

Başvuru Numarası : 2024/2137-2024/2224-2024/2587-2024/2651
Toplantı Tarihi/Sayısı : 08.04.2025/52
Karar Numarası : 2025/201
Başvuran : M.D.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Denizli Büyükşehir Belediye Başkanlığı
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın işyerinde yıldırmaya (mobbing) ve dilekçe hakkını kullanması nedeniyle mağdurlaştırmaya maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, 7/10/2024 tarihli ve 2024/2137 sayılı başvurusunda özetle:

a. Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) sonucuna göre 2024 yılının Ocak ayında Denizli Büyükşehir Belediyesinde ... kadrosuna atandığını ve ... Dairesi Başkanlığında görevine başladığını, işitme kaybının, diyabet hastalığının ve anksiyete bozukluğunun bulunduğunu,

b. Sigara içmek için çay bardağıyla Belediye binasının dışına çıktığında devlet memurluğuna yakışmayacak hareketler yaptığı algısı oluşturmak, kendisi üzerinde idari baskı oluşturmak ve kendisini küçük düşürmek amacıyla Daire Başkanı G.T. tarafından rızası olmaksızın fotoğrafının çekildiğini ve fotoğrafın diğer çalışanlara ifşa edildiğini, söz konusu eylemin 12/10/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)'nın 134'üncü maddesi kapsamında değerlendirilebilecek bir suç olduğuna dair görüşlerin bulunduğunu ve personelin giriş çıkış takibi amacıyla resminin çekilmesinin hukuka aykırı olduğuna dair Danıştay kararları olduğunu,

c. ... kadrosunun teknik hizmetler sınıfı içerisinde olan bir kadro olduğunu, 23/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 45'inci maddesinin "Hiç bir memur sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmaz." hükmünü amir olduğunu, ... Dairesi Başkanlığı altındaki ... Şube Müdürlüğü ve ... Şube Müdürlüğünün görev tanımlarına bakıldığında vasıfsız ve evrak işlerini hangi sınıf personelin yapacağını tarif edildiğini, buna rağmen ... kadrosuna ve ünvanına uygun olmayacak şekilde iştiraklerle alakalı genel idare sınıfı personelin yapması gereken evrak işlerinin yapılmasının talep edildiğini veya ... işinin ... lere verilebildiğini, söz konusu durumun 657 sayılı Kanun'un 45'inci maddesine aykırılık teşkil ettiğini,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ç. Mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla muhatap Belediye Başkanlığına başvuruda bulunduğunu, ancak iddialarına ilişkin herhangi bir soruşturma başlatılmaksızın “*Dilekçenizde geçen mobbing iddiaları gerçeği yansıtmamakta olup, kamu personelinin uyması gereken kurallardır.*” şeklinde bir yanıt verildiğini, söz konusu yanıt ile muhatap Belediye Başkanlığının kendisinin yalan beyanda bulunduğunu iddia ettiğini, yalan beyanda bulunmuş ise kendisi hakkında üst amire iftiradan soruşturma açılması gerekirken hiçbir işlem yapılmadığını, Daire Başkanı G.T.'nin korunması yerine hukukun gereği olarak adil ve adaletli bir soruşturma ile iddialarının araştırılıp gereğinin yapılmasını talep ettiğini, ancak olayın üstünün örtülmesi nedeniyle ikinci defa haklarının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

3. Muhatap Belediye Başkanlığı tarafından sunulan 21/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşte özetle:

a. ... Üniversitesi Rektörlüğü Yapı İşleri ve Teknik Dairesi Başkanlığında ... olarak görev yapmakta iken başvuranın EKPSS sonucuna binaen Belediyeye yedinci dereceli ... olarak atamasının yapıldığını, ... Dairesi Başkanlığında 29/4/2024 tarihinde göreve başladığını, göreve başladıktan sonra 21 gün izin talep etmesi nedeniyle 31/5/2024 tarihiyle göreve tam anlamıyla başladığını,

b. 31/5/2024 tarihinden sonra başvurana ... Dairesi Başkanlığının işleyişi hakkında ... Dairesi Başkanlığının Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelik, ... Şube Müdürlüğü Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönerge ve görev tanımları hakkında Daire Başkanlığınca bilgi verildiğini,

c. ... Dairesi Başkanlığında görev yapan tüm personele liyakat ve eşitlik ilkeleri gözetilerek adil görev dağılımı yapıldığını, söz konusu birimin kurulduğu tarihten itibaren hiçbir personel tarafından iş dağılımı, görev tevdisi veya mobbing konusunda herhangi bir şikâyet veya başvurunun yapılmadığını, bu durumun yönetim anlayışlarının hakkaniyete dayalı olduğunun somut bir göstergesi olduğunu,

ç. ... Dairesi Başkanlığı tarafından başvurana ait herhangi bir fotoğrafın sosyal medya platformlarında veya belediye içi iletişim ağlarında kesinlikle paylaşılmadığını veya ifşa edilmediğini ya da üst makamlara sunulmadığını, böyle bir durum yaşanmış olsaydı çok sayıda şahidin olacağını ve paylaşım yapılan platformun ve kaynağın tespit edilerek fotoğrafın somut bir delil olarak sunulabileceğini,

d. Başvuranın görev yaptığı Daire Başkanlığında 7/6/2024 tarihinde bir toplantı yapıldığını, toplantı amacıyla tüm personele ulaşılmaya çalışıldığını ancak başvurana ulaşılamadığını, bu esnada başvuranın mesai saatleri içerisinde kamu hizmet binasının giriş bölümünde, vatandaşların yoğun kullanım alanında ve Kurumun kurumsal kimliğini doğrudan yansıtan bir konumda devlet memuruna yakışmayan bir pozisyonda (ayaklarını uzatmış vaziyette) sigara ve çay içtiğinin pek çok çalışan tarafından görüldüğünü, 657 sayılı Kanun ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri gereğince kamu görevlilerinin mesai saatleri içerisinde hal ve hareketlerine azami dikkat göstermelerinin ve kurum itibarını zedeleyici davranışlardan kaçınmalarının yasal bir zorunluluk olduğunu, bu kapsamda sergilenen davranışın kamu görevlisi sorumluluğuna ve etik ilkelere uygun olmadığının değerlendirildiğini, ancak yapıcı bir yaklaşım benimsenerek başvuranla profesyonel bir görüşme gerçekleştirildiğini, bu görüşmede yalnızca davranışının kurum prestijine olası etkileri ve vatandaşların haklı şikâyetlerine sebep olabileceği hususlarının başvurana izah edildiğini, toplantıya katılan diğer personelin de bu görüşmeye şahit olduğunu, olay neticesinde başvuran hakkında herhangi bir idari işlem başlatılmadığını ve sadece yapıcı bir uyarıda bulunularak konunun sonlandırıldığını,

e. Başvuranın ... işinin ve görev alanına girmeyen evrak işlerinin tevdi edildiğine ilişkin iddialarının gerçeği yansıtmadığını, cevabi yazının ekinde sunulan görev tanımlarından ve 2/7/2024 ve 24/9/2024 tarihli toplantı tutanaklarından durumun saptanabileceğini,

başvurana verilen tüm görevlerin ... Şube Müdürlüğünün görev ve yetki alanına giren, ... formasyonu gerektiren teknik işler olduğunu, bu kapsamda ... Şube Müdürlüğü Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönerge'nin 5'inci maddesinin (a), (d), (g) ve (h) bentleri uyarınca ... sahalarda yapılması gereken saha denetim görevlerinin başvuranın da dâhil olduğu üç teknik personele tevdi edildiğini, aynı Yönerge'nin 5'inci maddesinin (d) ve (e) bentleri kapsamında, ... maliyet ve fizibilite çalışmalarının yürütülmesi görevinin ... S.Z. ile birlikte başvurana verildiğini, projenin teknik boyutunu oluşturan ... işlemlerinin tamamının başvuranın sorumluluğunda olduğunu, söz konusu Yönerge'nin 5'inci maddesinin (a), (d), (g), (h) ve (i) bentleri gereğince ..., ... ve ... sahalarından elde edilen ... kaynağın kullanımına ilişkin iş ve işlemlerin takibinin münhasıran başvurana tevdi edildiğini, bu kapsamda tahakkuk yazılarının hazırlanmasının da görev alanının içerisinde yer aldığını ve ... kaynak yönetiminin teknik ve idari boyutunun ayrılmaz bir parçasını teşkil ettiğini,

f. Kamu hizmetinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi için personelin sahip olduğu tüm yetkinliklerin kamu yararı gözetilerek kullanılmasının esas olduğunu, bu doğrultuda eşitlik ilkesi çerçevesinde başvurana tevdi edilen görevlerin daha önce de teknik hizmetler sınıfındaki personeller tarafından yürütüldüğünü ve başvuranın görev tanımı kapsamında olduğunu, ayrıca sayaç endeks okuma işlemlerinin hizmet alımı kapsamında iki işçi personel tarafından gerçekleştirildiğini, bununla beraber geçmiş dönemlerde yaşanan hatalı işlemler ve bunların sonucunda oluşan tahakkuk hatalarının mali kayıp yaşatmaması amacıyla teknik personellerin sadece denetim ve kontrol amacıyla sayaç okuma esnasında sahada bulunduğunu, ... akışkanın kullanımına yönelik tahakkuk işlemlerinde verilerin analiz edilmesinin ve raporlanmasının ... bilgi ve becerisi gerektiren teknik bir süreç olduğunu, evrak düzenleme ve raporlama işlemlerinin ... faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturduğunu, dolayısıyla başvuranın "görev alanı dışında" olduğunu iddia ettiği sayaç okuma denetimi ve evrak işlerinin aslında ... kaynakların kullanımı, takibi, yönetimi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için gerekli olan teknik süreçlerin bütünleyici bir parçasını teşkil ettiğini,

g. ... Dairesi Başkanlığı tarafından başvurana toplantıda tevdi edilen iştiraklerin koordinasyonuna yönelik iş ve işlemlerin ... Şube Müdürlüğü Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönerge'nin 5'inci maddesinin (m) bendi kapsamında olduğunu, ancak başvuranın iş dağılımına göre kendisine havale edilen yazılara ilişkin gerekli işlemleri yapmayarak kurumsal işleyişi sekteye uğrattığının tespit edildiğini ve durumun tutanak altına alınarak konu ile ilgili araştırma ve inceleme yapmak üzere muhakkik tayin edildiğini,

