedilme gerekçesinin adı geçen Dekan Vekilinin kendisine kişisel husumet beslemesinden kaynaklandığını,

e. Bayburt Üniversitesine 2021 yılının Kasım ayında mülakata geldiği zaman Dekan Vekili A.S.B.’nin mülakat komisyonundan ayrı olarak odasında gayri resmi mülakat yaptığını, “35’inci madde ile görevlendirme talebinde bulunmayacaksan yatay geçiş yaparak Atatürk Üniversitesine gelirsin, haftada bir gün doktora derslerin için izin veririm” ifadeleri ile emrivaki bir tavır takındığını, 2022 yılının Ocak ayında Atatürk Üniversitesine yatay geçiş yaptığını,

f. 2023 yılının Mayıs ayında Dekan Vekili A.S.B.’nin makamın yetkisini kullanarak diğer araştırma görevlilerinden ve kendisinden kişisel işlerini yaptırmak istediğini, kendisinden “... marka magic Mouse” istediğini, eşinin yüksek lisans tezinin bir kısmını yazmasını istediğini, hazırladığı akademik çalışmalara kendi adı yer alacak şekilde dahil olmak istediğini, kendisinin TÜBİTAK 2209/A projelerini yaptırmaya çalıştığını, sorumlusu olduğu dersleri vermesini istediğini, bunları yapmayacağını kesin bir dille belirtmesinden dolayı şahsına kin ve husumet gütmeye başladığını,

g. Sosyal medya paylaşımı nedeniyle Dekan Vekili tarafından gerek olmamasına rağmen uyarıldığını, söz konusu paylaşımı hakkında “kişinin kendi sosyal medyası, istediğini paylaşmada özgürdür, sizi hedef gösteren bir paylaşım değil” ifadelerinde bulunan ...Bölüm Başkan Vekili E.S.S. ve ... Bölüm Başkanı Z.Ö.K.’nin istifalarını istediğini, bunun üzerine fakülte yönetiminde erkek yöneticiler ağırlıklı olacak şekilde atamaların yapıldığını,

ğ. 2023 yılının Haziran ayında ise bilgisi ve rızası olmadan süresi belli olmayacak şekilde üniversitenin kariyer merkezinde görevlendirildiğini, kariyer merkezinde kendisine asli personelden daha çok sorumluluk yüklendiğini, büro personeli tarafından yapılması gereken işler verildiğini ve yaşadığı stres sonucunda baygınlık geçirdiğini,

h. 18/10/2023 tarihinde ... Bölüm Başkanı H. G.’nin tüm öğrencilerin gözü önünde küçük düşürücü şekilde kendisine bağırıldığını, sonrasında tehdit edildiğini, bu olay üzerine kalp krizinden şüphelenilerek acilde kaydının yapıldığını, polis tarafından ifadesi alınsa da şikâyetçi olmadığını,

ı. Okul yönetimine bilgi olarak H.G. hakkında sözlü olarak şikâyetini dile getirdiğini, tehdit ve baskılar sonucunda olay hakkında şikâyetçi olmadığına dair 13/11/2023 tarihinde Savcılığa dilekçe verdiğini, olayı kapatması için üniversite yönetimi tarafından tehdit edildiğini,

i. İş ortamındaki baskı ve stres nedeniyle 13/06/2024 günü geçirdiği baygınlık neticesinde Bayburt Devlet Hastanesi Acil Polikliniğine kaldırıldığını, yapılan müdahale ve tetkikler neticesinde psikiyatri servisine sevk edildiğini, tedavisi için psikiyatrik ilaçlar kullanmaya başladığını, psikoloğundan mobbinge uğradığına dair durum bildirir rapor istediğini,

j. Görevlendirme talebi hakkında Rektör ile görüşmek için randevu talep ettiğini ancak kendisine randevu verilmediğini,

k. 30/07/2024 tarihinde 18 günlük yıllık izin kullanma talebinde bulunduğu için Dekan Vekili A.S.B. tarafından makamına çağrıldığını, psikolojik olarak iyi durumda olmadığını belirterek yıllık izin talebini yinelediğini, gerçekleşen görüşmede konunun tekrar 35'inci madde ile görevlendirmesine bağlandığını, adı geçen Dekan Vekili tarafından "*Kocası bunun Erzurum'da o yüzden 35'inci madde ile görevlendirme istiyor*" şeklinde cinsel yönden aşağılayıcı ifadeler kullanıldığını, psikiyatrik destek almasından dolayı hakarete uğradığını, mesai arkadaşlarının ambulansı çağırması üzerine yine Bayburt Devlet Hastanesi Acil Polikliniğine kaldırıldığını,

l. Görevlendirme talebinin reddedilmesi hususunda Erzurum 1. İdare Mahkemesi nezdinde yargı sürecinin devam ettiğini, rektörlük makamına yaptığı talebinin aynı şekilde reddedildiğini,

m. 02/09/2024 tarihinde 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu kapsamında Bayburt Üniversitesindeki akademik personelden 35'inci madde kapsamında kurum dışına geçici görevle görevlendirilenlerle ilgili bilgi edinme başvurusunda bulunduğunu, kendi durumuna emsal teşkil eden görevlendirmelerin yapıldığına dair örneklerin muhatap Kurum tarafından paylaşıldığını, benzer minvaldeki talebinin onaylanmamasının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiğini, idare tarafından eğitim faaliyetleri aktif olan hemşirelik bölümü araştırma görevlilerinin (toplam 4 kişi) 35'inci madde kapsamındaki görevlendirme taleplerinin olumlu karşılandığını, lisansüstü eğitimlerini tamamlamalarına imkan verildiğini,

n. Kariyer Merkezinde çalıştığı dönemde başarı belgesiyle ödüllendirilmesine rağmen görevlendirme talebinde bulunmasının ardından Merkez Müdürünün kendisine yönelik tavrının değiştiğini; eski çalışma odasında çalıştığı süre boyunca işe gelmediği gerekçesiyle hakkında mesai takibi yapıldığını; kendisine yöneltilen bu olumsuz tutumun, kariyer merkezine görevlendirilen diğer akademisyenlere uygulanmadığını, "*verilen iş ve işlemlerde verimli çalışma sergilememe*" gerekçesiyle 25/09/2024 tarihinde kendisi ile birlikte görevlendirilen ... Fakültesi öğretim elemanlarından Arş. Gör. S.K. ve ... Fakültesi öğretim elemanlarından Dr. Öğr. Üyesi S.Ö.'nün Kariyer Merkezindeki görevlendirmelerinin iptal edildiğini,

o. Diğer çalışma arkadaşlarıyla etkili bir iletişim kurulmasına rağmen çalışma ortamında kendisinin yok sayıldığını, uzmanlık alanında çalışma fırsatının kasıtlı olarak engellendiğini, yaşanan olumsuzluklar nedeniyle oda arkadaşlarının dahi kendisiyle öğle yemeğine çıkmak istemediğini,

