

Başvuru Numarası : 2023/1091
Toplantı Tarihi/Sayısı : 06.11.2024/47
Karar Numarası : 2024/1159
Başvuran : C.G.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Orta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörlüğü (... Enstitüsü)
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuran hakkında haksız yere soruşturma başlatılması ve görev yerinin sürekli değiştirilmesi suretiyle işyerinde yıldırmaya (mobbing) uğradığı ve dilekçe hakkını kullanması nedeniyle mağdurlaştırmaya maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Yaklaşık 22 yıldır Orta Doğu Teknik Üniversitesinde (ODTÜ) ... olarak görev yaptığını, 2017 yılında kampüsü ... ili ... ilçesinde bulunan ve ODTÜ'ye bağlı olan ... Enstitüsüne nakil istemiyle geldiğini,

b. Enstitü Müdürlüğünde özel kalem ünvanı verilen ve emekli olduktan sonra Proje Yardımcı Elemanı olarak işe alınan Ü.Ç.'nin yetkisi olmadığı halde görevli memurla tebliğ edilmesi gereken gizli ibareli soruşturma evraklarını açıp okuyarak tarafına tebliğ ettiğini, uyarmasına rağmen bu kişinin aynı şekilde davranmaya devam ettiğini, konu ile ilgili verdiği dilekçeye Enstitü Müdürü B.S. tarafından kimin nerede ne şekilde çalışacağını sorgulayamayacağını belirtilmesiyle olumsuz cevap verildiğini,

c. Hakkını aramak için Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER) ve Kamu Denetçiliği Kurumuna (KDK) dilekçe yazmasının ardından Üniversitenin itibarını zedelediği gerekçesiyle hakkında soruşturma açıldığını ve mağdur edildiğini,

ç. Enstitü Sekreteri H.K. tarafından, kendisine yazılı bir tebliğ yapılmadan görev yerinin sürekli olarak değiştirildiğini ve Enstitü Müdürlüğünün bu duruma göz yumduğunu, Enstitü Sekreteri H.K. ile Enstitü Müdür Yardımcısı olan Öğretim Görevlisi D.T.'nin amirlik görev ve yetkilerini kötüye kullanarak yanlarına topladıkları kişiler ve güvenlik görevlisiyle çalışma ofisini bastıklarını, güvenlik görevlisi ile kendisine karşı zor kullanıldığını, masasındaki bilgisayarın zorla sökülüp alındığını, masa ve koltuğunun da alınmaya

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

teşebbüs edildiğini, çalışma arkadaşlarının yanında aşağılanarak hakaretler ve tehditlere maruz kaldığını, kendisinin memuriyetten alınması için her türlü girişimde bulunulacağını beyan edilerek şikayet ve müracaat hakkının engellendiğini,

d. Kendisine sebepsiz yere defalarca soruşturma açıldığını, Kurumdaki diğer personel ve memurlarla karşılaştırıldığında kendisine eşit davranılmadığını, diğer çalışanlarla iletişim kurmasının engellendiğini, memuriyet haklarını kullanmasının engellenmeye çalışıldığını, kendisine güvenilmediğinin hissettirilmesi, bilgi saklanması ve şahsının görmezden gelinmesinin uzun süredir sistematik ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirildiğini, çalıştığı Kurumda kendisine eşit davranılmayarak ayrımcılığa ve mobbinge maruz kaldığını, yaşanan ve yaşatılmaya devam edilen sürecin artık telafisi güç ve önlenmesi imkansız zararların doğması ihtimali barındırdığını, Kurum İdaresinin mobbing uygulayarak ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini iddia etmektedir.

3. Muhatap ODTÜ Rektörlüğü ... Enstitüsü Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın Üniversitenin ... Enstitüsü Müdürlüğünde ... sıfatıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalıştığı,

b. Kadrosuna uygun olarak görevlendirilmeyi talep ettiği 3/5/2018 tarihli ve ... sayılı dilekçesini Enstitü Müdürlüğüne vermiş olduğu, kendisinin Metal İşleri Bölümünden mezun olması sebebiyle 28/5/2018 tarihinde Atölye Biriminde kadrosuna uygun pozisyonda görevlendirildiği,

c. Pandemi döneminde uygulanan tedbirler kapsamında 8 personelin bir arada çalıştığı Atölye Birimi yerine tek başına Kargo Kabul Biriminde çalışmasının istendiği, 15/2/2023 tarihine kadar herhangi bir itirazı olmaksızın kargo biriminde görev aldığı,

ç. 15/2/2023 tarihinde pandemi öncesi görev yaptığı Atölye Birimindeki görevine devam etmesi konusunda Enstitü Müdürlüğü tarafından iç yazı tebliğ edilmek istendiği ancak C.G.'nin tebligat belgesini yitirerek Enstitü Sekreterinin yüzüne fırlattığı,