ğ. Daire Başkanlığında yapılan toplantılarda engel durumuna ve eğitime uygun işler verilmesine rağmen başvuranın sürekli olarak engelli statüsünü öne sürerek görev ve sorumluluklarından kaçınma eğilimi gösterdiğini, bu tutumunun kamu düzeni ve iş barışını olumsuz etkilediğini, başvuranın kendisine verilen yasal ve makul görevleri yerine getirmekten kaçındığını ve yapılan her yasal uyarıyı “mobbing” olarak nitelendirdiğini, bu kapsamda başvuranın mobbinge maruz kaldığı iddiasının gerçeği yansıtmadığını ve ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğini belirtmiştir.

4. Başvuran, 8/12/2024 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşünde özetle:

a. 21 gün izin kullanmasının yasal hakkı olduğunu ve başvuru konusuyla herhangi bir ilişkisinin bulunmadığını, söz konusu hususun belirtilmesinin nedeninin devlet memurluğuna uygun olmayan davranışlarda bulunan bir personel algısının yaratılması olduğunu,

b. Daha önceden mobbinge ve iş dağılımına ilişkin şikâyetle bulunan bir personelin bulunmamasının yönetim anlayışının hakkaniyete uygun olduğu anlamına gelmediğini,

c. Kendisinin fotoğrafının çekilerek ifşa edilmediğine dair muhatap Belediye Başkanlığının beyanlarının gerçeği yansıtmadığını, muhatabın fotoğrafın çekilip çekilmediğine ilişkin herhangi bir ifadeye cevabi yazısında yer vermediğini, TCK ve 7/4/2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu'na aykırı bir suçun şahitlerinin ve yazılı yemin eden tanıklarının bulunmasına rağmen gizlenmeye çalışıldığını, fotoğrafının herhangi sosyal ağda paylaşıldığına dair bir iddiasının bulunmadığını, Daire Başkanının kendisine yönelik olumsuz algı yaratmak ve kendisi üzerinde baskı kurmak amacıyla fotoğrafını izinsiz olarak çektiğini, fotoğrafı telefonunda muhafaza edeceğini toplantı esnasında tüm personelin önünde beyan ettiğini ve çalışma arkadaşlarına fotoğrafı göstererek kendisini ifşa etmeye çalıştığını, kendisiyle konuya ilişkin profesyonel bir görüşme gerçekleştirilmediğini,

ç. Fotoğrafının çekilmesi ve toplantıda rencide edilmesi iddialarına ilişkin açılan soruşturmalar kapsamında kendisi lehine tanıklık yapan ... F.G.'nin ıslak imzalı tanıklık ifadesinin bir suretinin talep edilmesine rağmen verilmediğini, onun yerine imzasız tanıklık ifadesinin adı geçen kişiye verildiğini,

d. Ayağını uzatarak çay içmesine ilişkin olayın binanın giriş bölümünde değil binanın otopark alanının bittiği yerdeki büyük jeneratör bölümünün duvarına yaslanır şekilde otururken vuku bulduğunu ve etrafta kimsenin olmadığını, vatandaşa hizmet veren birimlerin söz konusu binada değil otogar yerleşkesinin diğer tarafında yer aldığını, ayaklarını uzatmasının sebebinin o dönemde sağ diz kapağının ağrması olduğunu, bu sebeple de ilerleyen dönemde hastane randevusu alabildiği bir tarihte bu konuda muayene olduğunu, Manyetik Rezonans Görüntüleme (MR) taraması yapıldığını ve konuya ilişkin belgelerin sunulduğunu, bu nedenle muhatap Belediye Başkanlığının ifadelerinin tamamen kendisini devlet memurluğuna yakışmayan davranışlar sergileyen ve kurumun itibarını zedeleyen bir personel olarak lanse edilmesi amacını taşıdığını,

e. Engelli statüsünü öne sürerek işten kaçındığına yönelik iddiaların gerçeği yansıtmadığını, muhatabın söz konusu iddiasının yaz döneminde gerçekleştirilen Daire Başkanlığı toplantısında saha kontrolü için araziye çıkılması gereken durumlarda diyabet hastalığının bulunması sebebiyle Valilik tarafından yayımlanan sıcak günlerde ve belirli saatlerde riskli grupların (kalp hastası, diyabet hastası vb.) açık havada dolaşmamalarına yönelik Genelge doğrultusunda belirtilen saatlerde dışarıya çıkamayacağını belirtmesinden kaynakladığını,

f. Tarafına sayaç okuma işinin verildiğini 7/10/2024 tarihli ve 2024/2137 sayılı başvurusunda hiçbir şekilde beyan etmediğini, bu işin diğer ... yaptırılmasından dolayı bunun ... bilgisi ve uzmanlığı gerektirmeyen, vasıfsız personellerin bile çok rahat yapabileceği bir iş olmasını söylemesinden kaynaklandığını, bu nedenle kendisine ve ... kadrosunda bulunan diğer personele bu işin verilmesine engel olmaya çalıştığı için sorunlar çıktığını, söz konusu işlemin gündelik hayatta elektrik, su ve doğal gaz saatinin okunması ve faturalandırılması ile aynı işlem olduğunu, işçilerin sayaçların okunmasında hata yapmasının bu işlerin ... verilmesini gerektirmediğini, ... bilgisi gerektirmeyen işlerin ... verilmesinin angarya olduğunu ve angaryanın Anayasa'da yasaklandığını,

g. 24/9/2024 tarihinde gerçekleştirilen toplantının tutanağında yer alan *“İştirakler ile ilgili süreçlerin koordine edilmesi ve yazışmaların yapılması görevi (icra yazıları, personel bilgi yazıları) M.D.'ye verilmiştir.”* ifadesinin toplantıdan sonra yazıldığını, nitekim toplantı katılım listesinde imzası bulunurken görev dağılımı tutanağında imzasının bulunmadığını, toplantı esnasında bu görevin ... ilgili olmaması ve mevzuattaki yerinin incelenmesi gerektiği yönünde itirazda bulunduğunu ancak tutanağa itirazının geçirilmediğini, söz konusu görev kapsamında olduğu iddia edilen idari yazışma görevinin İdari İşler Şefliği Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönerge'nin 5'inci maddesinin (a), (f) bentleri ile diğer maddeler uyarınca idari işler şefliği personeli tarafından yapılması gerektiğini, Afet İşleri Daire Başkanlığında görevli ... adı geçen işlemleri yapmadığını, kendisinin teknik hizmetler sınıfında bir ... olduğunu, bu nedenle tarafına tevdi edilen

idari yazışma görevinin 657 sayılı Kanun'un 45'inci maddesine aykırı olduğunu, 657 sayılı Kanun'un 11'inci maddesi uyarınca görev kendisine yazılı olarak verilmediği için görevi yerine getirmediğini,

ğ. Kanuni hakları ihlal edildiği ve ayrımcılık yapıldığı için sözlü itirazlarda bulunması ve Şube Müdürü olarak atanan ... E.F.A.'nın kollanması nedeniyle ayrımcılık yapılmasını şikayet etmesi nedeniyle Daire Başkanının ve bazı personelin kendisine karşı tavır aldığını, aşağılandığını, rencide edildiğini, dışlandığını ve kendisi hakkında olumsuz bir algı oluşturulmaya çalışıldığını ifade ederek işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarını yinelemiştir.

5. Başvuran 18/10/2024 tarihli ve 2024/2224 sayılı başvurusunda özetle:

a. Yeni görevine alışma adına çalıştığı birimde yapılan işlerin neler olduğunu ve yapabileceği işleri öğrenme düşüncesiyle bazı girişimlerde bulunmaya çalıştığını ancak Daire Başkanı G.T. tarafından engellendiğini, rutin işlerin yanında kendisini geliştirmek amacıyla üzerinde çalıştığı projesi hakkında Daire Başkanına bilgi verdiğinde “*böyle bir projeye uğraşmanıza gerek yok, ben size yapmanız gereken bir iş olursa veririm*” şeklinde cevap verildiğini, Daire Başkanının yakın arkadaşı olan Şube Müdürü E.F.A.'ya kimsenin rakip olmaması için bu şekilde davranıldığını, vasıfsız işlerle çalışanların meşgul edildiğini, bu nedenle birlikte ... enerji ile ısıtılan ... projesi hakkında fizibilite çalışması yaptığı ... S. Z.'nin Daire Başkanı bu çalışmayı üst yönetime kendisi hazırlamış gibi görünmesin diye tedbir almayı düşündüğünü, Daire Başkanının hukuka aykırı davrandığını ve kanunun gereğinin yapılmasını talep ettiği için susturulmaya ve baskı altına alınmaya çalışıldığını,

b. Kurumumuza yaptığı başvurulardan sonra 3/10/2024 ve 7/10/2024 tarihlerinde kendisi hakkında iki ayrı disiplin soruşturması açıldığını, disiplin soruşturmalarının mevzuata uygun bir biçimde yürütülmediğini,

c. Mobbing iddialarına ilişkin yaptığı başvuru hakkında gereğinin yapılmadığı gerekçesiyle Denizli Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri B.B. aleyhine Kamu Görevlileri Etik Kuruluna başvuru yaptığını ifade etmiştir.

6. Muhatap Belediye Başkanlığı tarafından sunulan 29/11/2024 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın kendisine bildirilen ve teşkilat yönetmeliğinde sayılan görev gereklerine uygun hareket etmek istememesi üzerine Daire Başkanlığında görevli amirleri tarafından sözlü bir şekilde uyarıldığını, bunun üzerine başvuranın kendisine mobbing uygulandığı iddiası ile hem Belediye Başkanlığına hem de Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) sistemi üzerinden 23/8/2024 tarihinde başvuruda bulunduğunu, başvuranın dilekçelerinin değerlendirildikten sonra kendisine 2-ç numaralı paragrafta belirtilen yanıtın verildiğini, yanıt üzerine idareye ve CİMER'e yaptığı başvuruların usulünce değerlendirilmediği, başvurusunun üzerinin örtülmeye çalışıldığı ve şayet başvuruları haksız ise bu durumda kendi hakkında Daire Başkanına iftira attığı gerekçesiyle araştırma ve soruşturma başlatılması gerektiği gibi nedenlerle 24/9/2024 tarihinde CİMER'e tekrar başvuru yaptığını,

b. Başvuranın mezkûr başvurusunda kendisi hakkında soruşturma başlatılmasını ve hukukun gereğinin yapılmasını talep etmesi sebebiyle idare tarafından başvuranın mesai saatlerini etkin ve verimli kullanılması için uyarıda bulunmuş olduğu ve personelin kendisine mobbing yapıldığı iddiası ile dilekçe ve CİMER yoluyla başvuruda bulunulmuş olması hususlarının araştırılması, incelenmesi ve gerektiğinde disiplin soruşturması yapılması için 3/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile muhakkik görevlendirildiğini, söz konusu dosya kapsamında muhakkik araştırmasının devam ettiğini,

c. Ayrıca başvuranın çalışmakta olduğu Daire Başkanlığındaki üst amirlerine karşı ve görevi ile ilgili tutum ve davranışlarının devam etmesi, Daire Başkanlığı tarafından kendisine verilen ve görev yaptığı Şube

Müdürlüğünün görev ve yetki alanına giren, ... formasyonu gerektiren teknik işlerin yerine getirilmemesi nedeniyle 3/10/2024 tarihinde tutanak tutulduğunu, bu kapsamda ilgili konunun araştırılması için 9/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile yeni bir muhakkik incelemesi başlatıldığını, söz konusu dosya kapsamında muhakkik araştırmasının devam ettiğini,

ç. Başvuranın Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yapmış olduğu başvuru neticesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından 11/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile bilgi ve belge talep edildiğini ve 21/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile Kamu Görevlileri Etik Kuruluna cevap verildiğini,

d. Başvuranın Kurumumuza yaptığı başvuru neticesinde 21/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile bilgi ve belge talep edildiğini ve 5/11/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile Kurumumuza cevap verildiğini,

e. Başvuran hakkında başlatılan soruşturmaların 3/10/2024 ve 9/10/2024 tarihli olduğunu ve söz konusu tarihlerin Kurumumuza başvuru tarihinden öncesine tekabül ettiğini, dolayısıyla başvuranın hak arama özgürlüğü açısından Kurumumuza ve/veya Kamu Etik Görevlileri Kuruluna yaptığı başvurular ile ilgili olarak hakkında başlatılan herhangi bir disiplin soruşturması bulunmadığını belirtmektedir.

7. Başvuran, muhatapın 29/11/2024 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşüne cevap olarak 24/12/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile görüşünü sunmuştur. Ayrıca başvuran, 23/11/2024 tarihli ve ... (2024/2587) sayılı başvuru dilekçesi ve 2/12/2024 tarihli ve ... (2024/2651) sayılı başvuru dilekçesi ile Kurumumuza yeniden başvuru yapmıştır. Başvuran, 24/12/2024 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşünde, 23/11/2024 tarihli ve 2024/2587 sayılı başvurusunda ve 2/12/2024 tarihli ve 2024/2651 sayılı başvurusunda özetle:

a. Muhatap Belediye Başkanlığının 5/11/2024 tarihli cevabi yazısında gösterdiği tavrı sürdürdüğünü, eksik evrak sunduğunu, soyut suçlamalarla kendisi hakkında olumsuz algı yaratmaya çalışmaya devam edildiğini, sık sık sigara ve çay içmeye giden bir personel olarak aksettirilmeye çalışıldığını ancak 657 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat ile memurların hangi zaman dilimlerinde sigara içebileceğine veya çayla beraber sigara içip içemeyeceklerine dair bir hükmün bulunmadığını,

b. Kurumumuza ve Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yaptığı başvurular sonrasında Daire Başkanı G.T. hakkında soruşturma açıldığını, ancak şikâyet eden tarafın kendisi olmasına rağmen ifadesinin alınmadığını, ayrıca olaya şahitlik edecek tanıkların beyanlarına başvurulmadığını, bu kapsamda tanıklık ifadesi alınmış ise Daire Başkanının koruduğu personelin ifadesinin alınmış olabileceğini,

c. CİMER dilekçesinde ifade ettiği şekilde 657 sayılı Kanun kapsamında “üst amire iftira” suçlaması ile kendisi hakkında herhangi bir işlem başlatılmadığını, soruşturmaların “mesai saatlerinin etkin ve verimli kullanılmaması” ve “görevlerin yerine getirilmemesi” konusunda açıldığını, Daire Başkanını kollamak amacıyla delilsiz ve ispatsız bir şekilde Daire Başkanının taraftarları olan personellerden başka hiçbir personelin imza atmayacağı yalan beyanlı tutanaklarla kendisine iftira atıldığını,

ç. Muhatap Belediye Başkanlığına mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla ilk dilekçesini verdikten sonra Daire Başkanı G.T.'nin eski ... Partisi Denizli İl Başkanının kızı olması dolayısıyla korunmasından endişelendiğini, bu nedenle CİMER vasıtasıyla da başvuru yaptığını, bu çerçevede muhatap Belediye Başkanlığına mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla dilekçe verdiği tarihin 23/8/2024, Kamu Görevlileri Etik Kuruluna ilk başvuru tarihinin 1/10/2024, Kurumumuza ilk başvuru tarihinin ise 23/9/2024 olduğunu,

d. Mücadelesine devam edeceğini, Genel Sekreter B.B. hakkında da hukuka uygun şekilde gereğini yapmadığı için Kamu Görevlileri Etik Kuruluna başvuru yapmaya hazırlandığını, olayın üstünün örtülmesi yerine hukuka uygun davranılmasını sağlamak amacıyla Kurumumuza başvuruda bulunduğunu ... Daire Başkanlığında görevli Şube Müdürü ve memur kadrosundaki kişilerle paylaştığını, dolayısıyla

hakkında açılan soruşturmaların mücadelesinden vazgeçirmek, gözünü korkutmak ve kendisini yıldırma amacıyla başlatıldığını, soruşturmaların husumetli olduğu Daire Başkanının ve onun koruduğu Şube Müdürü E.F.A.’nın tutanaklarına dayanılarak açıldığını, mobbing iddiasıyla muhatap kuruma başvuru yapana kadar hakkında tutulan herhangi bir tutanağın ve soruşturmanın bulunmadığını, mobbinge maruz kaldığına ilişkin şikayetinden sonra muhatap tarafından verilen cevabın bir uyarı olarak kabul edilmesiyle hakkında 3/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile işlem başlatıldığını,

e. Mobbing dilekçesini gizli ibaresiyle vermesine rağmen her bilginin ve işlemin aleyhine başvuruda bulunduğu Daire Başkanı G.T. ile paylaşıldığını, Şube Müdürü E.F.A.’nın intikam hırsıyla verdiği beyanlar doğrultusunda mesai saatini etkin ve verimli kullanmamak gibi somut hiçbir delili olmayan soyut bir kavrama dayanılarak kendisine yapılan mobbingin üstünün örtülmek istendiğini, söz konusu iddianın kendisine yapılan mobbingin üstünü örtecek düzeyde olmaması nedeniyle “verilen görevi yapmama” iddiası üzerinden ikinci bir inceleme ve araştırma başlatıldığını, bir ... olarak hangi gerekçeler ile bu görevleri yapmadığına ilişkin bir cevap verilmediğini, disiplin soruşturmaları kapsamında verdiği ifadeler ile yalnızca 4 aydır birlikte çalıştığı ... F.G.’nin kendisi lehine verdiği tanıklık beyanlarının ekte sunulduğunu, 9/10/2024 tarihli bir soruşturma kapsamında herhangi bir savunmasının istenmediğini, böyle bir soruşturmanın varlığından haberinin olmadığını, hakkında ikinci defa açılan soruşturma kapsamında verdiği ifadenin tutanağında soruşturmanın 7/10/2024 tarihli ve ... sayılı olduğunun belirtildiğini,

