

Başvuru Numarası	: 2024/806-2024/911
Toplantı Tarihi/Sayısı	: 12.03.2025/56
Karar Numarası	: 2025/126
Başvuran	: M.Ö.
Başvuran Vekili	: -
Adres	: -
Muhatap Kurum/Kişi	: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü
Muhatap Adres	: -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın işyerinde yıldırmaya (mobbinge) uğradığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle:

a. Yaklaşık 3 yıldır Ondokuz Mayıs Üniversitesinde hakkında yapılan soruşturmalar nedeniyle mobbinge uğradığını, daha önce öğrencisi A.U.’nun kendisini cinsiyet temelinde mobbing uygulamakla suçlayarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurduğunu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunun bu başvuru hakkında 30/5/2023 tarihli ve 2023/460 sayılı kararı ile cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ve kendisi hakkında 50.000 TL idari para cezası uygulanmasına karar verdiğini, oysa asıl mobbinge uğrayanın kendisi olduğunu, verilen bu kararın başvurana uygulanan mobbinge aracılık ettiğini,

b. 22 yıllık memuriyet hayatında hiçbir soruşturma geçirmediğini, buna rağmen 5 aylık bir süreçte Yükseköğretim Kuruluna dilekçe yazdığı ve “*Hastayı neden yoruyorsun, önlük giy gel.*” dediği için hakkında 8 soruşturma açıldığını, birçok kez savunması alınmadan kendisine disiplin cezası verildiğini, bu durumun hayatın olağan akışına aykırı olduğunu,

c. H.U.’nun kendisine omuz attığını ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi(OMÜ) Whatsapp Grubunda kendisine hakaret ettiğini, bunu şikayet ettiği için kendisine disiplin cezası verildiğini,

ç. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörü, Tıp Fakültesi Dekanı ve Üniversite öğrencisi T.İ.D. tarafından memuriyetten atılmakla tehdit edildiğini, itibarsızlaştırılmaya çalışıldığını,

d. Öğrencileri A.U. ve T.İ.D.’nin başka bir öğretim üyesi ile ilişkisinin olduğunu iddia ederek kendisine cinsiyetçi ve tacizci dediklerini, öğrencilerin kendisine karşı olan düşmanca tavırlarını Doç.Dr. D.Y.K.’ye ve Sekreter B.T.S.’ye de yönelttiklerini, bu kişilerin hastaları ve uzmanlık öğrencisi M.Y.’yi mağdur ettiklerini iddia etmekte ve bu kişilerden şikayetçi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

olduğunu belirtmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

4. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Amaç ve kapsam" başlıklı 1'inci maddesi şöyledir:

"(1) Bu Kanunun 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 etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir."

5. 6701 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (g) 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, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder."

6. 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 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.

(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."

7. 6701 sayılı Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre "Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek" Kurumun görevleri arasında düzenlenmiştir.

8. Mezkûr Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"(1) Ayrımcılık yasağı ihhalinden 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 konulamayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

9. 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:

“(1) 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.”

10. Mezkûr Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesi şöyledir:

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

11. Mezkûr Yönetmelik’in “Ön inceleme üzerine verilecek kararlar” başlıklı 49’uncu maddesi şöyledir:

“Başvurunun, 48 inci maddede yer alan şartlardan herhangi birini taşımaması hâlinde incelenemezlik kararı verilir. Bu karar, başvurucaya tebliğ edilir ve tebliğ ile birlikte durmuş olan dava açma süresi kaldığı yerden tekrar işlemeye başlar. (...) Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir.”

12. 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 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

13. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun (TİHEK) 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.

14. 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.

15. Dosya kapsamında başvuran tarafından işyerinde yıldırıma uğradığı iddiasının ileri sürüldüğü görülmektedir. 6701 sayılı Kanun’da Kurumun ayrımcılık yasağı ile ilgili sahip olduğu görev ve yetkilerin kapsamı

düzenlenmiştir. Mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan kişilerin Kuruma başvuru yapabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesi ile kişilerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınarak 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 yasaklanmıştır. Mezkûr Kanun kapsamında bir inceleme yapılabilmesi için ayrımcılık yasağını ihlal ettiği ileri sürülen muamelenin ve/ya uygulamanın mezkûr Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden birine veya birkaçına dayanması gerekmekte, adı geçen Kanun'da sayılan temeller 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 arasında bir nedensellik bağının ortaya konması gerekmektedir.

16. Bu kapsamda somut olayda başvuran; yaklaşık 3 yıldır Ondokuz Mayıs Üniversitesinde hakkında yapılan soruşturmalar nedeniyle mobbinge uğradığını, daha önce öğrencisi A.U.'nun kendisini cinsiyet temelinde mobbing uygulamakla suçlayarak TİHEK'e başvurduğunu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunun 30/5/2023 tarihli ve 2023/460 sayılı kararı ile cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ve kendisi hakkında 50.000 TL idari para cezası uygulanmasına karar verdiğini, oysa asıl mobbinge uğrayanın kendisi olduğunu, verilen bu kararın kendisine uygulanan mobbinge aracılık ettiğini, 22 yıllık memuriyet hayatında hiçbir soruşturma geçirmedeği halde 5 aylık bir süreçte Yükseköğretim Kuruluna dilekçe yazdığı ve *"Hastayı neden yoruyorsun, önlük giy gel."* dediği için hakkında 8 soruşturma açıldığını, birçok kez savunması alınmadan kendisine disiplin cezası verildiğini, bu durumun hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, Prof. Dr. H.U.'nun kendisine omuz attığını ve OMÜ ... Whatsapp Grubunda kendisine hakaret ettiğini, bunu şikayet ettiği için kendisine disiplin cezası verildiğini, memuriyetten atılmakla tehdit edildiğini, itibasızlaştırılmaya çalışıldığını, öğrencilerinin başka bir öğretim üyesi ile ilişkisinin olduğunu iddia ederek kendisine cinsiyetçi ve tacizci dediklerini, öğrencilerin kendisine karşı olan düşmanca tavırlarını Doç. Dr. D.Y.K.'ye ve Sekreter B.T.S.'ye de yönelttiklerini, bu kişilerin hastaları ve uzmanlık öğrencisi M.Y.'yi mağdur ettiklerini iddia etmekte ve bu kişilerden şikayetçi olduğunu belirtmektedir.

17. 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).

18. Başvuru dilekçesinde; başvuranın mobbinge uğradığı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunun vermiş olduğu 30/5/2023 tarihli ve 2023/460 sayılı kararı ile bu mobbinge aracı olduğu, Prof. Dr. H.U.'nun başvurana omuz attığı ve Whatsapp Grubunda hakaret ettiği, başvuranın memuriyetten attırılmakla tehdit edildiği, öğrencileri A.U. ve T.İ.D.'nin başka bir öğretim üyesi ile ilişkisinin olduğunu iddia ederek kendisine cinsiyetçi ve tacizci dedikleri iddialarının yer aldığı dikkate alınarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunun 2023/460 sayılı kararı da dosya kapsamına dâhil edilmiştir.

19. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunun 30/5/2023 tarihli ve 2023/460 sayılı kararı incelendiğinde, A.U. tarafından adı geçen karara konu olan 2022/840 sayılı başvuru dilekçesinde özetle; *"Muhatap Prof. Dr. M.Ö.'nün, başvuran A.U.'yu eğitimiyle ilgili olmayan pozisyonlarda çalıştırdığı, kurs ve konferanslara katılmasını engellediği, başvurana hastalarının yanında*

küçük düşüren sözler söylediği, eğitim programına dâhil olmayan Dr. D.Y.K. adına hasta muayene etmesini ve hastaların durumu hakkında Dr. D.Y.K. 'ye danışmasını ifade ettiği, bu duruma karşı çıktığı için başvurunu yalnızca hastaları kapıdan çağırmakla görevlendirdiği, asistanların söz konusu durumlar hakkında Dekanlığa şikâyet dilekçesi verdiği ve bu sebeple muhatabın rotasyonları adil yapmayacağını beyan ettiği, idari işlem yapmakla tehdit ettiği, muhatabın, Dr. S.G. ile birlikte ... Polikliniğinde özel hastalarla ilgilendiği, aynı poliklinikte kadın asistanları çalıştırmadığı ve görev dağılımında cinsiyet temelinde ayrımcılık yaptığı, başvuranın muhatap hakkında taciz iftirasında bulunabileceği ve kadının beyanının esas alındığı gerekçesiyle aynı poliklinikte çalışamayacaklarının bizzat muhatap tarafından ifade edildiği ve bu kapsamda başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı” iddialarının ileri sürüldüğü anlaşılmaktadır. Bu iddialar kapsamında “Muhatap Prof. Dr. M.Ö.’nün açıklamalarında tutarlılık olmadığı, muhatabın eğitim programı boyunca ... Polikliniğinde erkek asistanları farklı sürelerde görevlendirdiği ancak aynı poliklinikte süreklilik arz edecek şekilde başvurana ve diğer kadın asistanlara görev vermediği, başvuranın bu sebeple diğer iki poliklinikte aynı anda çalışmak zorunda kaldığı, başvurana yönelik bu muamelenin kasıtlı olarak ve cinsiyetinden dolayı gerçekleştirildiği anlaşıldığından başvuran hakkında yapılan görevlendirmelerin makul bir gerekçeye dayanmadığı, muhatabın işyerinde yıldırma niteliği taşıyacak eylem ve işlemlerde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başvuranın cinsiyetine dayalı olarak işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyduğu, muhatabın ise bu iddiaları çürütmediği ve ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini kanıtlayamadığı değerlendirilerek 6701 sayılı Kanun kapsamında başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı ve ayrımcılık yasağı ihlali yapıldığına, muhatap hakkında 50.000 TL idari para cezası uygulanmasına” karar verildiği görülmüştür.

20. Başvuranın söz konusu 2023/460 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu kararının iptal edilmesi için yargı yoluna başvurduğu, Ankara 18. İdare Mahkemesinin ... Esas, ... Karar sayılı kararı ile “Müdahil A.U. tarafından davacının ayrımcılık yaptığı, asistan Dr. S.G. 'yi kendisi ile birlikte ... Polikliniğinde özel hastaları muayene etme konusunda görevlendirdiği ancak bu imkânın kadın asistanlara vermediği iddiaları ile yaptığı başvurunun kapsamı incelendiğinde, davacının adı geçen erkek asistanı sürekli görevlendirdiği, kadın asistanlara aynı şansı vermediği iddiasının aksini kanıtlayan herhangi bir görev çizelgesinin ve tutanağın bulunmadığı aksine davacı hakkında Samsun Tabip Odası tarafından hazırlanan disiplin soruşturma raporu kapsamında konu ile ilgili alınan ifadelerin çoğunun müdahilin bu iddialarını destekler nitelikte olduğu görüldüğünden davalı idarece yapılan değerlendirme sonucu tesis edilen ayrımcılık yasağı ihlali yapıldığına ve 50.000 TL idari para cezasına ilişkin 30/5/2023 tarih ve 2023/460 karar sayılı işlemde hukuk ve mevzuata aykırılık olmadığı sonucuna varılmıştır.” kanaati ile Kurul kararının iptaline ilişkin açılan davanın reddine karar verdiği ve davaya ilişkin istinaf aşamasının ise devam ettiği tespit edilmiştir.

21. 6701 sayılı Kanun kapsamında ayrımcılık yasağı açısından bir inceleme yapabilmek için ayrımcılık yasağını ihlal ettiği ileri sürülen muamelenin ve/ya uygulamanın mezkûr Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerinden birine veya birden fazlasına dayalı gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu nedenle başvuranın ayrımcılık iddiasının 6701 sayılı Kanun kapsamında incelenebilmesi için işyerinde yıldırma teşkil ettiği ileri sürülen eylemler ile ayrımcılık temelleri arasında nedensellik bağının ortaya koyulması gerekmektedir. Başvuru dilekçesi ve ekinde yer alan belgeler incelendiğinde; başvuranın işyerinde yıldırıma uğradığı, hakkında soruşturmalar açıldığı ve itibarsızlaştırılmaya çalışıldığı yönündeki iddialarını 6701 sayılı Kanun’da sayılan temellerden herhangi birine

dayandırmadığı anlaşılmaktadır. Başvuran tarafından sunulan belgeler incelendiğinde de başvuru konusu iddialar ile 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde sayılan ayrımcılık temelleri arasında herhangi bir nedensellik bağı ve ilişki tespit edilememiş olması 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).

22. 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.

23. 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 başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

12/3/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Üye

e-imzalıdır

Ünal SADE
Üye

