



**SAYI** : 2020/3625-S.20.5801

**BAŞVURU NO** : 2019/15512

**KARAR TARİHİ** : 06/03/2020

### RET KARARI

**BAŞVURAN** :

**BAŞVURUYA KONU İDARE** : HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ

**BAŞVURUNUN KONUSU** : Başvuranın Genel Sekreterlik birimine atanma ve kendisine uygulandığı ileri sürülen mobbingin sonlandırılması talebi hakkındadır.

**BAŞVURU TARİHİ** : 11/09/2019

### I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. Kurumumuza yapılan başvuruda başvuran, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi ... Başkanlığına yapılan görevlendirmesinin iptal edilerek ... birimine görevlendirilmesini ve kendisine uzun süreden beri uygulanan psikolojik tacizin (mobbing) sonlandırılmasını talep etmektedir.

### II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

**2. Başvuruya konu iddialar hakkında bilgi ve belge talebimize istinaden; Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığının 22/10/2019 tarihli ve ... sayılı cevabi yazı ve eklerinde özetle,**

**2.1.** Başvuranın, Üniversite Genel Sekreterliği ... kadrosunda, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 13 ncü maddesinin (b) fıkrasının dördüncü bendi gereğince, “Rektör; Gerekli gördüğü hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli Öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek” hükmü uyarınca halen ... Daire Başkanlığında görev yapmakta olduğu,

**2.2.** Başvuran hakkında, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminde görev yaptığı esnada aynı binada görevli temizlik personeli ...'nin ilgili tarafından “Sözlü Taciz”e uğradığı iddiasıyla soruşturma açıldığı ve 20/07/2017 tarihinde UYARMA cezası tecziye edildiği,

**2.3.** Başvuranın daha önce Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yaptığı dönemde hastanede staj yapan Öğrenci ...'nin başvuran tarafından “sözlü ve fiziksel tacize uğradığı” iddiasıyla soruşturma açılmış ve soruşturma sonucunda 27/09/2019 tarihinde Aylıktan Kesme Cezası verildiği, soruşturma dosya örneğinin ekte sunulduğu, aynı konu ile ilgili öğrenci ...'nin

Hatay Cumhuriyet Başsavcılığına “cinsel saldırı” iddiasıyla ilgili şikâyeti üzerine Cumhuriyet Başsavcılığınca 24/07/2019 tarihli ... görevsizlik kararı verildiği, konu ile ilgili 16/08/2019 tarihinde ceza soruşturması açılmış olduğu, soruşturmanın halen devam etmekte olduğu,

**2.4.** Başvuranın, ... Daire Başkanlığında görevli olduğu halde Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi özel muayene veznesine izinsiz olarak girmesi ve görevli personel tarafından uyarılmasına rağmen odayı terk etmemesi iddiasıyla 08/07/2019 tarihinde soruşturma açılmış ve devam etmekte olduğu,

**2.5.** Başvuranın, ... Daire Başkanlığındaki görevlendirmesinin iptal edilerek, görev yapmak istediği kadro biriminin amiri olan Genel Sekreteri ve Rektörlük Makamını, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına, Hatay Cumhuriyet Başsavcılığına ve Kamu Denetçiliği Kurumuna bir takım iddialarla şikâyet ettiği, bu şikâyetler sonucu yapılan incelemede herhangi bir suç unsurunun bulunmadığının ve soruşturma açılmasına gerek duyulmadığının incelemece tarafından tespit edildiği ve sonuçtan ilgili kurumlara ve adı geçene bilgi verildiği,

**2.6.** Başvuranın Genel Sekreterlik biriminde hizmetine ihtiyaç duyulmaması, yukarıda belirtilen disiplin ve ceza soruşturmaları ile asılsız iddialarla şikâyet ettiği amirin (Genel Sekreter) görevli olduğu birimde görevlendirme talebi; ileride yaşanabilecek sorunların engellenmesi, kurum içi çalışma düzeni ve iş barışının sağlanabilmesi için uygun görülmediği,

**2.7.** Başvuranın mobbing iddialarına esas teşkil eden farklı birimlerde görevlendirilmesinin, ilgili inceleme dosyasında da görüleceği üzere kişinin kendi isteği, birimlerin personel talebi ile hakkında yapılan inceleme/ soruşturmaların dikkate alınarak yapıldığı, başvuranın halen görevli olduğu ... Daire Başkanlığı, Genel Sekreterlik biriminin de bulunduğu merkez kampüs yerleşkesinde yer aldığı, farklı ilçelerde bulunan birimlere görevlendirme yapılmadığı, görevlendirmelerin hizmet gereği ve kamu yararı gözetilerek yapıldığı,

**2.8.** Başvuranın yukarıda belirtilen soruşturmaları akamete uğratmak için asılsız iddialarla çeşitli kurumlara şikâyette bulunduğu, çalışma hayatı boyunca mesai arkadaşları ile uyum içinde çalışmakta zorlandığı, hakkında açılan soruşturmaların yukarıda izah edildiği üzere kusurlu hal ve hareketlerinden kaynaklandığı, başvuran hakkında yapılan işlemlerde cezalandırma amacıyla hareket edilmediği aksine kusurlu hal ve hareketlerine bir nebze olsun son verilebilmesi hususunun göz önüne alındığı, mobbing iddialarının tamamen asılsız olduğu,

belirtilmiştir.

### 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 surette 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. “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.”*

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

**3.7. “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 amirlerine karşı sorumludurlar.”

**4.3. “Müracaat, şikâyet ve dava açma” başlıklı 21 inci maddesinde;**

“Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler. Müracaat ve şikayetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikayet edilen amirler atlanarak yapılır.(...)”

**4.4. “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125 inci maddesinde,**

“Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: A - Uyarma: Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: d) Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak,”

**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.”

**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,

düzenlemelerine yer verilmiştir.

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

7. Kamu Denetçisi tarafından yapılan inceleme ve araştırma neticesinde; başvuranın talebinin reddi işleminin hukuka ve hakkaniyet ilkelerine uygun olması sebebiyle reddi gerektiği yönünde hazırlanan öneri Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

## V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

### A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

8. Kurumumuza yapılan başvuruda başvuran, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi ... Daire Başkanlığına yapılan görevlendirmesinin iptal edilerek Genel Sekreterlik birimine görevlendirilmesini ve kendisine uzun süreden beri uygulandığını iddia ettiği psikolojik tacizin (mobbing) sonlandırılmasını 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; bıkırma, 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 doyumсуuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.**” ifadelerine yer verilmiştir.

**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 yıldırmaaktır. 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 mobbing iddialarına ilişkin olarak Rektörlük Makamının 10/07/2019 tarihli ve ... sayılı inceleme/araştırma emirleri doğrultusunda inceleme yapıldığı, İnceleme ve Araştırma Raporunun hazırlandığı ve herhangi bir idari veya cezai soruşturmaya gerek olmadığı kanaatine varıldığı anlaşılmaktadır.

**14.1.** Başvuru konusu mobbing iddiaları ile ilgili olarak ise başvuranın bu iddialarına esas teşkil eden hususun farklı birimlerde görevlendirilmesi olduğu, başvuranın görev yeri değişikliklerinin sebebi araştırıldığında ise, başvuranın ... olarak görevini ifa etmekte iken 17/04/2012 tarihinde Personel Daire Başkanlığına ... kadrosuna atandığı, takiben ... görevlendirildiği, 24/12/2014 tarihli dilekçe ile kendi isteği ile ... kadrosuna atanmak üzere dilekçe verdiği, 10/02/2015 tarihinde Genel Sekreterlik biriminde münhal bulunan ... kadrosuna atandığı, Genel sekreterlik Birimine atanmasına ilişkin işlemin gerekçesinin kişinin hizmetine duyulan ihtiyaç değil, görev sınıfı içerisinde durumuna uygun kadronun Genel Sekreterlikte bulunmasının olduğu, Genel Sekreterlik Birimi kadrosunda halen 45 personelin bulunduğu, bunlardan sadece 15'inin fiilen Genel Sekreterlikte görev yaptığı, diğer 30 kişinin ihtiyaç durumuna göre farklı birimlerde görev yaptığı, başvuranın da ihtiyaç durumu gözetilerek görevlendirildiği birimin yine üniversite içinde yer alan Rektörlük binasında olduğu, kişinin unvanına uygun bir görevlendirme yapıldığı ve uygun bir çalışma ortamı hazırlandığı, başvuranın görev tanımının 657sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesi Genel İdare Hizmetleri Sınıfı ve ... kadrosu tanımına uygun olarak belirlendiği, iş tanımının; gelen giden evrak kaydı, arşivlenmesi, telefonlara cevap verilmesi, her türlü yazışmaların yapılması, arşivleme ve veri kaydı yapılması, atölyelerde çalışan işçilerin işe geliş çıkış saatlerinin takip edilmesi, raporlanması, atölyede yapılan işlerle ilgili rapor düzenlenmesi, diğer birimlerden gelen taleplerin idareye bildirilmesi gibi görev ve yetkileri kapsadığı, bir memurun sınıfı ve kadrosuna uygun bir iş olması halinde hangi birimde çalışacağına idarenin tasarrufunda olduğu, atölyedeki görevlendirmede kendisinden işçilere yardımcı olma, dolap, kapı, pencere yapma, onarma, ahşap kesme, demir atölyesinde kaynak yapma, demir kesme boya yama, tesisat çekme, onarma, testere, pense, tornavida gibi aletleri kullanmasının beklenmediği,

**14.2.** Başvuranın hizmet sınıfına uygun bir işte çalıştırılmadığı, kendisine ayrımcı muamelelerde bulunduğu, Genel Sekreterlik Biriminde görevlendirme talebinin hukuka aykırı ve kasten yerine getirilmediği iddialarına ilişkin olarak, başvuranın görev yerinin değiştirilme gerekçelerinin, kişinin kendi isteği, ilgili birimlerin talebi, ihtiyaç durumu, kişi hakkında yürütülen soruşturmanın daha sağlıklı yürütülebilmesi amacıyla ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 13 ncü maddesi kapsamında yapıldığı,

**14.3.** Başvuranın kendisine haksız muamelelerde bulunduğu ve mobbing uygulanarak psikolojisinin, ruh sağlığının bozulduğu iddialarına ilişkin olarak, başvuranın özlük dosyasında yer alan belgelerde 2001 yılından itibaren depresyon, depresif bozukluk tanısı ile tedavi olduğu, ilgili sağlık raporlarında iş yerinde yaşanan sorunlardan kaynaklandığına ilişkin bir verinin bulunmadığı,

değerlendirmelerine yer verilerek söz konusu Raporun sonuçlandırıldığı anlaşılmıştır.

**15.** Başvuran hakkında disiplin cezası verilip verilmediği araştırıldığında, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminde görev yaptığı dönemde başvuran hakkında aynı binada görev yaptığı temizlik personeli ...'ye sözlü tacizde bulunduğu iddiası ile soruşturma açıldığı ve 20/07/2017 tarihinde uyarma cezası tecziye edildiği, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yaptığı dönemde hastanede staj yapan öğrenci ...'ye sözlü ve fiziksel tacizde bulunduğu iddiası ile soruşturma açıldığı ve 27/09/2019 tarihinde aylıktan kesme cezası tecziye edildiği, ayrıca ilgilinin Hatay Cumhuriyet Başsavcılığına cinsel saldırı iddiası ile şikâyeti üzerine başvuran hakkında Cumhuriyet Başsavcılığınca 24/07/2019 tarihli ve ... görevsizlik kararı verildiği, gerekli soruşturmanın yapılması üzere 16/08/2019 tarihinde ceza soruşturması açıldığı ve halen devam ettiği, başvuranın ... Daire Başkanlığında görevli olmasına rağmen Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi özel muayene veznesine izinsiz olarak girmesi ve görevli personel tarafından uyarılmasına rağmen odayı terk etmemesi iddiasıyla 08/07/2019 tarihinde hakkında soruşturma açıldığı ve halen devam ettiği anlaşılmaktadır.

**16. 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,** başvuranın ... Daire Başkanlığında görevlendirme işleminin takdir yetkisi kapsamında ve hizmet gereklerine uygun olarak tesis edildiği, tarafına mobbing uygulandığı iddiasına ilişkin olarak da Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi rektörlüğünce oluşturulan İnceleme ve Araştırma Raporundan da anlaşıldığı üzere ilgili birimde çalıştığı süre zarfında süreklilik gösteren ve belli aralıklarla sık sık tekrarlanan mobbing olarak nitelendirilebilecek eylemlerine rastlanmadığı, 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 davranış tespit edilse dahi bunun mobbing olarak nitelendirilme imkânı bulunmadığı, bu kapsamda başvuranın mobbing olarak nitelendirilebilecek seviyede bir mahrumiyet yaşadığı veya kötü muameleye maruz kaldığı tespit edilemediğinden başvuranın talebinin reddi gerektiği sonuç ve kanaatine ulaşılmıştır.

## **B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme**

**17.** 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; idarenin başvuranla ilgili işlemlerinde ise "*kanunlara uygunluk*", "*kararların gerekçeli olması*", "*hesap verilebilirlik*", "*şeffaflık*", "*makul sürede karar verme*" ve "*kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi*" ilkelerine uygun davranıldığı, kararların gerekçeli olması" ve "*makul sürede karar verme*" ilkelerine uygun davrandığı; ancak idarenin, başvurana verdiği cevapta hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğini göstermediği bu nedenle "*karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi*" ilkesine uymadığı anlaşılmış olup, idareden bundan böyle bu ilkeye de uyması beklenmektedir.

## **VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA**

---

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.



**18.** 6328 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bu Ret Kararının başvurana tebliğ tarihinden itibaren **ilgili idarenin işlemine karşı** dava açma süresinden (varsa) kalan süre kaldığı yerden işlemeye devam edecek olup Hatay İdare Mahkemesinde yargı yolu açıktır.

## **VII. KARAR**

Açıklanan gerekçelerle **BAŞVURUNUN REDDİNE;**

Kararın **BAŞVURANA** ve **HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE** tebliğ edilmesine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

**e-imzalıdır**  
Şeref MALKOÇ  
Kamu Başdenetçisi