



SAYI : 2019/1885-S.2880
BAŞVURU NO : 2018/13511
KARAR TARİHİ : 03/05/2019

RET KARARI

BAŞVURAN :
BAŞVURUYA KONU İDARE : MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BAŞVURUNUN KONUSU : Başvuranın kendisine mobbing uyguladığı iddiasıyla fakülte sekreteri Umut BEYCAN hakkında gerekli işlemlerin yapılması talebi hakkındadır.
BAŞVURU TARİHİ : 01/11/2018

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1) Kurumumuza yapılan başvuruda başvuran ..., Munzur Üniversitesi ... bilgisayar işletmeni olarak görev yapıyorken fakülte sekreteri ...'ın tarafına mobbing uyguladığını, bu süreçte yaşadığı sıkıntılar nedeniyle psikolojik tedavi almaya başladığını, kurum içerisinde sorunlu biri olarak itham edilmesi nedeniyle kurum aidiyetinin ve aile yaşamının hasar gördüğünü, bu nedenlerle birim değişikliği talebinde bulunduğunu, ancak birim değişikliği talebinin de kabul edilmediğini belirterek, kendisine mobbing uygulayan fakültesi sekreteri ... hakkında tüm hukuki ve idari işlemlerin yapılmasını talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2) Kurumumuzun 23/11/2018 tarih ve ... sayılı şikâyet konusuna ilişkin bilgi/belge isteme yazısına istinaden, Munzur Üniversitesi Rektörlüğünün 07/12/2018 tarih ve ... sayılı yazısında;

2.1) Başvuru konusu olaya ilişkin olarak Üniversitenin ... Dekanlığı tarafından inceleme yapıldığı ve iddiaların doğru olmadığı kanaatine ulaşıldığı, Fakülte Sekreterinin iş ve işleyişin sağlıklı yürütülmesi amacıyla zaman zaman toplantılar yaptığı, başvuranın sürekli rapor olarak işleyişi aksattığı, bu nedenle başvuranın, olayı kişiselleştirerek sürekli şikâyet yoluna gittiği, Kurumun iş akışının aksamasına sebep olması nedeniyle Fakülte Dekanlığı tarafından, başvuranın yazılı olarak uyarıldığı; akabinde başvuranın birim değişikliği talebinin uygun görülerek görev yerinin değiştirildiği,

2.2) Başvuran tarafından Fakülte Sekreteri ... hakkında soruşturma açılması talebiyle bir şikâyet olmadığından, ... hakkında Rektörlük veya ... Dekanlığı tarafından herhangi bir idari soruşturma açılmadığı,

İfade edilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3) 2709 sayılı T.C. Anayasası'nın

3.1) “Devletin temel amaç ve görevleri” başlıklı 5 inci maddesinde;

“Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.”

3.2) “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10 uncu maddesinin beşinci fıkrasında;

“Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket zorundadırlar.”

3.3) “Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı” başlıklı 17 nci maddesinin birinci fıkrasında;

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

3.4) “Temel hak ve hürriyetlerin korunması” başlıklı 40 ıncı maddesinin üçüncü fıkrasında;

“Kişinin, Resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır.”

3.5) “Ailenin korunması ve çocuk hakları” başlıklı 41 nci maddesinin ikinci fıkrasında;

“Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.”

3.6) “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49 uncu maddesinin ikinci fıkrasında;

“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.”

3.7) “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50 nci maddesinde;

“Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

3.8) “Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” başlıklı 74 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarında;

“Vatandaşlar ... kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu, gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir. Herkes,

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytindalı Caddesi No:4 Çankaya/ANKARA

Telefon : 0 (312) 465 22 00 Faks : 0 (312) 465 22 65

e-Posta : iletisim@ombudsman.gov.tr İnternet Adresi : www.ombudsman.gov.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.Evrak teyidi

<https://sikayet.ombudsman.gov.tr/sorgula/> adresinden XXXX-XXXX-XXXX kodu ile yapılabilir.

bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler.”

3.9) “Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence” başlıklı 129 uncu maddesinin birinci fıkrasında;

“Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.”

4) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun

4.1) “Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları” başlıklı 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında;

“Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır.”

4.2) “Devlet memurlarının görev ve sorumlulukları” başlıklı 11 inci maddesinin birinci fıkrasında;

“Devlet memurları kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlere karşı sorumludurlar.”

4.3) “İzin” başlıklı 23 üncü maddesinde;

“Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler.”

4.4) “Yıllık izinlerinin kullanılışı” başlıklı 103 üncü maddesinde,

“Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.”

5) 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu’nun ‘Kurumun görevi’ başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasında, “Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.”

Hükümleri yer almaktadır.

6) 19/03/2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesinde; kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizin çalışanların itibarını ve onurunu zedelediği, verimliliğini azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilediği, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi, iş sağlığı

ve güvenliğinin ve çalışma barışının geliştirilmesi için bazı tedbirlerin alınması gerektiği, işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu, işverenlerin çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacakları, bütün çalışanların psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracakları belirtilmiştir.

IV. KAMU DENETÇİSİ SADETTİN KALKAN'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

7) Başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirilerek hazırlanan "Ret Kararı Önerisi" Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

8) Kurumumuza yapılan başvuruda başvuran, Munzur Üniversitesi ... bilgisayar işletmeni olarak görev yapıyorken fakülte sekreteri ...'ın tarafına mobbing uyguladığını, bu süreçte yaşadığı sıkıntılar nedeniyle psikolojik tedavi almaya başladığını, kurum içerisinde sorunlu biri olarak itham edilmesi nedeniyle kurum aidiyetinin ve aile yaşamının hasar gördüğünü, bu nedenlerle birim değişikliği talebinde bulunduğunu, ancak birim değişikliği talebinin de kabul edilmediğini belirterek, kendisine mobbing uygulayan fakültesi sekreteri ... hakkında tüm hukuki ve idari işlemlerin yapılmasını talep etmektedir.

9) Mobbing "İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü" olarak tanımlanmış, mobbingin unsurları olarak; işyerinde gerçekleşmesi, sistemli bir şekilde yapılması, süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanması, kasıtlı yapılması, yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olması, mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkması hususları sayılmıştır. [Bkz, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Mayıs 2014)]

10) Psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; bıkıtırma, yıldırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerde yararlandırılmama, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalabilmekte oldukları, bir olguya işyerinde psikolojik taciz diye bakabilmek için davranışların ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına birtakım evreler içinde geçmiş olması, uzun süre devam etmesi ve davranış tarzlarının kişiye kötü muamele şeklinde olması gerektiği, en azından, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik niteliklerini taşıması gerektiği belirtilmiş, mobbinge neden olabilecek idari işlemler ise; geçici görevlendirme (görev yeri değişikliği), mesleğin (unvanın) gerektirdiği görevleri vermeme, atama (atamama) özlük haklarının yerine getirilmemesi, disiplin soruşturması açılması olarak sayılmıştır. [Bkz, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek

Fırsat Eşitliği Komisyonu İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu (Nisan 2011)]

11) Yargıtay 22 nci Hukuk Dairesinin 16/09/2014 tarihli ve E:2014/18743, K:2014/24185 sayılı kararında; “Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir. ... Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. **Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.**” hükmü yer almaktadır.

12) Yargıtay 22 nci Hukuk Dairesinin 22/05/2014 tarihli E:2013/11788, K:2014/14008 sayılı kararında; “Mobbingin varlığı ve kabulü için mağdurda psikolojik rahatsızlığın meydana gelmesi zorunlu olmadığı gibi, her psikolojik rahatsızlığın nedeni de mobbing değildir. Birçok olguda işyeri stresinin çalışanların sağlığı üzerinde mobbinge benzer etkiler oluşturduğu bilinen bir husustur. Çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaparak, onların davranışlarını, verimliliklerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen olgu, stres olarak tanımlanır ve rahatsızlık belirtileri birçok yerde mobbinge benzerdir. **Mobbing oluşturan eylemler, mağdur üzerinde psikolojik baskı oluştursa ve bunun sonucunda bir kısım sağlık sorunlarına neden olsa da, her psikolojik baskıyı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir. Bu bağlamda, bir işyerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışlar, çalışanları mutsuz yapsa, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır.** Örneğin, nezaket ve saygının yokluğu olan işyeri kabalığı, doğal olarak kişiye bağlı, beğenilmeyen, çirkin görülen, rahatsız edici ve hoş karşılanmayan söz, tutum ve davranışlardan oluşmaktadır. ... Mobbing kavramının etimolojik anlamına ve tarihsel gelişimine bakıldığında; aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir. **Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.**” ifadelerine yer verilmiştir.

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytin dalı Caddesi No:4 Çankaya/ANKARA

Telefon : 0 (312) 465 22 00 Faks : 0 (312) 465 22 65

e-Posta : iletisim@ombudsman.gov.tr İnternet Adresi : www.ombudsman.gov.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.Evrak teyidi

<https://sikayet.ombudsman.gov.tr/sorgula/> adresinden XXXX-XXXX-XXXX kodu ile yapılabilir.

13) Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 12/02/2013 tarihli ve E:2010/38293, K:2013/5360 sayılı kararında; “Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir. Ayrıca, bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur.” denilmektedir.

14) Somut olayımızda, başvuranın 31/01/2018 tarihli kadro tahsis-tenkis oluruyla ... Dekanlığına görevlendirildiği, 19/03/2018 tarihinden itibaren Munzur Üniversitesi Rektörlüğü ... Dekanlığında bilgisayar işletmeni olarak görev yapmaya başladığı, sonrasında fakülte sekreteri ... ile birtakım sorunlar yaşadığı ve birim değişikliği talebinde bulunduğu, başvuranın söz konusu birim değişikliği talebine Munzur Üniversitesi ... Dekanlığı tarafından 04/07/2018 tarihinde olumsuz cevap verildiği, ... Dekanlığının söz konusu cevap yazısında başvuranın sözlü olarak defaten tevdi edildiği halde verilen görevi tam ve zamanında yerine getiremediği, işe kayıtsızlık gösterdiği ve bu nedenle birim değişikliği talebinde bulunduğu belirtilerek bundan sonra verilen görevleri tam ve zamanında yerine getirmede daha dikkatli ve özverili olması hususunda uyarıldığı, ardından 10/07/2018 tarihinde 08.00-10.30 saatleri arasında başvuranın mazeretsiz ve izinsiz işe gelmediği hususunda hakkında tutanak tutulduğu, 20/09/2018 tarihinde ise Personel Dairesi Başkanlığına görevlendirilerek birim değişikliği talebinin uygun görüldüğü görülmektedir.

15) Ayrıca başvuranın 19/03/2018-20/09/2019 tarihleri arasında ... Dekanlığında görev yapıyorken fakülte sekreterinin kendisine herkesin önünde bağıracağı ve azarladığı, kendisini iş yapmak istemeyen sorunlu personel olarak gösterdiği, yıllık izinlerini kullanmada sorun çıkardığı, bu nedenlerle psikolojisinin bozulduğu ve kurum aidiyetinin zarar gördüğü iddialarıyla Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Psikolojik Taciz İle Mücadele Kuruluna mağduriyetin giderilmesi için başvuru yaptığı, 21/11/2018 tarihinde Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Psikolojik Taciz İle Mücadele Kurulunun toplanarak başvuranın söz konusu iddialarını araştırdığı ve birim içerisinde ilgili kişiler arasında küçük çaplı-arızı bazı sorunların yaşandığı değerlendirmesine yer vermekle birlikte nihayetinde psikolojik taciz niteliği taşıyan bir vakianın vukuu bulduğu kanaatine ulaşmadığından mobbing yapıldığına dair bir tespit yapılmadığı görülmektedir.

16) Başvuranın iddiaları ve idarenin açıklamaları bir arada değerlendirildiğinde görüleceği üzere, başvuranın 18/06/2018-22/06/2018 ve 10/07/2018-03/08/2018 tarihleri arasında yıllık izin talebinde bulunduğu ve söz konusu izin talebinin kabul edildiği, ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104 üncü maddesinin (A) ve (D) fıkraları uyarınca başvuranın süt iznini kullanabilmesine olanak tanındığı, yıllık izinlerin kullandırılması konusunda ilgili mevzuatın amire takdir yetkisi tanıdığı, amirin söz konusu takdir yetkisi çerçevesinde

gerektiğinde yıllık izinlerin kullanılmasıyla ilgili tasarrufta bulunabileceği, somut olayda ise başvuranın bütün yıllık izin talepleri karşılandığından başvuranın yıllık izinlerini kullanmasında kendisine zorluk çıkarıldığına dair bir tespit yapılamamıştır.

17) Başvuranın diğer iddiası olan fakülte sekreterinin kendisine herkesin önünde bağırıldığı ve azarladığı, kendisini iş yapmak istemeyen sorunlu personel olarak gösterdiği iddiası incelendiğinde, 21/11/2018 tarihinde Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Psikolojik Taciz İle Mücadele Kurulunca söz konusu olayların ilgili kişiler arasında küçük çaplı-arızı bazı sorunlar olarak nitelendiği ve oybirliğiyle yaşanan olayların psikolojik taciz sistematığı içerisinde vukuu bulmadığı yönünde karar alındığı, ancak kurul üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi ...'in karara şerh koyarak ...'ın başvurana hiç de bir amirin vakarına ve soğukkanlılığına uymayacak biçimde davranmış olduğu, çok daha soğukkanlılıkla üstesinden gelebileceği bir meseleyi herkesin dâhil edildiği bir toplantıya taşıdığı, başvuranın psikolojik olarak baskı altına gireceğini öngöremediği, dolayısıyla meseleyi sağlıklı yürütemediği, yöneticinin birimdeki işleri sağlıklı yürütme sorumluluğu olduğu ve bunun için uygulayabileceği birçok seçenek bulunduğu, fakat işini aksattığını düşündüğü memuru yüksek sesle uyarmanın bu seçeneklerden biri olmadığı, bu bağlamda ...'a yönetici pozisyonunun ona yüklediği sorumlulukları hatırlatmak gereği yönünde görüş oluşturduğu görülmektedir.

18) Yukarıda yer verilen Mahkeme kararlarında belirtildiği üzere süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranışın mobbing olarak nitelendirilme imkânı bulunmamaktadır. Bu nedenle başvuru konusu olayla ilgili Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Psikolojik Taciz İle Mücadele Kurulu Kararı, kurul üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi ...'in fakülte sekreteri ... hakkında yukarıda yer verilen değerlendirmeleri ile başvuranın ağır strese reaksiyon ve uyum bozuklukları teşhisiyle 10/09/2018-19/09/2018 tarihleri arasında almış olduğu iş göremezlik raporundan da alışılaacağı üzere fakülte sekreteri ...'ın başvuranı psikolojik olarak baskı içerisine sokacak bazı eylemlerde bulunduğu anlaşılma ile birlikte başvuranın 19/03/2018-20/09/2018 tarihleri arasında ilgili birimde çalıştığı, 18/06/2018-22/06/2018 ve 10/07/2018-03/08/2018 tarihleri arasında yıllık izin aldığı, dolayısıyla başvuranın kısa bir süre söz konusu birimde çalıştığı, ilgili birimde çalıştığı süre zarfında yukarıda değinilen münferit birkaç sorun yaşadığı, ancak ...'ın süreklilik gösteren ve belli aralıklarla sık sık tekrarlanan mobbing olarak nitelendirilebilecek eylemlerine rastlanmadığı anlaşıldığından başvurana mobbing yapıldığına dair bir tespit yapılamamıştır.

19) Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; dosyadaki bilgi ve belgeler, anılan mevzuat hükümleri, yüksek yargı kararları ve tüm dosya içeriği göz önünde bulundurularak başvuruya konu olaylar bir bütün olarak incelendiğinde, İdare ile başvuran arasında bir takım anlaşmazlıklar söz konusu olsa da, başvuranın mobbing olarak nitelendirilebilecek seviyede bir mahrumiyet yaşadığını veya kötü muameleye maruz kaldığını, yaşananların mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için gerekli asgari eşiği aştığını söylemek mümkün olmadığından, başvuranın talebinin reddi gerektiği sonuç ve kanaatine ulaşılmıştır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytin dalı Caddesi No:4 Çankaya/ANKARA
Telefon : 0 (312) 465 22 00 Faks : 0 (312) 465 22 65
e-Posta : iletisim@ombudsman.gov.tr İnternet Adresi : www.ombudsman.gov.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.Evrak teyidi
<https://sikayet.ombudsman.gov.tr/sorgula/> adresinden XXXX-XXXX-XXXX kodu ile yapılabilir.

20) İyi yönetim ilkelerine 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6'ncı maddesinde yer verilmiş olup; söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde; şikâyet başvurusu kapsamında idarenin başvurularla ilgili işlemleriyle ilgili bilgi ve belgelerin, süresi içinde ve gerekçeli olarak Kurumumuza gönderildiği, bu anlamda "kararların gerekçeli olması", "kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi" ve "makul sürede karar verme" ilkelerine uygun hareket edildiği, ancak şikâyet konusu olayda "karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi" ilkelerine aykırı davrandığı anlaşıldığından, idarenin bundan böyle bu ilkelere uygun hareket etmesi beklenmektedir.

21) 19/03/2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi gereğince psikolojik tacizin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin ve çalışma barışının geliştirilmesi için bazı tedbirlerin alınması gerektiği, işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle işverenin sorumluluğunda olduğu belirtilmiş olup, bu kapsamda fakülte sekreteri ...'ın emrinde çalışan personele karşı daha dikkatli davranması, psikolojik baskı olarak anlaşılabilir davranış ve hitaplardan kaçınmaya özen göstermesi beklenmektedir.

22) Ayrıca, Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Psikolojik Taciz İle Mücadele Kurulunun karar alırken tanık ifadeleri, şikâyetçi ve şikâyet edilen yöneticinin ifadelerini tutanak altına alması verilen kararın nesnellığı açısından aranan kriterlerdir. İdare tarafından gönderilen bilgi ve belgelerden başvuruya konu edilen ...'ın ifadesinin tutanak altına alındığı, ancak tanık ifadelerinin tutanak altına alınmadığı görülmektedir. Bu nedenle bundan sonra Munzur Üniversitesi Rektörlüğü Psikolojik Taciz İle Mücadele Kurulunun yapacağı incelemelerde "şeffaflık" ve "hesap verilebilirlik" açısından tanık ifadelerini de tutanak altına alması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

23) 14/06/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bu Ret Kararının başvurana tebliğ tarihinden itibaren, ilgili idarenin işlemine karşı (varsa) dava açma süresinden kalan süre, kaldığı yerden işlemeye devam edecek olup Erzurum İdare Mahkemelerinde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Açıklanan gerekçelerle **BAŞVURUNUN REDDİNE;**

Kararın BAŞVURANA ve MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

e-imzalıdır
Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytin dalı Caddesi No:4 Çankaya/ANKARA
Telefon : 0 (312) 465 22 00 Faks : 0 (312) 465 22 65
e-Posta : iletisim@ombudsman.gov.tr İnternet Adresi : www.ombudsman.gov.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.Evrak teyidi
<https://sikayet.ombudsman.gov.tr/sorgula/> adresinden XXXX-XXXX-XXXX kodu ile yapılabilir.

Adres : Kavaklıdere Mah. Zeytinolı Caddesi No:4 ankaya/ANKARA
Telefon : 0 (312) 465 22 00 Faks : 0 (312) 465 22 65
e-Posta : iletisim@ombudsman.gov.tr İnternet Adresi : www.ombudsman.gov.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.Evrak teyidi
<https://sikayet.ombudsman.gov.tr/sorgula/> adresinden XXXX-XXXX-XXXX kodu ile yapılabilir.