ö. 10/10/2024 tarihinde Dekan Yardımcısı tarafından makama çağrıldığını, gerçekleşen görüşmede kendisinden Dekan Vekili A.S.B'nin sorumlu olduğu TÜBİTAK projesinin hazırlanmasının istendiğini, reddetmesi üzerine Dekan Vekilinin kendisine çeşitli tehditlerde bulunduğunu, aynı gün adı geçen kişiler hakkında Bayburt Cumhuriyet Başsavcılığına giderek tehdit, görevi kötüye kullanma ve mobbing suçlarından dolayı şikayetçi olduğunu,

p. 11/10/2024 tarihinde sabah saatlerinde başlayan migren atağının öğleden sonra da devam etmesi üzerine hastaneye gidebilmek için izin istediğini, kurum dışına çıkma isteğine müsaade edilmediğini, Dekan Vekili tarafından kendisine yönelik yine tehditler savrulduğunu, bunun üzerine acil servise götürüldüğünü,

r. 21/10/2024 tarihinde yaptığı şikayetler üzerine yürütülecek incelemenin gizlilik esaslarına riayet edilerek yapılmasını istediğini, buna ilişkin 28/10/2024 tarihinde YÖK’e dilekçe yazdığını, yürütülen soruşturmada görevli muhakkiklerin adil bir şekilde süreci ilerletmediğini, taraflı ve göstermelik bir inceleme süreci yürütüldüğünü, mobbing uygulayan kişilerin idare tarafından korunduğunu ifade etmiş;

s. Maruz kaldığı sistematik mobbing ve tehdit unsurlarının Kurumumuz tarafından tespit edilerek sorumluluğu bulunan kişi ve kurumlar hakkında idari ve yasal yaptırımların uygulanmasını, yaşanan hak ihlallerinin bir daha tekrar etmemesi için gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmiştir.

3. Muhatap Bayburt Üniversitesi Rektörlüğünden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın dilekçesinde yer verdiği hususlarla ilgili olarak muhteviyatı itibariyle aynı mahiyette bir dilekçe ile 14/10/2024 tarihinde Üniversiteye de başvurduğu, başvuranın şikayet dilekçesine istinaden Rektörlük tarafından iddiaların araştırılması için gerekli işlemlerin başlatıldığı,

b. Rektörlüğün 18/10/2024 tarihli ve ... sayılı inceleme emri uyarınca, başvuran tarafından ileri sürülen isnatların disiplin hukuku yönünden değerlendirilmesi amacıyla disiplin soruşturmasına esas olacak şekilde inceleme başlatıldığı; ancak başvuranın iddialarına ilişkin herhangi bir delil sunmaması ve şikayet dilekçesinde adı geçen tüm kişilerin tanık olarak dinlenmesine rağmen isnat edilen olayların sübut bulduğuna dair bir bulgu elde edilememesi nedeniyle, disiplin soruşturması açılmasına gerek olmadığına karar verildiği,

c. Başvuranın sağlık ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradığı iddiasının gerçeği yansıtmadığı,

ç. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 35’inci maddesinin ikinci fıkrasında, “*öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadrolarının, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırılmak üzere Yükseköğretim Kurulu tarafından geçici olarak başka bir üniversiteye tahsis edilebileceği; bu şekilde doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik unvanı alan araştırma görevlilerinin, eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte mensubu oldukları üniversiteye geri dönecekleri*” hususunun düzenlendiği, anılan düzenlemenin bir yükseköğretim kurumunun araştırma görevlisi kadrosunun geçici olarak başka bir yükseköğretim kurumuna tahsisine imkan sağladığı,

d. 2547 sayılı Kanun’un 50’nci maddesinin (d) bendinde, lisansüstü öğretim yapan öğrencilerin kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl süreyle araştırma görevlisi kadrosuna da atanabileceklerinin hükme bağlandığı, anılan düzenleme ile lisansüstü eğitime

devam eden öğrencilerin araştırma görevlisi kadrolarına süreli olarak atanabilmesine olanak tanındığı,

e. Aynı Kanun'un 33'ncü maddesinin (a) bendinde ise araştırma görevlilerinin bir başka istihdam şeklinin düzenlendiği,

f. Öncelikli Alanlardaki Araştırma Görevlisi Kadrolarına Atananların Lisansüstü Eğitimleri İle Diğer Hususlara İlişkin Usul ve Esaslar'ın "Lisansüstü Eğitim Esasları" başlıklı 5'nci maddesinin dördüncü fıkrası ile öncelikli alanlardaki araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimlerinin ders aşamasında olanlarının 2547 sayılı Kanun'un 35'nci maddesi kapsamındaki kadro tahsislerinin Yükseköğretim Yürütme Kurulunca yapılacağının düzenlendiği,

g. Yine Öncelikli Alanlardaki Araştırma Görevlisi Kadrolarına Atananların Lisansüstü Eğitimleri İle Diğer Hususlara İlişkin Usul ve Esaslar'ın "Lisansüstü Eğitim Esasları" başlıklı 5'inci maddesinin beşinci fıkrası ile 35'inci madde kapsamındaki görevlendirme talepleri hakkında öncelikle yükseköğretim kurumlarının yönetim kurullarının uygun görüşü üzerine rektör tarafından "uygun bulma" kararı verileceği, yükseköğretim kurumlarının kadro tahsisi talepleri konusunda yine son olarak Yükseköğretim Yürütme Kurulu'nun karar merci olduğu, lisansüstü eğitiminin tez aşamasında olanlar açısından yükseköğretim kurumlarına takdir hakkı tanındığı,

