

Başvuru Numarası : 2024/1981
Toplantı Tarihi/Sayısı : 12.12.2024/48
Karar Numarası : 2024/1253
Başvuran : D.K.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuranın ... kadrosunda öğretim üyesi olarak görev yaptığı Eskişehir Osmangazi Üniversitesinin (ESOGÜ) Rektörü ve Üniversitede görevli bazı öğretim üyeleri tarafından iş yerinde yıldırmaya (mobbing) maruz bırakıldığı iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, ESOGÜ ... Fakültesi Bölümünde ... kadrosunda öğretim üyesi olarak görev yaptığını, Üniversitenin 9/10/2023 tarihinde ... Fakültesi ... Bölümü ... Anabilim Dalında görevlendirilmek üzere doktor öğretim üyesi ilanı açtığını, eşi Dr. N.K.'nin söz konusu ilana başvurduğunu, ertesi gün kendisinin Rektörlüğe çağrıldığını; 25/10/2023 tarihinde Rektörlüğe gittiğinde diğer rektör yardımcılarının huzurunda kendisine Rektör tarafından eşi N.K.'nin ilana başvurması nedeniyle arandığını, puanının yüksek olmasına rağmen eşi N.K.'nin kadroya atanmayacağını, eşinin başvurusunu geri çekmesi gerektiğini aksi halde ilanı iptal edeceğini söylendiğini, kendisinin üzerinden eşinin müracaatını geri çektilme konusunda başarısız olunca Rektör'ün ilanı iptal ettiğini, kadronun iptaline ilişkin yazının eşine tebliğ edilmesiyle birlikte işlemin iptali için eşinin İdare Mahkemesinde dava açtığını; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına ve Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER) de konuyla ilgili başvurduğunu, yaşanan bu olayla birlikte Rektör tarafından kendisine mobbing ve ayrımcılık yapılmaya başlandığını, uygulanan mobbing kapsamında Üniversitede ... kadrolarına atanmalar için düzenlenen programa kendisinin davet edilmediğini, görev yaptığı bölümde 2024-2025 eğitim öğretim yılı güz döneminde okutulacak dersleri verecek öğretim elemanlarının belirlenmesi amacıyla yapılan toplantıda alınan karara şerh düşmesi ile kararın hatalı olduğunu ve geri alınması gerektiğini dile getirdiği dilekçeyi Dekanlığa sunması neticesinde hakkında soruşturma açıldığını, bu şekilde kendisine uygulanan mobbinge Dekanın da iştirak ettiğini, Dekan tarafından kendisine keyfi şekilde disiplin cezası verildiğini, "X" adlı sosyal medya hesabından alınan ekran görüntüleriyle birlikte hakkında yeni bir soruşturma açıldığını, soruşturmalara ilişkin art arda 2 gün ifade vermek üzere çağrıldığını, 1 gün içerisinde etkili bir savunma sunmasının mümkün olmadığını,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

her iki soruşturmada da kendisine isnat edilenlerle ilgili bilgi verilmediğini ve etkili savunma hakkının tanınmadığını bu nedenle söz konusu soruşturmalarda muhakkik olarak tayin edilen Prof. Dr. F.D.S. ve Prof. Dr. B.C.Y.’nin de kendisine uygulanan mobbinge iştirak ettiğini, X hesabındaki paylaşımlarının suç unsuru içermediğini ve ifade özgürlüğü çerçevesinde beyanda bulunduğunu, en son bir başka X paylaşımı nedeniyle hakkında tekrar soruşturma açıldığını ve ifadeye çağrıldığını, ardı arkası kesilmeyen haksız soruşturmalar ile kendisine mobbing uygulanmaya devam edildiğini iddia etmiş ve Rektör. hakkında ayrımcılık yasağını ihlal ettiği, dilekçe vermesi neticesinde hakkında soruşturma başlatarak dilekçe hakkını engellediği, düşünce özgürlüğü kapsamındaki paylaşımlarına soruşturma açarak üzerinde baskı kurduğu ve eşinin Üniversitenin 9/10/2023 tarihli doktor öğretim üyesi alımı ilanına başvurusunu geri çektiğinden dolayı olması nedeniyle kendisine mobbing uyguladığı gerekçesiyle inceleme yapılmasını talep etmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

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

4. 6701 sayılı Kanun’un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesinin ilgili kısımları 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. (...)

5. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

“Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.”

6. 6701 sayılı Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının ilgili bentleri şöyledir:

“(1) Kurumun görevleri şunlardır: ... f) İnsan hakları ihlallerini resen incelemek araştırmak karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek. g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek. ... i) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek. ...”

7. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

“(1) Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.

(...)

(9) İşleme konulmayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

8. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Başvurunun konusu”

başlıklı 31’inci maddesi şöyledir:

“Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında cinsiyet, ırk, renk, din, dil, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı ihlalleri başvurunun konusunu oluşturur.”

9. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

“Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, ... yönlerinden incelenir. (...)”

10. Mezkûr Yönetmelik’in “Gerekçeli kabul edilmezlik kararı” başlıklı 67’nci maddesi şöyledir:

“(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalinin kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.

(2) Ön inceleme aşamasında incelenabilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48’inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

11. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmektir.

12. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinde; insan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, Kurumun görevleri arasında sayılmıştır.

13. Başvuru, başvuranın görev yaptığı Üniversitenin açtığı doktor öğretim üyesi alımına ilişkin ilana eşinin başvurması neticesinde Rektör tarafından kendisinden eşinin başvurusunun geri çektilmesinin talep edildiği aksi halde ilanı iptal etmek durumunda kalacağının ileri sürüldüğü, bunu kabul etmemesi sebebiyle de o tarihten itibaren mobbinge maruz bırakıldığı ve hakkında sürekli soruşturma açıldığı iddiasına ilişkindir.

14. ... Fakültesi Dekanlığı tarafından gönderilen 18/7/2024 tarihli ve “Soruşturma Sonucu” konulu yazıda başvuran hakkında açılan ilk disiplin soruşturmasının ... Bölümünün Kurul toplantısında güz döneminde yürütülecek derslerin öğretim elemanlarına ilişkin alınan karar hakkında oyunu önce olumlu yönde kullanıp sonrasında ise diğer kurul üyeleri tarafından imzalanan karara şerh düşmesinin akademik temayüllere uygun olmayan bir davranış olması ve düzensizliğe sebep olabileceği gerekçesiyle açıldığı belirtilmiştir.

15. Bu çerçevede 6/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun “Genel esaslar” başlıklı 53’üncü maddesinin (b) fıkrasının birinci bendinde yer alan “ c) Görevin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak.” düzenlemesine istinaden başvuran hakkında “Uyarma” cezasının verilmesi gerektiği

ancak başvuranın daha önce disiplin cezası almamış olması nedeniyle başvurana herhangi bir disiplin cezasının verilmediği ifade edilmiştir.

16. Yine ... Fakültesi Dekanlığı tarafından gönderilen 19/7/2024 tarihli ve “Savunma İstemi” başlıklı yazıda başvuran aleyhine X paylaşımları ile Kurumun ve Kurum Yöneticilerinin itibarını zedelediği iddiaları nedeniyle açılan bir diğer disiplin soruşturmasının neticesinde, söz konusu paylaşımlar ile haksız isnatlarda bulunarak sosyal medya üzerinden algı yönetimi yaptığı kanaati oluştuğundan bahisle 2547 sayılı Kanun’un 53’üncü maddesinin (b) fıkrasının dördüncü bendinde yer alan “*e)Basın-yayın veya bilişim sistemlerini kullanarak amiri, iş arkadaşları, personeli, hizmetten yararlananlar veya öğrencileri hakkında gerçeğe aykırı açıklamada veya haksız isnatta bulunmak veya rızaları olmaksızın özel hayatlarıyla ilgili açıklama yapmak.*” şeklindeki düzenleme çerçevesinde “Kademe İlerlemesinin Durdurulması” cezasının verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ancak yazının devamında 2547 sayılı Kanun’un 53/D maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “*Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan veya ödül veya başarı belgesi alanlara verilecek disiplin cezalarında bir derece alt ceza uygulanabilir.*” hükmü kapsamında başvuran hakkında brüt aylığından 1/8 oranında aylıktan kesme cezasının verilmesinin uygun görüldüğü belirtilmiştir. Son olarak başvuran hakkında bir diğer X paylaşımı nedeniyle 29/8/2024 tarihinde yeni bir disiplin soruşturmasının açıldığı ve soruşturmanın henüz sonuçlanmadığı anlaşılmıştır.

17. 6701 sayılı Kanun’un 2’nci maddesinde iş yerinde yıldırma, Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak bir kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler şeklinde tanımlanmıştır. Aynı Kanun’un 3’üncü maddesinde ise ayrımcılık temelleri, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş şeklinde sıralanmıştır. Buna göre, iş yerinde yıldırma sonucunu doğurduğu iddia edilen eylem veya eylemlerin bu kapsamda değerlendirilebilmesi için söz konusu eylem veya eylemlerin yukarıda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

18. Başvuru dilekçesi, yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde, başvuruya konu iş yerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerinden birine dayandırılmaması, yapılan inceleme ve araştırmada herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi ile eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçlerin başlatılmamış olması sebebiyle başvuru dilekçesinde yer alan iddiaların mağdurlaştırma kapsamında da değerlendirilemeyeceği, bu çerçevede başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

B. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

12/12/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye