

14.07.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/1708
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244
Karar Numarası : 2025/391
Başvuran : Y.Ç.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Adana Defterdarlığı (... İlçe Malmüdürlüğü)
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın yaş ve sağlık temellerinde işyerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesi ve eklerinde özetle;

a. 37 yıllık devlet memuru olduğunu, ... Kaymakamlığı Malmüdürlüğünde ... olarak görev yaptığını, işi kapsamında yapı denetim firmalarına ödeme işlemlerini gerçekleştirdiğini, son yaptığı işlemlerin birinde 200.000 TL tutarında muhasebe işlem fişi düzenlemesi gerekirken sehven 150.000 TL değerinde muhasebe işlem fişi düzenlediğini ve bu fiş doğrultusunda ilgili yapı denetim firmasına ödemenin yapıldığını, söz konusu hatanın derhal fark edilerek telafi edildiğini ve herhangi bir kamu zararı doğmadığını,

b. Bu hata üzerine Malmüdürü tarafından yeni görev dağılımı yapıldığını ve yapı denetim işlerinin kendisinden alındığını, yardımcı hizmetler sınıfı tarafından gerçekleştirilen evrak dağıtma ve torbalama işine verildiğini, yapılan bu değişikliğin 23/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 45'inci maddesine açıkça aykırı olduğunu ve mobbing niteliği taşıdığını,

c. Malmüdürünün kendisine karşı duyduğu kişisel husumetten dolayı yalan ve iftira ile hakkında soruşturma açtığını, soruşturma devam ederken Adana Defterdarlığı tarafından 657 sayılı Kanun'un 76'ncı maddesine dayanılarak naklen atamasının yapıldığını, bu işlemin hukuksuz olduğunu ve sırf emekli olması için söz konusu atamanın yapıldığını, bu atama işleminden Defterdarlık ... Müdürü N.B.'nin de sorumlu olduğunu, tüm bu işlemlerin ... Sendikasının İşyeri Temsilci olmasına rağmen gerçekleştirildiğini,

ç. 60 yaşında olduğunu ve kalp (aort damarı genişlemesi) ve tansiyon hastalığının bulunduğunu, bir böbreğinin çok az çalıştığını, söz konusu atama nedeniyle evinin yakınında çalışırken Adana'nın uzak

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

bir noktasında çalışmak ve sıcak havalarda iki vasıta kullanarak yaklaşık bir buçuk saatte işe gitmek zorunda bırakıldığını, bu durumun sahip olduğu hastalıklar açısından ciddi tehlike yarattığını,

d. Malmüdürü F.G.'nin "*Doktora çok gidiyorsun, belge getir*" diyerek kendisini zorladığını, kendisine sürekli "*Sen yaşlısın, emekli ol*" dediğini ve görev değişikliği hakkında konuşmak için Malmüdürü'nün odasına gittiğini fakat Malmüdürü'nün kendisini kovduğunu belirterek yaş ve sağlık temellerinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığını iddia etmektedir.

3. Başvuru kapsamında 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 18'inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "*Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister.*" hükmüne binaen ihlal iddiasının muhatapı ... Malmüdürlüğünden yazılı görüşü talep edilmiştir. Muhatap ... Malmüdürlüğü tarafından sunulan yazılı görüşte özetle;

a. Başvuru konusu olayın Adana Cumhuriyet Başsavcılığının 29/7/2024 tarihli ve ... sayılı soruşturma izni talebi ile soruşturma konusu yapıldığı, bu nedenle 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesi gereğince söz konusu başvurunun Kurumun görev alanına girmediği,

b. Başvuranın ... İlçe Malmüdürlüğünde yapı denetim hakediş ödemelerine bakmakta olduğu, başvurusunda bahsettiği gibi yaptığı hatanın bir kereye mahsus olmadığı, yaptığı hatalar neticesinde 5/5/2023 tarihinde 118.000 TL, 5/12/2023 tarihinde 5.947,20 TL, 31/12/2023 tarihinde 6.868,02 TL tutarındaki ödemelerin alacaklı firma yerine başka bir firmaya ödendiği,

c. En son ise, alacak temlikli bulunan bir firmanın 157.437,23 TL tutarında düzenlediği fatura karşılığı temlik sırası bekleyen firmalara ödeme yapılması gerektiği, başvuran tarafından 28/5/2024 tarihinde düzenlenen muhasebe fişiyle ilk sırada temlik sırasını bekleyen firma atlanarak ödemenin tamamının ikinci sırada temlik sırası bekleyen firmaya yapıldığı, temlik sırası atlanan firma Avukatının bu konuda Malmüdürlüğüne şikayet başvurusunda bulunduğu, bu tür yanlış ödemelerin Malmüdürlüğünü zor durumda bıraktığı, ödemelerin yanlış aktarılan kişilerden geri alınmasının oldukça zor olduğu, bunların yalnızca onay sırasında gözden kaçanlardan oluştuğu,