d. Kendisi hakkında 2017 yılından bu yana 5 adet soruşturma açılmış olduğu, bu soruşturmanın ve konularının "13/9/2022 tarihinde ... Valiliğinde Vali Yardımcısının makamında uygunsuz sözleri ve davranışları nedeniyle tartışmaya sebebiyet verdiğinden polis nezaretinde Valilik makamından çıkarılması sonucunda durumun Valilik görevlileri tarafından tutanak altına alınması ve yazılı bildirimlerde bulunulması sonucunda açılan soruşturma", "Apartman komşusu olan ve öğretmen olarak görev yapan B.C.'ye ve ev arkadaşlarına yönelik ölüm tehdidi, hakaret, küfür, şiddet ve darp iddiaları nedeniyle şikayette bulunulması üzerine açılan soruşturma", "Kurum tarafından kendisine verilen hiçbir işi yapmayacağını dile getirerek amirine karşı kullanmış olduğu yakışsız üslup, asılsız ithamlar, sürekli idareyi dilekçe yolu ile meşgul etme ve Enstitü Yönetimine karşı yönelttiği soruların maksadını aşması nedeniyle açılan soruşturma", "Bilimsel araştırmalar için Akdeniz'de gerçekleştirilen 5-12 Şubat 2018 ve 19 Şubat-5 Mart 2018 tarihli ve seferlerde görevlendirilmesine rağmen mazeret bildirmeksizin katılmaması üzerine açılan soruşturma", "C.G.'nin, Enstitü Müdür Vekili D.T. ve Enstitü Sekreteri H.K. ile yaptığı konuşmaları art niyetle kullanmak üzere yaptığını düşündükleri ve 7 şahit önünde cep telefonu ile kaydetmesi nedeniyle devam eden soruşturma" şeklinde olduğu,

e. Başvuranın şikayetinde belirttiği ve kendisine tebliğ edilmek üzere kuruma gönderilen resmi evrakların şahsa bizzat kapalı zarf ve imza karşılığında tebliğ edildiği, söz konusu tebligatların yasalara ve usulüne uygun olarak yapılmakta olduğu, tebliğ edilecek kapalı zarfın gözü önünde açılıp okunarak tebliğ edildiği iddiasının tamamen asılsız olduğu, kendisinin Enstitü Sekreteri tarafından yapılan tebligatları bile tebellüğ etmeye yanaşmadığı, başvuruda iddia edilen konuların gerçeği yansıtmamakla birlikte tamamen asılsız ve mesnetsiz iddialar olduğu, bu konularla ilgili Üniversite tarafından gerekli incelemelerin yapılmış olduğu,

f. Başvuran C.G.'nin her türlü şikayetinde ve dilekçelerinde ısrarla kaba ve aşağılayıcı bir üslup kullanarak yardımcı proje elemanı diye bahsettiği Ü.Ç.'nin Kurumlarından önce de kamuda görev yapmış ve

Enstitü bünyesinde göreve başladığı günden itibaren Enstitü Müdürü sekreteri olarak yönetici asistanlığı görevini üstlendiği, Üniversitenin kadrolu bir personeli olarak işe başladığı 1997 yılından emekliye ayrıldığı 2018 yılına değin yönetici asistanlığı görevini yasal sınırlar ve yetkiler dahilinde Enstitü Müdürünün inisiyatifinde sorumluluklar üstlendiği, bugüne değin 6 idareci ile kesintisiz bu görevini sürdürdüğü, emekliliğinden sonra da deneyimlerinden yararlanılmak üzere sözleşmeli personel olarak Proje Destek Uzmanı ünvanıyla istihdam edilmiş olup halen görevini sürdürdüğü,

g. Başvuranın masasındaki bilgisayarın zorla alındığı, hakaret ve tehdit edildiği iddialarının hayret uyandırdığı, Kurumun ilgili biriminde bulunan ve şahsına ait olmayan bilgisayarı amirlerinin uyarılarına rağmen görevlendirildiği Atölye Birimine bilgi vermeksizin suç işleyerek götürdüğü, kendisine yapılan uyarılara “*Alabiliyorlarsa alsınlar*” şeklinde cevap verdiği, Enstitü Sekreteri H.K.’ye güvenlik kameraları ve şahitler olduğu halde 6 dakika boyunca “*Senin ağzını burnunu kırmamak için kendimi zor tutuyorum, hocaların uşaklığını yapıyorsun, hocaların köpekliğini yapıyorsun*” şeklinde hakaret ve tehditlerde bulunduğu, bu konularda da devam eden idari soruşturmanın bulunduğu,

ğ. Sonuç olarak başvuran hakkında açılan disiplin soruşturmalarının konularının kendisinin bahsettiği konular olmadığı, gerek kurum içinde gerek kurum dışındaki yaşantısında sürekli sorunlarıyla gündemde olan biri olduğu, Kurumu ve yönetimi itibarsızlaştırma gayretleri, amirlerine ne yapacaklarını öğretici tehditkar ifadeler kullanmasının kabul edilemeyeceği ve bunun devlet memuru kimliğine yakışmadığı,

h. Başvuranın 2017 yılından itibaren Üniversitedeki görevlendirilmelerine ilişkin bilgi ve belgelerin, başvuran hakkında açılmış olan disiplin soruşturmalarına ilişkin bilgi ve belgelerin, başvuran ile yapılan Kurum içi yazışma suretleri ile Kurumumuza yapılan başvurunun da muhtevasını teşkil eden gizli ibareli disiplin evraklarının usule aykırı olarak tebliğ edildiği iddiasına ilişkin olarak yapılan işlemlerin yazılı görüşün ekinde Kurumumuza gönderildiği belirtilmiştir.

4. ODTÜ Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığından alınan yazılı görüşte özetle:

a. ... Enstitüsünde Proje Personeli olarak görev yapmakta olan Ü.Ç.’nin Enstitü Müdürü tarafından tevdi edilen görevi icra etmesinde herhangi bir hukuki sakınca bulunmadığı yönünde C.G.’ye bildirimde bulunulduğu, gizli ibareli evrakların hukuki tehdit içerek şekilde tarafına tebliğ edildiğinin ispatına dair geri bildirim yapılması durumunda disipline aykırı eylem hakkında gerekli işlemlerin yürütüleceği hususunda ilgiliye yazılı bildirimde bulunulduğu, gizlilik içeren evraklar hakkında yapılan yazışma, dağıtım, tebliğ/tebellüğe ilişkin yürütülmekte olan iş akışlarında hukuka aykırılık bulunup bulunmadığına ilişkin inceleme yapıldığı,

b. Başvuranın bünyesinde görev yaptığı Enstitü Müdürlüğü tarafından tutulan tutanaklar, ilgilinin görev yerinde iş barışı ile sükunu bozduğu, sürtüşmeleri/sataşmaları sebebiyle iş akışını olumsuz etkilediği, çalışanların şevkini kırdığı, arkadaşlarını işverene karşı kışkırttığı vb. davranışlarının ortamı olumsuz etkilediği ve işyerinde performans düşüklüğüne yol açtığı, ... Enstitüsü yönetiminin itibarının farklı mecralarda zedelenmesine sebebiyet verdiği nedenleriyle yürütülmekte olan disiplin soruşturmasının bulunduğu,

c. Öte yandan 23/12/2002 tarihinde Üniversitenin Ankara/Merkez kampüsünde göreve başlayan ve kendi talebi ile 31/12/2017 tarihinden itibaren ... Enstitüsünde görev yapmakta olan başvuran hakkında açılmış ve sürecin tamamlandığı disiplin soruşturmalarının içeriklerinin ve sonuçlarının: “10/9/2024 tarihinde kasıtlı olarak verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahalinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak veya hor kullanmak fiilini işlediği tespitinden hareketle disiplin soruşturması sonucu 1/8 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırıldığı ancak Resmi Gazete’de 2006/1 sayılı Disiplin Cezalarının Affı konulu

Genelge ile cezasının kaldırıldığı”, “Şubat-Mart 2018 tarihlerinde Akdeniz’de gerçekleştirilen deniz seferlerine mazeret bildirmeksizin katılmadığı iddiasıyla açılan soruşturmada 12/11/2018 tarihinde kınama cezası ile cezalandırıldığı”, “Kendisine verilen hiçbir işi yapmayacağını dile getirerek amirine karşı yakışsız üslup, asılsız ithamlar, sürekli dilekçe vererek idareyi meşgul etmek ve Enstitü yönetimine yönelik sorularının maksadını aşması nedeniyle 31/10/2018 tarihinde hakkında açılan disiplin soruşturması sonucunda uyarma cezasının önerildiği ancak 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53’üncü maddesinin (d) bendi göz önünde bulundurularak kınama cezası verildiği, Mersin 1. İdare Mahkemesi tarafından bu cezanın kaldırıldığı”, “İlgilinin aynı birimde görev yaptığı dönem Enstitü Sekreteri M.D. ile arasında yaşanan olay nedeniyle açılan disiplin soruşturması sonucunda 23/5/2019 tarihinde 1/30 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırıldığı”, “İlgilinin aynı birimde görev yaptığı Bilgisayar İşletmeni A.Ü. ile yaşadığı arbede sonucu hakkında açılan disiplin soruşturması sonucunda iş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak hükmü kapsamında kınama cezası ile cezalandırıldığı ancak olayın tekrar değerlendirilerek C.G.’nin de pişmanlık duyduğunu beyan etmesi sonucunda 10/6/2019 tarihinde uyarma cezası ile değiştirildiği”, “Apartman komşusu ile yaşadığı sıkıntılardan dolayı komşusu tarafından Üniversiteye gönderilen 15/6/2022 tarihli dilekçede bahsi geçen şikayetler sebebiyle (dilekçe sahibinin kendisine, ev arkadaşına yönelik ölüm tehdidi, hakaret, küfür, şiddet ve darp iddiaları) 26/7/2022 tarihinde disiplin soruşturması açıldığı, soruşturma sonucunda 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53’üncü maddesi ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun ‘Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller’ başlıklı 125-A/e maddesinde yer alan Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak hükmü uyarınca uyarma cezasının verildiği”, “...Valiliğinde Vali Yardımcısı ile 13/9/2022 tarihinde yaşadığı tartışmanın Valilik tarafından Üniversiteye bildirilmesi üzerine konu hakkında ön inceleme yapıldığı ve ilgili hakkında 11/10/2022 tarihinde disiplin soruşturması açıldığı, 657 sayılı Kanun’un 125-B/d ‘Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışta bulunmak’ hükmü uyarınca 21/3/2023 tarihinde kınama cezası ile cezalandırıldığı” şeklinde olduğu,

ç. Başvuranın özlük dosyasında yapılan inceleme sonucunda tarafına mobbing uygulandığı iddiası ve hakkında açılan disiplin soruşturmalarının iptali için KDK’ya başvurduğu, KDK’dan gönderilen “Gönderme kararı” ve “İncelenemezlik” kararı çerçevesinde Üniversite tarafından inceleme yapılmış olduğu, konu hakkında inceleme başlatıldığı aşamada KDK’ya ve başvurana gerekli yazılı bilgilendirmenin yapıldığı, inceleme sonucu ... Enstitüsü yönetimi ile C.G. arasında yaşadığı iddia edilen durumların mobbing kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı kanaatine varıldığı ve bu hususun KDK’ya ve başvurana 2/12/2022 ve 5/12/2022 tarihli yazılar ile bildirildiğinin tespit edildiği,

d. Başvuran hakkında açılan disiplin soruşturmalarına sebep teşkil eden fiil ve tutumlar dikkate alındığında Üniversite tarafından ayrımcılık ve mobbing uygulandığı iddiasının ve sebepsiz yere hakkında defalarca soruşturma açıldığı yönündeki iddiasının dayanaksız olduğunun değerlendirildiği ifade edilmiştir.

5. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Muhatap Kurumun cevaben gönderdiği evraklarda yetki ve sorumluluk sahibi kişiler, yönetim unsurları ve olay örgüsü açısından olay akışının seyrini değiştirdiklerinin ve ceza odaklı tutum sergileyerek manipülasyon sürecinde olduklarının açık olduğu,

b. Bu zamana kadar tarafına yapılan hukuksuz işlemler karşısında yapmış olduğu şikayetlerinin ve dilekçelerinin, muhatap Kurum tarafından asılsız ve dayanaksız olduğu belirtilerek gerçeklikten ve tarafsızlıktan uzak, objektif olmayan bir davranış sergilendiği, bu yaklaşımlarla hakkındaki sürece konu olayların sulandırıldığı, kendisinin şikayetçi olduğu kişilerle organize hareket edilerek olayların üzerinin kapatılmak istendiği, yaşanan tüm olumsuzlukların herkesten çok kendisini, aile düzenini ve ruh sağlığını etkilediği,

c. Kendisinin 2017 yılından bu yana Kurumda çalıştığının belirtildiği ancak 23/12/2022 tarihinden bu

yana ODTÜ’de memur olarak görev yaptığı, ilk görev yeri ve ilk memuriyete başlamış olduğu birimin ODTÜ ... Enstitüsü olduğu gibi bir algı oluşturulduğu ve 22 yıllık memuriyeti ile Üniversitenin farklı birimlerinde yıllarca vermiş olduğu hizmet ve emeğin göz ardı edilmek istendiği,

ç. 2002 yılından 2017 yılına kadar olan süreçte Üniversitenin çeşitli birimlerinde görev aldığı ve tarafına tevdi edilen görevleri layığıyla yerine getirdiği, Üniversitenin en kritik ve hassas birimlerinde kadrosu teknisyen olmasına rağmen görevlendirildiği ve sırasıyla Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığına bağlı Öğrenci Sosyal Hizmetler Birim Saymanlığı bünyesinde Geçici İşçi Maaşları, İşçi Özlük ve Tahakkuk Servisinde, Personel Daire Başkanlığına bağlı Ek Ders Tahakkuk Ücretleri Müdürlüğünde, İdari Mali İşler Daire Başkanlığında ve 11 yıl yakın süre Strateji Geliştirme Daire Başkanlığında çalıştığı, aynı zamanda İhale Biriminde çalışarak İhale Komisyon Üyesi olarak görev aldığı, 22 yıllık memuriyetinin 17 yılının ... Enstitüsünde görevlendirilmeden önce bu şekilde geçtiği,

d. Tarafına yapılan hukuksuz işlem ve idari yaptırımların adeta tüm memuriyet hayatını kötüler nitelikte olduğu, ... Enstitüsünde hiçbir amirine karşı en ufak bir olumsuz davranış içine girmediği, önceki çalışmış olduğu birimlerde hakkında idari işlem tesis edilmediği, idari soruşturma başlatılmadığı ve tutanak tutulmadığı, sorunlu ve problemlili bir kişiliğe sahip olsaydı Üniversitenin önemli birimlerinde görev almasının, Rektörlüğe bağlı birimlerde bu kadar uzun süre çalıştırılmasının, personel maaş ve tahakkuk işlemlerinin kendisine yaptırılmasının, ODTÜ’de yapılan tüm ihalelerde görevlendirilip şirketlerle muhatap edilmesinin mümkün olamayacağı ancak bu görevlerin hepsini yerine getirdiği,

e. Enstitü yönetimi tarafından tüm bu emeklerinin hiçe sayılarak ve yaşanan olumsuzluklar karşısında kadrosu bahane edilerek atölyeler bünyesinde usta-çırak ilişkisi içinde, hiçbir tecrübesinin olmadığı işlerde çalışmasının istenildiği, hiçbir kamu kurumunda 18 yılını doldurmuş bir memurun usta-çırak ilişkisi içinde çalışmasının tebliğ edilmesinin mümkün olmadığı,

f. Anayasal olarak dilekçe hakkı ve devlet memuru olarak şikayet ve müracaat hakkı olmasına rağmen verdiği dilekçelerine gerekli işlemler tesis edilmeden asılsız ve mesnetsiz iddialar içerdiğine kanaat getirildiği ve mobbing kapsamında tarafını yıpratılabilmek adına art niyetli ifadelerle cevap verildiği, hak aramak adına yaptığı müracaatlarının kurum itibarını zedelemek olarak nitelendirildiği,

g. Gizli ibaresi içeren evraklarının, Ü.Ç. tarafından açıp okunarak tarafına tebliğ edildiği, bu durumu yönetime bildirmesine rağmen herhangi bir işlem yapılmadığı, kayırmacılık yapılarak Ü.Ç.’nin emekli olduktan iki gün sonra aynı işine devam etmesinin sağlandığı, hiçbir memura Enstitü bünyesinde ve diğer kurumlarda böyle bir kayırmacılık yapılmasına müsaade edilmediği, Enstitü Sekreterliği bünyesinde 7 memur olmasına rağmen tebliğ işlemlerini bu memurların yapmasına izin verilmediği,