f. Hakkında tutulan tutanakların doğru ancak maksatlı olduğunu, toplantıda genel evrak dosyalama ve yazışma işlemlerinin genel idare hizmetleri sınıfı memurlarının yapması yönünde yaptığı itiraz sonrasında ilgili işlerin Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) ile kendisine tevdi edildiğini, ilgili görevlerin mevzuata aykırı olduğunu, 657 sayılı Kanun’un kanunsuz emiri düzenleyen 11’nci maddesi çerçevesinde görevlendirmenin yazılı olarak yapılmasını talep ettiğini ve yazılı bir şekilde görevlendirme yapılırsa görevi yapacağını beyan ettiğini, kendisine görevlendirmenin yazılı şekilde yapılmayacağını söylenmesi üzerine havale edilen evraklardan iade edilebilenlerin bilgi notuna “*Genel İdare Hizmetleri Sınıfı personelin yapması gereken iş*” minvalinde bir not yazarak iade ettiğini, diğerlerini ise “*Bilgi sahibi oldum*” şeklinde kapattığını,

g. Ayrıca 24/9/2024 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda kendisine verilen görevlerden birinin “... *kullanım sözleşmelerinin takibi ve tahakkuk yazılarının yazılması*” olduğunu, söz konusu görevin kendisinin tuzağa düşürmek üzere hukuka aykırı işlem yapması için verildiğini ve usulsüz işlemler ve suç şüphesi yüksek durumla alakalı Denizli Cumhuriyet Başsavcılığına 25/11/2024 tarihinde ... numaralı soruşturma dosyası ile suç duyurusunda bulunduğunu,

ğ. Süreç boyunca Daire Başkanı G.T., Şube Müdürü E.F.A., İdari İşler Şube Müdürlüğü Şefliği personeli ve hizmet alım personeli olan işçi statüsündeki bir personel tarafından eleştirildiğini, “*çalışmak istemiyor engelliliğinin arkasına sığınıyor*” şeklindeki söylemlere maruz bırakıldığını,

h. Muhatabın kendisini ve lehine tanıklık eden çalışma arkadaşı ... F.G.’yi ... Daire Başkanlığına sürgün ettiğini, engelli statüsünde olması nedeniyle söz konusu yer değişikliği işleminin 25/6/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik’e aykırı olduğunu, 20/11/2024 günü Genel Sekreterin personele gözdağı verebilme adına toplantıda kendilerinin adı geçen birime gönderildiğini söyleyerek odadan çıkmalarını istediğini, görev yerinin değiştirilmesi üzerine ... Dairesi Başkanlığında kutlama yapıldığını, görevlendirildiği ... Daire Başkanlığında diğer personelden ayrı tutulacak şekilde masa ve sandalyesi kırık ve depo görünümlü bir odaya tek olarak yerleştirildiğini ve çalışma ortamına ilişkin fotoğrafları sunduğunu,

1. Sürgün edilmek amacıyla gönderildiği ... Daire Başkanlığının evine toplu taşıma ile en iyi ihtimalle 1 saatlik uzaklıkta olduğunu, mesaiye geç kalma korkusuyla sabah soğukunda elektrikli motoruyla 17 dakikalık bir sürede iş yerine ulaşabildiğini, soğuktan koruyucu ekipmanlar kullansa dahi diyabet hastası olması nedeniyle çok kolay hastalandığını ve zor iyileştiğini, bu nedenle sıklıkla hastalanmaya başladığını,

i. İşitme engeli nedeniyle işitme cihazı kullandığını ve cihazını gece uyurken çıkarmak zorunda kaldığını, bu nedenle uyanmak için alarm kursa bile alarmı duyamadığını, evini önceki görev yeri olan ... Dairesi Başkanlığına yürüyebileceği bir mesafede kiraladığını, geç kalması halinde kullanmak üzere elektrikli motor aldığını, husumetli olduğu Daire Başkanı G.T. ve Şube Müdürü E.F.A.'dan tedbiren uzaklaştırılmak amacıyla görev değişikliği yapılmış olsaydı evine yakın konumda bulunan Belediye Başkanlığının ana hizmet binasında görevlendirilebileceğini ancak hayatının kasıtlı olarak zorlaştırılmaya çalışıldığını, görevlendirildiği ... Daire Başkanlığının ... olarak görev yapabileceği bir birim olmadığını, kendisine hiçbir görev verilemediği için diğer ...lerden ayrı bir odada tüm gün hiç çalışmadan vakit geçirmek zorunda kaldığını, görev yeri değişikliğinin iptal edilmesi için ... esas sayılı dava dosyasıyla Denizli 2. İdare Mahkemesine dava açtığını ve yaşananlar neticesinde intihar düşüncelerinin olduğunu belirtmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

8. 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. (...) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, 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 uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

9. 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."

10. 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."

11. Anayasa'nın "*Çalışma şartları ve dinlenme hakkı*" başlıklı 50'nci maddesi şöyledir:

"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar."

12. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi ile (g) bendi şöyledir:

"f) 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,

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

13. Mezkûr Kanun'un "*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*" başlıklı 3'üncü maddesi şu şekildedir:

"(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.

(...)"

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

"(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme 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."

15. 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 fıkra belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür."

16. 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."

17. Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"Kurumun görevleri şunlardır: (...) (g) ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek (...)"

18. Mezkûr Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

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

19. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "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.”

20. Mezkûr Yönetmelik’in “Ön inceleme aşamasında” 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, (...)”

21. Mezkûr Yönetmelik’in “Ön inceleme üzerine verilecek kararlar” başlıklı 49’uncu maddesinin altıncı fıkrası şöyledir:

“Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir.”

22. 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

23. Başvuran, işyerinde yıldırıma ve dilekçe hakkını kullanması nedeniyle mağdurlaştırmaya maruz bırakıldığı iddiasıyla 7/10/2024 tarihli ve 2024/2137 sayılı başvuru, 18/10/2024 tarihli ve 2024/2224 sayılı başvuru, 23/11/2024 tarihli ve 2024/2587 sayılı başvuru ve 2/12/2024 tarihli ve 2024/2651 sayılı başvuru ile Kurumumuza başvuru yapmış ve söz konusu başvuruların birlikte incelenmesini talep etmiştir. Bu kapsamda taraflarının aynı olduğu tespit edilen 7/10/2024 tarihli ve 2024/2137 sayılı başvurunun, 18/10/2024 tarihli ve 2024/2224 sayılı başvurunun, 23/11/2024 tarihli ve 2024/2587 sayılı başvurunun ve 2/12/2024 tarihli ve 2024/2651 sayılı başvurunun birleştirilerek incelenmesinin uygun olacağı kanaatine varılmıştır.

24. Başvuran, 24/9/2024 tarihinde kendisine verilen “... sözleşmelerinin takibi ve tahakkuk yazılarının yazılması” görevinin kendisinin tuzağa düşürmek üzere hukuka aykırı işlem yapması için verildiğini ve usulsüz işlemler ve suç şüphesi yüksek durumla alakalı Denizli Cumhuriyet Başsavcılığına 25/11/2024 tarihinde ... numaralı soruşturma dosyası ile suç duyurusunda bulunduğunu, engelli memur statüsünde olmasına rağmen isteği dışında görev yerinin değiştirilmesi işleminin iptali istemiyle ... esas sayılı dava dosyasıyla Denizli 2. İdare Mahkemesine dava açığını Kurumumuza bildirmiştir. Dosya üzerinden yapılan incelemede, Denizli Cumhuriyet Başsavcılığının 25/11/2024 tarihli ve ... numaralı soruşturma dosyasında yer alan iddiaların konusunun başvuranın işyerinde yıldırıma ve dilekçe hakkını kullanması nedeniyle mağdurlaştırılmaya maruz bırakıldığı iddialarına ilişkin olmadığı, Denizli 2. İdare Mahkemesinde görülen ... esas sayılı dava dosyasının ise başvuranın isteği dışında ... Daire Başkanlığında görevlendirilmesine ilişkin işlemin iptaline ilişkin olduğu ve davanın derdest olduğu anlaşıldığından, başvuranın işyerinde yıldırıma maruz kaldığı ve dilekçe hakkını kullanması nedeniyle mağdurlaştırıldığı iddialarının incelenmesinin 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin 4’üncü fıkrası bakımından engel teşkil etmediği değerlendirilmektedir.

25. 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.

26. 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.

27. 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 ihlalinden 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 ihlalinden kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir. Ön inceleme aşamasında incelenabilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48 inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.*"

28. Öte yandan 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Mezkûr Kanun kapsamında bir inceleme yapılabilmesi için ayrımcılık yasağını ihlal ettiği ileri sürülen muamelenin ve/veya uygulamanın mezkûr Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden birine veya birden fazlasına dayanılarak ortaya çıkması gerekmektedir. Bu çerçevede 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 arasındaki nedensellik bağının ortaya konması gerekmektedir. Dolayısıyla somut olay bakımından başvuruya konu iddiaların öncelikle kabul edilebilirlik bakımından incelenmesi gerekmektedir.

29. Somut olayda başvuranın, Belediye binasının dışında çay ve sigara içerken kendi rızası olmaksızın fotoğrafının çekildiğini ve fotoğrafın diğer personele ifşa edildiğini, ...lerden vasıfsız ve evrak işlerinin yapılmasının istendiğini, Daire Başkanı G.T.'nin yakın arkadaşı olan Şube Müdürü E.F.A.'ya kimsenin rakip olmamasının istendiğini ve bu nedenle diğer çalışanların vasıfsız işlerle meşgul edildiğini, Daire Başkanı korunmaya çalışıldığı için haklarının ikinci defa ihlal edildiğini, işyerinde yıldırma maruz kaldığını ve dilekçe hakkını kullandığı için mağdurlaştırıldığını iddia ettiği anlaşılmaktadır.

30. 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).

Dolayısıyla 6701 sayılı Kanun’a göre işyerinde yıldırma eylemleri Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine sıkı sıkıya bağlıdır. Bu temeller, mezkûr Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında *cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik* ve *yaş* olarak sayılmıştır. Bu nedenle başvuranın işyerinde yıldırma maruz kaldığına ilişkin iddialarının 6701 sayılı Kanun kapsamında incelenebilmesi için işyerinde yıldırma teşkil ettiği ileri sürülen eylemler ile ayrımcılık temelleri arasındaki nedensellik bağının ortaya konulması gerekmektedir.

31. Somut olayda başvuran, tip 2 diyabet hastalığının, işitme kaybının ve anksiyete bozukluğunun bulunduğunu ifade ederek başvuru dilekçesinin ekinde “Engelli Sağlık Kurulu Raporu”nu ve “Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporu”nu sunmuştur. Engelli Sağlık Kurulu Raporu’nda “*bilateral hipermetrop astigmat, sağ optik pit, sol anizometropik ambliyopi+sol kulakta hafif derecede, sağ kulakta orta derecede mixt tip işitme kaybı mevcut+tip 2 diabetes mellitus*” tanısının yer aldığı, başvuranın engel oranının %54 olduğu ve engel durumunun süregelen (kronik) olarak belirlendiği görülmektedir. Başvuran tarafından sunulan Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporu’nda ise diğerlerinin yanı sıra “*tedavi ile remisyonda anksiyete bozukluğu*” tanısı yer almaktadır. Ayrıca başvuran, 15/1/2025 tarihinde iletmiş olduğu e-posta ile Denizli Servergazi Devlet Hastanesinde görevli psikiyatrist tarafından 10/1/2025-17/1/2025 tarihleri arasında geçerli olacak şekilde “*ağır strese reaksiyon ve uyum bozuklukları*” teşhisi ile tanzim edilen tek hekim raporunu iletmiştir. Bu çerçevede, başvuranın iddialarının 6701 sayılı Kanun kapsamında esastan incelenebilmesi için öncelikle başvuranın işyerinde yıldırma maruz kaldığı iddialarının başvuranın engel ve/veya sağlık durumuyla veya mezkûr Kanun’da sayılan diğer temellerle bir ilişkisinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekmektedir.

32. Başvuran, Daire Başkanı G.T. tarafından kendisinin devlet memurluğuna yakışmayan hareketler yapan bir personel olduğu yönünde algı oluşturmak ve idari baskı kurmak amacıyla sigara ve çay içerken fotoğrafının rızası olmaksızın çekildiğini ve fotoğrafın personele ifşa edildiğini iddia etmektedir. Muhatap ise ... Dairesi Başkanlığı tarafından başvuranın şahsına ait herhangi bir fotoğrafın ne sosyal medya platformlarında ne de belediye içi iletişim ağlarında paylaşıldığını, bu tür bir fotoğrafın üst makamlara hiçbir şekilde sunulmadığını, böyle bir durum yaşanmış olsaydı çok sayıda şahidin olacağını ve paylaşım yapılan platformun ve kaynağın tespit edilerek fotoğrafın somut bir delil olarak sunulabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca muhatap, ihtilaf konusu olayın gelişme şeklinin başvuranın mesai saatleri içerisinde vatandaşların yoğun kullanım alanında ve kurumsal kimliği doğrudan yansıtan bir konumda ayağını uzatarak çay ve sigara içmesine ilişkin olduğunu, konuyla alakalı başvuran ile profesyonelce bir görüşme gerçekleştirildiğini, başvuranın hareketinin kurum prestijine olası etkilerinin ve vatandaşların haklı şikâyetine neden olabileceğinin izah edildiğini, toplantıya katılan diğer personelin de görüşmeye şahit olduğunu ve olay neticesinde başvuran hakkında herhangi bir idari işlem başlatılmadığını beyan etmektedir. Buna karşılık başvuran, fotoğrafının sosyal medya veya başka bir platformda paylaşıldığı yönünde bir iddiasının olmadığını, muhatapın fotoğraf çekilip çekilmediği yönünde herhangi bir beyanda bulunmadığını, ayağını uzatarak çay ve sigara içmesine ilişkin hadisenin vatandaşların kullanım alanı olmayan bir yerde gerçekleştiğini, olaya ilişkin başlatılan soruşturmalar kapsamında çalışma arkadaşı ... F.G.’nin fotoğrafın çekildiğini doğrular yönde ifade verdiğini ve söz konusu tanıklık beyanının ekte sunulduğunu belirtmektedir. Ayrıca başvuran, ayağını uzatarak oturmasının sebebinin dizindeki ağrı olduğunu, bu nedenle de muayene için ilerleyen dönemde randevu aldığını ve MR raporu düzenlendiğini ifade etmektedir.

33. Başvuran tarafından sunulan ve ... F.G.’nin muhatap tarafından başlatılan soruşturmalar kapsamında verdiği ifade edilen tanıklık beyanı incelendiğinde “(…) Daire Başkanı M. Bey’in aşağıda oturur vaziyetteki halini kendi cep telefonu ile fotoğrafladı. Ve M.D.

toplantıya geldikten sonra cep telefonundaki fotoğrafı göstererek ‘neredesiniz toplantı var’ diyerek gösterdi. Bu fotoğrafın çekilmiş halini görmedim(...)” ifadesinin yer aldığı, bununla beraber söz konusu tanıklık beyanının ... F.G. ve muhakkikler tarafından imzalanmadığı görülmektedir. Bu kapsamda başvuran talep etmelerine karşın muhatap tarafından söz konusu belgenin imzalı örneğinin vermediğini iddia etmişse de (para. 4-ç) ilgili belgenin usulüne uygun bir biçimde taraflarca imzalanmaması sebebiyle söz konusu tanıklık beyanına itibar edilmesi mümkün değildir. Öte yandan başvuran, 7/10/2024 tarihli ve 2024/2137 sayılı başvuru dilekçesinin ekinde ... F.G. tarafından imzalandığı belirtilen bir dilekçe sunmuş olup söz konusu dilekçede “ (...)Dilekçede bahsedilen özellikle M.D.’ nin resminin kendisinin bilgisi dışında çekildiği ve toplantı öncesinde ve toplantı esnasında M.D.’ye karşı idari anlamda baskı kurma algısı oluşturacak şekilde daire başkanı G.T. tarafından kullanılmasına diğer iddialar gibi bizzat şahitlik ederim (...)” ifadelerinin yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda dosya üzerinden yapılan incelemede 7/6/2024 tarihinde Daire Başkanlığı toplantısı için başvurana ulaşılmaya çalışıldığı, ancak başvuranın ayağını uzatır bir vaziyette Belediye binasının dışında çay ve sigara içtiği konusunda taraflar arasında bir ihtilafın bulunmadığı, somut uyuşmazlığın başvuranın çay ve sigara içtiği alanın vatandaşların kullanım alanında olup olmadığı ve başvuranın çay ve sigara içerken rızası olmaksızın fotoğrafının çekilip çekilmediğine ilişkin olduğu, ayrıca başvuranın ayağını uzatır bir biçimde oturmasının nedeninin dizindeki ağrı olduğunu iddia ettiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın kendisi üzerinde idari baskı kurmak ve küçük düşürülmek amacıyla rızası olmaksızın fotoğrafının çekildiği iddialarının 6701 sayılı Kanun kapsamında incelenebilmesi için öncelikle mezkur iddiaların başvuranın engel ve/veya sağlık durumuyla bir ilişkisinin bulunup bulunmadığının değerlendirilmesine gereksinim vardır.

34. Başvuran tarafından sunulan hastane ziyaret bilgileri incelendiğinde başvuranın 30/7/2024 tarihinde Ortopedi ve Travmatoloji bölümünde muayene olduğu, muayene neticesinde başvurana 16/8/2024 tarihinde “Menisküslerin Yerleşim Bozukluğu Eski Yırtık veya Yaralanmaya Bağlı” tanısının koyulduğu görülmektedir. Uyuşmazlığa konu olayın ise 7/6/2024 tarihinde gerçekleştiği, bu doğrultuda başvuranın randevu bulduğu ileri bir tarihte hastanede muayene olabildiğini beyan ettiği anlaşılmaktadır. Başvuran, dizinin ağrması nedeniyle bacağına uzatması gerektiği iddialarına ilişkin “Menisküslerin Yerleşim Bozukluğu Eski Yırtık veya Yaralanmaya Bağlı” tanısının yer aldığı sağlık raporunu sunmuşsa da dosya üzerinden yapılan incelemede başvuranın ayağını uzatarak çay ve sigara içerken fotoğrafının çekildiği iddiaları ile başvuranın engeli ve/veya sağlık durumu arasında illiyet bağı bulunduğuna dair bir emareye rastlanılmamıştır.