ç. Başvuranın başvuru dilekçesinde iddia ettiği gibi kendisine evrak dağıtma ve torbalama işinin verilmediği, başvuranın hatalarının üst üste artması üzerine bu hataların hak sahiplerini ve Malmüdürlüğünü mağdur etmemesi amacıyla 5/6/2024 tarihli görev değişikliğiyle yapı denetim hizmet bedeli ödeme işlemlerinin kendisinden alındığı, her ay sırayla Şef ve Uzmanlar dahil bir memura yaptırılan yevmiye belgelerinin sıraya konulması ve ödeme belgelerinin kurumlara iade edilmesi ile ilgili işlerin verildiği,

d. Başvuranın bu görev değişikliğinden önce de 25/3/2016 tarihli ve 10/1/2022 tarihli görev tanımında da bu işin yer aldığı, ayrıca Malmüdürlüğünde görev yapan başka ...'lerin görev tanımlarında da aynı işlerin yer aldığı, bunun ekte sunulan belgelerle sabit olduğu,

e. Muhasebat Genel Müdürlüğünün 19/2/2016 tarihli Ödeme Belgelerinin Harcama Birimlerine Tahsili konulu yazısında belirtilen "*1/1/2016 tarihinden itibaren, mali işlemlere ilişkin düzenlenen ödeme emri belgeleri ile avans ve kredilere ilişkin muhasebe işlem fişlerinin üçer aylık dönemler itibarıyla takip eden ayın sonuna kadar ilgi yazıda belirtilen esaslar çerçevesinde muhasebe birimleri tarafından ilgili harcama birimlerine teslim edilecektir.*" düzenlemesi gereği ödeme

belgelerinin teslimi ile ilgili işlerin memurlar eliyle yürütüldüğü ifade edilmiştir.

4. Muhatap ... İlçe Malmüdürlüğü tarafından sunulan, başvuranın 25/3/2016, 10/1/2022 ve 5/6/2024 tarihli görev tanımını gösterir belgeler ile başvuran tarafından sehven düzenlenen muhasebe işlem fişleri dosyaya dahil edilmiştir.

5. ... Malmüdürlüğü F.G., başvuranın iddialarına ilişkin alınan ifadesinde;

a. Başvuranın sehven düzenlediği muhasebe işlem fişlerinin sayısının artması üzerine görev tanımının değiştirildiğini, başvuranın yeni görev tanımındaki işlerin eski görev tanımlarında da yer aldığını ayrıca söz konusu işlerin Kurumda görev yapmakta olan tüm memurlar tarafından sırayla yapılan işler olduğunu,

b. Başvuranın söz konusu yanlış ödemeleri "60 yaşındayım, hata yapmam normaldir" diyerek savunduğunu, kendisine yaşıyla ilgili veya emekliye zorlamak amacıyla herhangi bir imada bulunulmadığını, aksine 60 yaşında olduğu ve emekliye ayrılacağını sürekli kendisinin söylediğini,

c. Başvurana mobbing uygulayarak tayininin çıkarılmasına sebep olduğu iddialarının gerçeği yansıtmadığını, başvuranın 5/6/2024 tarihinde yeni görev tanımı belgesini tebliğ almayarak odasına geldiğini, "Siz bana mobbing uyguluyorsunuz, sizi şikayet edeceğim, sizi dövmediğim için mi böyle davranıyorsunuz, dövmem mi gerekiyor anlamanız için?" şeklinde sözler sarf ettiğini, bu olaya ilişkin tutanak düzenlendiğini ve olay sonrasında başvuran hakkında ... Kaymakamlığına şikayet başvurusunda bulunulduğunu, şikayet üzerine başvuran hakkında soruşturma açıldığını, bu süreç içerisinde Adana Defterdarlığı tarafından tayin atamasının yapıldığını,

ç. Başvurayı emekliliğe zorlamadığını, emekliliğe ayrılmak istediğini her fırsatta başvuranın bizzat kendisinin dile getirdiğini ve bunun kendi tercihi olduğunu, hatta 6/2/2022 tarihinde yaşanan deprem dönüşünde emekli olacağını söyleyerek 60 gün senelik izninin tamamını kullandığını fakat emekliye ayrılmadığını,

d. Başvuranın kronik rahatsızlığı nedeniyle sürekli hastaneye gitmesinden dolayı kendisinden belge istediğini, sürekli ve uzun süre hastane izni alan personelin tamamından tedavi gördüğüne dair belgenin istendiğini ve başvurana yönelik münferit bir uygulama olmadığını belirtmiştir.

6. Başvuranın atama işlemi ile hakkında yürütülen disiplin soruşturması hakkında Adana Defterdarlığından bilgi ve belge talep edilmiştir. Adana Defterdarlığı tarafından Kurumumuza sunulan 13/9/2024 tarihli ve ... sayılı yazıda; başvuran tarafından sehven düzenlenen muhasebe işlem fişleri, başvuranın görev tanımının yer aldığı belgeler, başvuranın aldığı istirahat raporları, başvuru konusu olayda ismi geçen ... Müdürü N.B. ve Malmüdürlüğü F.G.'nin alınan ifadeleri, başvuranın atama onayı ile 5/6/2024 tarihinde başvuran ile Malmüdürlüğü arasında görev değişikliği nedeniyle yaşanan tartışma üzerine başvuran hakkında yürütülen 15/8/2024 tarihli Disiplin Soruşturması Raporu tarafımıza sunulmuştur. ... Malmüdürlüğü F.G., kendisinden alınan ifadesinde yukarıdaki savunmasını tekrar etmiştir. ... Müdürü N.B. ise alınan ifadesinde;

a. Başvuru konusu olayın Adana Cumhuriyet Başsavcılığının 29/7/2024 tarihli ve ... sayılı soruşturma izni talebi ile soruşturma konusu yapıldığını, bu nedenle 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesi gereğince söz konusu başvurunun Kurumun görev alanına girmediğini,

b. Başvuranın, görevinin değiştirilmesi üzerine ... F.G.'nin odasına gittiğini, orada yaşanan tartışma nedeniyle başvuran hakkında disiplin soruşturması yürütüldüğünü, rapor sonucunda başvuranın ... ilçesine atamasının yapılmasına karar verildiğini, başvuranın ataması ile ilgili kendisinin herhangi bir tasarrufunun olmadığını belirtmiştir.

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

a. Malmüdürünün yapılan hatalı ödemelerden sorumlu olduğunu zira ödeme yetkilisinin bizzat Malmüdürünün kendisi olduğunu, Malmüdürünün ifadesinde belirttiği hususların gerçeği yansıtmadığını ve çelişkiler içerdiğini,

b. Malmüdürü F.G.'nin kendisine uyguladığı mobbingin araştırılması için ... Kaymakamlığına 7/6/2024 tarihli bir şikayet dilekçesi verdiğini, Adana Valiliğinin oluru ile Malmüdürü hakkında disiplin soruşturması açıldığını, ilgili disiplin soruşturması neticesinde hazırlanan 10/9/2024 tarihli Disiplin Soruşturması Raporunda Malmüdürü hakkında 657 sayılı Kanun gereğince disiplin cezası uygulanmasına gerek olmadığı sonucuna varıldığını, bununla birlikte ... İlçe Malmüdürlüğü personelinin alınan ifadeleri incelendiğinde Malmüdürünün personele yönelik olumsuz ve kırıncı davranışlarda bulunduğunu, bu nedenle iş barışının sağlanması amacıyla 657 sayılı Kanun ile bağdaştırılmaksızın sözlü olarak uyarılmasına karar verildiğini, bu durumun açıkça mobbingi kanıtlar nitelikte olduğunu,

c. Doktora gidildiğinde amirin belge isteme gibi bir yetkisinin olmadığını, Malmüdürünün herhangi bir suistimal belirtisi olmadan tüm personelden her seferinde doktora gittiğine dair belge istemesinin açıkça mobbing olduğunu,

ç. ... ilçesine atanmasında ... Müdürü N.B.'nin sorumlu olduğunu, atanmasını teklif edenin bizzat ... Müdürü olduğunu, disiplin soruşturması nedeniyle atamasının yapıldığı yönündeki ifadenin gerçeği yansıtmadığını, disiplin soruşturmasının olur tarihinin 29/6/2024 olduğunu atama işleminin ise ... Müdürünün imzasıyla 25/6/2024 tarihinde yapıldığını ifade etmiştir.

8. Başvuran ayrıca kendisi hakkında 15/8/2024 tarihli Disiplin Soruşturması Raporu'nu hazırlayan Adana Defterdarlığı Muhasebe Denetmeni hakkında soruşturmayı taraflı ve eksik yürüttüğü iddiasıyla Adana Valiliği İl İdare Kuruluna itiraz başvurusunda bulunmuştur. İlgili itiraz neticesinde Kurul tarafından soruşturmanın eksik ve kusurlu yürütüldüğü değerlendirilmiş fakat soruşturmacı hakkında isnat edilen iddiaların sübuta ermemiş olması nedeniyle işleme konulmama kararı verilmiştir.

9. Başvuru hakkında Adana Defterdarlığı tarafından 15/11/2024 tarihli ve ... sayılı yazıyla Kurumumuza ek bilgi ve belge yazısı gönderilmiştir. Kurum ilgili yazısında; başvuranın, ... ilçesine atanması hakkında İdare Mahkemesinde dava açtığı ve mahkeme tarafından yürütmeyi durdurma kararı verildiği, bu nedenle ... Malmüdürlüğündeki görevine başlamadığı ve halen ... İlçe Malmüdürlüğünde çalıştığı, akabinde Hazine ve Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 25/10/2024 tarihli ve ... sayılı onayı ile atamasının iptal edildiği ve Adana Defterdarlığı Muhasebe Müdürlüğüne atandığı belirtilmiştir.

10. Başvuranın atamasının iptal edilmesi nedeniyle 6701 sayılı Kanun'un "*İhlal incelemeleri*" başlıklı 18'inci maddesinde yer alan uzlaşma hükümleri gereğince başvurana, başvurusunda yer alan iddialarının devam edip etmediği sorulmuştur. Başvuran Kurumumuza ilettiği yazıda; iddialarının devam

ettiğini, mobbing iddiasıyla Malmüdürü F.G. aleyhine İdare Mahkemesinde dava açtığını, dava neticesinde Malmüdürü tarafından başvurana yönelik işyerinde psikolojik şiddet ve baskı uygulandığına karar verildiğini belirtmiştir.

11. Başvuranın naklen atamasının yürütmesinin durdurulması ve iptali için açtığı davaya ve Malmüdürü aleyhine mobbing iddiasıyla açtığı davaya ilişkin bilgi ve belgeler ilgili mahkemelerden talep edilmiş olup dosyaya dâhil edilmiştir.

12. Başvuran, naklen atama kararının bir örneğinin tarafına verilmemesi nedeniyle yaptığı başvuru üzerine Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu tarafından verilen 12/12/2024 tarihli ve ... sayılı Kararı içeren ek beyanını 17/1/2025 tarihinde Kurumumuza sunmuş olup söz konusu karara ilişkin belgeler dosyaya dâhil edilmiştir.

13. Başvuran, Malmüdürü F.G. hakkında görevi kötüye kullanma suçundan soruşturma izni verilmemesi kararının kaldırılmasına ilişkin Adana Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi tarafından verilen 29/1/2024 tarihli ve ... Esas, ... Karar sayılı Kararını içeren ek beyanını 14/2/2025 tarihinde Kurumumuza sunmuş olup söz konusu karara ilişkin belgeler dosyaya dahil edilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

14. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'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."

15. Anayasa'nın "*Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*" başlıklı 17'nci maddenin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."

16. 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."

17. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin (d) ve (b) bentleri şöyledir:

"Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi,

İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder."

18. Mezkûr 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 hal, 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.

(...)"

19. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: 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.

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

20. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, 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 kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar."

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

22. Mezkûr Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesi şöyledir:

"(1) Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. (...) (2) 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. (...) (9) İşleme konulmayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir."

23. Mezkûr Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesi şöyledir:

"(1) 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."

24. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Ön inceleme yapılması” başlıklı 48’inci maddesi şöyledir:

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

25. Mezkûr Yönetmelik’in “Ön inceleme üzerine verilecek kararlar” başlıklı 49’uncu maddesinin altıncı fıkrası şöyledir: “Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir.”

26. 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 ihlalinden 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 incelenebilir 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

27. 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.

28. 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.

29. Dosya kapsamı incelendiğinde başvuranın yaşı ve sağlık durumu nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığını iddia ettiği görülmektedir. 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında, Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik

köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Anılan 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. Bu bağlamda başvuranın ayrımcılık teşkil ettiğini ileri sürdüğü işlem ve eylemler ile ayrımcılık temelleri arasındaki nedensellik bağının ortaya konması gerekmektedir. Dolayısıyla somut olay bakımından başvuruya konu iddiaların öncelikle kabul edilebilirlik bakımından incelenmesi gerekmektedir.

30. Somut olayda başvuran, görev yaptığı ... İlçe Malmüdürlüğünde sistematik olarak psikolojik baskılara maruz bırakıldığını, yaşı nedeniyle kendisine sürekli emekli olmasının söylendiğini, bağlı olduğu hizmet birimine aykırı olarak görev tanımının değiştirildiğini, mesnetsiz iddialarla kendisi aleyhine başlatılan disiplin soruşturması neticesinde hakkında disiplin cezası verildiğini, kronik rahatsızlıkları nedeniyle hastaneye gittiğine dair kendisinden belge istendiğini, hukuka aykırı olarak naklen atamasının yapıldığını belirterek mobbing niteliğindeki işlem ve eylemler nedeniyle ayrımcılığa uğradığını iddia etmektedir.

31. 6701 sayılı Kanun'da işyerinde yıldırma olarak karşılık bulan mobbing eylemi "*6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*" olarak tanımlanmaktadır. Mezkûr Kanun'a göre işyerinde yıldırma oluşturduğu iddia edilen eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun'da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (TİHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47). Dolayısıyla 6701 sayılı Kanun'a göre işyerinde yıldırma eylemleri Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine sıkı sıkıya bağlıdır. Bu temeller, mezkûr Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş olarak sayılmıştır. Bu nedenle başvuranın işyerinde yıldırmaya maruz kaldığına ilişkin iddialarının 6701 sayılı Kanun kapsamında incelenebilmesi için işyerinde yıldırma teşkil ettiği ileri sürülen eylemler ile ayrımcılık temelleri arasındaki nedensellik bağının ortaya konulması gerekmektedir.

32. Değerlendirmeye geçmeden önce muhatap ... İlçe Malmüdürlüğünün, başvuru konusu olayın Adana Cumhuriyet Başsavcılığının 29/7/2024 tarihli ve ... sayılı soruşturma izni talebi ile soruşturma konusu yapıldığı, bu nedenle 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesi gereğince söz konusu başvurunun Kurumun görev alanına girmediği iddiasının incelenmesi gerekmektedir. Mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin dördüncü fıkrasına göre "*Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz.*" Adana Cumhuriyet Başsavcılığından ... sayılı soruşturma dosyası hakkında bilgi talep edilmiştir. Başsavcılık tarafından Kurumumuza iletilen belgelerden soruşturma konusunun "*kamu görevlileri tarafından kişisel verileri ele geçirme ve verme suçu*" olduğu görülmüştür. Bu kapsamda, Kurumumuza yapılan başvuru ile Başsavcılıkça yürütülen soruşturmanın konularının ve iddialarının birbirinden farklı olduğu anlaşıldığından başvurunun bu yönüyle kabul edilebilir bir başvuru olduğu değerlendirilmiştir.

33. Başvuran, başvurusunda 60 yaşında olduğunu ve 37 yıllık devlet memuru olduğunu belirtmektedir. Başvuranın başvuru dilekçesinin ekinde yer alan İstirahat Raporları ve İlaç Kullanım Raporlarında "*esansiyel (primer) hipertansiyon*", "*nevüs*", "*kronik böbrek yetmezliği*", "*kronik istemik kalp hastalığı*" tanıları yer almaktadır. Bu çerçevede, başvuranın iddialarının 6701 sayılı Kanun kapsamında esastan incelenebilmesi için öncelikle başvuranın işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarının başvuranın yaş ve/veya sağlık durumuyla veya mezkûr Kanun'da sayılan diğer temellerle bir ilişkisinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekmektedir.

34. Somut olayda başvuran; ... İlçe Malmüdürlüğünde ... olarak görev yaptığını, işi kapsamında yapı denetim firmalarına ödeme işlemlerini gerçekleştirdiğini, son yaptığı işlemlerin birinde hatalı bir muhasebe işlem fişi düzenlediğini, bunun üzerine Malmüdürü F.G. tarafından yardımcı hizmetler sınıfı tarafından gerçekleştirilen evrak dağıtma ve torbalama işiyle görevlendirildiğini, yeni görev tanımını içeren 5/6/2024 tarihli belgeyi tebliğ almayarak Malmüdürünün odasına gittiğini, odada yaşadıkları tartışma nedeniyle tutanak tutulduğunu ve Adana Valiliğinin 29/6/2024 tarihli ve ... sayılı oluruyla hakkında disiplin soruşturması başlatıldığını, soruşturma neticesinde hazırlanan 15/8/2024 tarihli Disiplin Soruşturması Raporu ile hakkında aylıktan kesme cezası uygulandığını ve görev yerinin değiştirilmesine karar verildiğini, akabinde Adana Valiliği Defterdarlık Personel Genel Müdürlüğünün 25/6/2024 tarihli oluruyla ... ilçesine atamasının yapıldığını, atama işlemi hakkında İdare Mahkemesinde dava açtığını, dava neticesinde Adana 2. İdare Mahkemesi tarafından verilen 5/8/2024 tarihli ve ... Esas sayılı Kararla söz konusu atama işleminin hukuka aykırı olduğunun kabul edildiğini, bunun yanı sıra Malmüdürünün kendisine sürekli "*Doktora çok gidiyorsun, belge getir*" ve "*Sen yaşlısın, emekli ol*" dediğini, söz konusu ifadeler kapsamında Malmüdürünün kendisine mobbing uyguladığı iddiasıyla ... Kaymakamlığına 7/6/2024 tarihinde yazılı bir şikayette bulunduğunu, şikayeti üzerine Adana Valiliğinin 29/6/2024 tarihli ve ... sayılı oluruyla Malmüdürü hakkında disiplin soruşturması yürütüldüğünü ve 10/9/2024 tarihli Disiplin Soruşturması Raporu'nun hazırlandığını, ilgili raporda Malmüdürü F.G.'nin personeline yönelik kırıncı ve olumsuz ifadeler kullandığının kabul edildiğinin fakat bunların mobbing niteliğinde olmadığını belirtildiğini, bunun üzerine Malmüdürü aleyhine mobbing iddiasıyla İdare Mahkemesinde dava açtığını, dava neticesinde Adana 3. İdare Mahkemesi tarafından verilen 29/10/2024 tarihli ve ... Esas, ... Karar sayılı kararla Malmüdürünün kendisine yönelik sistematik bir şekilde mobbing uyguladığının kabul edildiğini, tüm bunlar nedeniyle kendisine mobbing uygulanarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmektedir.

35. Somut olayda başvuran ilk olarak bir kere yaptığı hatalı işlem sonrası görevinin değiştirildiğini, yeni görevinin ise yardımcı hizmetler sınıfı tarafından yapıldığını iddia etmektedir. Muhatap ... İlçe Malmüdürlüğü ise; yalnızca bir kez değil başvuran tarafından dört kere hatalı muhasebe işlem fişi düzenlendiğini, hatalı işlem sayısının artması nedeniyle hak sahiplerinin parasının güvenliği için başvuranın görevinin değiştirildiğini, başvurana ödeme evraklarının Harcama Birimlerine teslimi işinin verildiğini, söz konusu işin Muhasebat Genel Müdürlüğünün 19/2/2016 tarihli yazısı gereğince Malmüdürlüğünde görev yapmakta olan memurlar aracılığıyla sırayla yaptırıldığını, nitekim başvuranın daha önce de bu görevi yerine getirdiğini, 5/6/2024 tarihli görev tanımıyla bu işin tamamının başvurana

verildiğini ifade etmektedir.

36. Somut olayda muhatap Malmüdürlüğü tarafından dosyaya sunulan belgelerden başvuranın dört tane hatalı işlem fişi düzenlediği, bunların; 5/5/2023 tarihli 118.284,16 TL tutarlı işlem, 5/12/2023 tarihli 5.947,20 TL tutarlı işlem, 31/12/2023 tarihli 6.868,02 TL tutarlı işlem ve 28/5/2024 tarihli 157.437,23 TL tutarlı işlem olduğu, söz konusu işlemlerin hepsinde alacaklı firmalar yerine başka firmalara ödemelerin yapıldığı, akabinde bu hataların fark edilerek işlemlerin iptal edildiği ve asıl alacaklılara ödemelerin yapıldığı anlaşılmıştır. Başvuranın son düzenlediği 28/5/2024 tarihli işlem fişinin düzeltilmesinin ardından 5/6/2024 tarihinde görevi değiştirilmiştir. Buna göre, başvuranın iddia ettiği gibi yaptığı hatalı işlemlerin bir kereye mahsus olmadığı, dört kere tekrarlandığı, son yaptığı hatalı işlem sonrası görevinin değiştirildiği anlaşılmaktadır.

37. Başvuranın 5/6/2024 tarihli görev tanımı yazısı incelendiğinde yeni görevinin, yevmiye kayıtlarından kağıt olarak alınanları sıraya koymak, dosyalamak, ödemeleri ıslak imza ile yapılan harcama belgelerinin harcama yetkilisinin görevlendirdiği personele ıslak imza ile teslim etmek, ay sonu evraklarını Harcama Birimleri bazında ayırmak ve birer aylık dönemler sonunda tutanak ile Harcama Birimlerine teslim etmek ile ilgili işlerden oluştuğu görülmüştür. 657 sayılı Kanun'un "*Tesis edilen sınıflar*" başlıklı 36'ncı maddesine göre yardımcı hizmetler sınıfı; kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi ana hizmetlere yardımcı mahiyetteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri ifa ile görevli bulunanlardan 4'üncü maddenin (D) bendinde tanımlananların dışında kalanları kapsamaktadır. Buna göre, başvuranın görev tanımında yer alan işlerin yardımcı hizmetler sınıfı tarafından yapılan işler arasında yer almadığı tespit edilmiştir.

38. Ayrıca başvuranın, 25/3/2016 tarihli görev tanımının "*Diğer görevler*" başlıklı kısmının 4'üncü maddesinde ve 10/1/2022 tarihli görev tanımının "*Diğer görevler*" başlıklı 2'nci maddesinde ay sonu evraklarını Harcama Birimleri bazında ayırmak ve Harcama Birimlerine teslim etmek işinin yer aldığı görülmüştür. Buna ek olarak, Malmüdürlüğünde ... olarak görev yapan M.K. isimli personelin 25/3/2016 tarihli görev tanımı belgesi incelendiğinde muhasebe işlem fişlerinin yevmiye sırasına göre dosyalanması, Harcama Birimlerine göre ayrılması, ay sonu evraklarının Harcama Birimlerine teslim edilmesi ile ilgili işlerin görev tanımının "*Diğer işlemler*" başlıklı 13'üncü ve 15'inci maddelerinde yer aldığı görülmüştür.

39. Bunun yanı sıra, Malmüdürü hakkında yürütülen 10/9/2024 tarihli Disiplin Soruşturması Raporu'nda başvuranın görev tanımının değiştirilmesine ilişkin bazı personelin ifadesine yer verilmiştir. Malmüdürlüğünde ... olarak görev yapan B.T.'nin ifadesinin ilgili kısmı şöyledir "... Y.Ç.'ye verilen görev tanımındaki işler hepimizin görev tanımında yer alan ek görevlerdendir. Biz bu işleri diğer işlerimizin yanında yapıyoruz. ..." Defterdarlık Uzmanı D.A. ifadesinde "*Kendisine verilen yeni görev tanımındaki işleri hepimiz yapıyorduk ... Ancak bu görev tanımını Y... Hanım'a özellikle verdi sadece bu işi vererek Y... Hanım'ı*

değersizleştirdiğini düşünüyorum. Çünkü biz bu işleri diğer işlerimizin yanında yapıyoruz.

..."demoştir. ... M.K. ifadesinde "... Y.Ç.'ye verilen görev tanımındaki işler hepimizin görev tanımında yer alan ek görevlerdendir. Biz bu işleri diğer işlerimizin yanında sırayla yapıyoruz.

..." demoştir. Netice olarak ilgili mevzuat düzenlemeleri, başvuranın görev tanımı belgeleri ile disiplin soruşturmasında yer alan personel ifadeleri incelendiğinde; başvuranın görevinin yaptığı hatalı işlemler nedeniyle değıştirildiğı, başvurana verilen işlerin yardımcı hizmetler sınıfı tarafından yapılan işlerden olmadığı, başvuranın önceki görev tanımlarında da aynı işlerin yer aldığı ve başvuranla aynı ünvana sahip başka personellerin görev tanımlarında da benzer işlerin yer aldığı, dolayısıyla yapılan görev değışikliği ile başvuranın yaşı ve/veya sağlık durumu arasında illiyet bağı bulunduğuna dair bir emareye rastlanmadığı kanaatine varılmıştır.

40. Başvuran, Malmüdüğü F.G.'nin kendisine sürekli "Sen yaşlısın, emekli ol", "Doktora çok gidiyorsun belge getir" ifadelerini kullandığını iddia etmektedir. Malmüdüğü yazılı görüşünde; söz konusu ifadeleri kullanmadığını, aksine başvuranın sürekli "Ben yaşlıyım hata yapmam normaldir" gibi söylemlerde bulunduğunu, yalnızca başvurandan değil hastaneye giden tüm personelden belge istediğini iddia etmektedir. Malmüdüğü hakkında mobbing iddiasıyla yürütölen 10/9/2024 tarihli Disiplin Soruşturması Raporu'nda yer alan ifadesinde ... B.T. "...Y.Ç. Malmüdüğü F.G.'nin odasına gidip geldiğinde zaman zaman sorun yaşadığını anlatırdı. Odadan kovduğunu 'emekli ol git yerine gençler gelsin' gibi ifadeler kullandığını söylerdi. Ancak ben Y... Hanımla aynı odada çalışıyorum ve sadece Y... Hanım'ın anlattıklarından biliyorum. Doğrudan böyle bir olaya şahit olmadım..."demoştir. Diğer personel ifadelerinde de yalnızca başvuranın anlattığı kadarıyla olay hakkında bilgi sahibi olunduğı fakat doğrudan Malmüdüğü tarafından başvurana bu sözlerin sarf edildiğine şahit olunmadığı yönünde açıklamalar yer almaktadır. Bununla birlikte Malmüdüğü'nün genel olarak bütün personele yönelik birtakım olumsuz ve rencide edici söz ve davranışlarda bulunduğı personel beyanlarında yer almaktadır.

41. Başvuran, hastaneye gittiğine dair Malmüdüğü'nün kendisinden sürekli belge istediğini iddia etmektedir. 657 sayılı Kanun'un "Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları" başlıklı 10'uncu maddesine göre devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun ve diğer mevzuatla belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Malmüdüğü personeli ... M.K. mezkûr disiplin soruşturması dosyasında yer alan ifadesinde; "...Doktora giden personelden doktora olduğuna dair her seferinde evrak isteniyor. Personel özlük işlerinden sorumlu olduğum için evrakları ben dosyalıyorum..."demoştir. Malmüdüğü F.G. Kurumumuza sunduğı yazılı görüşte, gün boyu hastanede olanlar veya sürekli tedavi görenlerden çalışma düzeninin sağlanması için belge istendiğini, bu uygulamanın yalnızca başvurana yapılmadığını, tüm personelden belge istendiğini, Malmüdüğüünde bir çalışma sonrasında iş kazası raporu alan bir personelin ilgili raporu müdürlüğe sunmadığından SGK iş kazası raporu girişı yapılamadığını ve bu nedenle idari para cezasıyla karşılaştıklarını, bu olaydan sonra bu konularda belge takibini daha titiz yaptığını ifade etmiştir.

42. Devlet Personel Başkanlığının 11/2/2013 tarihli ve 1117 sayılı görüşünde "Devlet

memurunun hastalanması sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca muayene edilmesi sırasında ya da muayene sonrası tetkik ve tahlillerde geçirdiği sürelerde memurun izinli sayılması gerektiği, ancak bu iznin suistimal edildiği yönünde kanaate varılması halinde kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgililerden sağlık kurum ve kuruluşlarında muayene edildiğini veya muayene sonrası tetkik ve tahlil yaptırdığına dair belge istenebileceği mütalaa edilmiştir." ifadelerine yer verilmiştir. Bu çerçevede somut olayda, başvuranın kronik hastalıkları nedeniyle sık sık hastaneye gitmesinden dolayı muhatap tarafından belge istenmesiyle idarenin bu nedenle uğrayabileceği zararın önüne geçilmesinin amaçlandığı, kamu zararı oluşmasının önüne geçilmeye çalışıldığı, belge istenmesi dışında başvuranın tedavi görmesinin engellendiğine yönelik somut bir iddianın olmadığı ve tüm personelden hastaneye gidildiğine dair belge istendiği, dolayısıyla İdarenin bu eyleminin de başvuranın sağlık durumu nedeniyle yapılan farklı bir muamele olmadığı kanaatine varılmıştır.

43. Bunların yanı sıra başvuran, İdarenin kendisine yönelik eylemleri, hakkında yürütülen disiplin soruşturması ve naklen atama işlemi nedeniyle adli ve idari yollara da başvurmuştur. Başvuran ilk olarak Malmüdürüyle yaşadıkları tartışma nedeniyle hakkında yürütülen 15/8/2024 tarihli disiplin soruşturmasının taraflı ve eksik yürütüldüğü iddiasıyla Adana Valiliği İl İdare Kuruluna itiraz başvurusunda bulunmuştur. İlgili itiraz neticesinde Adana Valiliği İl İdare Kurulu tarafından hem disiplin soruşturmasının soruşturmacısı Ş.P.Ç. hem de ... Malmüdürü F.G. hakkında 30/9/2024 tarihli ve ... sayılı araştırma raporu hazırlanmıştır. Raporda; soruşturmanın eksik ve kusurlu yürütüldüğü değerlendirilmiş fakat soruşturmacı hakkında isnat edilen iddiaların sübuta ermemiş olması nedeniyle işleme konulmama kararı verilmiştir. Malmüdürü hakkında ise konunun adli mercilerce incelenmesinin uygun olacağı değerlendirilerek ön inceleme yapılmasına karar verilmiştir. Ön inceleme neticesinde hazırlanan raporda Malmüdürü hakkında görevi kötüye kullanma suçundan soruşturma izni verilmemesine karar verilmiştir. Başvuran, soruşturma izni verilmemesi kararına itiraz etmiştir. Başvuranın itirazı hakkında Adana Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi tarafından verilen 29/1/2025 tarihli ve ... Esas, ... Karar sayılı kararlar, Malmüdürü hakkında soruşturma izni verilmemesi kararının kaldırılmasına, objektif ve tarafsız bir değerlendirme yapılmasını teminen inceleme yapmak üzere yeni bir muhakkikin atanmasına karar verilmiştir.

44. Öte yandan başvuran, hakkında yapılan atama işleminin iptali için İdare Mahkemesinde dava açmıştır. Adana 2. İdare Mahkemesinin 4/11/2024 tarihli ve ... Esas, ... Karar sayılı kararında; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 18'inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince işyeri sendika temsilcilerinin, sendika işyeri temsilcilerinin, sendika il ve ilçe temsilcileri ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerinde değişiklik yapılabilmesi için bu değişikliğin sebebinin açık ve kesin şekilde belirtilmesinin gerekli olduğu ve bu sebebin işyerini değiştirmeyi gerektirecek nitelikte olmasının da zorunluluk arz ettiği, bu kapsamda sendika işyeri temsilcisi olarak görev yapan davacının 4688 sayılı Kanun gereğince ancak sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi halinde görev yerinin değiştirilebileceği belirtilerek buna aykırı olarak tesis edilen dava konusu işlemin yürütülmesinin durdurulmasına hükmedilmiştir. Akabinde Hazine ve Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 25/10/2024 tarihli ve ... sayılı onayı ile atama işlemi iptal edilmiş ve başvuran, Adana

Defterdarlığı ... Müdürlüğüne atanmıştır.

45. Ayrıca başvuran, ... İlçe Malmüdürlüğünde mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla İdare Mahkemesinde dava açmıştır. Başvuran, dava neticesinde Adana 3. İdare Mahkemesi tarafından verilen 29/11/2024 tarihli ve ... Esas, ... Karar sayılı Kararı 2/1/2025 tarihinde Kurumumuza iletmiştir. Söz konusu kararda; *"Bu kapsamda, yukarıda içeriğine yer verilen süreç bir bütün halinde değerlendirildiğinde, F.G'nin davacıya karşı genel olarak olumsuz tutum takındığı, kullandığı iletişim dilinin karşı tarafı değersizleştirici ve psikolojik baskı altına almaya yönelik olduğu, bu durumun soruşturma kapsamında alınan ifadelerle de yansıdığı, davacının bu süreçte muhtelif tarihlerde davalı idareye ve muhtelif kamu kurumlarına şikayette bulunduğu, başvuru üzerine davalı idare tarafından F.G hakkında disiplin soruşturması başlatılmış ise de, soruşturma kapsamında ifadesi alınan personellerin gerek genel ifadelerle, gerek ise de somutlaştırarak örnekleme yoluyla F.G'nin kendilerine karşı küçük düşürücü ve değersizleştirici ifadeler ve davranışlarda bulunduğunu belirtmesine karşın, F.G hakkında disiplin ya da idari yönden bir karar alınmaksızın disiplin soruşturmasının sona erdirildiği, davacının anılan süreç nedeniyle ... Malmüdürlüğü'ne atandığı, atama işleminin hukuka aykırı olduğunun yargı kararıyla ortaya konularak atama işleminin iptaline karar verildiği; diğer yandan davacının bu süreçte "anksiyete bozukluğu" teşhisi ile istirahat raporu aldığı da göz önüne alındığında F.G'nin davacıya yönelik ifade ve davranışlarının süreklilik arz ettiği ve davacının yaşamına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığı değerlendirilmiştir. (...)"* hükmedilmiştir.

46. Başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturmasının taraflı ve eksik yürütüldüğünün tespit edilmesi, başvuranın atama işleminin hukuka aykırı bulunarak iptal edilmesi, Malmüdürünün Kurumda çalışan personele yönelik bazı kırııcı ve rencide edici söz ve davranışlarda bulunduğunun diğer personellerin beyanlarıyla kabul edilmesi başvurana yönelik mobbing eylemlerinin gerçekleştiğine dair kanaat oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Zira Adana 3. İdare Mahkemesi de yukarıda yer alan kararında başvurana yönelik mobbing eylemlerinin gerçekleştiği yönünde kesin olarak karar vermiştir.

47. Bununla birlikte işyerinde yıldırmanın gerçekleştiğinden söz edebilmek için her ne kadar sistemlilik, süreklilik ve kasıtlılık unsurlarını taşıması gerekiyorsa da söz konusu eylem veya işlemlerin 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma sayılabilmesi Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Mezkûr Kanun'a göre; bir olaydaki eylemler silsilesinin işyerinde yıldırma olarak kabul edilebilmesi; 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.

48. Başvuru konusu olaylardan elde olan belgeler ışığında yapılan değerlendirmeler neticesinde; 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinde yer verilen ispat yükü ile ilgili olarak başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması beklenmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatap tarafın ispat yüküne katlanması gerekecektir (TİHEK, B. No: 2021/1182, K. No: 2022/216, 7/4/2022, para. 43).

49. Bununla birlikte başvuru konusu olayda, başvuranın iddiaları, olayların kronolojik sıralaması ve idarenin eylem ve cevapları bir arada değerlendirildiğinde idarenin eylem ve işlemlerinin başvuranın hatalı işlemlerinden sonra gerçekleştirildiği, her ne kadar Mahkeme kararıyla işyerinde yıldırmanın koşullarının gerçekleştiği yönünde karar verilmişse de mevcut durum ile 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde sayılan ayrımcılık temelleri arasında herhangi bir nedensellik bağı ve ilişki tespit edilememiş olması ve başvuran tarafından da bu ilişkiyi ortaya koyacak kuvvetli emare ve karinelerin dosyaya sunulamaması nedeniyle başvuru konusunun 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden herhangi biri kapsamında ele alınamayacağı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleriyle ilişkilendirilemeyen başvuru konusu iddiaların, mezkûr Kanun kapsamında yer alan ayrımcılık türlerinden işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyeceği değerlendirmesine varılmıştır (TİHEK, B. No: 2024/181, K. No: 2024/352, 18/4/2024, para. 34).

50. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48'inci maddesinde Kuruma yapılan başvuruların, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulacağı ve sonucunda Kurumun görev alanına girip girmediği yönünden inceleneceği; aynı Yönetmelik'in 67'nci maddesinin ikinci fıkrasında ise ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verileceği hüküm altına alınmıştır. Netice olarak, başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında; başvurunun 6701 sayılı Kanun hükümlerinde yer alan ayrımcılık temellerine dayanmaması, yapılan inceleme ve araştırmada başvuranın ileri sürdüğü iddiaların herhangi bir ayrımcılık temeli ile nedensellik ilişkisinin tespit edilememesi nedeniyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

25/6/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ

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

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi
(İzinli)