ğ. Araştırma görevlisi istihdam şekillerinden 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesine istinaden atananların görevinin lisansüstü eğitiminin bitmesi halinde sona ereceği, bunun aksine aynı Kanun'un 33/a hükmüne istinaden istihdam edilen araştırma görevlileri için böyle bir durumun söz konusu olmadığı, görev süresinin lisansüstü eğitime devam edip etmediğine bakılmaksızın her seferinde 1 ila 3 yıl arasında uzatılacağı, 33/a hükmüne göre istihdam edilenlerin bir nevi kadro güvencesine sahip olduğu,

h. 09/02/2023 tarihli ve 32099 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7437 sayılı Kanun'un dördüncü maddesiyle 2547 sayılı Kanun'a eklenen geçici 84'üncü maddesindeki hüküm ile 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesine göre istihdam edilenlere aynı Kanun'un 33/a hükmüne göre istihdam edilme imkanı tanınarak halihazırdaki araştırma görevlilerine de kadro güvencesi imkanı tanındığı, bu sürece ilişkin usul ve esasların Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 03/03/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı ile düzenlendiği,

ı. Öncelikli alan kapsamında istihdam edilen bir araştırma görevlisinin lisansüstü eğitiminin henüz ders aşamasında olsa dahi Yükseköğretim Kurul Başkanlığının yayınlamış olduğu usul ve esaslar gereğince artık 2547 sayılı Kanun'un 35'inci maddesi kapsamında geçici kadro tahsisi ile bir başka yükseköğretim kurumunda öğretime devam etme hakkının kalmayacağı, ilgili araştırma görevlisi lisansüstü eğitiminin tez aşamasında ise zaten öncelikle kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumunun uygun bulma kararı gerekmektedir buna ilişkin düzenlemenin de artık uygulanmayacağı ve takdir hakkının tamamıyla yükseköğretim kurumlarına geçeceğinin düzenlendiği,

i. Yapılan işlemlere ilişkin hukuki dayanak göz önüne alındığında başvuranın sağlık ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kalmadığı hususunun izahtan vareste olduğu,

j. Başvuranın 09/02/2023 tarihli ve 32099 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7437 sayılı Kanun'un dördüncü maddesiyle 2547 sayılı Kanun'a eklenen geçici 84 üncü maddesindeki haktan yararlanarak 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesi kapsamında istihdam edilmekteyken kadro güvencesi ihtiva eden 2547 sayılı Kanun'un 33/a maddesi kapsamına alınma konusunda 16/03/2023 tarihinde ... Fakültesi Dekanlığına dilekçe verdiği, bu dilekçenin yazılı görüş ekinde Kurumumuzun takdirine sunulduğu,

k. 2547 sayılı Kanun'un 33/a maddesi kapsamına alınan araştırma görevlilerinin 35'inci madde kapsamındaki geçici görevlendirme talepleri hakkında takdirin tamamıyla yükseköğretim kurumlarına geçtiği,

l. Başvuranın dilekçesinde yer alan *“doktora tezi kapsamında Erzurum Şehir Hastanesi yerleşkesindeki gebe hastalarla hafta içi mesai saatleri içerisinde yüz yüze eğitimler gerçekleştirmek suretiyle veri toplamak üzere bilfiil bulunması gerekliliği, kadro tahsis yapılmazsa bu verileri toplayamayacağı”* yönündeki iddiasının haksız, hukuki dayanaktan yoksun olduğu ve iyi niyet içermediği,

m. Başvuranın söz konusu geçici görevlendirme talebi kabul edilse dahi yine kadrosunun geçici olarak aktarılacağı Atatürk Üniversitesinden bilfiil Erzurum Şehir Hastanesi yerleşkesinde bulunmak üzere izin alması gerekeceği, Erzurum Şehir Hastanesinin ise Atatürk Üniversitesine bağlı olmayıp Sağlık Bakanlığına bağlı bir devlet hastanesi olduğu,

n. Başvuranın Atatürk Üniversitesine 35'inci madde kapsamında görevlendirilmesi durumunda tamamen kendi iradesiyle hareket edebileceğini ve herhangi bir idareye bağlı olmaksızın Atatürk Üniversitesi ile hiçbir bağlantısı bulunmayan Erzurum Şehir Hastanesinde çalışma yapabileceğini zannettiğini, ancak durumun böyle olmadığı açık olduğu,

o. Bu hususta mevzuatta yer alan tek izin şeklinin 2547 sayılı Kanun'un *“Yurt İçinde ve Yurt Dışında Görevlendirme”* başlıklı 39'uncu maddesinde düzenlendiği, buna göre başvuranın doktora tezi için gerekli 8 hafta ve daha fazlasını kapsayacak şekilde idareden izin almasının mümkün olduğu, başvuranın talep ettiği üniversiteye geçici kadro tahsis yapılmış olsa dahi bu nitelikte bir izin almadan doktora tezi araştırması için bilfiil Erzurum Şehir Hastanesinde bulunmasına olanak olmadığı,

ö. Başvuranın veri toplama konusunda Erzurum Şehir Hastanesinde bulunmak zorunda olduğuna ilişkin iddiasında samimi ise 2547 sayılı Kanun'un 39'uncu maddesi kapsamında geçici görevlendirme talebinde bulunması halinde bunun değerlendirileceği kendisine bildirilmiş olmasına rağmen başvuranın iyi niyetli olarak bildirilen bu yolu görmezden geldiği, Erzurum İdare Mahkemelerinde konuyla ilgili dava açtığı ve alakalı alakasız bütün kamu kurumlarına şikayet dilekçelerini gönderdiği, başvuranın söz konusu iddiasının yersiz ve hukuki dayanaktan yoksun olduğu,

p. Başvuranın doktora tezi yazmasının kendi kişisel gelişimiyle ve kendi menfaatiyle ilgili olduğu,

istihdam edilmiş olduğu kadro ünvanı itibariyle bundan üniversitenin ve kamunun bir yararı bulunmadığı, dolayısıyla başvuranın 35'inci madde kapsamında görevlendirilmemesine ilişkin işlemde cinsiyet ya da sağlık temelinde bir ayrımcılık yapılmadığı,

r Başvuranın dilekçesinde iddia ettiği üzere; Bayburt Üniversitesi ... Fakültesinde kadrosu olup da geçici görevlendirme ile başka bir yükseköğretim kurumunda görevli bir kişi bulunduğu,

s Bayburt Üniversitesi ... Fakültesinde görevli olup da öncesinde 35'inci madde kapsamında görevlendirmesi olanlardan Ş.Ç., S.K. ve E.Ç. arasından Ş.Ç. ve S.K.'nın 2547 sayılı Kanun'a eklenen geçici 84 üncü maddesindeki haktan yararlanma talebinde bulunduğu, bu sebeple bu kişilerin 35'inci madde görevlendirmeleri iptal edilerek Üniversitelerinde çalışmaya başladığı, bu kişilere ilişkin hizmet cetvelinin Kurumumuzun takdirine sunulduğu,

ş. 35'inci madde görevlendirmesi devam eden üçüncü kişi olan E.Ç.'nin ise ekte sunulan hizmet cetvelinden anlaşılacağı üzere 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesi kapsamında öncelikli alanda istihdam edilen bir araştırma görevlisi olup 2547 sayılı Kanun'a eklenen geçici 84 üncü maddesindeki haktan yararlanma talebinde bulunmadığı ve 33/a maddesi kapsamına alınmadığı, adı geçen kişi hakkında öncesinde tesis edilen işlemin geçerliliğini koruduğu ve kişinin hukuki statüsünün devam ettiği, dolayısıyla Bayburt Üniversitesi ... Fakültesinin başvuran ile eş değer pozisyonda olup da 2547 sayılı Kanun'un 35'inci maddesi kapsamında geçici kadro tahsisi yapılmış bir başka personeli bulunmadığı, kaldı ki başvuranın E.Ç.'nin hukuki statüsünü bilmemesi gibi bir ihtimalin bulunmadığı,

t Başvuranın birtakım kişi ve idarecilere birtakım fiiller isnat ettiği anlaşıldığında ise söz konusu iddia ve ithamların araştırılması amacıyla disiplin soruşturması başlatıldığı, soruşturma örneği incelendiğinde isnat edilen olayların gerçekleştiğine dair yeterli şüphe elde edilemediğinden soruşturma açılmasına gerek görülmediği,

u Başvuranın Üniversitelerinde çalıştığı süreç içerisinde cinsiyet ve/ya sağlık temelinde ayrımcılığa maruz kalmadığının anlaşılacağı ifade edilmiş olup başvurana verilen cevaplar ile başvuranın şikayeti üzerine konu hakkında daha önce yürütülen soruşturma dosyasının bir örneği Kurumumuzla paylaşılmıştır.

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

a. Muhatap Kurumun yetkilileri tarafından yapılan açıklamalarda tarafına uygulanan mobbingi ve tehditleri hiçbir şekilde savunamadıkları ve Erzurum 1. İdari Dava Dairesinde ... Esas numaralı dosya üzerinden yargıya intikal eden görevlendirme talebi üzerinden açıklama yapmalarının konuyu saptırmaya yönelik bir tutum olduğu,

b. Muhatap İdarenin kendisine mağduriyet yaşatan kişiler hakkında Bayburt Cumhuriyet

Başsavcılığına, YÖK’e, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Rektörlüğe yapmış olduğu şikayetler doğrultusunda tarafı ve yanlı bir tutum sergilediği, göstermelik şekilde, gizlilik esaslarına riayet etmeden soruşturmaların yürütüldüğü, şikayet etmesinden dolayı kendisinin suçlanır pozisyona düştüğü,

c. Şahit olarak gösterdiği kişilere olumsuz bir tutum sergilendiği, bir buçuk yılı aşkın süredir yaşadığı olayların idare tarafından görmezden gelindiği, bu nedenle hakkını aramak için tüm kurum ve kuruluşlara başvuru yaptığı ifade edilmiştir.

5. Başvuran Bayburt Valiliği İl İnsan Hakları Kuruluna sunduğu 03/02/2025 tarihli dilekçesi ile Erzurum 1. İdare Mahkemesinin 09/01/2025 tarihli ve ... Esas sayılı kararını ek beyan olarak göndermiştir. İlgili kararda mahkeme tarafından geçici görevlendirme talebinin reddine karşı açtığı davada yürütmeyi durdurma kararı verildiği, üniversite yönetiminin kendisini eğitim hakkından mahrum bırakmaya çalıştıklarının mahkeme tarafından ortaya konduğu ifade edilmiştir.

6. Başvuran tarafından Kurumumuza gönderilen 18/03/2025 tarihli ek beyan dilekçesinde özetle:

a. Bayburt Üniversitesi ... Fakülte Sekreteri B.D. ve anılan yerde Memur olarak görev yapan D.D. tarafından da mobbinge uğradığı,

b. Üniversiteye gönderdiği 24/01/2025 tarihli ve 255818 evrak kayıt numaralı dilekçesine istinaden Fakülte Yönetim Kurulu tarafından 05/02/2025 tarihli ve 10/... sayılı karar alındığını öğrendiği, kararın kendisine tebliğ edilmediği, karara ulaşmak için Fakülte Memuru D.D.’ye 17/02/2025 tarihinde müracaat ettiğini, dilekçe ile başvurması halinde kararın kendisi ile paylaşılacağı söylendiğini,

c. Dilekçe ile muhatap üniversiteye başvurmasına rağmen fakülte sekreterliği tarafından dilekçesinin kabul edilmediğini, bu durumun bilgi edinme hakkını ihlal ettiğini, Fakülte Sekreteri B.D.’nin kendisine ismiyle hitap ettiğini, kendisine “Hoca Hanım” şeklinde hitap etmesini istediğinde aralarında tartışma çıktığını, anılan kişinin mesleki statüsünü küçümsediğini, odasından kovmaya çalıştığını,

ç. Yaşanan olaylar üzerine CİMER’e şikayette bulunduğunu, aynı gün Fakülte Sekreteri B.D.’nin ve Memur D.D.’nin de kendisi hakkında tehdit ve hakaret fiili gerçekleştirdiği iddiası ile Dekanlığa şikayette bulunduğunu, Dekanlık tarafından hakkında inceleme başlatıldığını, 11/03/2025 tarihinde hakkında disiplin cezasını gerektirecek herhangi bir işleme gerek olmadığına dair yazının tebliğ edildiğini,

d. Üniversitenin CİMER üzerinden şikayet ettiği kişilerin tutumuna yönelik herhangi bir inceleme veya değerlendirme yapmadığını, memurun ya da sekreterin kişisel inisiyatifle dilekçe almayı reddetmesinin, bağırmasının bir disiplin suçu teşkil ettiğini, yaşadığı olayların üniversitenin çifte standartlı uygulamalarını ortaya koyduğunu ifade etmiş; başvuru dilekçesinde ileri sürdüğü iddiaları tekrarlayarak tarafına uygulanan sistematik mobbingin sonlandırılmasını talep etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

7. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesinin birinci ve beşinci fıkraları şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

8. 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. (...)"

9. Anayasa'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48'inci maddesi şöyledir:

"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir (...)"

10. 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."

11. Anayasa'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50'nci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz."

12. 20/4/2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre, "İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade eder.

13. 6701 sayılı 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

görüŖ, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağık durumu, engellilik ve yaŖ temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) *Ayrımcılık yasağıının 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 sağılanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.*

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

14. 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) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.” olarak sıralanmıştır.

15. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağıının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları şöyledir:

“Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kiŖiler ve özel hukuk tüzel kiŖileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kiŖi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.

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

16. 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir:

“İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kiŖi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kiŖi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kiŖi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kiŖi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili

süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (...) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

17. Mezkûr Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi şöyledir:

“Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek”

18. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

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

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

19. 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin birinci fıkrasında ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin Kuruma başvurabileceği düzenlenmektedir. Bayburt Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak görev yapan başvuran 2547 sayılı Kanun’un 35’inci maddesi kapsamında Atatürk Üniversitesine geçici kadro tahsisine izin verilmemesi nedeniyle cinsiyet ve sağlık temelinde işyerinde yıldırma (mobbinge) maruz kaldığını iddia etmiştir.

20. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında ise “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” hükmü bulunmaktadır. Bu kapsamda başvuranın tarafına uygulandığını iddia ettiği mobbingin sonlandırılması amacıyla 14/10/2024 tarihli dilekçe ile muhatap İdareye başvurduğu, aynı zamanda 14/10/2024 tarihli ve ... sayılı başvuru numarası ile ALO 170 hattını arayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına mobbing şikayetinde bulunduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda başvuruda yer alan iddialar bakımından ilgili tarafa başvuru koşulunun gerçekleştiği değerlendirilmektedir.

21. İş yerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde yıldırma yeni bir olgu olmayıp 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. (TİHEK, B. No: 2021/1182, K. No: 2022/216, 07/04/2022, para. 15).

22. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”nda 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 gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği ifade edilmiştir. (TİHEK, B. No: 2021/1182, K. No: 2022/216, 07/04/2022, para. 16).

23. 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; TİHEK, B. No: 2021/1182, K. No: 2022/216, 07/04/2022, para. 17).

24. Anayasa Mahkemesi (AYM), psikolojik taciz nedeniyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkin bir başvuruda, her somut olayın kendi bütünlüğü içerisinde değerlendirilmesi koşuluyla bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz derecesine ulaşması için birtakım unsurların aranması gerektiğini vurgulamış ve muamelelerin psikolojik taciz olarak vasıflandırılabilmesi için bazı kriterler ortaya koymuştur. Bu kriterler ise şunlardır: 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, keyfîlik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir. (AYM, Mehmet Bayrakcı, B. No: 2014/8715, 05/04/2018, para. 69).

25. 6701 sayılı Kanun literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “İşyerinde yıldırma bu Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmekte olup, ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir. Kanun'a göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun'da sayılan temellerden en az

birisine dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. (TİHEK, B. No: 2022/296, K. No: 2022/801, 09/11/2022, para. 15).

26. Başvuruyla alakalı olarak öncelikle değerlendirilmesi gereken husus, başvuranın işyerinde yıldırma iddialarının 6701 sayılı Kanun'daki hangi ayrımcılık temeline dayandığı veya başvuran tarafından hangi temele dayandırıldığıdır. Somut olayda Bayburt Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak görev yapan başvuran 2547 sayılı Kanun'un 35'inci maddesi kapsamında Atatürk Üniversitesine geçici kadro tahsisine izin verilmediğini, muhatap Kurum tarafından benzer minvaldeki görevlendirme talepleri olumlu karşılanmasına rağmen talebinin onaylanmamasının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiğini, aynı bölümde çalıştığı diğer araştırma görevlisi E.Ç.'nin farklı bir kurumda geçici görevlendirmesi onaylanırken kendi talebinin reddedilmesinin cinsiyet temelinde ayrımcılık oluşturduğunu, Erzurum Şehir Hastanesinde klinik çalışmalarla yürütülmesi gereken doktora tez yazımında kullanacağı verileri elde edememesinin eğitim ve öğrenim hakkını ihlal ettiğini, görevlendirme talebinin reddedilmesinin akabinde hakkında haksız yere disiplin soruşturmaları başlatıldığını, bilgisi ve rızası olmadan çalıştığı kurum bünyesinde farklı birimlerde görevlendirildiğini, görev tanımı haricinde işler yaptırıldığını, yaşadığı stres ve üzüntü nedeniyle sağlığının etkilendiğini, çalıştığı Kurumdaki kişiler tarafından işyerinde yıldırmaya maruz kaldığını iddia etmiştir.

27. 6701 sayılı Kanun'a göre bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için; i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve olayda birden fazla eylem bulunmalıdır. Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında 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. Düzenlemede görüldüğü üzere Kanun'da yer alan temeller sayma suretiyle (numerus clausus) belirlenmiş olup bunların dışında bir temele dayanılarak veya herhangi bir temele dayanılmaksızın ayrımcılık iddiasında bulunulan haller Kanun kapsamı dışında kalmaktadır. (TİHEK, B. No: 2022/296, K. No: 2022/801, 09/11/2022, para. 18).

28. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kastı ve ayrımcı edim kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (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 oluşabilir. (AİHM, *Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan*, B. No: 43577/98 - 43579/98, 06/07/2005, para. 147). AİHM'e yapılan başvuruların muhatabının Taraf Devletler olması ispat yükünün yer değiştirmesi ilkesini çoğu durumda gerekli kılmakta iken bazı durumlarda olayların tamamı ya da bir kısmı yalnızca yetkili makamlar tarafından bilindiği halde dahi AİHM, başvuranın farklı bir muameleye maruz kaldığını en azından "delil başlangıcı" olarak adlandırılabilir bazı kanıtlarla ortaya koyduğu durumda, farklı bir muamele olup olmadığının ya da

haklı bir gerekçeye dayanıp dayanmadığının ispat yükünün karşı tarafa ait olacağını belirtmektedir. (AİHM, *Chassagnou ve diğerleri/Fransa* [BD], B. No: 25088/94, 29/4/1999, para. 91-92).

29. 6701 sayılı 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.*" hükmüyle "ispat yükünün paylaşılması" müessesesi düzenlenmiş, ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından ayrımcılık iddiasının delillendirilmesinde başvuran lehine bir düzenlemeye gidilmiştir. (TİHEK, B. No: 2022/296, K. No: 2022/801, 9/11/2022, para. 19).

30. Somut olay çerçevesinde başvuran Erzurum Şehir Hastanesinde klinik çalışmalarla yürütülmesi gereken bir çalışma hazırlaması ve bu çalışmada kullanılmak üzere gebelere yönelik yapılacak eğitimlerin ve araştırma verilerinin elde edilebilmesi için Erzurum'da fiziksel olarak bulunmasının zorunlu olması nedeniyle 2547 sayılı Kanun'un "*Öğretim Elemanı Yetiştirme*" başlıklı 35'inci maddesi uyarınca görevlendirmesinin uygun bulunması gerektiğini ileri sürmüş olup muhatap tarafından geçici nakil talebinin uygun görülmemesinden sonra taraflar arasında anlaşmazlıkların ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Muhatabın açıklamaları incelendiğinde; 2547 sayılı Kanun'un 33/a maddesi kapsamına alınan araştırma görevlilerinin 35'inci madde kapsamındaki geçici görevlendirme talepleri hakkında takdirin tamamıyla yükseköğretim kurumlarına geçtiği ifade edilmiş olup başvuranın "doktora tezi kapsamında Erzurum Şehir Hastanesi yerleşkesindeki gebe hastalarla hafta içi mesai saatleri içerisinde yüz yüze eğitimler gerçekleştirmek suretiyle veri toplamak üzere bilfiil bulunması gerekliliği, kadro tahsis yapılmazsa bu verileri toplayamayacağı" yönündeki iddiasının haksız, hukuki dayanaktan yoksun olduğu ve iyi niyet içermediği, başvuranın Sağlık Bakanlığının hiyerarşisi altında bulunan, Atatürk Üniversitesi ile doğrudan bir bağı bulunmayan bir kurum olan Erzurum Şehir Hastanesinde çalışmak için Atatürk Üniversitesinden ancak belirli izinleri almasının ardından çalışabileceği, 2547 sayılı Kanun'un 35'inci maddesi kapsamında kadrosunun başka bir yükseköğretim kurumuna geçici tahsis edilmesine gerek kalmadan aynı Kanun'un 39'uncu maddesine göre, başvuranın geçici görevlendirme talebinde bulunması gerektiği ancak başvuranın bu yolu görmezden gelerek dava açtığı ve şikayetlerde bulunduğu açıklamalarına yer verilmiştir.

31. Konunun idari yargıya taşınan boyutu incelendiğinde; Erzurum 1. İdare Mahkemesinin 09/01/2025 tarihli ve ... sayılı kararı ile başvuran tarafından açılan geçici görevlendirme talebinin reddedilmesinin iptaline ilişkin kararda oy çokluğu ile yürütmenin durdurulmasına karar verildiği anlaşılmıştır. Anılan karar incelendiğinde; geçici görevlendirme taleplerinin karşılanmasında idarenin takdir yetkisinin bulunduğu gerekçesiyle Dekanlık işlemiyle reddedildiği, başvuranın 2547 sayılı Kanun'un 35'inci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında görevlendirme talebiyle yapılan başvurular hakkında ilgilinin Kurumunun olumlu ya da olumsuz görüşünün YÖK'e iletilmesi neticesinde YÖK tarafından karar verilmesi gerektiği, başvuran tarafından yapılan başvuruda görev yaptığı kurumun hizmet ihtiyaçları ve kadro durumu gözetilerek kamu yararı ve hizmet gerekleri çerçevesinde değerlendirilmesi

suretiyle idareye tanınan takdir yetkisi kapsamında kabulü veya reddi yönünde bir karar verilebileceği, görevlendirme talebiyle yapılan başvurunun doğrudan Dekanlık işlemi ile reddedildiği, görevlendirme talebine ilişkin herhangi bir değerlendirme yapılabilmesi için ilgili fakülteden Rektörlüğe talep gelmesinin gerektiği, “yetki ve usulde paralellik” ilkesi kapsamında idari işlemleri tesisi alanında idari işlemi yapmaya yetkili olan makamın söz konusu işlemi geri alma, kaldırma, değiştirme ve düzeltmeye yetkili olduğu, bu kapsamda görevlendirme talebinin kabulü yönünde işlem tesis edilecek olsaydı hangi yetki ve usul kurallarının izlenmesi gerekiyorsa olumsuz işlem niteliğinde olan görevlendirme talebinin reddinin de aynı yetki ve usul kuralları izlenerek gerçekleştirilmesi gerektiği, başvuran tarafından yapılan talebin doğrudan Fakülte Dekanlığınca reddedilmesinin hukuka ve mevzuata aykırı olduğu, yetkili makam tarafından değerlendirilmesi neticesinde geçici görevlendirmesine karar verilip verilmeyeceği ve yeniden işlem tesis edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

32. Malum olduğu üzere İdareler, idari işlem tesis ederken bağlı yetki veya takdir yetkisi çerçevesinde karar almaktadır. Bu doğrultuda, idari işlemin yetki, şekil, sebep, konu ve maksat unsurlarının tümünün hukuk kuralları tarafından önceden belirlenerek, idareye belli bir yönde hareket etme hususunda bir tercih tanınmamışsa veya idareye belli bir tasarrufta bulunması kesin olarak emredilmişse bağlı yetkiden, idarenin nerede ve nasıl bir tasarrufta bulunacağının hukuk kuralları ile önceden kesin bir şekilde belirlenmediği durumlarda ise idarenin takdir yetkisinden söz edilmektedir. İdareye belli konularda takdir yetkisinin tanınması idarenin görevlerinin niteliği gereği zorunludur. Ancak, idareye belli konularda takdir yetkisinin tanınması, idarenin keyfi olarak hareket edebileceği anlamına gelmemektedir. Bu doğrultuda idare takdir yetkisini kullanırken yasanın koyduğu sınırlar içinde kalmalı, eşitlik ilkesine önem vermeli, bu yetkiyi kamu yararı için kullanmalı, yasanın öngördüğü amaçtan başka ya da kamu yararı dışında bir amaç için kullanamamalı ve bu yetkiyi gerekçeli olarak kullanılmalıdır (Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK), B. No: 2023/20803, Sayı: 2024/1973-S.24.3138, 20/2/2024, para. 13-14; TİHEK, B. No: 2024/1219, K. No: 2025/82, 11/02/2025, para. 31).

33. Bu doğrultuda, somut olay çerçevesinde başvuranın araştırma görevlisi kadrosunun çalıştığı yükseköğretim kurumundan bir başka yükseköğretim kurumuna geçici olarak tahsisine ilişkin söz konusu işlemin idare hukukunun genel ilkeleri doğrultusunda, kamu yararı amacına ve hizmet gereklerine uygun bir şekilde, yetki ve usul kuralları çerçevesinde, idari tasarruflarda tarafsızlık ilkesinden ödün vermeksizin, kamu görevlisinin menfaatleri ile idarenin ihtiyaçları arasında makul bir denge gözetilerek yerine getirilmesi gerektiği, keyfiyet veya kişiyi cezalandırma gibi bir kast içermemesi gerektiği hususunda tereddüt bulunmamakta olup Kurumumuz tarafından verilen daha önceki kararlarda da idarenin takdir yetkisi kapsamında kalan işlemlerde bu hususların gözetilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. (TİHEK, B. No: 2024/162, K. No: 2024/674, 18/07/2024, para. 42; TİHEK, B. No: 2022/2094, K. No: 2024/1146, 06/11/2024, para. 34).

34. Bilindiği üzere, istenilmeyen muamelenin söz konusu olduğu durumlarda ayrımcılık tespitinin yapılması için büyük ölçüde benzer durumda olan bir kişi gerekmemekte ve bu kişiyle diğeri arasındaki başlıca fark ‘korunan hukuki menfaat’ olmalıdır (Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı,

Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı, 2010, s. 23). Bu kapsamda doğrudan ayrımcılığın tespit edilebilmesi için karşılaştırılabilir durumda olan büyük ölçüde benzer koşullarda olan emsal kişi/kişilerin doğru belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede ayrımcılık mağduru kimsenin kendisi ile aynı koşul ve pozisyonda olan kimselere nazaran onu daha dezavantajlı kılan farklı muameleler doğrudan ayrımcılık teşkil edecektir. (TİHEK, B. No: 2022/254, K. No: 2022/470, 01/07/2022, para. 10).

35. Başvuranın, 2547 sayılı Kanun'un 35'inci maddesi kapsamında kendi durumuna emsal teşkil edecek şekilde bazı araştırma görevlilerinin geçici görevlendirildiğini ileri sürdüğü anlaşılmakla birlikte; bu iddianın değerlendirilebilmesi için öncelikle emsal gösterilen kişilerin başvuranla hukuki statü ve görev koşulları bakımından benzer pozisyonda bulunup bulunmadığının ortaya konması gerekmektedir. Bu çerçevede yapılan incelemede, öncelikle başvuranın Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü ... Fakültesi Dekanlığına 16/03/2023 tarihli ve ... sayılı dilekçeyle başvurarak, kadrosunun 2547 sayılı Kanun'un 50/d statüsünden 33/a statüsüne geçirilmesini talep ettiği; ayrıca, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucunda gerekli şartları taşıması halinde, 01/01/2018 tarihinden önce geçici kadro tahsisi ile geçen süreler varsa mecburi hizmet yüklenmesini kabul ettiğini beyan ettiği anlaşılmıştır.

36. Başvuran dilekçesinde ... Bölümü Araştırma Görevlisi E.Ç.Ü'nün 2021 yılında Gazi Üniversitesine; kadrosu ... bölümünde bulunan Araştırma Görevlisi E.G.'nin ise 05/06/2024 tarihinde Necmettin Erbakan Üniversitesine görevlendirildiğini belirterek, kendi talebinin de aynı yasal çerçevede değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Söz konusu iddiaya ilişkin yapılan incelemede, başvuran ile aynı fakülte bünyesinde görev yapan ve daha önce 35'inci madde kapsamında görevlendirilen Ş.Ç. ve S.K.'nın görevlendirmelerinin iptal edilerek üniversitelerine geri döndüğü; öncelikli alan kapsamında olup geçici görevlendirmesi devam eden E.Ç.Ü'nün ise kadrosunun 2547 sayılı Kanun'un 50/d statüsünden 33/a statüsüne geçirilmesini talep etmediği, bu nedenle adı geçen Araştırma Görevlisinin hukuki statüsünün başvuran ile aynı durumda olmadığı tespit edilmiş olup farklı bir üniversitedeki mevcut geçici görevlendirmesinin devam etmesinin önünde hukuki bir engel bulunmadığı anlaşılmıştır.

37. Bununla birlikte Bayburt Üniversitesi ... Fakültesi resmî internet sayfası incelendiğinde; ... Bölümünde yalnızca iki araştırma görevlisinin görev yaptığı, bu kişilerden birinin başvuran olduğu, diğerinin ise yine Atatürk Üniversitesi ... Enstitüsünde ... alanında 2021 yılından itibaren doktora eğitimine devam ettiği görülmüştür (*Bağlantı adresi: <https://bayburt.edu.tr/tr/personel/...>, E.T. 08/05/2025*). Bu bağlamda, eşitlik ilkesinin ancak her yönüyle aynı hukuki statüde bulunan kişiler arasında uygulanabileceği dikkate alındığında; başvuranla aynı statüde olup da geçici kadro tahsisi talebi kabul edilen bir emsalin bulunmadığı, bu yönüyle başvuran özelinde farklı ve ayrımcı bir uygulamadan söz edilemeyeceği değerlendirilmiştir. Nitekim anılan birimde görev yapan tüm personelin kadın olduğu dikkate alındığında, geçici görevlendirmelerde cinsiyete dayalı farklı muamele yapıldığı hususu ile ilişkilendirilebilecek emsal bir kişinin mevcut olmadığı anlaşılmıştır.

38. Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığının 17/10/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile 2547 sayılı Kanun'un 13/b-4 maddesi gereğince; başvuran ile birlikte Kariyer Planlama

Uygulama ve Araştırma Merkezi emrine ... Fakültesi ... bölümünden Arş. Gör. S.K.'nın ve ... Fakültesi ... bölümünden Arş. Gör. Dr. S.Ö.'nün de görevlendirildiği; adı geçen isimler tarafından verilen dilekçeler neticesinde sağlık sorunları, iş yoğunluğu, akademik çalışmaların getirdiği yoğunluklar gibi mazeretler nedeniyle verilen iş ve işlemlerde verimli bir çalışma sergileyememelerinden dolayı adı geçen personellerin görevlendirmelerinin 25/09/2024 tarihinde iptal edilmesi için Kariyer Merkezi Müdürlüğü tarafından muhatap Rektörlüğe bildirimde bulunulduğu, 2/10/2024 tarihinde Kariyer Merkezine yapılan tüm görevlendirmelerin iptal edildiği tespit edilmiştir.

39. Bayburt Üniversitesi ... Fakültesi Dekanlığının 27/9/2024 tarihli ve ... sayılı “Staj Görevlendirmeleri” konulu yazısında ise başvuran ile birlikte ... bölümünde görevli diğer araştırma görevlisinin de “2024-2025 Eğitim Öğretim Yılı Güz Yarıyılı Kadın Hastalıkları ve Doğum Hemşireliği” alanında staja görevlendirildiği sunulan belgelerden anlaşılmıştır.

40. İş yerinde yıldırma kastıyla kişiler hakkında görev yeri değişikliği yapılabilir. Böylesi durumlarda kişiler hakkında verilen görev yeri değişikliği kararları usul bakımından gerekli güvencelerin sağlanıp sağlanmaması da işyerinde yıldırma iddialarının doğruluğunun tespitinde karine kabul edilecek bir seviyeye ulaşabilir. Kamu görevlileri bakımından bu doğrultuda tesis edilen idari işlemler, tüm idari işlemlerde olduğu gibi kamu yararı amacı taşınmalı ve hizmetin gereklerine uygun olmalıdır. (Danıştay 5. Dairesi, E.1974/5839, K.1974/6813) İdari yapı içerisinde takdir yetkisine bağlı olarak çalışanların farklı birimler arasında görevlendirilmesi olağandır. Bununla beraber bu tür idari tasarruflarda tarafsızlık ilkesinden ödün verilmemesi ve keyfi tutumlardan kaçınılması gerekir. (TİHEK, B. No: 2021/1182, K. No: 2022/216, 07/04/2022, para. 22).

41. Mobbing ve işyerinde yıldırma her ne kadar sistemlilik, süreklilik ve kasıtlılık unsurları yönünden benzeşiyorsa da söz konusu eylem veya eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için 6701 sayılı Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olarak gerçekleştirilmesi şartı bakımından birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu halde literatürde mobbing diye tanımlanan kavram esasında 6701 sayılı Kanun’da bir ayrımcılık türü olarak belirlenen iş yerinde yıldırma kavramından daha geniş bir satha nüfuz eder. Özellikle mezkûr Kanun’a göre; bir olaydaki eylemler silsilesinin iş yerinde yıldırma olarak kabul edilebilmesi, mobbingin de unsurlarından sistematiklik, eylemlerin kasıtlı yapılması ve hukuka aykırı olması, belirli bir süre devam etmesi gibi koşulların yanında, bu eylemlerin ayrımcılık temellerinden en az birine dayanarak yapılmasına bağlıdır (TİHEK, B. No: 2021/1182, K. No: 2022/216, 07/04/2022, para. 42).

42. Yukarıda sözü edilen mevzuat hükümleri, yargı kararları, mobbing konusuna ilişkin yapılan açıklamalar, başvuranın iddiaları ve ilgili idarece temin edilen bilgi ve belgelerin tetkiki neticesinde, mobbing iddiasına konu olan muhatap İdarenin eylem ve işlemlerinin başvuranın 2547 sayılı Kanun’un 35’inci maddesi kapsamında farklı bir yükseköğretim kurumuna geçici kadro tahsisi suretiyle görevlendirilme talebinin reddedilmesine dayandığı anlaşılmış olup başvuran ile aynı hukuki statüde eşdeğer bir pozisyonda çalışan ve talebi kabul edilen somut bir emsal kişinin bulunmadığı, başvuruya

konu işlemde başvuranın sırf kadın olmasından dolayı ve/ya başvuranın sahip olduğu ve idarenin de bu durumdan haberdar olduğu bir sağlık probleminden dolayı işyerinde yıldırıma dönüştüğüne dair kuvvetli emare ve bulgunun bulunmadığı değerlendirilmiştir.

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,

25/6/2025 tarihinde ile OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi
(İzinli)