35. Başvuran, yeni görevine alışma adına çalıştığı birimde yapılan işlerin neler olduğunu ve yapabileceği işleri öğrenme düşüncesiyle bazı girişimlerde bulunmaya çalıştığını, ancak Daire Başkanı G.T. tarafından engellendiğini, Daire Başkanının arkadaş olması nedeniyle Şube Müdürü E.F.A.’ya ayrıcalık tanındığını, ... kadrosu teknik hizmetler sınıfı içerisinde olan bir kadro olmasına rağmen 657 sayılı Kanun’un 45’nci maddesine ve muhatap Belediye Başkanlığının kendi mevzuatına aykırı bir biçimde kendisinden genel idare sınıfı personelin yapması gereken evrak işlerinin yapılmasının talep edildiğini iddia etmektedir. Muhatap Belediye Başkanlığı ise 31/5/2024 tarihinden sonra başvurana ... Dairesi Başkanlığının işleyişi hakkında ... Dairesi Başkanlığının Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelik, ... Şube Müdürlüğü Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönerge ve görev tanımları hakkında Daire Başkanlığınca bilgi verildiğini, başvurana verilen tüm görevlerin ... Şube Müdürlüğünün görev ve yetki alanına giren, ... formasyonu gerektiren teknik işler olduğunu, 2/7/2024 ve 24/9/2024 tarihli toplantı tutanaklarında yer alan görevlerin başvuranın da dâhil olduğu üç teknik personele tevdi edildiğini, bu kapsamda tahakkuk yazılarının hazırlanmasının da görev alanının içerisinde yer aldığını ve jeotermal kaynak yönetiminin teknik ve idari boyutunun

ayrılmaz bir parçasını teşkil ettiğini, başvurana tevdi edilen görevlerin daha önce de teknik hizmetler sınıfındaki personeller tarafından yürütüldüğünü ve kendisinin görev tanımı kapsamında olduğunu ifade etmiştir.

36. Muhatap tarafından sunulan bilgi ve belgeler incelendiğinde “... Şube Müdürlüğü Personeli Görev Tanımı”nın başvurana tebliğ edildiği ve başvuranın formu 3/6/2024 tarihinde tebliğ aldığı, 2/7/2024 tarihli Daire Başkanlığı toplantı tutanağında ... sahalar ile ilgili projelerin oluşturulması ve hazırlanması için başvuran ile birlikte ... S.Z. ve ... F.G.’nin görevlendirildiğinin, ... çalıştayına ilişkin gerekli çalışmaların başvuran ile birlikte ... S.Z. ve ... F.G. tarafından yapılacağı, başvuran ve ... F.G.’nin sahaların kontrolleri ve denetimi için saha dolaşımı yapacağı tutanak altına alındığı, toplantı katılımcı listesinde başvuran dâhil 7 kişinin imzasının bulunduğu, 24/9/2024 tarihli Daire Başkanlığı toplantısında ise saha denetimlerinin yapılması görevinin başvuran ile birlikte ... D.S.’ye ve ... F.G.’ye verildiğinin, ... kurum maliyet ve fizibilite çalışmalarını yürütme görevinin başvurana ve ... S.Z.’ye, iştirakler ile ilgili süreçlerin koordine edilmesi ve yazışmaların yapılması görevinin (icra yazıları, personel bilgi yazıları) ve ... Tahakkuk Yazılarını yazma takip görevinin (debi ölçümleri) ve ... kullanım sözleşmelerinin takibi ve tahakkuk yazılarının yazılması görevinin başvurana tevdi edildiğinin tutanak altına alındığı, toplantı katılımcı listesinde başvuran dâhil 10 kişinin imzasının bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla somut olayda uyumsuzluğa konu hususun tevdi edilen görevler kapsamında gerçekleştirilecek evrak işlerinin ve yazışmaların hangi sınıf memurun uhdesinde kaldığına ilişkin olduğu anlaşılmaktadır.

37. Muhatap Belediye Başkanlığı, başvurana toplantıda tevdi edilen iştiraklerin koordinasyonuna yönelik iş ve işlemlerin ... Şube Müdürlüğü Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönerge’nin 5’inci maddesinin (m) bendi kapsamında olduğunu ifade etmektedir. Başvuran ise İdari İşler Şefliği Teşkilat Yapısı ve Çalışma Esaslarına Dair Yönerge’nin 5’inci maddesinin (a), (f) bentleri ile diğer maddeler uyarınca idari işler şefliği personeli tarafından yapılması gerektiğini, Afet İşleri Daire Başkanlığında görevli ... adı geçen işlemleri yapmadığını ifade etmektedir. Somut uyumsuzlukta, evrak işlerinin ... faaliyetleri ile ilişkisinin bulunup bulunmadığı ile hangi sınıf memur tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğine ilişkin ihtilafın ortadan kaldırılmasının Kurumumuzun görev alanı dışında kaldığı, öte yandan 2/7/2024 tarihli ve 24/9/2024 tarihli toplantı tutanaklarında belirtilen ve başvurana tevdi edilen işlerin diğer teknik hizmetler sınıfından personel ile eşdeğer olduğu, ayrıca hem muhatabın hem de başvuranın ihtilafa konu evrak işlemlerinin teknik hizmetler sınıfından personel marifetiyle yürütüldüğünü beyan ettiği, başvuranın iddiasının söz konusu görevlerin ... tarafından yapılmaması yönünde olduğu, dolayısıyla başvurana engel veya sağlık durumuyla veya 6701 sayılı Kanun’un üçüncü maddesinde sayılan diğer temellerle bağlantılı olarak farklı muamelede bulunulduğuna dair bir bulguya rastlanmadığı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda başvuranın Daire Başkanının arkadaşı olması nedeniyle Şube Müdürü E.F.A.’ya ayrıcalıklı davranıldığı ve adı geçen kişiye kimsenin rakip olmasının istenmemesi nedeniyle diğer personelin vasıfsız işlerle meşgul edildiği iddialarıyla birlikte genel idare sınıfı personelin yapması gereken evrak işlerinin teknik hizmetler sınıfında olan ... tarafından yapılmasının talep edildiği iddialarının 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde sayılan temellerle arasında bir illiyet bağı bulunmadığı kanaatine varılmıştır.

38. Başvuranın bir diğer iddiası, dilekçe hakkını kullanması ve hak arama yollarına başvurması nedeniyle hakkında idari disiplin soruşturmalarının başlatılması ve mevzuata aykırı bir biçimde görev yapmakta olduğu ... Dairesi Başkanlığından alınarak ... Daire Başkanlığında görevlendirilmesi suretiyle mağdurlaştırıldığıdır. Mağdurlaştırma, 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 (TİHEK, 1. Daire Kararı, B.No: 2023/1091, K. No: 2024/1159, 6/11/2024, para. 27).

39. Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan veya bu süreçlere katılan kişiler hakkında, bu süreçleri başlatması veya süreçlere katılması nedeniyle olumsuz muamelede bulunulması, bu kişiler hakkında disiplin soruşturmalarının açılmasını ve disiplin cezaları verilmesini de içerebilir. Ancak yaptırım gerektiren durumların ortaya çıkması durumunda idari soruşturmaların açılması da olağandır. Disiplin yaptırımlarının özel teşkilat veya bir kamu düzenini devam ettirmek, onun verimli, süratli ve yararlı bir biçimde çalışmasını sağlamak, anılan teşkilatın onur ve saygınlığını korumak amacıyla tesis edildiği açıktır. 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. Disiplin cezaları kamu hizmetlerinin gereği gibi yapılması ve memurların hiyerarşik düzen içinde uyumlu hareket etmeleri amacıyla uygulanmaktadır. 657 sayılı Kanun’un 124’üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “*Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile ...*” ifadesi de disiplin cezalarının belirtilen amacını ortaya koymaktadır (AYM, E. 2023/162 K. 2024/20, 23/1/2024, para. 31).

40. Başvuran, hakkında yürütülen disiplin soruşturmalarının Kurumumuza başvuru yaptıktan sonra başlatıldığını, öncesinde kendisi aleyhine tutulmuş bir tutanağın ya da disiplin soruşturmasının bulunmadığını, bu kapsamda muhatap Belediye Başkanlığına mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla dilekçe verdiği tarihin 23/8/2024, Kamu Görevlileri Etik Kuruluna ilk başvuru tarihinin 1/10/2024, Kurumumuza ilk başvuru tarihinin ise 23/9/2024 olduğunu belirtmektedir. Muhatap Belediye Başkanlığı ise başvuran hakkında başlatılan soruşturmaların 3/10/2024 ve 9/10/2024 tarihli olduğunu, başvuranın Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yapmış olduğu başvuru neticesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından 14/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile bilgi ve belge talep edildiğini, başvuranın Kurumumuza yaptığı başvuru neticesinde 21/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile bilgi ve belge talep edildiğini, dolayısıyla başvuran hakkında başlatılan disiplin soruşturmalarının tarihlerinin Kurumumuza başvuru tarihinden öncesine tekabül ettiğini, bu nedenle başvuranın hak arama özgürlüğü açısından Kurumumuza ve/veya Kamu Etik Görevlileri Kuruluna yaptığı başvurular ile ilgili olarak hakkında başlatılan herhangi bir disiplin soruşturması bulunmadığını belirtmektedir. Bu kapsamda öncelikle başvuran hakkında başlatılan disiplin soruşturmalarının başvuranın CİMER vasıtasıyla muhatap Belediye Başkanlığına, Kamu Görevlileri Etik Kuruluna ve Kurumumuza başvuru tarihinden sonra başlatılıp başlatılmadığının tespit edilmesi icap etmektedir.

41. Somut olayda, başvuranın işyerinde yıldırmaya maruz kaldığı iddiasıyla muhatap Belediye Başkanlığına CİMER vasıtasıyla ilk olarak 23/8/2024 tarihinde başvuru yaptığı, muhatapın söz konusu başvuruya 25/9/2024 tarihli yazı ile cevap verdiği, başvuranın 24/9/2024 tarihinde tekrar CİMER üzerinden başvuru yapması üzerine muhatap Belediye Başkanlığı tarafından başvuranın mezkûr başvurusunda kendisi hakkında soruşturma başlatılmasını ve hukukun gereğinin yapılmasını talep etmesi sebebiyle idare tarafından başvuranın mesai saatlerini etkin ve verimli kullanılması için uyarıda bulunulmuş olduğu ve personelin kendisine mobbing yapıldığı iddiası ile dilekçe ve CİMER yoluyla başvuruda bulunmuş olması hususlarının araştırılması, incelenmesi ve gerektiğinde disiplin soruşturması yapılması için muhakkik ataması yapıldığı anlaşılmaktadır.

42. Başvuran tarafından sunulan belgeler incelendiğinde, başvuranın Kamu Görevlileri Etik Kuruluna 1/10/2024 tarihinde mobbinge maruz kaldığı iddialarına ilişkin gerekli inceleme ve araştırmanın yapılmayarak Daire Başkanının korunduğu iddiasıyla Genel Sekreter B.B. aleyhine başvuru yaptığı, bu kapsamda

Kamu Görevlileri Etik Kurulunun ... sayılı Ara Kararı doğrultusunda muhatap Belediye Başkanlığından 11/10/2024 tarihinde yazılı görüş sunmasının talep edildiği, Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından 4/11/2024 tarihli ve ... sayılı Karar ile "*Başvuranın mobbinge maruz kaldığına dair iddialarını içeren başvurusunu hem dilekçe hem de CİMER vasıtası ile Denizli Büyükşehir Belediye Başkanlığına gönderdiği, bu başvurulara ilgili Belediye tarafından cevap verildiği ve Genel Sekreterlik Makamının bilgisine sunulduğu, Başvurana İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından gönderilen 25/9/2024 tarihli yazı ile başvuru dilekçesinde belirtilen mobbing iddialarının gerçeği yansıtmadığı ve çalışma saatlerinin daha verimli kullanılması gerektiği konusunda cevap verildiği, Genel Sekreter tarafından Daire Başkanının korunduğu iddiasını destekleyecek nitelikte somut bilgi ve belge bulunmadığı anlaşıldığından, Denizli Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri B.B. 'nin etik davranış ilkelerine aykırı bir davranış veya eyleminin bulunmadığına (...)*" oy birliğiyle karar verildiği görülmektedir.

43. Başvuranın Kurumumuza yaptığı başvurular incelendiğinde ise, başvuranın işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasıyla 23/9/2024 tarihli ve ... (2024/2017 sayılı başvuru) sayılı dilekçesi ile Kurumumuza ilk başvurusunu yaptığı, ilgili mevzuat çerçevesinde yapılan ön inceleme neticesinde başvurana; başvurusunda yer alan iddialarının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisiyle ilişkili olduğunun belirtilmediği, başvuru ekinde yer alan dilekçede iddia ettiği üzere engelli raporu ile anksiyete bozukluğu tanısını gösterir sağlık raporlarını ve muhatap taraftan ilgili uygulamanın düzeltilmesi talebinde bulunduğu ilişkin herhangi bir belgeyi Kurumumuza sunmadığının anlaşıldığı, herhangi bir hak kaybı yaşanmaması için söz konusu eksiklikleri tamamlayarak 6701 sayılı Kanun'a aykırı olduğu iddia edilen söz konusu uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilmesi gerektiği, talebinin reddedilmesi veya talebe 30 gün içerisinde cevap verilmemesi halinde ilgili talep ile varsa ret cevabını gösterir belgeleri ve iddialarını destekler nitelikte olabilecek her türlü bilgi/belgeyi içerecek biçimde sağlık durumunu gösterir raporları Kurumumuza sunması, ayrıca iddialarının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisiyle ilişkili olduğunu belirterek başvuru yapması halinde başvurusunun tekrar değerlendirmeye alınacağı hususunda 2/10/2024 tarihli ve ... sayılı hukuki yol gösterme yazısı gönderildiği, sonrasında başvuranın 7/10/2024 tarihinde ... sayılı dilekçesine muhatap Belediye Başkanlığına sunduğu dilekçenin ıslak imzalı halinin görüntüsünü, muhatabın başvuranın dilekçesine ilişkin ... sayılı cevabi yazısını, sağlık raporunu ve engelli raporunu ekleyerek yeniden başvuru yaptığı anlaşılmaktadır. Başvuranın 7/10/2024 tarihli ve 2024/2137 sayılı başvurusuna istinaden başvuru dilekçesi ve eklerinde yer alan bütün iddialar hakkındaki yazılı görüşünü Kurumumuza sunulabilmesi için 21/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazımızın muhatap Belediye Başkanlığına iletildiği görülmektedir.

44. Somut uyuşmazlıkta, dosya üzerinden yapılan inceleme neticesinde başvuranın CİMER vasıtasıyla yapmış olduğu 24/9/2024 tarihli başvurusundan sonra başvuran hakkında soruşturma başlatıldığı anlaşılmaktadır. Buna karşılık hayatın olağan akışında başvuran tarafından işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiaları hakkında Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yapılan başvuru hakkında 11/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile, Kurumumuza yapılan başvurular hakkında ise 21/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazımız ile muhatap Belediye Başkanlığının bilgi sahibi olması beklenmektedir. Öte yandan başvuran Kurumumuza başvuru yaptığını İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığında görevli Şube Müdürü kadrosundaki ve memur kadrosundaki kişilerle paylaştığını iddia etmektedir. Ancak dosya üzerinden yapılan incelemede, başvuranın, Kurumumuz veya Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığına başvuruda bulunacağı yönünde muhatap Belediye Başkanlığını başvuru tarihinden önce bilgilendirdiği iddialarını destekleyen somut bir belge sunamadığı dikkate alınmalıdır.

45. Başvuran, CİMER dilekçesinde ifade ettiği şekilde 657 sayılı Kanun kapsamında “üst amire iftira” suçlaması ile kendisi hakkında herhangi bir işlem başlatılmadığını, soruşturmaların “mesai saatlerinin etkin ve verimli kullanılmaması” ve “görevlerin yerine getirilmemesi” konusunda açıldığını, soruşturmaların husumetli olduğu Daire Başkanının ve onun koruduğu Şube Müdürü E.F.A.’nın tutanaklarına dayanılarak açıldığını, mobbinge maruz kaldığına ilişkin şikayetinden sonra muhatap tarafından verilen cevabın bir uyarı olarak kabul edilmesiyle hakkında 3/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile işlem başlatıldığını, Kurumumuza ve Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yaptığı başvurular sonrasında Daire Başkanı G.T. hakkında soruşturma açıldığını, ancak şikâyet eden tarafın kendisi olmasına rağmen ifadesinin alınmadığını, olaya şahitlik edecek tanıkların beyanlarına başvurulmadığını, bu nedenle disiplin soruşturmalarının mevzuata uygun bir biçimde yürütülmediğini iddia etmektedir. Ayrıca başvuran, 3/3/2025 tarihinde iletmış olduğu e-posta ile 9/1/2025 ve 28/1/2025 tarihlerinde mesaiye geç kaldığının tespit edilmesi nedeniyle savunmasının talep edildiğini Kurumumuza bildirmiştir.

46. Muhatap Belediye Başkanlığı, başvuranın 23/8/2024 tarihinde CİMER vasıtasıyla yapmış olduğu başvuru sonrasında 24/9/2024 tarihinde yeniden başvuru yaparak başvuranın mobbinge maruz kaldığı iddiaların usulünce incelenmediği, başvurusunun üstünün örtülmeye çalışıldığı ve şayet başvuran iddialarında haksız ise başvuran hakkında “üst amire iftira” nedeniyle disiplin soruşturması başlatılması gerektiği iddialarında bulunduğu, bu kapsamda başvuranın kendisi hakkında soruşturma başlatılması ve hukukun gereğinin yapılmasını talep etmesi nedeniyle idare tarafından başvuranın mesai saatlerini etkin ve verimli kullanılması için uyarıda bulunulduğu ve başvuranın kendisine mobbing yapıldığı iddiası ile dilekçe ve CİMER yoluyla başvuruda bulunmuş olması hususlarının araştırılması, incelenmesi ve gerektiğinde disiplin soruşturması yapılması için 3/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile muhakkik görevlendirildiğini belirtmektedir. Ayrıca muhatap Belediye Başkanlığı, başvurana tevdi edilen görevleri yerine getirmediğinin tespit edilmesi nedeniyle 9/10/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile yeni bir muhakkik incelemesi başlatıldığını ifade etmektedir. Öte yandan başvuranın mobbinge maruz kaldığı iddialarına ilişkin olarak muhatap Belediye Başkanlığı tarafından inceleme ve araştırma başlatıldığı da anlaşılmaktadır.

47. Muhatap Belediye Başkanlığı, başvuranın 23/8/2024 tarihli ve ... sayılı dilekçesini ve mezkûr dilekçe hakkında verilen 23/9/2024 tarihli ve ... sayılı cevabi yazıyı, başvuranın 24/9/2024 tarihli CİMER başvurusunu ve başvuranın kendisine tevdi edilen görevleri yerine getirmemesi nedeniyle hakkında tutulan 3/10/2024 tarihli tutanağı sunmuştur. Muhatap tarafından iletilen belgeler incelendiğinde, başvuranın 23/8/2024 tarihli ve ... sayılı dilekçesi hakkında verilen cevabi yazıda “İlgide kayıtlı dilekçeniz Genel Sekreterlik tarafından değerlendirilmiştir. Kamu kurumlarının etkin, zamanında hizmet verebilmesi için kamu personelinin uyması gereken kuralları vardır. Belediyeler vatandaşlara 7/24 hizmet veren kurumlardır ve etkin, zamanında hizmet verebilmesi için belediye personelinin çalışma saatlerini verimli kullanması gerekmektedir. Dilekçenizde geçen mobing iddiaları gerçeği yansıtmamakta olup, kamu personelinin uyması gereken kurallardır.” ifadelerinin yer aldığı, muhatap tarafından başvuranın mesai saatlerini etkin kullanmadığı gerekçesiyle uyarıda bulunmuş olduğuna dair başka bir belge sunmadığı görülmektedir.

48. 657 sayılı Kanun’un “Disiplin amiri ve disiplin cezaları” başlıklı 124’üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre “Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.” Mezkûr Kanun’un “İtiraz” başlıklı 135’inci

maddesine göre ise “Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir (...) Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.” Söz konusu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, somut uyuşmazlıkta, başvuran hakkında yürütülen disiplin soruşturmalarının hukuka uygun bir biçimde yürütülüp yürütülmediğinin incelenmesinin Kurumumuzun yetkisinin dışında olduğu kanaatine varılmıştır.

49. Başvuranın bir diğer iddiası, hak arama yollarına başvurduğu için engelli statüsünde bir personel olmasına rağmen kendisinin ve başvuran lehine tanıklık eden ... F.G.’nin aynı tarihte görev yerinin değiştirildiği ve birlikte ... Daire Başkanlığına sürgün edildikleri, söz konusu Daire Başkanlığında diğer personelden ayrı tutulacak şekilde masa ve sandalyesi kırık ve depo görünümüne bir odaya tek olarak yerleştirildiği, hayatının zorlaştırılması amacıyla kasti olarak ikamet adresine uzak bir birimde görevlendirildiği, ... Daire Başkanlığının ... olarak görev yapabileceği bir birim olmadığı ve kendisine hiçbir görev verilemediğidir. Başvuranın söz konusu iddialarına ilişkin muhatap Belediye Başkanlığından ek bilgi ve talep edilmesine ihtiyaç hasıl olmuş, bu kapsamda muhatap tarafından 6/1/2025 tarihli ve ... sayılı yazılı ek görüş yazısı Kurumumuza iletilmiştir. Muhatap Belediye Başkanlığı, başvuranın göreve başladığı tarihten itibaren görev yaptığı ... Dairesi Başkanlığında kendisine bildirilen ve teşkilat yönetmeliğinde sayılan görev gereklerine uygun hareket etmemesi, çalışma ortamının ve iş barışının bozulması sebeplerinden dolayı performansın ve verimliliğin sağlanması amacıyla 21/11/2024 tarihinden itibaren geçerli ... Dairesi Başkanlığına yer değişikliğinin yapılmasının gerek görüldüğünü, F.G.’nin ... Dairesi Başkanlığında ... ihtiyacı olmasından dolayı yer değişikliğinin yapıldığını belirtmiştir. Ayrıca muhatap tarafından 20/11/2024 tarihinde hem başvuranın hem de ... F.G.’nin kadrosu uhdesinde kalmak üzere ikinci bir emre kadar 21/11/2024 tarihinden itibaren ... Dairesi Başkanlığında görevlendirildiğine ilişkin oluru yazıları Kurumumuza sunulmuştur.

50. 657 sayılı Kanun’un “Yer Değiştirme Suretiyle Atanma” başlıklı 72’nci maddesine göre “Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar; hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye’nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.” Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik’in Ek 3’üncü maddesine göre “(...)Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilmez. (...)”

51. Kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve aksamadan yürütülmesini temin etmek idarenin anayasal yükümlülüklerindendir. İdare, bu yükümlülüğünü memurlar ve diğer kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirir. İdarenin bu yükümlülüğünü ifa etmek amacıyla kamu görevlilerinin çalıştığı yer ve alanların değiştirilmesine ilişkin tasarruflarda bulunması tabiidir. Bu açıdan kamu hizmetleri yürütülürken bazı alanlarda ve yerlerde ortaya çıkan personel ihtiyacının giderilmesi veya hizmetin daha iyi yürütülmesinin sağlanması amacıyla naklen atama veya geçici görevlendirme yoluyla kamu görevlilerinin görev yerinin değiştirilmesi hususunda idarenin takdir yetkisinin bulunduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte kamu görevlilerinin görev yerlerinin değiştirilmesindeki takdir yetkisi kullanılırken (...) naklen atama işlemine tabi tutulan kamu görevlisinin menfaatleri ile idarenin ihtiyaçları arasında makul bir denge gözetilmelidir (AYM, Ayşe Nortcu, B. No: 2019/39998, 8/12/2022, para. 28).

52. Somut olayda başvuran, %54 oranında engelinin bulunduğunu, engelli bir memur olması nedeniyle Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik gereği isteği dışında yerinin değiştirilemeyeceğini, söz konusu görev değişikliği işleminin iptali için Denizli 2. İdare Mahkemesine

başvurduğunu, görev yeri değişikliğinin dilekçe hakkını kullanması nedeniyle gerçekleştirildiğini iddia etmektedir. Dolayısıyla başvuranın söz konusu iddialarının işyerinde yıldırıma ve dilekçe hakkını kullanması nedeniyle mağdurlaştırmaya maruz kaldığı iddialarının devamı niteliğinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda başvuranın, görevlendirildiği ... Daire Başkanlığında diğer personelden ayrı tutulacak şekilde masa ve sandalyesi kırık ve depo görünümlü bir odaya tek olarak yerleştirildiğini ve ... olduğu için kendisine iş verilemediğini de iddia ettiği anlaşılmaktadır. Muhatap tarafından iletilen ek bilgi ve belge yazısında ise başvuranın çalışması için tahsis edilen odanın bulunduğu katın hizmet binasının ... katında yer aldığı, aynı katta ... Şube Müdürlüğüne bağlı ... Biriminin bulunduğu, ilgili birimde ... H.Y.'nin görevli olduğunu ve odada tek oturduğunu, yine aynı katta personel ile Daire Başkanlığına ait toplantıların gerçekleştirildiği toplantı odasının mevcut olduğunu, başvuranın tek başına bırakıldığı iddiasının gerçeği yansıtmadığı, başvuranın görevlendirildiği zemin biriminde personelin konforlu çalışma alanının olmaması nedeniyle söz konusu odanın başvurana tahsis edildiği, tüm bu hususlarla ilgili fotoğrafların ve açıklamalarının yazı ekinde sunulduğu ifade edilmiştir. Ayrıca muhatap Belediye Başkanlığı, başvurana bilgisayar kasası, ekran, çalışma masası, çalışma koltuğu ve komidin olmak üzere beş adet demirbaş, makine ve cihazın teslim edildiğine dair başvuranın da imzasının yer aldığı 26/11/2024 tarihli bir tutanak iletmış olup söz konusu tutanağa ilgili demirbaş, makine ve cihazlarda kırılma ya da hasar olduğuna dair herhangi bir ibarenin eklenmediği görülmektedir. Ayrıca muhatap Belediye Başkanlığı, ... Dairesi Başkanlığıyla alakalı iş ve işlemleri yürütmesi amacıyla bilgisayar kasasının ve ekran takılması işleminin gerçekleştirilmesinin istendiğinin, ... F.G. için söz konusu işlemin gerçekleştirildiğine ancak başvuranın bu işlemi istemediğini beyan ettiğine ilişkin 22/11/2024 tarihinde tutulan tutanağı da Kurumumuza sunmuştur.

53. 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, muhatapın cevabi yazılarından ve dosyaya sunulan belgelerden; başvuran %54 oranında engeli bulunduğunu gösterir Engelli Sağlık Kurulu Raporunu ve anksiyete bozukluğunu gösterir Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporunu sunmuş olmasına rağmen, başvuranın engelinin ve/veya sağlık durumunun tek başına işyerinde yıldırma iddiaları ile başvuranın engeli ve sağlık durumu arasında bir ilişki kurulmasını sağlayamadığı, bu nedenle mobbing iddialarının 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanmadığı, 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 mağdurlaştırma iddialarının 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı kanaatine varılmıştır.

54. 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).

55. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar

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

V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

8/4/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye