

13.04.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/1102  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 2.3.2023/198  
Karar Numarası : 2023/230  
Başvuran : Z.K.  
Başvuran Vekili : --  
Adres : --  
Muhatap Kurum/Kişi : Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü  
Muhatap Adres : --

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, memur kadrosu ile Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesinde görev yapan ve engelli olan başvuranın iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle;

a. Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesinde şef kadrosunda çalıştığını, sağ kolunun ampute olduğunu ve %56 oranında engelli raporu bulunduğunu,

b. 21.03.2022 tarihinde aynı odada birlikte çalıştığı ...'nın kendisine karşı bir takım söylemlerde bulunduğunu, demir delgeçle vurmaya kalkıştığını ve olaya ilişkin şahitleri olduğunu,

c. Aynı sözleri Dekan ve Fakülte sekreterinin huzurunda da tekrar etmesine rağmen uyarılmadığını, bu konu hakkında tutanak tutulmadığını, yaşananlar üzerine aynı gün kendisinin onayı alınmadan görev yerinin fakülte kütüphanesi olarak değiştirildiğini,

ç. ... hakkında 22.03.2022 tarihinde Ziraat Fakültesi Dekanlığına verdiği şikayet dilekçesinin işleme alınmadığını, soruşturma açılması talebinin Dekanlık tarafından 25.03.2022 tarihinde, " ...tartışma ile ilgili olarak fiziki bir müdahalenin ve hakaretin olmadığı, yalnızca karşılıklı olarak yüksek sesli bir tartışmanın olduğu müşahede edilmiştir." denilerek reddedildiğini,

d. ...'nın kendisine ve başka çalışma arkadaşlarına 08.12.2021 tarihinde de şiddet uyguladığını, bu hususta yapılan ön inceleme sonucunda ilgili kişi hakkında herhangi bir işlem yapılmadığını ve dosyada müşteki olarak ifade vermiş olmasına rağmen ifadesinin işleme koyulmadığını, soruşturmanın zaman aşımına uğratıldığını ve muhakkik raporunun araştırma kapsamında şahit olarak ifade verdiği ve direkt tarafı olmadığı gerekçesiyle kendisine verilmediğini,

e. Görev yeri değişikliğinin iptal edilmesi ve muhakkik raporunun tarafına iletilmesi için 24.03.2022 tarihinde Dekanlığa ve yine görev yeri değişikliğinin iptali ile ... ile bahsi geçen muhakkik hakkında şikayetlerinin incelenmesi için 28.03.2022 tarihinde de Rektörlüğe dilekçeler verdiğini ancak Rektörlüğün 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nda belirlenen süre içinde kendisine cevap vermediğini, bunun üzerine 20.04.2022 tarihinde tekrar şikayet dilekçesi verdiğini, Rektörlüğün bu iki dilekçeyi Dekanlığa gönderdiğini, Dekanlık tarafından 27.04.2022 tarihli soruşturma emri ile muhakkik

tayin edildiğini ve ilk şikayet sonrası soruşturma açılması talebi reddedilmişken Rektörlükten gelen yazı üzerine muhakkik tayin edilmesinin hukuka aykırılık teşkil ettiğini,

**f.** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre şef kadrosunda bulunmasına rağmen kütüphanede kitap teslim ve geri almaları kaydetme görevine getirilmesinin tenzili rütbe teşkil ettiğini ve 657 sayılı Kanun'a aykırı olduğunu,

**g.** Bu süreçte yaşadıklarının psikolojisini bozduğunu, uyku sorunları yaşamasına neden olduğunu ve eylemlerin bir bütün olarak mobbing teşkil ettiğini ve ayrımcı muamelenin hala devam ettiğini iddia etmekte,

**ğ.** İddialarını Kurulun huzurunda şifai olarak da anlatma imkanı tanınmasını, ayrımcılığa uğradığına ilişkin karar alınmasını ve muhataba en üst seviyeden idari para cezası verilmesini talep etmektedir.

**3.** Muhatap yazılı görüş ve ek beyanlarında özetle;

**a.** Başvuranın idari işler bürosunda birlikte görev yaptığı çalışma arkadaşı ile sözlü bir tartışmanın yaşaması üzerine disiplin soruşturması açıldığını,

**b.** Aynı büroda çalışan üç memurun çalıştıkları pozisyondaki verimi ve iş yükleri karşılaştırıldığında, başvuranın engellilik durumundan dolayı maaş bordrolarının oluşturulmasında diğer memurlara yardımcı olduğu ancak belirgin bir görevinin bulunmadığı ve aynı dönem içerisinde Fakülte kütüphanesinde görevli olan tek memurun emekli olmasından ötürü oluşan boşluk nedeniyle idari işler bürosunda atıl olan pozisyondan kendisini kurtarmak ve kütüphane sorumlusu açığını kapatmak adına fiziki iş gücü gerektirmeyen bu birimde görevlendirilmesinin uygun görüldüğünü,

**c.** ...'nın bu görevlendirmeyi kabul etmediğini ve tepkisel davranışlar sergilediğini, Rektörlük ve Dekanlık makamına sürekli dilekçe vermek suretiyle kendisi hakkında subjektif iş ve işlemler yürütüldüğü algısı yaratmaya çalıştığını,

**ç.** Başvuranın, Gıda ve Hayvancılık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğüne görevlendirilme işleminin, sürekli ve tekrarlayan şikayet dilekçeleriyle makamı meşgul ettiği, verilen görevlere engel durumunu öne sürerek itiraz ettiği ve çalışma ortamında huzuru bozduğu gerekçesiyle Ziraat Fakültesi Dekanlığı tarafından talep edilmesi üzerine Rektörlük Makamınca uygun görülerek gerçekleştirildiğini ve akabinde birim iş tanımları göz önünde bulundurularak gerçekleştirme görevlisi, yazı işleri ve personel özlük işlerini yürütmesinin uygun görüldüğünü,

**d.** Başvuranın talep ettiği soruşturma evraklarının, 4982 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesi gereğince, kendisine verilmesinin uygun bulunmadığını ancak Hukuk Müşavirliğinden alınan görüş neticesinde ilgili soruşturma sonucunun kendisine tebliğ edildiğini,

**e.** Başvuran ... hakkında, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından Üniversiteye intikal ettirilen şikayet dilekçeleri ve ilgili birimlerden alınan cevabi yazıların tetkiki neticesinde, başvuranın Üniversite yönetimine, öncesinde görev yaptığı Ziraat Fakültesi yönetimine, çalışanlarına yönelik itibar sarsmaya matuf, haksız ve dayanaksız yersiz ve kasıtlı olarak suç isnadında bulunma, usulsüz şikayette bulunma, kişinin resmi sıfatının gerektirdiği itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikteki huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmaya matuf fiilleri dolayısıyla soruşturma başlatıldığını,

**f.** Başvuran tarafından 15.08.2022 tarihli görevlendirme işleminin yürütmesinin durdurulması ve iptali için Erzurum 2. İdare Mahkemesinde açtığı davada yürütmenin durdurulması talebinin reddedildiğini

ifade etmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran yazılı görüş ve ek beyanlarında özetle;

a. Muhatabın görüş yazısında kullanılan ifadelerin manipülasyon amaçlı ve mobbing eyleminin devamı niteliğinde olduğunu, sorularına ve sorunlarına cevap verilmediğini, görev yeri değişikliklerine ilişkin kanuni dayanak gösterilmediğini,

b. ...'nın kendisine iki buçuk yıldır mobbing uyguladığını, 22.03.2022 tarihli şikâyet dilekçesi sonucunda açılan soruşturmanın sonucunda, işlenen suçun cezasının uyarıma olduğu ancak disiplin soruşturmasına bir aylık süre içinde başlanmaması nedeniyle ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığının 03.08.2022 tarihli yazı ile kendisine bildirildiğini, şikâyet dilekçelerinin kasıtlı olarak bekletilerek soruşturmaların zaman aşımına uğratıldığını, muhatabın görüş yazısında zaman aşımına ilişkin bilgi verilmemesinin ilgili kişilerin korunduğunu gösterdiğini,

c. ... hakkında şikâyeti üzerine başlatılan soruşturmanın evraklarının talep ettiği halde kendisine verilmediğini,

ç. Çalıştığı birimde atıl pozisyonda bulunmadığını, muhatap tarafından suçlu kimse ona ceza verilmesi gerekirken, kendisinin görev yerinin değiştirildiğini,

d. Görev yerinin Rektörlük tarafından 15.08.2022 tarihinde Gıda ve Hayvancılık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü olarak tekrar değiştirildiğini, görev yeri değişikliğine ertesi gün Dekanlığa verdiği bir dilekçe ile itirazda ve şikâyette bulunduğunu, Dekanlığın itiraz dilekçesini bilinçli olarak Rektörlüğe ilemediğini, dilekçesinin iletilmemesi üzerine 19.08.2022 tarihinde Rektörlük bünyesindeki Personel Daire Başkanlığına ve Hukuk Müşavirliğine tekrar itiraz ve şikâyet dilekçesi verdiğini, Ziraat Fakültesi bünyesindeki görevine iade talebinin Personel Daire Başkanlığı tarafından gerekçe gösterilmeksizin reddedildiğini,

e. 15.08.2022 tarihinde yapılan görev yeri değişikliğinin cezalandırma amaçlı olduğunu, tarafına 30.09.2022 tarihine kadar görev tevdi edilmediğini ve oda verilmediğini, sonrasında verilen odanın içindeki hayvan ilaçları boşaltılarak ve toplama masa sandalye konarak hazırlanan bir depodan ibaret olduğunu, görevlendirildiği yerde kendisine uygun şef kadrosunun bulunmadığını ve Kurumumuza başvurduğu için hakkında 24.10.2022 tarihinde soruşturma başlatıldığını ve 30.01.2023 tarihinde kendisine, 657 sayılı Kanun'un 125/B maddesinin "*Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak.*" şeklinde düzenlenen f bendi gereğince kınama cezası verildiğini iddia etmektedir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'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 uygu olarak hareket etmek zorundadırlar.*"

6. 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. (...)*

**7.** 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.*"

**8.** 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin (f) ve (g) bentlerine 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*", "*İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*" ifade etmektedir.

**9.** 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. (...)*

**10.** 6701 sayılı Kanun'un "*Ayrımcılık türleri*" başlıklı 4'üncü maddesinin 1'inci 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.

**11.** 6701 sayılı Kanun'un "*Ayrımcılık yasağının kapsamı*" başlıklı 5'inci maddesi 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.*

*(2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.*"

**12.** 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurum'un, "*ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek*" le görevli olduğu düzenlenmiştir.

**13.** 6701 sayılı Kanun'un "*İspat yükü*" başlıklı 21'inci maddesi şöyledir: "*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının*

*gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”*

#### **IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

**14.** 6701 sayılı Kanun'un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası, “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden engellilik temeli ile bağlantılı olarak işyerinde yıldırma maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esaslanıncelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

**15.** Başvuran, sağ kolunun ampüte olması nedeniyle %56 oranında engelli raporu bulunduğunu, Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesinde aynı odada birlikte çalıştığı ... tarafından kendisine iki buçuk yıldır mobbing uygulandığını, 21.03.2022 tarihinde kendisine demir delgeçle vurmaya kalktığını, bunun üzerine Dekanlığa şikâyette bulunduğunu, şikâyetinin işleme konmaması ve soruşturma açılması talebinin reddedilmesi üzerine Rektörlüğe de dilekçe verdiğini, olayın yaşandığı gün görev yerinin Ziraat Fakültesi Kütüphanesi olarak değiştirildiğini, bu görev yeri değişikliğinin tenzili rütbe olduğunu ve iptali için Dekanlık ve Rektörlüğe taleplerde bulunduğunu, ... hakkında olayla ilgili soruşturma açıldığını ancak ceza verme yetkisinin kasıtlı olarak zaman aşımına uğratıldığını, görev yerinin Rektörlük tarafından 15.08.2022 tarihinde Gıda ve Hayvancılık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü olarak tekrar değiştirildiğini, görev tevdi işleminin yer değişikliğinden bir buçuk ay sonra yapıldığını ve aynı sürede kendisine oda da verilmediğini, görevlendirildiği yerde kendisine uygun şef kadrosunun bulunmadığını, Kurumumuza başvurduğu için hakkında 24.10.2022 tarihinde soruşturma başlatıldığını, tüm bu olayların mobbing teşkil ettiğini ve psikolojisini bozduğunu iddia etmiştir.

**16.** İş yerinde yıldırma ya da yaygın adıyla mobbing, çalışanlar üzerinde oldukça yıpratıcı sonuçlar doğuran bir süreç olup çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde yıldırma yeni bir olgu olmayıp toplumumuzda pek çok kişinin bu sorunu yaşadığı bilinmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından 2010 yılında hazırlanan İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'nda, psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabildikleri belirtilmiş, bir olguyu iş yerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, en az 6 ay olmak üzere uzun sürede devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği ifade edilmiştir.

**17.** Anayasa Mahkemesi, 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. İş yeri ile ilgili olarak iş yerindeki 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 (*Anayasa Mahkemesi, Mehmet Bayrakçı, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69*).

**18.** 6701 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; "İşyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri" ifade etmekte olup, Kanun'daki ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir. 6701 sayılı Kanun kapsamında bir olayı iş yerinde 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.

**19.** Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlanırsa 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, iş yeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman iş yerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir (*TİHEK, 16.06.2020 tarihli ve 2020/ 378 sayılı karar, para. 48*).

**20.** Bir eylemin iş yerinde yıldırma olarak değerlendirilebilmesi için o eylemin hukuk düzenince korunmuyor olması gerekmektedir. Bu noktada idarenin yönetim hakkı önem arz etmektedir. Nitekim idarenin iş yerinde işin görülmesi, iş yeri düzeninin sağlanması, görevlendirmenin yapılması gibi yönetim süreçlerinde hukuk kurallarına riayet etmek şartıyla takdir yetkisi bulunmaktadır. İdarenin yönetim hakkına, iş yerinin düzeni ve çalışanların iş yerindeki davranışları hakkında kurallar koyabilme yetkisi de dâhildir. Bu kapsamda idarenin hukuka uygun şekilde yönetim hakkını kullanarak personeline ilişkin yaptığı işlemler iş yerinde yıldırma tanımı içerisinde değerlendirilemeyecektir. Ayrıca, bir eylemin iş yerinde yıldırma kapsamına girebilmesi için kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak gibi özel bir kast ile yapılması ve sistematik olarak birden fazla tekrarlanması gerekmektedir. Muhatapın davranışlarının iş yerinde yıldırma tanımı içine girip girmediği değerlendirilirken bu açıklamaların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Ayrıca, idari yapı içerisinde takdir yetkisine bağlı olarak çalışanların farklı birimler arasında görevlendirilmesi olağandır. Ancak, kamu görevlileri bakımından bu doğrultuda tesis edilen idari işlemler, tüm idari işlemlerde olduğu gibi kamu yararı amacı taşımalı ve hizmetin gereklerine uygun olmalıdır (*Danıştay 5. Dairesi, E.1974/5839, K.1974/6813*).

**21.** Başvuran, 21.03.2022 tarihinde, yaşanan olaylardan sonra Dekanlık tarafından görev yerinin Ziraat Fakültesi Kütüphanesi olarak değiştirilmesinin ayrımcılık teşkil ettiğini ve şef kadrosundan memur kadrosuna atanarak kendisine tenzili rütbe uygulandığını iddia etmiştir. Buna karşılık muhatap, görüş yazısında ve ek beyanında, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 51'inci maddesinin b

fikrasındaki “Her fakültede, dekana bağlı ve fakülte yönetim örgütünün başında bir fakülte sekreteri, enstitü ve yüksekokullarda ise enstitü veya yüksekokul müdürüne bağlı enstitü veya yüksekokul sekreteri bulunur. Sekretere bağlı büro ve iç hizmet görevlerini yapmak üzere gerekli görüldüğü takdirde, yeteri kadar müdür ve diğer görevliler çalıştırılır. Bunlar arasındaki iş bölümü dekanın veya müdürün onayından sonra uygulanmak üzere ilgili sekreterce yapılır.” hükmü gereğince Fakülte içinde ihtiyaca göre görev değişikliği yapılabileceğini, Cumhurbaşkanlığı Tasarruf Tedbirleri Genelgesi’ne göre, Üniversite genelinde personelin iş gücünden daha fazla faydalanmak amacıyla birtakım tasarruflarda bulunulduğunu ve bu kapsamda başvuranın, özlük hakları korunarak ve engel durumu da göz önünde bulundurularak, kütüphanede fiziki iş yükü gerektirmeyen bir pozisyonda görevlendirildiğini belirtmiştir.

**22.** Başvuranın görev yeri Rektörlük tarafından 15.08.2022 tarihinde Gıda ve Hayvancılık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü olarak tekrar değiştirilmiş ve başvuran kendisine 46 gün boyunca oda verilmediğini ve görev tevdi edilmediğini iddia etmiştir. Bu hususta muhatap, yapılan ikinci görev yeri değişikliğinin Ziraat Fakültesi Dekanlığı tarafından talep edildiğini ve talebin Rektörlük makamınca uygun görüldüğünü ifade etmiştir.

**23.** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi” başlıklı 76’ncı maddesinin birinci fıkrası “Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler.” hükmünü ve 2547 sayılı Kanun’un “Rektör” başlıklı 13’üncü maddesinin görev yetki ve sorumlulukları düzenleyen b fıkrası “(...) (4) Gerekli gördüğü hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek, (...)” hükmünü haizdir. Bununla birlikte, başvuran ve muhatap tarafından dosyaya sunulan 03.06.2022 tarihli Hizmet Belgesi ve diğer belgeler incelendiğinde, başvuranın özlük hakları konusunda bir değişiklik yapılmadığı ve hala şef kadrosunda görev yapmakta olduğu ancak görev tevdi işleminin 30.09.2022 tarihli yazı ile yapıldığı görülmüştür.

**24.** Yukarıdaki hususlar birlikte incelendiğinde, başvurana uzun süre görev tevdi edilmediği görülmekle birlikte bu eylemin kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı ve keyfi olarak yapıldığını kanıtlayan herhangi bir göstergenin bulunmadığı, muhatap tarafından yapılan görev yeri değişikliklerinin ise idarenin yönetim hakkı ve takdir yetkisi kapsamında ve mevzuata uygun olduğu ve iş yerinde yıldırma tanımı içine girmeyeceği değerlendirilmiştir.

**25.** Başvuran, 21.03.2022 tarihinde yaşanan olay üzerine tutanak tutulması gerekirken tutulmadığını, şikayet dilekçesinin işleme konmadığını, tekrar şikayet etmesi üzerine 27.04.2022 tarihinde muhakkik atanarak soruşturma başlatıldığını, soruşturma sonucunda işlenen suçun cezasının uyarma olduğunu ancak disiplin soruşturmasına 1 aylık süre içinde başlanmaması nedeniyle ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığını kendisine 03.08.2022 tarihinde bildirildiğini ve soruşturmanın kasıtlı olarak zaman aşımına uğratıldığını iddia etmiştir. Söz konusu olaya ilişkin soruşturma dosyası ve ilgili diğer belgeler incelendiğinde; soruşturmanın başvuranın Dekanlığa vermiş olduğu 22.03.2022 tarihli şikayet

dilekçesi üzerine, “*sözlü tartışma fiili nedeniyle*” hem başvuran hem de ... hakkında başlatıldığı ve 13.06.2022 tarihli soruşturma raporu ile sonuçlandığı görülmüştür. Muhakkik tarafından, hazırlanan soruşturma raporunda, alınan tanık ifadeleri doğrultusunda başvuran ve ...’nın uyarma cezası ile cezalandırılmalarının teklif edildiği fakat disiplin soruşturmasına 1 aylık süre içinde başlanmaması nedeniyle ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığı, Ziraat Fakültesi Dekanlığı tarafından 03.08.2022 tarihinde başvurana bildirilmiştir.

**26.** Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik’in “*Yapılma Şekli*” başlıklı 5’inci maddesinde, “*(...) Sözlü olarak yapılan şikayetler, şikayeti yapanın istemi halinde yapıldıkları anda şikayetçi ile şikayeti kabul eden amir tarafından birlikte imzalanan bir tutanakla tespit olunur ve iki tarafa verilir.*” ve Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği’nin “*Zamanaşımı*” başlıklı 32’nci maddesinde, “*Disiplin cezası gerektiren fiil ve hâllerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren; a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına (...) başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. (..)*” hükümleri bulunmaktadır. Olaya ilişkin tutanak tutulmaması hususunda muhatap, her iki şahsın da fakülte sekreteri ile birlikte Dekanlık makamına çağrıldığını, tartışmanın sebebinin sorulduğunu, tarafların beyanı doğrultusunda belirgin bir sebep olmadığını, olayın karşılıklı yanlış anlaşılmaya dayandığının tespit edildiğini, fiziki bir müdahalenin de olmadığını anlaşıldığını ve sükûnet içerisinde işlerini yapmaları telkin edilerek büroya gönderildiklerini belirtmiştir. Bu çerçevede, süresinde tutanak tutulmadığı ve açılan soruşturmaya ilişkin ceza verme yetkisinin zaman aşımına uğradığı anlaşılacakla birlikte, soruşturmaya konu fiilin taraflarından biri olan başvurana da bu sebeple disiplin cezası verilemeyeceği ve bu durumun başvuranın lehine olacağı, dolayısıyla soruşturmanın zaman aşımına uğraması durumunun başvuranı işinden soğutmak amacıyla kasıtlı olarak yapılmadığı ve iş yerinde yıldırma tanımı kapsamına girmeyeceği düşünülmektedir.

**27.** Başvuran, ek beyanlarında, Kurumumuza başvuru yaptığı için hakkında 24.10.2022 tarihinde soruşturma başlatıldığını ve 30.01.2023 tarihinde kendisine kınama cezası verildiğini belirtmiştir. Muhatap bu hususa ilişkin olarak, başvuranın kendisine mobbing uygulandığı iddiası ile CİMER’e, ALO 170 hattına ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına şikayetlerde bulunduğunu, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından kendilerine intikal ettirilen şikâyet dilekçeleri ile Üniversite ilgili birimlerinden alınan cevabi yazıların tetkiki neticesi, adı geçenin Üniversite yönetimine, öncesinde görev yaptığı Ziraat Fakültesi yönetimine, çalışanlarına yönelik itibar sarsmaya matuf, haksız ve dayanaksız yersiz ve kasıtlı olarak suç isnadında bulunma, usulsüz şikâyette bulunma, kişinin resmi sıfatının gerektirdiği itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikteki huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmaya matuf fiilleri dolayısıyla kınama cezası verilmesinin uygun görüldüğünü ifade etmiştir.

**28.** Disiplin cezalarının bir kamu veya özel teşkilat düzenini devam ettirmek, onun verimli, süratli ve yararlı bir biçimde çalışmasını sağlamak, onur ve saygınlığını korumak amacıyla tesis edilmesi gerekmektedir. Özellikle kamu görevi yürüten bireyler açısından disiplin cezalarının amacı; kamu görevlisini görevine bağlamak, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini ve bu suretle kurumların huzurunu temin etmektir (*AYM, Hacer Kahraman Başvurusu, B. No 2013/7935, 20.04.2016, para. 77*). Disiplin cezalarının iş yerinde yıldırma oluşturması için usul kurallarına aykırı, haksız ve yıldırma



yönelik olarak meydana gelmesi ve sıklıkla tekrar etmesi gerekmektedir. Somut olayda, dosyaya sunulan belgeler incelendiğinde, muhatap tarafından başvurana ilk defa yukarıda bahsi geçen soruşturma sonucunda disiplin cezası verildiği ve cezanın henüz kesinleşmediği, verilen cezanın haksız ve başvurunu yıldırma amacı ile verildiğini ispat edecek emarelerin bulunmadığı, dolayısıyla açılan soruşturma ve verilen cezanın iş yerinde yıldırma unsuru olarak kabul edilemeyeceği değerlendirilmektedir.

**29.** Bir fiilin iş yerinde yıldırma tanımı içinde değerlendirilmesi için o fiilin 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanması, sistemli olarak, belirli bir düzen ve belirli kasıt içinde kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla yapılması, sıklıkla tekrarlanması ve uzun süre devam etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, yukarıda bahsi geçen olaylar ve mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, muhatap kurum tarafından başvuranın görev yerinin değiştirilmesinin, başvurana soruşturma açılması sonucunda bir defa disiplin cezası verilmesinin başvurunu işinden soğutmak, dışlamak ve bıktırmak amacıyla yapılmadığı, muhatabın kasıtlı ve keyfilik içeren eylemlerde bulunmadığı, idare tarafından yapılan işlemlerin yönetim hakkı ve takdir yetkisi kapsamında kaldığı değerlendirildiğinden başvuranın iddialarının sayılan bu şartları sağlamadığı ve iş yerinde yıldırma teşkil etmeyeceği anlaşılmaktadır.

**30.** 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre; ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatabın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlaması gerekecektir. Başvuranın iddiaları, olayların kronolojik sıralaması ve idarenin eylem ve cevapları bir arada değerlendirildiğinde; başvuran, engelli olma durumundan dolayı kendisine yöneltilen eylem ve işlemlere ilişkin iş yerinde yıldırma destekleyebilecek kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını yeterince ortaya koyamadığından engellilik temeli nedeniyle iş yerinde yıldırma kapsamında eşit muamele ilkesi ile ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaati hâsıl olmuştur.

#### **V. KARAR**

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,
  2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
  3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,
- 02.03.2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

**e-imzalıdır**

Av. Harun MERTOĞLU  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi



**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi  
(İzinli)