ğ. Enstitü Sekreteri H.K. tarafından mobbing uygulamasına rağmen 2 soruşturmasında Genel Sekreterlik tarafından soruşturmacı olarak atandığı ve yapılan soruşturmalarda şeffaf ve objektif davranmayarak tarafına en ağır ceza olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının uygulanmasını talep ettiği, H.K.’nin Enstitü Müdür Yardımcısı D.T. ve beraberindekilerle çete gibi çalışma alanına geldiği ve bilgisayarını masadan söküp aldıkları, hakaret ve tehdit ettikleri, güvenlik görevlisinin kolunu sıkıştırarak zorla tuttuğu, D.T.’nin masasındaki bilgisayarını söktüğü ve hard diski önüne attığı, “Kim buna masa verdi?” diyerek masa ve koltuğu bile almak istediği, kalabalık olarak üzerine geldikleri ve kişilik haklarına saldırdıkları,

h. H.K.’nin kendisini defalarca Enstitü içinde farklı birimlerde görevlendirdiği, bu görevlendirmelere ilişkin yazılı bir tebliğ yapılmadığı, Kargo ve Gelen Evrak Birimine de aynı şekilde tebliğ olmadan görevlendirildiği, bu birimde H.O. ile çalıştığı, bir süre sonra Birimden ayrılan H.O.’nun ayrılırken bilgisayarını alarak ayrıldığı, Enstitüde çalışan tüm memurların ve atölye personelinin masasının ve bilgisayarının bulunduğu,

tüm memurlar bilgisayar kullanabilirken kendisine bilgisayar kullanılmadığı, hiçbir memurun bilgisayarı zorla sökülmezken kendi bilgisayarının sökülüp alındığı, soruşturmaları devam ederken bu durumun kendisini tahrik etmek ve hata yapmasını sağlamak için yapıldığı,

1. Tarafına uygulanan mobbing, yıldırma ve zorbalığın işten atma amacı taşıdığı ve düzenli aralıklarla kesintisiz devam ettiği, bu durumun sağlığına ciddi zarar verdiği, diğer personelden hak ve imtiyaz olarak ayrı tutularak dışlandığı, yaptığı işlerin ve iş dışındaki hayatının dahi eleştirilerek takibe alındığı, çalışma arkadaşlarına amirleri tarafından yanlış bilgi verilerek ve dedikodu yayılarak iletişimlerinin engellenmeye çalışıldığı, kendisine sürekli anlamsız ve liyakatsiz işler verildiği belirtilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. Anayasa'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. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

7. Anayasa'nın "Hak arama hürriyeti" başlıklı 36'ncı maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."

8. 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."

9. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "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."

10. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel 2 kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."

11. 6701 sayılı 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.”

12. 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı ise şöyledir:

“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. ...”

13. Mezkûr Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

“(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.

(2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.”

14. Mezkûr 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 arasındadır.

15. Mezkûr Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesi şöyledir:

“(1) Ayrımcılık yasağı ihlalinden 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.”

16. Mezkûr Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

17. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Başvurunun konusu” başlıklı 31’inci maddesi şöyledir:

“Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, 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.”

18. Mezkûr Yönetmelik’in “Ön incelemenin 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, (...)”

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

“Başvurunun, 48 inci maddede yer alan şartlardan herhangi birini taşıyamaması hâlinde incelenemezlik kararı verilir. Bu karar, başvuru 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.”

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

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

21. 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.

22. 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.

23. Dosya kapsamı incelendiğinde, başvuran tarafından işyerinde yıldırma ve mağdurlaştırma iddialarının 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 ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan kişilerin Kuruma başvuru yapabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Gerekçeli kabul edilmezlik kararı” başlıklı 67’nci maddesine göre “Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalinin kaynağından kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurularla ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir. 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.”

24. Öte yandan 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. Dolayısıyla somut olay bakımından başvuruya konu iddiaların öncelikle kabul edilebilirlik bakımından incelenmesi gerekmektedir.

25. Bu kapsamda somut olayda başvuran; yaklaşık 22 yıldır ODTÜ’de ... olarak görev yaptığını, 2017 yılında kampüsü ... ili ... ilçesinde bulunan ve ODTÜ’ye bağlı olan ... Enstitüsüne nakil istemiyle geldiğini, Enstitü Müdürlüğünde özel kalem unvanı verilen ve emekli olduktan sonra Proje Yardımcı Elemanı olarak işe alınan Ü.Ç.’nin yetkisi olmadığı halde görevli memurla tebliğ edilmesi gereken gizli ibareli soruşturma evraklarını açıp okuyarak tarafına tebliğ ettiğini, uyarmasına rağmen bu kişinin aynı şekilde davranmaya devam edip “Git nereden alıyorsan al vermiyorum” şeklinde cevap verdiğini, konu ile ilgili verdiği dilekçeye Enstitü Müdürü B.S. tarafından kimin nerede ne şekilde çalışacağını sorgulayamayacağı belirtilerek olumsuz cevap verildiğini, hakkını aramak için CİMER’e ve KDK’ya dilekçe yazmasının ardından Üniversitenin itibarını zedelediği gerekçesiyle hakkında soruşturma açıldığını ve mağdur edildiğini, Enstitü Sekreteri H.K. tarafından, kendisine yazılı bir tebliğ yapılmadan görev yerinin sürekli olarak değiştirildiğini ve Enstitü Müdürlüğünün bu duruma göz yumduğunu, Enstitü Sekreteri H.K. ile Enstitü Müdür Yardımcısı olan Öğretim Görevlisi D.T.’nin amirlik görev ve yetkilerini kötüye kullanarak yanlarına topladıkları kişiler ve güvenlik görevlisiyle çalışma ofisini bastıklarını, güvenlik görevlisi ile kendisine karşı zor kullanıldığını, masasındaki bilgisayarın zorla sökülüp alındığını, masa ve koltuğunun da alınmaya teşebbüs edildiğini, çalışma arkadaşlarının yanında aşağılanarak hakaret ve tehditlere maruz kaldığını, kendisinin memuriyetten alınması için her türlü girişimde bulunulacağını beyan edilerek şikayet ve müracaat hakkının engellendiğini, kendisine sebepsiz yere defalarca soruşturma açıldığını, Kurumdaki diğer personel ve memurlarla karşılaştırıldığında kendisine eşit davranılmadığını, diğer çalışanlarla iletişim kurmasının engellendiğini, kendisine güvenilmediğinin hissettirilmesi, bilgi saklanması ve şahsının görmezden gelinmesinin uzun süredir sistematik ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirildiğini, Kurum İdaresinin kendisine mobbing uygulayarak ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini iddia etmektedir.

26. 6701 sayılı Kanun’da işyerinde yıldırma olarak karşılık bulan mobbing eylemi “6701 sayılı Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek 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 biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (TİHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47).

27. Mağdurlaştırma ise 6701 sayılı Kanun’un 4’üncü maddesinin ikinci fıkrasında “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.” şeklinde düzenlenmiştir. Mağdurlaştırmanın yasaklanması ile ayrımcılık yasağına ilişkin mevzuata uygun davranılmasını sağlama ve gerekli işlemleri başlatma eylemlerini koruma amaçlanmaktadır.

28. Başvuru dosyası incelendiğinde, başvurana sebepsiz yere defalarca soruşturma açıldığı, görevli memurla tebliğ edilmesi gereken gizli ibareli soruşturma evraklarının açılıp okunarak tarafına tebliğ edildiği ve CİMER’e ve KDK’ya dilekçe yazmasının ardından Üniversitenin itibarını zedelediği gerekçesiyle hakkında

soruşturma açıldığı iddia edilmektedir. Bu kapsamda ODTÜ Genel Sekreterlik makamının Onayı ile başvuran hakkında yürütülen inceleme ve soruşturmalara ilişkin evraklar ile bu kapsamda tutulan tutanaklar dosya kapsamına dâhil edilmiştir.

29. Başvuranın kendisine yazılı bir tebliğ yapılmadan görev yerinin sürekli olarak değiştirildiği yönündeki iddiası hakkında muhatap Kurum tarafından sunulan soruşturma dosyalarında yer alan belgeler incelendiğinde; başvuranın 3/5/2018 tarihli kadrosuna uygun bir görevde çalıştırılması yönündeki talebine ilişkin dilekçesinin değerlendirildiğinin, Endüstri Meslek Lisesi Metal İşleri Bölümü mezunu olması ve teknisyen kadrosunda olması göz önünde bulundurularak 28/5/2018 tarihi itibarıyla Enstitünün Atölyeler Biriminde görevlendirilmesinin uygun görüldüğünün, görev yaptığı Oşinografi Anabilim Dalı Başkanlığındaki işlerini belirtilen tarihe kadar tamamlaması gerektiğinin 23/5/2018 tarihli iç yazı ile başvurana bildirildiği; başvuranın 5/12/2018 tarihli dilekçesine; Enstitü idari birimlerinde görev yapma talebinin teknisyen ünvanında bir personele ihtiyaç hasıl olmadığından uygun bulunmadığının 2/1/2019 tarihli iç yazı ile bildirildiği tespit edilmiştir.

30. Buna ek olarak başvuranın atölyeler bölümünde görevlendirilmesine ilişkin 15/2/2023 tarihli yazının 15/2/2023'te tebliğ edilmek istendiği ancak başvuranın o gün hastanede olduğu, 16-17/2/2023'te raporlu olduğu, 20/2/2023'te tahlilleri için yine hastaneye gitmesi nedeniyle 21/2/2023'te Bilgisayar İşletmeni Z.K. tarafından tebliğ edilmek istendiği ve başvuranın aynı gün 10.05'te Enstitü Sekreterliği ofisine davet edildiği, kendisinin yazıyı okuduktan sonra yırtarak Enstitü Sekreteri H.K.'nin camına vurduğu ve yırtık yazıyı Enstitü Sekreterinin üzerine fırlattığı, *"Ne yapmak istediğinizi biliyorum, hodri meydan. Burada adamına göre muamele yapılıyor. Buna da soruşturma açın. Sen beni orada görevlendirdin de mi çıkartmaya çalışıyorsun. Elinden geleni ardına koyma. Çıkart da görelim."* şeklinde bağırdıktan sonra ofisi terk ettiği, bu durumun Enstitü Sekreteri H.K, Bilgisayar İşletmeni Z.K., Şef S.K., Şef V. B.D., Memur T.I.Ö. ve Makine Enspektörü G.E. tarafından imzalanarak tutanak altına alındığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla dosya kapsamında başvurana yazılı bir tebliğ yapılmadan görev yerinin sürekli olarak değiştirildiğine ilişkin bir bulguya rastlanılmamıştır.

31. Başvuranın Proje Yardımcı Elemanı olarak işe alınan Ü.Ç.'nin yetkisi olmadığı halde, görevli görevli memurla tebliğ edilmesi gereken gizli ibareli soruşturma evraklarının açıp okunarak tarafına tebliğ edildiği şeklindeki iddiası hakkında ODTÜ Personel Daire Başkanlığının 6/3/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı ile başvurana *"Başvurularınızda 'Gizli' ibaresi içeren evraklar, yazışmalar ve dilekçeler için sayı numarası verme, evrak takibi, muhatabı olduğu kişilere tebliğin yapılması işlemlerine yönelik ... Enstitüsü Müdürlüğünde Proje Destek Elemanı unvanı ile sekreterlik görevini yürütmekte olan personel tarafından işlem yürütülmesinin sakıncaları hakkında belirttiğiniz ifadelere ilişkin olarak; Sekreter/özel kalem hizmetinde rol tanımı bulunan personele, evrak kayıt ve ilgili muhataba dağıtımı hakkında ilgili işlemleri yürütmek üzere görev akdinin sağlanmasında hukuksal bir tehdit bulunmamaktadır. Ancak başvurularınızda 'Gizli' ibaresi içeren disiplin soruşturması konulu evrakların açılıp okunması suretiyle ilgiliye tebliğ edilmesine yönelik işlem yürütüldüğüne dair beyan edilen husus hakkında, tarafınızdan somut olarak bilgi/belge sunulması durumunda mevzu edilen hususun sübuta erip ermediği tespit edilebilecektir. İlgili hususun tespiti durumunda, hukuki sakıncanın bulunduğuna yönelik gerekli inceleme ve değerlendirme yapılacaktır."* şeklinde cevap verildiği görülmüştür. Ayrıca 17/6/2019 tarihli teslim tutanağından başvurana 23/5/2019 tarihli ve ... sayılı evrakı Ü.Ç.'nin tebliğ ettiği, 2/4/2019 tarihli teslim tutanağından başvurana 18/3/2019 tarihli ve ... sayılı evrakı Ü.Ç.'nin tebliğ ettiği, 25/6/2019 tarihli teslim tutanağından başvurana 10/6/2019 tarihli ve ... sayılı evrakı Ü.Ç.'nin

tebliğ ettiği görülmüştür. Bu kapsamda başvuranın, Enstitüsü Müdürlüğünde sekreter olarak görev yapan Ü.Ç.'nin önceki yıllarda kendisine evrak tebliğ etmesine herhangi bir itirazda bulunmadığı, kendisine usulsüz tebligat yapıldığına ilişkin somut bilgi ve belge sunması durumunda Personel Daire Başkanlığınca bu konuda soruşturma başlatılacağına belirtildiği ancak başvuranın Personel Daire Başkanlığına ve Kurumumuza yaptığı somut başvurusuna konuya ilişkin herhangi bir belge eklemediği, iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığı görülmüştür.

32. Başvuran hakkında yürütülen inceleme ve soruşturma dosyaları ile ifade tutanakları incelendiğinde; başvuranın CİMER'e 8/6/2018, 20/12/2018, 30/11/2022, 4/6/2023, 5/6/2023 tarihlerinde olmak üzere toplam 5 başvurusunun bulunduğu, KDK'ya ise 4/6/2018 tarihli ve 8/7/2018 tarihli 2 başvurusunun bulunduğu, CİMER'e ve KDK'ya yaptığı başvurularının; kişisel verilerinin husumetli olduğu kişilerle paylaşılmaması gerektiği, kendisine usulsüz tebligat yapıldığı, hakkında başlatılan disiplin soruşturmasının iptal edilmesi, kendisine baskı yapıldığı ve mobbing uygulandığı konularında olduğu, mobbing iddiasının ise 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanmadığı ve soyut beyanlardan ibaret olduğu, bu nedenle CİMER ve KDK başvurularının 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayalı olarak eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla yapılmadığı değerlendirilmiştir,

33. Başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturmalarının "Bilimsel araştırmalar için Akdeniz'de gerçekleştirilen 5-12 Şubat 2018 ve 19 Şubat-5 Mart 2018 tarihli deniz seferlerinde görevlendirilmesine rağmen mazeret bildirmeksizin katılmaması", "13/9/2022 tarihinde ... Valiliğinde Vali Yardımcısı ile tartışma yaşaması, polis eşliğinde Valilik makamından çıkarılması", "Enstitü Sekreteri M.D. ile konuşmasında kendisine verilen görevi yapmayacağını, tutanak tutulabileceğini belirtmesi, M.D. hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına şikayet dilekçesi vermesi sonucu başvurana mobbing uygulanıp uygulanmadığının ve M.D. ile başvuran arasındaki konuşmanın hakaret ve darp boyutuna varıp varmadığının tespit edilmesi", "Başvuranın aynı birimde görev yaptığı A.Ü. ile arbede yaşaması", "Apartman komşusu olan ve öğretmen olarak görev yapan B.C.'ye ve ev arkadaşlarına yönelik ölüm tehdidi, hakaret, küfür, şiddet ve darp iddiaları nedeniyle şikayette bulunulması", "Kurum tarafından kendisine verilen hiçbir işi yapmayacağını dile getirerek amirine karşı kullanmış olduğu yakışsız üslup, asılsız ithamlar, sürekli idareyi dilekçe yolu ile meşgul etme ve Enstitü Yönetimine karşı yönelttiği soruların maksadını aşması", "Başvuranın, Enstitü Müdür Vekili D.T. ve Enstitü Sekreteri H.K. ile yaptığı konuşmaları art niyetle kullanmak üzere yaptığı düşünülen ve 7 şahit önünde cep telefonu ile görüntü kaydetmesi" nedenleri ile başlatıldığı, başvuran hakkında yürütülen inceleme ve soruşturmaların, başvuranın CİMER ve KDK'ya yaptığı başvuruları ile başlattığı idari süreçler nedeniyle yapıldığını gösterir bilgi ve belgenin dosya kapsamında bulunmadığı anlaşılmıştır. Aksine başvuranın Enstitü Sekreteri M.D. hakkında Rektörlük makamına ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne vermiş olduğu şikayet dilekçeleri üzerine ODTÜ Genel Sekreterlik makamının 13/6/2018 tarihli ve ... sayılı yazısı ile 10/7/2018 tarihinde inceleme başlatıldığı, yapılan inceleme sonucunda hazırlanan İnceleme Raporunda *"Başvuranın hedef alınarak bezdiri (mobbing, psikolojik şiddet, baskı, rahatsız etme, yıldırma, dışlama vb.) yapıldığına dair bir kanaate ulaşılamadığının"* belirtildiği anlaşılmıştır.

34. Başvuranın KDK'ya mobbinge uğradığı yönündeki 21/8/2022 tarihli başvurusu üzerine ise KDK'nın 6/10/2022 tarihli gönderme kararını verdiği, bu karar üzerine ODTÜ Sekreterlik makamının 13/10/2022 tarihli ve ... sayılı yazısı ile inceleme başlatıldığı, yapılan inceleme sonucunda hazırlanan İnceleme Raporunda *"C.G.'nin KDK başvuruları, yüz yüze alınan ifadesi ve dosya kapsamında sunmuş olduğu bilgi ve belgelere göre çalıştığı Enstitünün hakkında açtığı soruşturmaları mobbing olarak değerlendirdiği görülmektedir. Hakkında açılan soruşturmaların her seferinde farklı soruşturmacılar*

tarafından yürütüldüğü soruşturma raporlarından bellidir. Bu durum disiplin soruşturmaları açısından yansızlık ve tarafsızlık ilkelerinin işlediği yönünde önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda farklı zamanlarda farklı soruşturmacıların yürütmüş olduğu işlemlerin ve neticelerinin, yönetimin bir mobbing aracı olarak kullandığına dair izlenim oluşmamıştır. Kendisi hakkındaki özel bilgilerin husumetlileri ile paylaşılması konusunda ise ortaya konulan tek bulgu yine husumetlileri tarafından yapılan bir beyana dayanmaktadır ki bu bir resmiyet taşımaktan öte ve ispata açıktır. ... Enstitü Sekreteri H. Beyin C.G. ile yaptığı telefon mesajlaşmalarındaki yazışma tarzı ve kullanılan ifadelerin, yönetici ile çalışan arasında bir problem olduğuna yönelik herhangi bir izlenim oluşturmadağı gibi aralarında olağan hatta samimi bir iletişim tarzı dahi görülmektedir. C.G. 'nin telefon mesajları ile izin istemesi, işe gelemeyeceğini bu şekilde rahatlıkla beyan etmesi ve yöneticisine abi şeklinde hitap edebilmesi kanıt olarak değerlendirilmiştir. Sistematik bir şekilde mobbinge maruz kalan bir kişinin yönetici ile pozitif yönde bir yaklaşım tarzı kullanarak yazılı iletişim kurması mümkün görülmemektedir. (...)C.G. hakkında açılan soruşturmaların birbirinden bağımsız şekilde açıldığı, birbirinden bağımsız soruşturmacılarla yürütüldüğü için mobbing kapsamında değerlendirilmemektedir.(...)Genel olarak ODTÜ yönetimi ya da ... Enstitüsü yönetiminin C.G.'ye yönelik herhangi bir art niyet ve yöntemle mobbing/ psikolojik taciz uygulamaya yöneldiğinden bahsetmenin mümkün olmadığı görüşüne varılmıştır." şeklinde belirtildiği tespit edilmiştir.

35. 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca mağdurlaştırmanın ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilebilmesi için öncelikle eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçlerin başlatılması ya da başlatılan bu süreçlere katılım sağlanması, sonrasında ise bu kişiler ile bunların temsilcilerinin, başlattıkları bu süreç nedeniyle olumsuz muameleye maruz kalması gerekmektedir. Başvuranın iddialarından, muhatabın cevabi yazılarından ve dosyaya sunulan belgelerden; başvuranın CİMER'e ve KDK'ya kişisel verilerinin husumetli olduğu kişilerle paylaşılmaması gerektiği, kendisine usulsüz tebligat yapıldığı, hakkında başlatılan disiplin soruşturmasının iptal edilmesi, kendisine baskı yapıldığı ve mobbing uygulandığı konularında başvurduğu, mobbing iddiasında ise 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanmadığı ve iddialarının soyut beyanlardan ibaret olduğu, bu nedenle söz konusu başvuruların 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayalı eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla yapılmadığı değerlendirilmiş, mağdurlaştırma suretiyle ayrımcılık yasağının ihlaline ilişkin bir değerlendirme yapılabilmesi için kişinin eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla adli veya idari süreçleri başlatması gerektiğinden başvuranın CİMER ve KDK başvurularının bu kapsamda değerlendirilmesinin mümkün olmadığı kanaatine varılmıştır.

36. Başvuru dosyasına konu olan 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 değerlendirilmektedir. Bu kapsamda 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleriyle ilişkilendirilemeyen başvuru konusu iddiaların, mezkûr Kanun kapsamında yer alan ayrımcılık türlerinden işyerinde yıldırma ve mağdurlaştırma olarak nitelendirilemeyeceği değerlendirilmesine varılmıştır (TİHEK, B. No: 2024/181, K. No: 2024/352, 18/4/2024, para. 34).

37. 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 inceleme 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.

38. 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,

6/11/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye