



SAYI : 2019/8105-S.12407
BAŞVURU NO : 2019/1104
KARAR TARİHİ : 09/09/2019

RET KARARI

BAŞVURAN :
BAŞVURUYA KONU İDARE : DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BAŞVURUNUN KONUSU : Sürekli işçilerin meslek koduna ilişkin talepleri hakkındadır.
BAŞVURU TARİHİ : 20/01/2019

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1) **Başvuran özetle;** Dicle Üniversitesi Hastaneleri Merkez Acil Laboratuvarlarında 2012 yılı itibariyle ... olarak çalıştığımı, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna alındığımı, başvuru aşamasında, kadroya geçiş işlemlerinin tamamlandığını ancak meslek kodunun gerçeğe uygun olmadığını belirterek, fiilen yapmakta olduğu işe uygun olarak meslek kodunun bildirilmesini talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2) **Dicle Üniversitesi Rektörlüğünün 18/03/2019 tarihli ve ... sayılı cevabi yazı ve eklerinde özetle;**

2.1) Başvuranın sürekli işçi kadrosuna büro personeli olarak geçirildiği ve SGK meslek kodunun 9112.11 (büro personeli) olduğu,

2.2) Başvuranın daha önce Merkez Laboratuvarında 8 yıl çalışıp bunu diploma ve sertifikalarıyla belgelendirdiği, son 4 aydır idarenin almış olduğu bir kararla veri giriş elemanı olarak çalıştırıldığı, birim olarak ... ihtiyaç olup söz konusu şahsın Kan Transfüzyon Merkezinde görevlendirilebileceği,

2.3) Başvuranın konuyla ilgili yapmış olduğu başvuruda, 696 ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sürekli işçi kadrosuna geçirilirken veri giriş elemanı olarak geçişin yapıldığı ve bu kanun maddelerine göre unvan değişikliği yapılamayacağı için dilekçe ile ilgili herhangi bir işlem yapılmadığı,

2.4) **Dicle Üniversitesi Rektörlüğünün 30/07/2019 tarihli ve ... sayılı cevabi yazısında ise;** Üniversite bünyesinde çalışan sürekli işçilerden meslek koduna ilişkin talepleri incelenen ve uygun görülen kişilerin isimlerinin yazının ekinde sunulduğu,

3) Konuyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından Kurumumuza gönderilen 24/10/2018 tarihli ve ... sayılı cevabi yazının tetkikinden özetle;

3.1) İşverenler tarafından SGK' ya gönderilen sigortalı işe giriş bildirgelerinde ve aylık prim ve hizmet belgelerinde meslek kodunun girildiği bölüm yer aldığı, işverenler söz konusu bölümlere çalıştırdıkları sigortalı için geçerli olan kodu girdiği, sigortalılara ilişkin işverenlerce girilen meslek kodları SGK tarafından kayıt altına alındığı, Meslek kodu sigortalıların talebine istinaden geçmişe yönelik olarak düzeltilemediği ve sigortalıların meslek kodlarının düzeltilmesi işlemi işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna dilekçe ile başvurularına istinaden gerçekleştirilebileceği,

3.2) 9 Ağustos 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6728 sayılı Kanunun 51 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 102 nci maddesine eklenen (n) bendinde; "Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır." hükmü yer aldığı,

3.3) Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi uygulamasına Kırşehir ilindeki işverenler için 1/6/2017 tarihinden, Amasya, Bartın ve Çankırı illeri merkez ve ilçelerinde bulunan işverenler için ise 01/1/2018 tarihinden itibaren başladığı, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren işverenlere yönelik idari para cezası uygulaması söz konusu dört ilde uygulandığı,

3.4) Meslek kodunun hatalı bildirilmesi durumunda işverenlerin SGK' ya dilekçe ile başvuruları sonucunda hatalı meslek kodu düzeltme işlemi gerçekleştirildiği,

4) Konuyla ilgili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, 24/12/2018 tarih ve ... sayılı yazısı ile verilen cevapta;

4.1) Alt işveren işçilerinin kamuda istihdamına ilişkin çalışmaların tamamlandığı, 24/12/2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 inci maddesiyle, 27/06/1986 tarihli 375 sayılı kanun hükmünde kararnameye eklenen geçici 23 ve geçici 24 üncü maddelerinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılanların sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idari şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin hususların düzenlendiği, anılan KHK'nin 127 inci maddesiyle 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 25 inci maddesinde de " Geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeler kapsamına giren hususlara ilişkin usul ve esaslar ile bu maddenin uygulanmasında ortaya çıkacak tereddütleri giderecek idareler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir hükmü uyarınca, "Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 Ve 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar"

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.

01/01/2018 tarihli Resmi Gazetede Yayınlandığı, anılan tebliğde kurumlar ve hizmet alım sözleşmesi itibarıyla hak sahipliği açısından kapsam sürekli işçi kadrosuna geçirilme süreç, sınava girmeye hak kazananların belirlenmesi sınavlara ilişkin hususlar, işçi kadrosuna geçirilme ve benzeri hususların düzenlendiği buna göre geçiş aşamasından sonra ilgili kurum kuruluşlarınınca işlemlerin yürütülmesi gerektiği,

4.2) Ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun “ Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22 nci maddesinde “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” şeklinde belirtildiği **açıklamalarına yer verilmiştir.**

III. İLGİLİ MEVZUAT

5) 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı T.C. Anayasasının "Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı" başlıklı 74 üncü maddesinde; “... 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. ... ”,

6) 14/06/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun "Kurumun Görevi" başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasında; “Kurum, idarenin işleyişiyle 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.”,

7) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun; “Kurumca verilecek idarî para cezaları” başlıklı 102 nci maddesinin 1 fıkrasının n bendinde; (15/7/2016 tarihli ve 6728 sayılı Kanunun 76 ncı maddesiyle bu bendin 1/1/2018 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.) “Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle diğer kanunlarda aşağıda belirtilen fiiller için idari para cezası öngörülmüş olsa dahi ayrıca bu Kanunun;..... n) (Ek:15/7/2016-6728/51 md.) Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır.”

8) 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2 nci maddesinin 7 fıkrasında; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren

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.

işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”

8.1) “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22 nci maddesinde; *“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”*

9) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 üncü maddesinde; *“Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez. Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder.”*

düzenlemelerine yer verilmiştir.

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

10) Başvuranın iddiaları, idarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat, ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; meslek koduna yönelik başvurunun reddi, ancak meslek kodunun bildirilmesinde maddi hata olması halinde düzeltilmesi için Dicle Üniversitesi Rektörlüğüne, meslek kodunun bildirilmesinde mağduriyetlerin giderilmesi ve ülke çapında uygulama birliğinin sağlanması için gerekli düzenlemeleri yapmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına tavsiyede bulunulması yönünde hazırlanan “Kısmen Tavsiye Kısmen Ret Karar Önerisi” Kamu Başdenetçisi’ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka ve Hakkaniyete Uygunluk Yönünden Değerlendirme

11) Başvuran, 1 numaralı paragrafta ayrıntılarına yer verilen başvurusunda; meslek kodunun değiştirilmesini talep etmiştir.

12) Öncelikle belirtmek gerekir ki meslek kodları Türkiye İş Kurumu tarafından ILO’nun “milli meslek sözlüklerinin hazırlanması ve kullanılması” yönündeki önerileri baz alınarak

uluslararası mesleki sınıflama sistemi olan ISCO-88 (International Standard Classification of Occupational) ile uyumlu olarak belirlenen meslek unvanların sınıflandırılmasına yarayan kod sistemidir. Söz konusu kod sistemi ulusal iş gücü piyasasında yer alan mesleklere ilişkin verilerin etkin bir şekilde toplanabilmesi ve toplanan bu verilerden yola çıkarak ulusal meslek standartlarının oluşturulması, iş gücü piyasasının meslekler açısından ne şekilde bir yapıya sahip olduğunun belirlenmesi ve iş gücü piyasasına ilişkin politika üretiminde kullanılmaktadır.

13) İşverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilen sigortalı işe giriş bildirgelerinde ve aylık prim ve hizmet belgelerinde meslek kodunun girildiği bölüm yer almakta olup, işverenler söz konusu bölümlere çalıştırdıkları sigortalı için geçerli olan kodu girmekte ve sigortalılara ilişkin işverenlerce girilen meslek kodları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt altına alınmaktadır. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Kurumumuza gönderilen cevabi yazıda da belirtildiği üzere meslek kodunun hatalı bildirilmesi durumunda işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna dilekçe ile başvurmaları sonucunda hatalı meslek kodu düzeltme işlemi de gerçekleştirilmektedir.

14) Somut olaya bakıldığında; başvuranın meslek kodunun değiştirilmesi talebiyle Kurumumuza başvuruda bulunduğu, konuyla ilgili bilgi-belge isteme yazısına istinaden ilgili idarenin Kurumumuza muhatap yazısında; *Başvuranın daha önce Merkez Laboratuvarında 8 yıl çalışıp bunu diploma ve sertifikalarıyla belgelendirdiği, son 4 aydır idarenin almış olduğu bir kararla veri giriş elemanı olarak çalıştırıldığı, birim olarak ... ihtiyaç olup söz konusu şahsın Kan Transfüzyon Merkezinde görevlendirilebileceği* hususlarının belirtildiği anlaşılmıştır. Söz konusu yazının akabinde idare yetkilileri ile görüşülmüş ve söz konusu görüşmelerde konuyla ilgili daha önce emsal nitelikte verilen Tavsiye Kararları da dikkate alınarak bir çalışma yapılacağı başvuranın durumunun da bu kapsamda değerlendirileceği ifade edilmiştir. **Nitekim Dicle Üniversitesi Rektörlüğünün 30/07/2019 tarihli ve ... sayılı yazısında; meslek kodu değişikliği talebi uygun görülenlerin isimleri liste şeklinde sunulmuş olup talepleri uygun görülenlerin yer aldığı söz konusu listede başvuran Meral Aydeniz'in de isminin mevcut olduğu, önlisans mezunu olan başvuranın meslek kodunun "9112.11 büro işçisi" iken "3212.01 Tıbbi Laboratuvar Teknisyeni/ Laboratuvar Teknisyeni" olarak değiştirildiği tespit edilmiştir.**

15) Başvuran tarafından gönderilen 19/08/2019 tarihli e-postada ise; meslek kodunun Üniversite tarafından mezuniyet alanı ve diplomasına göre değil lise düzeyinde teknisyen kadrosunda düzenleme yapıldığı, talebinin ise mezuniyet alanı ve teknikerlik unvanı ile düzenlenmesi hususunun yer aldığı anlaşılmıştır.

16) 7079 sayılı Kanununun 118 inci maddesinde yer verilen sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir hükmüne ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre; sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunun belirlenmesi ve sürekli işçi kadrosuna yapılan atamadan sonra da başvuruçunun atamadan önceki yaptığı işe uygun alanda görev yapmasının sağlanması gerekmektedir.

17) Diğer bir ifadeyle; taşeron işçi statüsünde görev yapan personelin sürekli işçi kadrosuna geçirilirken 04/12/2017 tarihinde hangi iş kolunda hangi görevi yapıyorsa o iş kolundan Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini yapması ve ilgili personelin, kadroya geçirilmeden önceki dönemde fiilen yaptığı işe uygun kadroya yerleştirilmesi icap etmektedir.

18) Dolayısıyla başvuranın talebine ilişkin son gönderdiği belgede yer alan “meslek kodunun mezuniyet alanına ve diplomasına göre düzenlenmediği” iddiası da bu çerçevede değerlendirilmelidir. Bu kapsamda; taşeron işçi statüsünde görev yapan personelin sürekli işçi kadrosuna geçirilirken meslek kodunun düzeltilmesinde ilgililerin **geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilmesi, işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunun belirlenmesi ve sürekli işçi kadrosuna yapılan atamadan sonra da başvurucunun atamadan önceki yaptığı işe uygun alanda görev yapması gibi kriterlerin dikkate alınması gerekmektedir.** Diğer bir ifadeyle yapılacak değerlendirmede meslek kodunun belirlenmesinde diplomadan ziyade yukarıda sayılan kriterlerin dikkate alınmalıdır. Somut olayda da **başvuranın meslek kodunun “9112.11 büro işçisi” iken “3212.01 Tıbbi Laboratuvar Teknisyeni/ Laboratuvar Teknisyeni” olarak değiştirildiği anlaşılmış olup başvuranın ileri sürmüş olduğu üzere salt “mezuniyet alanı ve diplomasına” göre meslek kodunun belirlenemeyeceği değerlendirilmiştir.**

19) İdarenin konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; sürekli işçi kadrosuna geçirilen sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunun belirlenmesi ve sürekli işçi kadrosuna yapılan atamadan sonra da atamadan önceki yaptıkları işe uygun alanda görev yapması gerektiği değerlendirilmekte ancak **başvuranın talebinde yer aldığı üzere salt mezuniyet alanı ve diplomasına uygun şekilde meslek kodunun “tekniker” olarak değiştirilmesi talebinde hukuka uyarlık bulunmadığından reddedilmesi gerektiği sonuç ve kanaatine varılmaktadır.**

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

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; idarenin, başvurana verdiği cevapta hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğini göstermediği bu nedenle “karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi” ilkesine uygun davranılmadığı tespit edilmiş olup, idarenin bahse konu ilkeye uygun davranması önerilmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

21) 6328 sayılı Kanunun “Dava açma süresinin yeniden işlemeye başlaması” başlıklı 21 inci maddesinde, Kamu Denetçiliği Kurumunun inceleme ve araştırmasını, başvuru tarihinden itibaren altı ay içinde sonuçlandıramaması hâlinde durmuş olan dava açma süresinin kaldığı yerden işlemeye başlayacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda incelemenin altı ayda bitirilememesi gerekçesi, dava açma süresinin kaldığı yerden yeniden işlemeye başlayacağı hususu ve yargı yolu başvurana 18/07/2019 tarihli ve ... sayılı yazı ile bildirilmiştir.

VII. KARAR

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.

Açıklanan gerekçeler ve dosya kapsamına göre **BAŞVURUNUN REDDİNE;**
Kararın BAŞVURANA ve DİCLE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE tebliğine,
Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

e-imzalıdır
Şeref MALKOÇ
Kamu Başdenetçisi