

16.10.2024

**KURUL KARARI**

Başvuru Numarası : 2024/162  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 18.07.2024/230  
Karar Numarası : 2024/674  
Başvuran : S. U.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : 1- Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü  
2- Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü  
Muhatap Adres : 1- Emniyet Mahallesi Mevlana Bulvarı No:32 Etiler PK: 06560  
Yenimahalle/ANKARA  
2- Barbaros Mah. Şehit Gürol Cad. No:123 Merkez/ÇANAKKALE

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru; psikiyatrik nedenlerden kaynaklı %64 engel oranına sahip başvuranın engelliliği ve sağlık durumu nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle;

a. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü (DHMI) Çanakkale Havalimanı ... Şefliğinde memur olarak görev yapmakta iken birim şefi M. E. Ö. tarafından sürekli olarak taciz, tehdit, tahrik ve iftiraya maruz kaldığını,

b. Bipolar duyu durum bozukluğu tanısıyla ilaç tedavisi gördüğünü, psikiyatrik nedenlerle %64 oranında engeli bulunduğunu, birçok kez Çanakkale Havalimanı ...'sı H. Y.'ye ayrımcılığa uğradığına dair şikâyetle bulunmasına ve birim değişikliği talep etmesine rağmen hakkında hiçbir işlem yapılmadığını,

c. 29/8/2018 tarihinde Kurum tarafından resen malulen emekli edildiğini, açtığı dava neticesinde görevi iade edildiğini,

ç. Çanakkale Havalimanında göreve başladığı 20/6/2020 tarihinden ... birimine geçtiği 5/10/2022 tarihine kadar yaklaşık iki yıldan fazla bir süre tarafına hiçbir görev verilmeyerek ayrımcılığa maruz bırakıldığını,

d. Dava sonrasında 20/6/2020 tarihinde göreve döndüğünde önce hizmetli olarak atandığını, bu atamanın da Ankara Üniversitesi ... Bölümü mezunu olması sebebiyle idari yargıda iptal

edildiğini, mahkeme kararına istinaden apron memuru olarak atandığını, tehlikeli işlerde ve gece çalışamayacağına dair rapora istinaden apron memuru olarak atanmasının da idari yargıda iptal edildiğini ve memur olarak atandığını,

e. Tedavi sürecinin bir parçası olarak düzenli grup terapilerine Çanakkale’de bulunmaması nedeniyle devam edemediğini, İzmir Ege Üniversitesi hastanesinde tedavisine devam edildiğini, yol masrafları nedeniyle şehirler arası gidip gelmenin çok maliyetli olduğunu,

f. Çanakkale ilinden başka bir ilde çalışmak için uzun zamandır tedavisinin devam ettiği İzmir Adnan Menderes Havalimanına veya ailesinin bulunduğu Ankara'ya tayin olmak için 11/12/2023 tarihinde dilekçe yazarak talepte bulunduğunu,

g. DHMİ İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı tarafından ise DHMİ Genel Müdürlüğü Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliğinin “*Hizmetin gereği nedeniyle yer değiştirmeler*” başlıklı 17’nci maddesinin dördüncü fıkrası gereğince almakta olduğu sözleşme brüt ücreti ile ... Havalimanı Başmüdürlüğü emrine memur olarak naklen tayininin uygun görüldüğünü, 25/12/2023 tarihinde isteği dışında ...'ya tayin edildiğini ve 9/1/2024 tarihinde ilişiğinin kesildiğini,

h. Çalıştığı iş yerinde sürekli ayrımcılığa uğradığını, engelliliğine ve sağlık koşullarına uygun çalışma koşulları sunulmamasından dolayı emekliliğe ve istifaya zorlandığını iddia etmekte; İzmir veya İzmir’e yakın olması nedeniyle Balıkesir Edremit Havalimanında ya da Ankara'da görev yapmak istediğini belirterek kendisine ayrımcı muamelede bulunduğu ileri sürdüğü Çanakkale Havalimanı ... Şefi M. E. Ö., Çanakkale Havalimanı ...'sı H. Y., İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı Ç. G. ve Genel Müdürü H. K. hakkında şikayetini yinelemektedir.

3. Muhatap DHMİ Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığından alınan yazılı görüşte:

a. Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü emrinde memur olarak görev yapan S. U.'nun Kurumumuza yaptığı şikayet başvurusundaki iddiaların, bilgi ve belgelerin taraflarınca incelendiğini,

b. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Başvurular ve İnceleme Usulleri” başlıklı 17’nci maddesinin ikinci fıkrasındaki hükme göre başvuran S. U.'nun başvurusunda iddia ettiği gibi ayrımcılığa uğradığına, ... Havalimanı Başmüdürlüğüne yapılan atamasının itirazına ve söz konusu iddia ettiği uygulamaların düzeltilme talebine ilişkin olarak kendilerine herhangi bir başvuruda bulunmadan Kurumumuza şikayette bulunduğunu,

c. DHMİ'ye 13/1/2010 tarihinde ... Memuru olarak atanmış olan S. U.'nun, İzmir Adnan Menderes Havalimanı Başmüdürlüğü emrinde ... Memuru olarak görev yapmakta iken taraflarına sunduğu 12/6/2018 tarihli becayiş talebi (Ege Üniversitesi Hastanesinde tedavi gördüğü dönemde) dilekçesine istinaden Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü emrine tayininin yapıldığını,

ç. Tedavisinin devamında, sağlık sorunları nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından hakkında adi malul kararı verildiği, kurumun ihtiyaçları doğrultusunda; apron memuru pozisyonunda görev almak istediği takdirde, bu işlemin durdurularak apron memurluğu pozisyonuna atanması hususunun SGK'ye yeniden sorulabileceği bildirildiği, ancak başvuranın söz konusu pozisyona atanmayı talep etmediğinin anlaşılması üzerine adı geçen 29/8/2018 tarihinde malulen emekliliğe sevk edildiğini,

d. Başvuranın, malulen emeklilik işleminin iptaline ilişkin dava açtığı, Çanakkale İdare Mahkemesinin 31/12/2019 tarihli ve 2018/... E. 2019/... K. sayılı kararına istinaden kurumun ihtiyaçları doğrultusunda Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü emrine hizmetli olarak atanmasına Makam takdirince karar verildiğini,

e. Hizmetli olarak atama işleminin iptali için başvuran tarafından yeniden dava açıldığı ve Çanakkale İdare Mahkemesinin 4/8/2020 tarihli ve E.2020/... sayılı ara kararıyla ünvanı apron memuru olarak değiştirildiği, başvuranın bu kez apron memuru olarak atama işleminin iptali için dava açtığı ve 27/1/2022 tarihli ve 2021/... E. ve 2022/... K. sayılı kararı ile ünvanının memur olarak değiştirildiğini,

f. Başvuranın şikayetinde malulen emeklilik işleminin DHMİ'nin resen bir işlemi olduğunu belirttiği görülmüşse de anılan işlemin asıl gerekçesinin kendisi tarafından Kuruluşlarına bildirilen sağlık raporu ve SGK tarafından hakkında verilen adi malul kararının olduğunu,

g. Başvuranın personel dosyası incelendiğinde; Çanakkale Gökçeada Havalimanı Müdürlüğünde ... Memuru olarak görev yapmakta iken Çanakkale Devlet Hastanesinden duygudurum bozuklukları, obsesif kompulsif tanısıyla sağlık kurulu raporu almasına rağmen kendi isteği üzerine İzmir Adnan Menderes Havalimanı Başmüdürlüğü emrine tayin olduğunun görüldüğünü,

h. İzmir Adnan Menderes Havalimanı Müdürlüğünde görev yaparken ise anksiyete, duygudurum bozukluğu tanısı ile sağlık kurulu raporu almış olmasına rağmen becayiş yoluyla Çanakkale Havalimanı Müdürlüğüne tayin olduğunu, daha önce kendi isteği üzerine becayiş yoluyla tayini yapılan başvuranın İzmir'e yeniden tayin talebinin Makamca uygun görülmediğini,

ı. Başvuranın Kuruluşlarına sunduğu 20/11/2020 tarihli tayin talebinde, engellilik durumunun tedavisinin 4 yıldır sürdüğünü belirttiğini ancak bu 4 yıl içerisinde kendi isteğiyle Çanakkale Gökçeada Havalimanından İzmir Adnan Menderes Havalimanı Başmüdürlüğüne ve oradan Çanakkale Havalimanı Müdürlüğüne olmak üzere iki ayrı tayin isteğinde bulunduğunu ve bu taleplerinin kabul edildiğini,

i. 3/2/2020 tarihli Engellilik Sağlık Kurulu Raporunda ise diğer sağlık kurulu raporlarına benzer şekilde "anksiyete ve obsesyon kompulsiyon" tanısının yer aldığı görüldüğünü, başvuranın tekrar İzmir Adnan Menderes Havalimanı Başmüdürlüğüne tayin isteğinde bulunmasının iyi niyetli olmadığını göstergesi olduğunu,

**j.** Başvuranın tayin talebinin Makamca uygun görülmemesi üzerine Çanakkale İdare Mahkemesi 2020/... E. sayılı dosyası üzerinden açtığı davadaki yargılama neticesinde, Çanakkale İdare Mahkemesi tarafından 2020/... E. 2021/... K. sayılı kararında, davacının sağlık sebebiyle görev yeri değişikliği için yeterli koşulların bulunmadığı ifade edilerek davanın reddine karar verildiğini,

**k.** Başvuranın tayin talebinde bulunma gerekçesi olarak sunduğu sağlık raporunun DHMİ Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "*Sağlık Durumu Sebebiyle Yer Değiştirmeler*" başlıklı 14'üncü maddesinde yer alan "*...hastalığın, görev yaptığı ünitenin bağlı olduğu il veya ilçe sınırları içerisinde takip ve tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini tam teşekküllü hastanelerden alınacak Sağlık Kurulu Raporu ile belgelendirmesi gerekir.*" hükmünü karşılamadığından ve "*Engellilik Durumuna Göre Yer Değiştirmeler*" başlıklı 16'ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "(3) *Bu kapsamda yapılacak yer değiştirmelerde Personel Planlama Cetvelinde yer alan unvan esaslı azami ve asgari personel sayıları göz önünde bulundurulur...*" hükmü uyarınca adı geçen tayini yapılamadığını,

**l.** Başvuranın aynı konu üzerinden Kamu Denetçiliği Kurumuna da başvuruda bulunduğunu, 22/9/2021 tarihinde adı geçen 2021/... No.lu başvurusunun 2021/... sayılı kararı ile reddedildiğini, söz konusu kararların yazılı görüşlerine ek olarak Kurumumuzun takdirine sunulduğunu,

**m.** Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü emrinde 5/6/2020 - 25/8/2020 tarihleri arasında hizmetli, 25/8/2020 - 11/3/2022 tarihleri arasında apron memuru, 11/3/2022 tarihinden bu güne kadar memur ünvanıyla görev yapan başvuranın 11/12/2023 tarihli engellilik durumu nedeniyle İzmir Adnan Menderes Havalimanı Başmüdürlüğü emrine naklen tayin talebinde bulunduğunu,

**n.** Başvuranın göreve başladığı tarihten itibaren mesai arkadaşları ve yöneticilerle sorunlar yaşadığını, kendisi veya işyeri temsilcisi olduğu sendikası kanalıyla sık sık dilekçeler vererek idarenin meşguliyetini arttırdığını, çalışma ortamını olumsuz etkileyen davranışlarda bulunduğu dair mezkur Havalimanı Müdürlüğü'nün 11/10/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı ile hakkında soruşturma açılması talebi bulunduğunu ve konunun Teftiş Kurulu Başkanlığına havale edildiğini,

**o.** Ayrıca, KESK'e bağlı Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası İşyeri Temsilcisi olan başvuranın Havalimanı Müdürü ve Müdür Yardımcısı hakkında 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 118'inci maddede düzenlenen sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi şikayetiyle Çanakkale Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunduğunu ve Başsavcılık tarafından 2023/... Soruşturma No ve 2023/... Karar No ile "Kovuşturmaya Yer Olmadığına Dair Karar" verildiğinin bildirildiğini,

**ö.** Çanakkale Havalimanı Müdürlüğünden 2023 Yılı Sicil ve Başarı Değerlendirmesi Raporu kapsamında S. U.'nun sürekli olarak şikayet dilekçesi vererek yerli yersiz idarenin meşguliyetini arttırdığı, birim amirleri hakkında basına ve savcılığa devamlı suç duyurusunda bulunduğu, kamuoyunda havalimanının kötü algılanmasına neden olduğu, amirlerine tersine mobbing yaptığını belirten ve bu iddiaları

açıklar belgelerin sunulduğu raporda adı geçene C sicil notu verildiğinin taraflarına bildirildiğini,

**p.** Personelin yer değiştirmelerine ilişkin usul ve esasların belirlendiği DHMİ Genel Müdürlüğü Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "*Hizmet gereği yer değiştirmeler*" başlıklı 17'nci maddesinin dördüncü fıkrasında "*(4) İş motivasyonunu azaltan, çalışma huzurunu bozan ve filleri nedeniyle bulunduğu yerde görev yapma niteliğini kaybettiği belgeler ile tespit edilen personelin yer değişikliği, gerekçeleri (sicil ve başarı değerlemesi, disiplin soruşturması ve benzeri) ile birlikte ünite amirince teklif edilebilir. Yer değişikliği teklifleri Genel Müdürce değerlendirilir. Yer değişikliği teklifi uygun görülen personelin, hizmet sürelerine ve yer değiştirme zamanına bakılmaksızın aynı bölge içinde veya başka bir bölgede olmak üzere tayini yapılabilir.*" hükmü uyarınca, yukarıda açıklanan tüm hususlar ve personelin sağlık durumu birlikte değerlendirildiğinde; Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü emrinde Memur olarak görev yapan S. U.'nun, ... Havalimanı Başmüdürlüğü emrine naklen atamasının yapıldığını,

**r.** S. U.'nun 9/1/2024 tarihinde Çanakkale Havalimanı Müdürlüğünden ayrılışını yaptığını, başvuranın Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinden 12/1/2024 tarihli 20 günlük heyet raporu olarak raporunu CİMER yoluyla taraflarına gönderdiğini, hastalık raporunun fenne aykırı olup olmadığı konusunda tereddüt hasıl olduğundan dolayı başvuranın hakem heyetine sevk edildiğini, ilaveten psikiyatrik kaynaklı sunmuş olduğu %64 engelli sağlık kurulu raporunun süresi 31/12/2023 tarihinde bitmiş olmasından dolayı başvuranın halihazırda engelli personel statüsünde bulunmadığını, başvuranın engellilik durumunu kendi lehine çevirecek şekilde kullanmaya çalışmasının kabul edilebilir nitelikte olmadığını ifade etmiştir.

**4.** DHMİ Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı Ç. G.'nin tutanak altına alınmış yazılı görüşü ile başvuruya konu teşkil eden tüm olayları açıklayan bilgi ve belgelerin Kurumumuza iletilmiş olduğu görülmüş olup Ç. G. tarafından da aynı hususların açıklandığı anlaşılmıştır.

**5.** Muhatap Çanakkale Havalimanı Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte:

**a.** DHMİ Genel Müdürlüğünün 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Hükümlerine tabi olarak ve söz konusu Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde faaliyette bulunmak üzere teşkil olunan bir Kamu İktisadi Kuruluş olduğu,

**b.** DHMİ Genel Müdürlüğünün amaç ve politikalarına uygun olarak taşra teşkilatı yapısı ile görev, yetki, sorumluluk ve çalışma esaslarını belirlemek amacıyla havalimanlarının A Tipi, B Tipi ve C Tipi olmak üzere 3 gruba ayrıldığı, Çanakkale Havalimanı Müdürlüğünün de B Tipi Havalimanı sınıfında değerlendirildiği,

**c.** DHMİ Genel Müdürlüğü B Tipi Havalimanı Birim Yönetmeliği ve Taşra Teşkilatı Şeması incelendiğinde; B Tipi Havalimanlarının Havalimanı Müdürü ve Müdür Yardımcısı ile onlara bağlı Şefliklerden oluştuğunun görüldüğü, örgütlenme şeması içinde yer alan birimlerden alttakiler üsteki

birimlerin emir, talimat, tavsiye, telkin, yönlendirme ve iç düzene ilişkin alınan karar ve önlemlere bağımlı kılındığı,

ç. Kuruluşlarında görev yapan personel S. U.'nun Kurumumuza yapmış olduğu başvurusunun taraflarınca incelendiği, 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan hüküm çerçevesinde Kurumumuza başvuru yapmadan önce ayrımcı nitelikte olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesi için kendilerine başvurulmadığı,

d. Başvuranın Kurumumuza başvuru yaparken doldurduğu evraklar/başvuru formları incelendiğinde *"2. İlgili idareye/tarafa başvuru tarihi, idarenin/tarafın cevap tarihi..." sorusuna "23/8/2023 tarihinde başvuru yaptım, idare cevap vermedi"* şeklinde yanıtlandığının görüldüğünü, başvuranın 23/8/2023 tarihinde ... numara ile evrak kayıt sistemine verdiği bir adet dilekçesinin tespit edildiği, ancak iki gün sonra, 25/8/2023 tarihli dilekçesi ile söz konusu dilekçesinin işleme konulmamasını talep ettiğinden dolayı taraflarınca herhangi bir işlem yapılmadığını, dolayısıyla başvuranın Kurumumuza başvururken vermiş olduğu başvuru formundaki bilgilerin gerçeği yansıtmadığı,

e. Adı geçen personelin İzmir Adnan Menderes Havalimanı Başmüdürlüğü personeli iken yazılı görüşe ekte sunulan sağlık kurulu raporuna istinaden SGK Başkanlığıyla yapılan yazışmalar neticesinde ilgili kurum tarafından 12/4/2018 tarihinde adi malul olduğuna karar verildiğinden dolayı personel hakkında emeklilik hükümlerinin uygulanması gerektiği, ancak apron memuru pozisyonunda görev almak isterse emeklilik işlemlerinin durdurularak söz konusu pozisyonda görev yapıp yapamayacağını SGK Başkanlığıyla görüşüleceğinin personele bildirildiği,

f. Başvuranın bahsi geçen pozisyonda görev almak istememesinden dolayı personel hakkında emeklilik işlemlerinin başlatıldığı, emeklilik hükümlerinin uygulanmaya başlandığı bu süreç içerisinde adı geçen personelin 12/6/2018 tarihinde kendi isteğiyle İzmir Adnan Menderes Havalimanı Başmüdürlüğünden Çanakkale Havalimanı Müdürlüğüne becayiş yoluyla tayin olabilmek için dilekçe verdiği ve Genel Müdürlük tarafından becayiş yoluyla naklen ataması yapılarak 27/8/2018 tarihinde Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü emrinde görevine başladığı,

g. Görevine başlamasının ertesi günü olan 28/8/2018 tarihinde İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığından alınan yazı gereği SGK ile yapılan yazışmalar neticesinde personel malulen emekli olduğundan başvuran hakkında emeklilik işlemlerine başlandığı, durumu ispatlar mahiyetteki tüm bilgi ve belgelerin yazılı görüşe ek olarak Kurumumuza ibraz edildiği,

h. Ayrıca adı geçen personelin 15 Temmuz 2016 tarihinde FETÖ tarafından düzenlenen darbe girişimi sırasında Gökçeada Havalimanı Müdürlüğü emrinde görev yapmakta iken Gökçeada Havalimanının Müdürlük görevini de yürütmekte olan Çanakkale Havalimanı eski Müdürü ile birlikte aralarında Kuruluşlarının personeli olan yaklaşık 15 kişiyi savcılığa giderek FETÖ üyesi olmakla suçlayıp haksız yere birçok personelin yıllarca görevden uzaklaştırılmasına ve pek çok kişinin mağdur olmasına sebebiyet verdiği,

1. O dönemin Çanakkale Havalimanı eski Müdürü olan personelin de suçsuz yere bir süre cezaevinde kaldığı, suçsuzluğu ortaya çıktığında kovuşturmaya yer olmadığına dair savcılık kararı ile birlikte yeniden göreve başladığı, talep halinde konu ile ilgili bilgi ve belgelerin Genel Müdürlükten istenebileceği, Çanakkale Havalimanı ...'sı H. Y. ile ... Şefi M. E. Ö.'nün tutanak altına alınmış yazılı görüşlerinin de ekte tarafımıza sunulduğu ifade edilmiştir.

**6. Çanakkale Havalimanı ...'sı H. Y. yazılı görüşünde:**

a. Yukarıda özetlenen açıklamalara ilaveten başvuranın engelli raporunda geçen “*Yoğun dikkat ve inisiyatif gerektiren işlerde çalışması uygun değildir*” şeklindeki uzman hekim görüşü uyarınca kendisine sorumluluk gerektiren görevler verilmediğini, bu sebeple başvuranın dilekçesinde belirttiği “*tarafına görev verilmeyerek ayrımcılığa maruz bırakıldığı*” iddiasının gerçeği yansıtmadığını,

b. Başvuranın görev yaptığı ... Şefliği Birimindeyken bir ihale sürecinde, birim şefi tarafından ihale komisyonunda usulsüzlük yapıldığı iddiası ile ilgili dilekçeyle idareye başvurduğunu, konunun Müdürlükçe araştırıldığını ve ihalenin iptal edildiğini, ortaya atılan usulsüzlük iddialarının asılsız ve mesnetsiz olduğunun anlaşıldığını, konuyu açıklayan bilgi ve belgelerin Kurumumuzla paylaşıldığını,

c. Başvuranla yaşanan sorunların yukarıda açıklananlarla sınırlı kalmadığını, adı geçen personelin havalimanında düzenlenen 10 Kasım 2023 Atatürk'ü anma töreni esnasında provokatif şekilde diğer kurum personellerinin önünde bağırıp çağırarak olay çıkartmak istediğini, Atatürk'e saygısızlık yapıldığını iddia ederek konuyu asılsız bir şekilde 4 gün sonra yerel basına yansıttığını ve savcılığa suç duyurusunda bulunduğunu bildirdiğini, olayla ilgili basına yansıyan asılsız haberler ve tören gününe ait fotoğrafların yazılı görüşe ek olarak sunulduğunu,

ç. İzah edilen tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde; başvuranın havalimanında pek çok personel ve idareciyle sorun yaşamasına rağmen kısa bir sürede aynı konularla alakalı sürekli dilekçe vererek idareyi meşgul etmesine, personel hakkında dayanaksız suçlamalarda bulunmasına, yerel basın ve internet sitelerinde özellikle Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü kullanarak asılsız haberler yaptırarak Kurumun imajını zedelemeye çalışmasına, Savcılığa asılsız suç duyurularında bulunarak bir tür yıldırma politikası uygulamasına rağmen o dönem personelin psikiyatrik engelli raporu bulunması sebebiyle hakkında pozitif ayrımcılık yapıldığını ve herhangi bir idari işlem başlatılmadığını,

d. Yine adı geçen personelin 23/8/2023 tarihinde birim şefinin bilgisi olmadan mazeretsiz şekilde görevine gelmediğinde de başvuran hakkında herhangi bir idari işlem uygulanmadığını ifade ederek;

e. Kurul huzurunda sözlü açıklama yapma hakkı verilmesini talep etmiştir.

7. Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü ... Şefliği Birim Amiri M. E. Ö. tarafından sunulan yazılı görüşte de aynı beyanatların açıklandığı anlaşılmış olup adı geçen birim amiri de Kurul huzurunda sözlü açıklama yapma hakkı verilmesini talep etmiştir.

**8. Muhatapların yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:**

**a.** Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 8/12/2023 tarihli ve 230296407 sayılı "Sağlık Raporlarının Geçerlilik Süreleri" konulu yazısında ifade edildiği üzere; "geçerlilik süresi 1/1/2020 tarihinden sonra sona ermiş/erecek olan süreli sağlık raporu bulunan kişilerin raporlarının 30/6/2024 tarihine kadar geçerli kabul edilmeye devam edileceğinin" belirtildiğini, bu nedenle Engelli Sağlık Kurulu Raporunun geçerlilik süresinin 30/6/2024 tarihine kadar uzatıldığını, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığının raporun geçersiz olduğu iddiasının yersiz olduğunu,

**b.** Engellilik durumundan dolayı psikolojik olarak yıpratıldığını, ruh sağlığının bozulmaya çalışıldığını, kendisine yapılanların FETÖ'nün güncel yapılanması tarafından intikam işlemleri olduğunu, adı geçen kişilerin terör ve casusluk örgütü yapılanmanın hakkını savunmak amacıyla kendisine bunları yaptığını, bu nedenle insan haklarının ihlal edildiğini,

**c.** Defalarca ayrımcılığa uğradığına dair dilekçesi olmasına ve engel durumu hakkında başvurusu olmasına rağmen ne birim değişikliği talebinin ne de başka bir ile nakil talebinin karşılık bulmadığını, tam aksine intikam saikiyle tedavisi için İzmir ya da ailesine yakın olmak için Ankara'ya nakil istemesine rağmen isteği dışında ...'ya sürüldüğünü,

**ç.** Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinden 12/1/2024 tarihinde 20 günlük heyet raporu aldığını, aldığı raporu CİMER yoluyla DHMİ Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Daire Başkanlığına gönderdiğini, sürgün edildiği ...'da durum bildirir rapor alması için hastaneye başvurmaya zorlandığını, zorla ve hiçbir yasal dayanağı olmadan durum bildirir rapor almak için hastaneye neden sevk ettiklerinin de belli olmadığını,

**d.** Sürekli sürgün edilerek, emekliye sevk edilerek, hizmetli olarak atanarak vb. işlemlerle ayrımcılığa uğratılarak çalışma hakkının da ihlal edildiğini ifade etmiştir.

### **III. İLGİLİ MEVZUAT**

**9. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:**

*"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürllüer, 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."*

**10. 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. (...)*”

**11.** Anayasa'nın “Çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlıklı 48'inci maddesi şöyledir:

*“Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir (...)*”

**12.** Anayasa'nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

*“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.”*

**13.** Anayasa'nın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

*“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.”*

**14.** 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesinin (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, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.

**15.** 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 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.”

**16.** Mezkûr 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.

**17.** 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir:

“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. 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.”

**18.** Mezkûr Kanun’un “Kurumun Görevleri” başlıklı 9’uncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi şöyledir:

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

**19.** Mezkûr 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

**20.** 6701 sayılı Kanun'un 17’nci maddesinin birinci fıkrasında ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin Kuruma başvurabileceği düzenlenmektedir. Psikiyatrik nedenlerle %64 engel oranına sahip başvuran, engelliliği ve sağlık durumu gözetilmeden tedavisinin devam ettiği İzmir iline veya İzmir’e yakın olması nedeniyle Balıkesir’e ya da ailesinin yaşadığı Ankara’ya naklen atanma/tayin talebinin uygun görülmeyle talebi dışında ...’ya tayin edildiğini,

engelliliği nedeniyle Kurum tarafından resen malulen emekli edildiğini, idare mahkemesinde açtığı dava sonucunda göreve iade edildiğini ve Kurumun ihtiyaçları ileri sürülerek hizmetli kadrosuna atandığını, şikâyet konusu olan hususların idari yargıya da taşındığını, engelliliğine ve sağlık koşullarına uygun çalışma koşulları sunulmamasından dolayı ayrımcılığa uğradığını ileri sürmektedir. Başvuranın dilekçesinde ileri sürdüğü iddiaların 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik ve sağlık temeli ile bağlantılı olarak işyerinde yıldırma ile ilişkili olabileceği ve bu kapsamda incelenebileceği değerlendirilmektedir.

**21.** Başvuranın birden fazla dilekçe ile birim değişikliğinin yapılması için muhatap Kuruma başvurduğu, bununla birlikte 11/12/2023 tarihli dilekçesi ile sağlığı açısından bilişsel davranışçı terapi uygulamalarının yapılabilmesi için tedavisinin devam ettiği İzmir ilindeki Adnan Menderes Havalimanına naklen atanma talepli dilekçesi ile karşı tarafa başvurduğu anlaşılmıştır. Bu durum karşısında açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

**22.** Başvuranın başvuru dilekçesinde iddia ettiği olguların mobbing eylemi açısından değerlendirilmesi gerekmekte olup somut olay bakımından başvurana yönelik engellilik ve sağlık temelinde işyerinde yıldırmanın yapıp yapılmadığına karar verebilmek için öncelikle "işyerinde yıldırma (mobbing)" kavramının tanımlanması ve unsurlarının açıklanması gerekmektedir.

**23.** 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; TIHEK, Resen İnceleme, K. No: 2023/913, 28/11/2023, para. 22).

**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, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması, iii. Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, *Mehmet BAYRAKCI*, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69; *Türkan AYDOĞMUŞ*, B. No: 2018/19000, 12/1/2022, para. 27; *A.M.Ç.*, B. No: 2017/16412, 7/10/2021, para. 31; *Ebru BİLGİN*, B. No: 2014/7998, 19/7/2018,

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

**26.** 6701 sayılı Kanun ise literatürde mobbing olarak geçen kavramı “*işyerinde yıldırma*” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “*işyerinde yıldırma, bu Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” olarak ifade edilmiştir. 6701 sayılı Kanun kapsamında bir olayı işyerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekmektedir: i. Eylemler iş ilişkisi içerisinde gerçekleşmeli ve Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak yapılmalıdır; ii. Söz konusu eylemler kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı taşımalıdır; iii. Eylemler kasıtlı olarak yapılmalı ve birden fazla eylem bulunmalıdır (TİHEK, B. No: 2022/351, K. No: 2022/855, 1/12/2022, para. 19; TİHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47).

**27.** Mobbing kapsamında bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlansa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyuşmazlıklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir (TİHEK, B. No: 2022/351, K. No: 2022/855, 1/12/2022, para. 15; TİHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 48).

**28.** Kamuda mobbing olgusu kendisini özellikle hiyerarşik olarak amir konumunda bulunan kişilerin astlarına yönelik olarak haksız ve dayanağı olmayan, yıpratma amacı taşıyan idari soruşturmalar ve keyfi uygulamalarla kendini göstermektedir. Böylesi durumlarda usul kurallarına uyulup uyulmadığı, etkili soruşturma yapılıp yapılmadığı, kişinin ağır iş yükü altında bırakılması, kişiye izin kullandırılmaması gibi hususlar birlikte değerlendirilerek söz konusu uygulamanın işyerinde yıldırma kastıyla yapılıp yapılmadığı ve ayrımcılık yasağı ihlali teşkil edip etmediği anlaşılacaktır (TİHEK, 2022/698 sayılı Kurul Kararı, 04/10/2022, para. 23; TİHEK, B. No: 2022/947, K. No: 2022/931, 15/12/2022, para. 17).

**29.** Somut olayda başvuranın engelliliği ve sağlık durumu ile ilişkili olarak işyerinde yıldırma maruz kaldığı iddiaları açısından incelendiğinde; öncelikle başvuranın 29/8/2018 tarihinde Kurum tarafından resen malulen emekli edildiğini iddia ettiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda; başvuranın

Çanakkale Havalimanı Müdürlüğünde ... memuru olarak görev yapmakta iken adi malul olarak emekli edilmesine ilişkin Çanakkale İdare Mahkemesinde dava açıldığı, başvuranın kamu görevine başlamadan önce, diğer koşullar yanında aranan sağlık koşullarını taşıdığını içerir “*Yurdun her yerinde her türlü iklim ve görev şartında ... Memuru olarak görev yapabilir.*” şeklinde 4/1/2010 tarihli Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesince sağlık raporu tanzim edildiği, ancak sağlık problemlerine istinaden Çanakkale Devlet Hastanesinin 15/3/2017 tarihli sağlık kurulu raporu ile ... memuru olarak çalışmasının uygun olmadığını bildirilmesi üzerine ünvan değişikliğinin gündeme geldiği, DHMİ Genel Müdürlüğü Personel Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin “*Görev grupları arasında geçişler*” başlıklı 26'ncı maddesinin (ç) bendi gereğince hakem hastane olarak sevk edildiği Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Hastanesince düzenlenen sağlık kurulu raporunda da başvuranın hastalığı gereği ağır, dikkat gerektiren, sorumluluk ve risk taşıyan işlerde ve ... memuru olarak çalışamayacağını belirttiği, başvuran hakkında düzenlenen sağlık raporlarının SGK tarafından incelenmesi sonucunda 19/3/2018 tarihinde adi malul olarak emekli edildiği, başvurana apron memurluğu pozisyonu teklif edilmesine rağmen sağlık durumu nedeniyle kabul edilmemesi üzerine emekliye sevk edilmesinde, muhatap Kurum DHMİ tarafından maluliyetin apron memurluğuna engel olup olmadığına ilişkin yeni bir sağlık raporu aldırılmaksızın işlem tesis edildiği görüldüğünden adi malul olarak emekli edilmesi işleminin Çanakkale 1. İdare Mahkemesinin 31/12/2019 tarihli ve E:2018/..., K:2019/... sayılı Kararı ile dava konusu işlemin iptaline karar verildiği anlaşılmıştır.

**30.** Başvuranın adi malul olarak emeklilik işleminin Mahkemece iptal edilmesi doğrultusunda; muhatap idarenin 20/05/2020 tarihli ve ... sayılı işlemiyle başvuranın “idari hizmetler sınıfından” “yardımcı hizmetler” sınıfına “hizmetli” olarak atanmasına karar verildiği; muhatap tarafından Kurumumuza gönderilen yazılı görüşte de bu hususlara ilişkin “*İdare Mahkemesinin kararına istinaden kurumun ihtiyaçları doğrultusunda Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü emrine hizmetli olarak atanmasına Makam takdirince karar verildiği*” şeklinde açıklama getirildiği anlaşılmıştır.

**31.** Başvuran Çanakkale Havalimanı Müdürlüğünde idari hizmetler sınıfından yardımcı hizmetler sınıfına hizmetli olarak atanmasına işlemine karşı da İdare Mahkemesinde iptal davası açmış olup yine idare mahkemesi kararı doğrultusunda işine geri dönmüştür. Başvuranın açtığı davalardaki mahkeme kararlarının gerekçeleri de kanaatin oluşmasında önemli yer almıştır. Çanakkale 1. İdare Mahkemesinin 09/11/2020 tarihli ve E:2020/..., K:2020/... sayılı kararının gerekçesinde “ (...) yukarıda yer verilen Anayasal ve yasal ilkeler gereği idarece yargı kararının uygulanması noktasında kararın gerekçelerine uygun bir şekilde işlem tesis edilmesi hususunda tereddüt bulunmadığı, idarelerin bu konuda bağlı yetki içerisinde olduğu ve bu konuda herhangi bir takdir yetkilerinin bulunmadığı, bununla birlikte, DHMİ Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'ne göre ... memuru unvanının “İdari Hizmetler Grubu'nda, hizmetli kadrosunun ise “Destek Hizmetleri Grubu'nda yer aldığı göz önünde bulundurulduğunda, Mahkememizin 31/12/2019 tarih ve E:2018/..., K:2019/... sayılı kararı uyarınca davalı idare tarafından, davacının malûliyetinin apron memurluğuna engel olup olmadığı yolunda

alınacak sağlık kurulu raporundan sonra, engel bir durumun bulunup bulunmadığının tespit edilmesi, akabinde davacının eğitim durumu, hizmet süresi, sicil ve başarı durumu ile mevcut unvanında sahip olduğu bilgi ve birikimi birlikte değerlendirilmek suretiyle hizmetinden en verimli şekilde nasıl yararlanılabileceği saptanarak "İdari Hizmetler" grubu içinde durumuna uygun bir görevde değerlendirilmesi gerekirken, daha alt hizmet grubu olan destek hizmetleri grubu içerisindeki hizmetli pozisyonuna atanmasına dair dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı" değerlendirmesine yer verilerek başvuranın Makam takdirince hizmetli kadrosuna atanma işleminin iptal edildiği anlaşılmıştır.

**32.** Akabinde, anılan iptal kararı sonrası başvuranın apron memuru olarak çalışıp çalışamayacağı yönünde sağlık raporu verilmesi talebiyle Çanakkale Mehmet Akif Ersoy Devlet Hastanesine başvurulduğu, anılan hastanenin 30/9/2020 tarihli ve ... rapor numaralı durum bildirir sağlık kurulu raporu sonrasında başvuranın bu kez apron büro hizmetlerinde görevlendirilecek şekilde apron memuru olarak atandığı, başvuranın apron memuru ve ... memuru haricinde idarenin ihtiyaç duyduğu başka bir kadroya atanması gerekirken başvuranın sağlık durumuna uygun bir kadroya atanması gerektiği, nihayetinde başvuranın engel ve sağlık durumuna uygun olmadığı gerekçesiyle yapılan atama işlemlerinin yargıya taşınarak sonuçlandırıldığı anlaşılmıştır.

**33.** Bununla birlikte başvuranın tedavisinin devam ettiği süreçte, sağlık durumunu ileri sürerek kendi talebi doğrultusunda Çanakkale Gökçeada Havalimanı Müdürlüğünden İzmir Adnan Menderes Havalimanı Başmüdürlüğüne; İzmir Adnan Menderes Havalimanı Müdürlüğünden Çanakkale Havalimanı Müdürlüğüne naklen atamasının yapıldığı en son sağlık durumu sebebiyle görev yeri değişikliği talebinin reddi üzerine açtığı davada Çanakkale İdare Mahkemesi tarafından 2020/... Esas ve 2021/... Karar sayılı kararı neticesinde mevcut görev yerinin başvuranın sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğine ilişkin sağlık kurulu raporu bulunmaması nedeniyle yeterli koşulların bulunmadığı ifade edilerek davanın reddine karar verildiği, dava konusu edilen bu hususun da yargıya taşınarak çözümlendiği anlaşılmıştır.

**34.** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Yer Değiştirme Suretiyle Atanma" başlıklı 72'nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir: "*Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.*"

**35.** Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in "*Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler*" başlıklı 12'nci maddesinde, sağlık durumu özrünün belgelendirilmesi halinde, bölgelerdeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle atamasının yapılabileceği, sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorunda olduğu düzenlemesine yer verilmiştir. Aynı Yönetmelik'in "*Sağlık Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği*" başlıklı 13'üncü maddesinde ise sağlık durumu özrüne dayanarak memurun yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için, kendisinin veya kanunen

bakmakla yükümlü olduğu kimselerden birinin hastalığının görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi gerektiği düzenlenmiştir.

**36.** Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in anılan hükümlerinde, Devlet memurlarının, kendilerinin veya bakmakla yükümlü oldukları kimselerden birinin bulunduğu yerde kalmasının sağlık durumunu tehlikeye koyacağını usulüne uygun şekilde belgelendirmeleri halinde yer değiştirme suretiyle atanmalarını idareden isteyebilecekleri öngörülmüştür. Böyle bir başvuru üzerine idare, sağlık ömrünü, kadro ve ihtiyaç durumunu ve hizmet gereklerini dikkate almak suretiyle atama yapılacak yeri belirleme yetkisine sahiptir. Bu kapsamdaki naklen atanma başvurularının idareyi belli bir yere atama yapmaya zorlayacak nitelikte olmaması gerekmektedir (Danıştay 5. D., E. 2011/1846 K. 2013/852 T. 8/2/2013).

**37.** AYM'ye göre; kişinin kamu görevlisi olması, kendisine sağladığı birtakım ayrıcalıklar ve avantajların yanında birtakım külfet ve sorumluluklara katlanmayı, diğer kişilerin tabi olmadığı birtakım sınırlamalara tabi olmayı gerektirdiğinden dolayı kişi, kamu görevine kendi isteği ile girmekle bu statünün gerektirdiği ayrıcalıklardan yararlanmayı ve külfetlere katlanmayı kabul etmiş sayılmaktadır. (AYM, *İhsan Asutay Başvurusu*, B. No: 2012/606, 20/2/2014, para. 38). Aynı kararın devamında "*kişilerin sağlık ömrü, engellilik durumu gibi bir takım mazeretler çerçevesinde başka yere atanma konusunda talep hakları var ise atamaya ilişkin mazeretlerini değerlendirip karara bağlayacak olan idarenin de kendi mevzuatı çerçevesinde, ifa edilen kamu hizmetinin gerekleri, insan kaynaklarının verimli kullanılması, teşkilat yapısının elverişliliği ve benzeri faktörleri dikkate almasının da kaçınılmaz olduğu*" değerlendirmesine yer verilmiştir (AYM, *İhsan Asutay Başvurusu*, B. No: 2012/606, 20/2/2014, para. 39).

**38.** Muhatap Kurumun personel rejimini düzenleyen yönetmeliği olan DHMİ Genel Müdürlüğü Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "*Sağlık durumu nedeniyle yer değiştirmeler*" başlıklı 14'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre çalışanın sağlık durumunu ileri sürerek yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu annesi, babası, çocukları ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının, görev yaptığı ünitenin bağlı olduğu il veya ilçe sınırları içerisinde takip ve tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini tam teşekküllü hastanelerden alınacak Sağlık Kurulu Raporu ile belgelendirmesi gerekmektedir.

**39.** Yine adı geçen Yönetmelik'in "*Engellilik durumu nedeniyle yer değiştirmeler*" başlıklı 16'ncı maddesinde ise "*İlgili mevzuatına göre alınan sağlık kurulu raporunda engellilik oranı %40 ve üzerinde olduğu ve günlük yaşam aktivitelerini başkalarının yardımı olmaksızın yerine getiremeyeceğine engelli sağlık kurulu raporu ile karar verilen Devlet memuru ve sözleşmeli personel ile eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımlarının, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı yer değiştirme işlemi yapılabilir. (2) Personelin*

kendisinin, eşi veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının engellilik durumunun tedavisi sebebiyle yer değişikliğini talep etmesi halinde, yer değiştirme suretiyle atama yapılacak yerin, personelin ve bu fıkra kapsamındaki yakınlarının engellilik durumuna uygun olması esastır. Eğitim veya tedavinin tayin talep edilen yerde yapılabildiğinin belgelendirilmesi zorunludur. (3) Bu kapsamda yapılacak yer değiştirmelerde Personel Planlama Cetvelinde yer alan unvan esashi azami ve asgari personel sayıları göz önünde bulundurulur ve sonradan çıkan engellilik durumları hariç olmak üzere bu haktan bir defadan fazla yararlanılamaz. (...)” düzenlemesine yer verilmiştir.

**40.** Mezkur somut olay çerçevesinde engellilik ve sağlık durumu nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarının incelendiği başvuruda başvuranın; Ege Üniversitesi tarafından düzenlenen 3/2/2020 tarihli Engelli Sağlık Kurulu Raporuna sahip olduğu, söz konusu raporda başvuran hakkında uzman hekimlerce “anksiyete, obsesyon ve kompulsyonlar, sanrı ve varsanılar sebebiyle %64 oranında vücut fonksiyon kaybı olduğunun” ve “yoğun dikkat ve inisiyatif gerektiren işlerde çalışması uygun değildir” değerlendirmesine yer verildiği görülmüş olup bu hususların muhatap Kurum tarafından da bilindiği açıktır.

**41.** Bilindiği üzere, kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve aksamadan yürütülmesini temin etmek idarenin anayasal yükümlülükleri arasındadır. İdarenin bu yükümlülüğünü ifa etmek amacıyla kamu görevlilerinin çalıştığı yer ve alanların değiştirilmesine ilişkin tasarruflarda bulunması yönetim hakkının doğal bir uzantısıdır. Bu açıdan kamu hizmetleri yürütülürken bazı alanlarda ve yerlerde ortaya çıkan personel ihtiyacının giderilmesi veya hizmetin daha iyi yürütülmesinin sağlanması amacıyla naklen atama veya geçici görevlendirme yoluyla kamu görevlilerinin görev yerinin değiştirilmesi hususunda idarenin takdir yetkisinin bulunduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte AYM’ye göre kamu görevlilerinin görev yerlerinin değiştirilmesindeki takdir yetkisi kullanılırken (...) naklen atama işlemine tabi tutulan kamu görevlisinin menfaatleri ile idarenin ihtiyaçları arasında makul bir denge gözetilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır (AYM, *Ayşe Nortcu*, B. No: 2019/39998, 8/12/2022, para. 28; TİHEK, B. No: 2023/909, K. No: 2024/263, 29/2/2024, para. 24).

**42.** Naklen atama işlemine tabi tutulan kamu görevlisinin menfaatleri ile idarenin ihtiyaçları arasında makul bir denge gözetilmesi gerektiğine ilişkin Fatma Deniz UZUNCUKOĞLU başvurusunda AYM; %86 oranında engele sahip babasının yaşadığı il olan İzmir’den görev yerinden çok uzak bir bölge olan Ağrı’ya ikna edici gerekçeler ortaya konmadan atanmasının başvurucuya aşırı bir külfet yüklediği, atama işlemiyle güdülen kamu yararı ile başvurucunun aile hayatına saygı hakkı arasında adil denge kurulamadığı gerekçesiyle aile hayatına saygı hakkı kapsamındaki pozitif yükümlülüklerinin kamu makamlarınca yerine getirilmediği sonucuna ulaşılmıştır (AYM, *Fatma Deniz UZUNCUKOĞLU Başvurusu*, B. No: 2021/59520, 10/1/2024, para. 13-15).

**43.** Yukarıda sözü edilen mevzuat hükümleri, yargı kararları, mobbing konusuna ilişkin yapılan açıklamalar, başvuranın iddiaları ve ilgili idarece temin edilen bilgi ve belgelerin tetkiki neticesinde, başvuranın engelliliği ve sağlık durumu nedeniyle Çanakkale ilinden tedavisinin devam ettiği İzmir’e ve/ya



tedavi sürecindeki yol masraflarını bir nebze olsa azaltacağı düşüncesiyle İzmir'e yakın olması nedeniyle Balıkesir'e atanma talebi mevcutken; başvuran hakkında mesai arkadaşlarıyla ve idare ile sık sık problem yaşaması ve bu problemlerin süreklilik arz ettiği ileri sürülerek DHMİ Personel Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Hizmetin Gereği Nedeniyle Yer Değiştirmeler" başlıklı 17'inci maddesinin dördüncü fıkrası gereğince ...'ya tayin edilmesinin başvurana aşırı bir külfet yüklediği konusunda tereddüt bulunmamaktadır. İdarenin takdir yetkisi kapsamında başvuranın iş motivasyonunu azaltan, çalışma huzurunu bozan ve fiilleri nedeniyle Çanakkale'den ...'ya naklen atanmasının kamu yararı ve hizmet gereği ilkeleri gözetilerek gerçekleştirilen bir atama olmadığı, başvurana yönelik muhatap tarafından iyi niyetli bir yaklaşım içerisinde bulunulmadığı, görevlendirmenin ihtiyacı karşılamaya yönelik yapıldığının, keyfiyet veya kişiye cezalandırma gibi bir kast içermediğinin muhatap tarafından gösterilemediği değerlendirilmektedir.

**44.** Psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkırtma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerde yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabilmekte oldukları, bir olguya işyerinde psikolojik taciz diye bakabilmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması ve bunun tekrarlama sıklığı ve uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği belirtilmiş, mobbinge neden olabilecek idari işlemler ise; geçici görevlendirme (görev yeri değişikliği), mesleğin (unvanın) gerektirdiği görevleri vermeme, atama (atamama) özlük haklarının yerine getirilmemesi, disiplin soruşturması açılması olarak sayılmıştır [Bkz, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu (Nisan 2011)].

**45.** Kamuda mobbing olgusunun açıklandığı 28'inci paragraftaki değerlendirme kapsamında başvuranın yıllık izinlerden yararlandırılmaması eylemlerinin de kasıtlılık, süreklilik ve sistematiklik taşıması durumunda mobbinge neden olabileceği açıklanmıştır. Bu kapsamda başvuranın 22/8/2023 tarihinde işyeri sendika temsilcisi olması nedeniyle birtakım sendikal faaliyetler yürüttüğü, bu sendikal faaliyetlerin amirlerince engellendiği iddiasıyla suç duyurusunda bulunacağına dair şikayetin bulunduğu; 23/8/2023 tarihi ayrılış olmak üzere üç gün ücretli izinli sayılması talepli dilekçesini Müdürlük Makamına arz ettiği görülmüştür. İlaveten başvuranın Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü emrinde görev yaptığı süreçte 22/8/2023 tarihinde DHMİ İzin Talimatı uyarınca 23/8/2023 tarihinden itibaren yakınının cenazesi dolayısıyla üç günlük yıllık izin talebini ünite amirine iletmesine rağmen personel ve iş planlaması yapılmadığı gerekçesiyle yıllık izin talebinin reddedildiğini ileri sürdüğü, 2023 yılı için ... Biriminde personel yıllık izin planlaması yapıp yapılmadığının, yapıldıysa hangi tarihlerde izin kullanabileceğinin tarafına bildirmesi dilekçesini üst makamlara arz ettiği görülmektedir.

**46.** Benzer şekilde ilgili idarece temin edilen bilgi ve belgeler arasında başvuranın 9/1/2024 tarihinde Çanakkale'deki görevinden ayrılışını yaptığı anlaşılabilir olup akabinde başvuranın Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinden 12/1/2024 tarihli 20 günlük heyet raporu aldığı, bu raporu da CİMER üzerinden DHMİ Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Daire Başkanlığına gönderdiği görülmüştür.

Muhatap nezdinde başvuranın almış olduğu 20 günlük heyet raporunun fenne aykırı olup olmadığı konusunda tereddüt hasıl olduğundan; başvurandan hakem hastane olarak seçilen İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesine müracaat etmesi ve 12/1/2024 tarihli heyet raporu hazırlanırken tanı ve istirahate esas olan tetkiklerin tamamının hakem hastaneye ivedilikle ulaştırılması talep edilmiştir. Somut olayda başvuranın almış olduğu 20 günlük heyet raporunun hakem hastaneye sevkinde işlemini tek başına mobbing teşkil eden bir fiil olarak kabul etmeye imkân bulunmasa da başvurana karşı yürütülen eylemler bir araya geldiğinde muhatabın mobbing kapsamında değerlendirilecek davranışlarda bulunduğu hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Bunun yanında mobbingin birey üzerindeki yıkıcı etkisinin bir uzantısı olarak kişinin işyerinden uzaklaşmak amacıyla aldığı istirahat raporlarının varlığı, mobbingin başvuranın yaşamına etkisi bakımından katlanılmaz bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığının, başvuranın manevi bütünlüğünün tehdit edildiğinin göstergesidir.

**47.** Anayasa'nın "*Hak arama hürriyeti*" başlıklı 36'ncı maddesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6'ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkının en önemli unsuru olan hukukî dinlenilme hakkı, adil yargılanma hakkı içinde teminat altına alınmıştır. Bununla birlikte iddia ve savunma hakkı, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "*Hukukî dinlenilme hakkı*" başlıklı 27'nci maddesiyle usul hukukumuzda yansıtılmıştır (Yargıtay 9. HD, E. 2021/11642 K. 2021/15756 T. 24/11/2021). AYM kararlarında da sıklıkla adil yargılanma hakkının somut görünümülerinden olan silahların eşitliği ilkesine, yargılamaya etkin katılım hakkı ile çelişmeli yargılama ilkesine atıf yapılmakta; taraflar arasında hakkaniyete uygun bir dengenin sağlanmasının incelemenin her aşamasında korunması gerektiği ifade edilmektedir (AYM, *Yusuf SULUSARAY*, B. No: 2020/2316, 12/1/2023, para. 32-33; *Ramazan TOSUN*, B. No: 2012/998, 7/11/2013, para. 37; *Yüksel HANÇER*, B. No: 2013/2116, 23/1/2014, para. 18). Bu kapsamda dosya münderecatında Kurul huzurunda sözlü açıklama yapma hakkı verilmesini talep eden Çanakkale Havalimanı ...'sı H. Y.'nin ve ... Şefliği Birim Amiri M. E. Ö.'nün kendilerine ait imzaları ile tutanak altına alınmış yazılı görüşlerinin halihazırda mevcut olduğu ve tarafların haklarında öğrendikleri isnat ve iddialara karşı beyanlarını ibraz ettikleri görülmüştür. Somut olay çerçevesinde ıslak imzalı haliyle tutanak altına alınmış yazılı görüşleri ile birlikte konuya dair aydınlatıcı bilgilerini Kurumumuza ilettiği anlaşılın tarafların beyanlarından, sunduğu delillerden ve açıklamalarından söz konusu husus hakkında yeter derecede bilgi edinildiğinden ve konunun yeter derecede aydınlatılmış olmasından dolayı Kurumumuzca yürütülen incelemenin her iki tarafı olan gerçek kişilerin Kurul huzurunda dinlenilmesine gerek olmadığı değerlendirilmiştir.

**48.** Sonuç olarak başvuranın iddiaları, muhatapların konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin; 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşıdığı, muhataplar tarafından başvuran hakkında gerçekleştirilen görev yeri başvuranın hastalığı nedeniyle tedavisini devam ettirmek istediği İzmir'e veya ailesinin yaşadığı şehir olan Ankara'ya tayin talebi bulunurken talebi haricinde sicil notu değerlendirmesi gerekçe gösterilerek Çanakkale ilinden ...'ya tayin edilmesi konusundaki idarenin takdir yetkisinin hakkaniyete uygun şekilde kullanılmadığı, başvuranın görev yeri değişikliğinin

yapılmasında hizmetin gerekleri ve kamu yararının dikkate alınmadığı, görevlendirmenin ihtiyacı karşılamaya yönelik yapıldığının, keyfiyet veya kişiye cezalandırma gibi bir kast içermediğinin muhatap tarafından gösterilemediği değerlendirilmektedir. Başvuranın eğitim durumu, hizmet süresi, sicil ve başarı durumu ile mevcut unvanında sahip olduğu bilgi ve birikimi dikkate alınmaksızın apron memurluğundan Kurumun ihtiyaçları gerekçe gösterilerek hizmetli kadrosuna ataması yapılması, 12/1/2024 tarihli 20 günlük sıhhi raporunun uygunluğuna ilişkin Hakem Hastaneye sevk edilmesi, yıllık izin taleplerinin personel ve iş planlaması yapılmadığı gerekçesiyle reddedilmesi, kişinin engeli ve sağlık durumuna uygun işlerde çalıştırılmaması hususları bir bütün halinde değerlendirilmesinde; muhataplar nezdinde başvuramı işinden soğutmak, bıktırmak veya yıldırma amacıyla söz konusu eylemlerin yapıldığı, bu sebeple söz konusu olayda muhatapların sistematik şekilde kişiyi yıldırma kastıyla hareket ettiğine yönelik kanaat olduğundan dolayı işyerinde yıldırma unsurlarının gerçekleştiği ve muhataplar tarafından ayrımcılık yasasının ihlal edildiği değerlendirilmiştir.

**49.** Resen incelemeye konu olay bakımından mağdurun engeli ve sağlık durumu nedeniyle mesleki tecrübesine aykırı işyerinde yıldırma eylemlerine uzun bir süredir maruz kalması, muhatapların ekonomik durumu ve güçlü bir hukuki konumda bulunması dikkate alınarak ihlal konusu eylemle ilgili muhatap Kuruluşlara üst sınırdan idari para cezasının uygulanmasına karar verilmiştir

#### **V. KARAR**

**A.** Tarafların Kurul huzurunda sözlü savunma yapma taleplerinin REDDİNE,

**B.** Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,

**C.** Muhataplar Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü hakkında 141.934'er TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

**Ç.** Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

**D.** Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

18/7/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

**e-imzalıdır**

Av. Aışan TİRYAKİ  
II. Başkan

**e-imzalıdır**

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

**e-imzalıdır**

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi