

KARAR İNCELEME METODUNCA MOBBİNG DAVALARINDA ZAMANAŞIMI

I.İNCELEME KONUSU KARAR

Ankara Bölge İdare Mahkemesi, 10. İdari Dava Dairesi, E. 2018/951 K. 2018/761 T. 7.9.2018

Esas No.: 2018/951

Karar No.: 2018/761

Karar tarihi: 07.09.2018

İSTİNAF İSTEMİNDE BULUNAN (DAVACI) :K1

KARŞI TARAF (DAVALI) :HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI / ANKARA

VEKİLİ:AV. K2

İSTEMİN ÖZETİ :Davacı tarafından, 2013-2015 yıllarında görev yaptığı Turgut Özal Üniversitesi'nde uzunca bir süre mobbing'e maruz kaldığı ve nihayetinde 05.10.2015 tarihinde haksız olarak sözleşmesinin feshedildiği iddia edilerek uğramış olduğu ağır manevi zarar nedeniyle 50.000,00 TL manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte tarafına ödenmesi talebiyle davalı idareye yaptığı başvurunun zımnen reddi üzerine 50.000,00 TL manevi zararın idareye başvuru tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davada; davacının sözleşmesinin 05.10.2015 tarihinde feshedildiği ve bunun bir işlem olduğu, dolayısıyla ileri sürülen mobbing, eziyet ve sistematik iş ve işlemlerden en geç bu tarihte haberdar olduğu, yukarıda anılan Kanun hükmü uyarınca idari işlemlerden hakkı ihlal edilenlerin anılan işleme karşı iptal davası açma süresi içerisinde tam yargı davası açabilecekleri öngörüldüğünden davacının iş bu davayı her halükarda 05.10.2015 tarihinden itibaren en geç 60 gün içerisinde (04.12.2015 tarihinde) açması gerekirken bu tarihten çok sonra 04.05.2017 tarihinde açtığı hususları dikkate alındığında, süresinde açılmayan işbu davanın esasını inceleme olanağı bulunmadığı, davacı tarafından 2013-2015 yılları arasında uygulanan mobbing ve sonucunda sözleşmesinin feshedilmesinin bir eylem olduğu belirtilmekte ise de idarece davacıya yönelik tesis edildiği iddia edilen ve "mobbing" olarak nitelendirilen görevlendirme, ders ve danışmanlık görevi vermeme, oda tahsis etmeme, araç ve gereç vermeme, toplantıya davet etmeme, evrak havale etmeme vb. hususların temelinde bir idari işleme dayalı olduğu, dolayısıyla 2577 sayılı Kanun'un 12 nci maddesinde belirtilen 60 günlük dava açma süresine tabi olduğu açık olduğundan davacı iddialarına itibar edilmediği gerekçesiyle süre aşımı yönünden davanın reddine ilişkin olarak Ankara 2. İdare Mahkemesi'nce verilen 30/03/2018 gün ve E: 2017/2140, K: 2018/610sayılı kararın, davacı istinaf dilekçesinde, mobbingin idari işlem ve eylemlerden oluşan karma bir süreç olduğu, sözleşmenin feshinin mobbingi sona erdiren işlemlerden bir tanesi olduğu, ileri sürülerek kaldırılması istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : Davacının kamu görevlisi dahi olmadığı, davanın görev, süre ve husumet yönlerinden hukuka aykırı olduğu, mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmadığı ileri sürülerek, istinaf isteminin reddi gerektiği savunulmuştur.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Ankara Bölge İdare Mahkemesi 10.İdari Dava Dairesi'nce işin gereği görüldü:

Dava; davacı tarafından 2013-2015 yılları arasında görev yaptığı Turgut Özal Üniversitesinde mobbinge maruz kalması ve akabinde 05.10.2015 tarihinde haksız olarak sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen 50.000,00-TL manevi tazminatın ödenmesi istemiyle açılmıştır.

Ankara 2 nci İdare Mahkemesince; davacının sözleşmesinin 05.10.2015 tarihinde feshedilmesinin işlem olduğu, ileri sürülen mobbingin, eziyetin bu tarihte öğrenildiği, en geç 60 gün içinde (04.12.2015 tarihinde) davanın açılması gerekirken 04.05.2017 tarihinde açıldığı, davada süre aşımı olduğu gerekçesiyle, davanın süre aşımı nedeniyle reddine karar verilmiştir.

Davacı istinaf dilekçesi ile; mobbingi sona erdiren fesih işleminin mobbingi oluşturan eylem ve işlemlerden sadece bir tanesi olduğu, fesih olmasa da süre gelen bir mobbing süreci bulunduğu, dava konusunun bu sürecin yol açtığı ve etkileri halen devam eden katlanılmaz zararlar meydana getirdiği belirtilerek kararın istinaf yoluyla kaldırılması istenilmektedir.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "İptal ve tam yargı davaları" başlıklı 12. maddesinde "İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştaya ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davacı veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu husustaki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler. Bu halde de ilgililerin 11 nci madde uyarınca idareye başvurma hakları saklıdır." hükmü, "Dava açma süresi" başlıklı 7. maddesinde; "Dava açma süresi, özel kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hallerde Danıştayda ve idare mahkemelerinde altmış ve vergi mahkemelerinde otuz gündür. " hükmü yer almaktadır.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının 13 ncü maddesine göre; 1. İdari eylemlerden hakları ihlal edilmiş olanların idari dava açmadan önce, bu eylemleri yazılı bildirim üzerine veya başka suretle öğrendikleri tarihten itibaren bir yıl ve herhalde eylem tarihinden itibaren beş yıl içinde ilgili idareye başvurarak haklarının yerine getirilmesini istemeleri gereklidir. Bu isteklerin kısmen veya tamamen reddi halinde, bu konudaki işlemin tebliğini izleyen günden itibaren veya istek hakkında altmış gün içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten itibaren, dava süresi içinde dava açılabilir. 2. Görevli olmayan adli ve askeri yargı mercilerine açılan tam yargı davasının görev yönünden reddi halinde sonradan idari yargı mercilerine açılacak davalarda, birinci fıkrada öngörülen idareye başvurma şartı aranmaz hükmüne yer verilmiştir.

6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun "Başvuru ve Usulü" başlıklı 17 nci maddesinin 8 nci fıkrası, "Kuruma dava açma süresi içinde yapılan başvuru, işlemeye başlamış olan dava açma süresini durduracağı" şeklinde düzenlenmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; davacının Turgut Özal Üniversitesinde 2013-2015 yılları arasında Ankara Meslek Yüksek Okulunda öğretim görevlisi olarak çalıştığı, 05.10.2015 tarihinde sözleşmesinin fesh edildiği, 03.10.2016 tarihli idari başvurusu ile mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla ağır zarara uğradığından bahisle manevi tazminat isteminde bulunduğu, talebine cevap verilmediği, davacının 01.02.2017 tarihli dilekçesi ile Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuruda bulunarak aynı gerekçelerle tazminat talebinde bulunduğu, Kamu Denetçiliği Kurumunun 17.04.2017 tarih, 2017/682 karar sayılı kararı ile başvurusunun incelenmemesine karar verildiği, bu kararın davacıya 19.04.2017 tarihinde tebliğ edilmesi üzerine aynı gün Ankara İdare Mahkemesinde bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

İdari işlemlerin tanımı yasalarda yer almamaktadır. Ancak içtihatlarda Kamu Kurum ve Kuruluşları tarafından kamu hukuku kuralları uyarınca tek taraflı olarak tesis edilen ve re'sen uygulanabilir nitelikte olan idare tasarrufu olarak tanımlanmıştır. İdari eylem ise; ya bir idari işlemin uygulanması ya da hiç bir hukuksal işleme dayanmadan doğrudan doğruya yapılan eylemler biçiminde kendini göstermektedir. İdari eylemlerde irade dış yaşamda değişiklik meydana getirmeye yöneldiği halde, idari işlemlerde irade, hukuk yaşamında bir değişiklik yapmaya yönelmiştir. İdari işlemler yetkili kamu görevlisince yapılmasına karşın idari eylemi herhangi bir kamu görevlisi yapabilir.

İptal davaları, idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı oldukları iddiasıyla iptalleri için açılan davalar iken, tam yargı davaları idarenin bir eylem, işlem veya davranışının neden olduğu zararın giderilmesi için açılır.

Davacı, sistematik olarak hukuka aykırı ve usulsüz işlemlerle tarafına mobbing uygulandığını iddia etmektedir. İdari amirin personeline mobbing uygulaması hukuka aykırı ve usulsüz olarak idari işlem ve eylemler ile kişiye psikolojik baskı uygulaması, kişi üzerinde yıldırma ve manevi elem, eziyet durumu tesis etmesidir. Dolayısıyla içeriğinde münferit olarak bir idari işlem vasıtası ile mobbing uygulanmış olsa dahi idari işlem veya eylemler neticesinde kişi üzerinde baskı oluşturulması sürecini kapsayan idarenin personel veya personellerinin bütünsel bir eyleminden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle bahse konu psikolojik şiddet uygulanması durumu idari bir işlem değil, idarenin belli bir süreci kapsayan bir idari eylemi niteliğindedir.

Davacı, idarenin idari eylemi dolayısıyla uğradığını iddia ettiği zararın tazmini için tam yargı davası açmıştır.

Bu durumda, davacının mobbing süreci içinde yer aldığı iddia edilen, sözleşmesinin fesh edildiği 05.10.2015 tarihinden sonra 2577 Sayılı Kanunun 13 ncü maddesi uyarınca, 03.10.2016 tarihli idari başvuru dilekçesi ile idareye müracaat ederek tazminat talebinde bulunduğu, zımni ret üzerine davacının Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurduğu, Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurunun yasal olarak dava açma süresini durduğu, Kurumun ret kararının davacıya 19.04.2017 tarihinde tebliği üzerine aynı gün İdare Mahkemesinde dava açıldığı, açılan bu davada süre aşımı bulunmadığı anlaşıldığından Ankara 2 nci İdare Mahkemesinin davanın süre aşımından reddi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle; davacının istinaf isteminin **KABULÜNE**, istinafa konu Ankara 2. İdare Mahkemesi'nce verilen 30/03/2018 gün ve E: 2017/2140, K: 2018/610 sayılı kararın **KALDIRILMASINA**, 2577 sayılı Yasa'nın 45/5 maddesi uyarınca esastan karar verilmek üzere **DAVA DOSYASININ MAHKEMESİNE İADESİNE**, kaldırma kararı üzerine yeniden bir karar verileceğinden bu aşamada yargılama giderleri yönünden ayrıca hüküm kurulmasına

yer olmadığına,2577 sayılı Yasanın değişik 45.maddesinin 5.fikrası uyarınca kesin olarak 07/09/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

II. OLAYIN ÖZETİ

Kararda bahsi geçen olay ve dava konusunu ana hatlarıyla özetlememiz gerekirse; Davacı tarafından 2013-2015 yılları arasında Turgut Özal Üniversitesi Ankara Meslek Yüksek Okulunda öğretim görevlisi olarak görev yapmıştır. Davacının hangi bölümde görev yaptığı kararda belirtilmemiştir. Davacı görevi süresince uzunca bir süre mobbinge maruz kaldığını iddia etmekte olup, ilk derece mahkeme kararı içeriğinden bu iddiaların görevlendirme, ders ve danışmanlık görevi vermeme, oda tahsis etmeme, araç ve gereç vermeme, toplantıya davet etmeme, evrak havale etmeme gibi işlemlerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

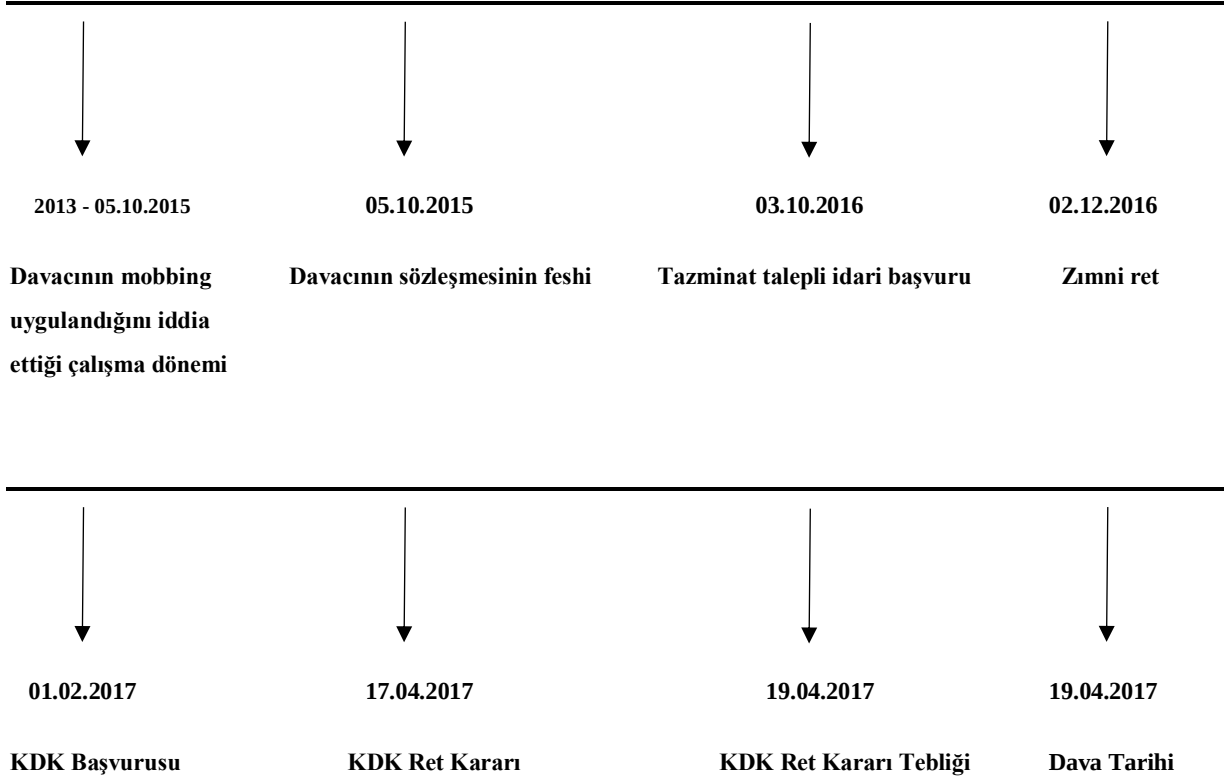
Davacı taraf 05.10.2015 tarihli sözleşme fesih işleminin de mobbing unsuru olduğunu ifade etmektedir. Davacı taraf, Ankara Bölge İdare Mahkemesi 10. İdari Dava Dairesi kararından anlaşılabacağı üzere 03.10.2016 tarihli başvuru dilekçesi ile Davalı İdareye başvurarak tazminat talebinde bulunmuştur. Davacının talebine herhangi bir yanıt verilmemiştir. Davacı 01.02.2017 tarihli dilekçesi ise Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuruda bulunarak tazminat talebinde bulunmuş ve Kamu Denetçiliği Kurumunun 17.04.2017 tarih, 2017/682 karar sayılı kararı ile başvurusunun incelenmemesine karar verilmiştir. 19.04.2017 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumu Kararı tebliğ edilmiş ve aynı gün içerisinde Davacı tarafından 50.000 TL Manevi Tazminat talepli dava açılmıştır.

Ankara 2. İdare Mahkemesince İYUK uyarınca idari işlemde kaynaklanan tam yargı davalarının (tazminat) da iptal davası süresi olan 60 gün içerisinde açılması gerektiği, davacının sözleşmesinin 05.10.2015 tarihinde feshedildiği, bu işlemin idari bir işlem niteliği taşıdığı, davacının en geç bu tarihte haberdar olduğunun kabul edilmesi gerektiği bu itibarla en geç 04.12.2015 tarihinde dava açması gerekirken, bu tarihten çok sonra 04.05.2017 tarihinde açtığı hususları dikkate alınarak, esasa ilişkin inceleme yapılmamış ve süresinde açılmayan davanın reddine karar verilmiştir. Karar davacı tarafından istinaf edilmiştir.

Davalı yan istinaf savunma dilekçesinde; Davacının kamu görevlisi dahi olmadığı, davanın görev, süre ve husumet yönlerinden hukuka aykırı olduğu, mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmadığı ileri sürülerek, istinaf isteminin reddi gerektiğini beyan etmiştir.

Ankara Bölge İdare Mahkemesi 10. İdari Dava Dairesince mobbing iddiasının idari eylem kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, idari eylemlerden kaynaklanan tazminat taleplerinin ise 1 ve 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğu, 1 yıl içerisinde tazminat talebiyle idareye başvurunun yapıldığı, idarenin başvuruya cevap vermemesiyle başlayan 60 günlük dava açma süresi içerisinde de Kamu Denetçiliğine başvurulduğu ve Kamu Denetçiliğinden gelen yanıtla birlikte davanın açıldığı, Kamu Denetçiliğine yapılan başvuruların dava açma süresini durdurduğundan bahisle davada süre aşımı olmadığına kanaat getirmiş ve bu itibarla yerel mahkeme kararını kaldırarak, esastan karar verilmek üzere dosyanın yerel mahkemeye gönderilmesine karar vermiştir.

İnceleme Konusu Kararın Özet Şeması



III. ÇÖZÜMLENMESİ GEREKEN HUKUKİ MESELE

Somut olayda çözümlenmesi gereken hukuki mesele, eldeki dava kapsamındaki mobbing iddiasının iddianın idari eylem veya idari işlem olup olmadığının tespiti; tespit neticesinde söz konusu tazminat davası için dava süresi, bu sürenin ne zaman başladığı, ne zaman sonlandığının da bu çerçevede değerlendirilmesi, ayrıca Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurunun dava süresine şeklinde belirlenmiştir.

IV. YORUM YÖNTEMLERİ İLE KARARIN İNCELENMESİ

A. GENEL OLARAK

Yorum bir düzenlemede mevcut düşüncenin yargıç tarafından klasik değerlendirme yöntemlerinin kullanılmasıyla ortaya çıkarılması işlemidir.¹ Yorum kavramların, yasaların anlamının ve hukuk düzenin açıklığa kavuşturulması için gereklidir.²

Hukukumuzda yorum konusu 4721 sayılı **Türk Medeni Kanunu’nun 1. Maddesinde** düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre “**Kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır. Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir. Hâkim, karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından yararlanır.**” Maddenin birinci cümlesinde yer alan “**sözüyle**” ifadesi lafzi yoruma işaret etmektedir.

Yorumun genel kabul gören başlıca yöntemleri lafzi, sisteme uygunluk(sistematik), tarihi, amaca uygunluk, sezgisel yorum ve anayasaya uygun yorum olarak ifade edilebilir. Sezgisel yorum ve anayasaya uygun yorum müstakil bir yorum yönetimi olarak değil ancak, mevcut yöntemleri tamamlayan bir uygulama olarak kabul görmektedir.³

B. LAFZİ YORUM

1. Genel Olarak

Kanun koyucunun yapmış olduğu düzenlemeyi anlayabilmek için ilk önce **düzenlemenin lafzına** bakılmalıdır. Lafıza bakmak olan kastedilen şey sözüne bakmaktır. Lafızda arayış ise gramer yorumu ile yapılır. Bir kuralın olaya özgü içeriği gramer analizi ile ortaya çıkar. Kelimeler, söz dizimi, noktalama işaretleri ve dilbilgisi kuralları metnin anlamının açıklığa kavuşturulmasında önemli rol oynar.⁴

Kelimelerin anlamlarını çözümleme, mesleki (teknik) kavramları çözümleme, imla kurallarının yardımıyla cümleleri çözümleme, ilgili müesseseyi saptama ve unsurlarına ayırma lafzi yorumun aşamalarını oluşturmaktadır.

2. Karara İlişkin Mevzuat Hükümleri

Çalışmanın konusu olan Bölge İdare Mahkemesi kararında; açık veya örtülü olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu, , 6238 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu dayanak olarak ele alınmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının İlgili Maddeleri:

I. Temel hak ve hürriyetlerin niteliği

Madde 12 – Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

¹ SÖZER, Ali Nazım: Hukukta Yöntembilim, Hukukta Yöntembilim, İzmir, 2020, s. 14

² SÖZER, Ali Nazım: Hukukta Yöntembilim, Hukukta Yöntembilim, İzmir, 2020, s. 27

³ SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul, s.40

⁴ SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul, s.41

Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder

I. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı

Madde 17 – *Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.*

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz

VII. Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı

Madde 74 – *Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar 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.

Kamu Başdenetçisi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gizli oyla dört yıl için seçilir. İlk iki oylamada üye tamsayısının üçte iki ve üçüncü oylamada üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. Üçüncü oylamada salt çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamada en çok oy alan iki aday için dördüncü oylama yapılır; dördüncü oylamada en fazla oy alan aday seçilmiş olur.

Bu maddede sayılan hakların kullanılma biçimi, Kamu Denetçiliği Kurumunun kuruluşu, görevi, çalışması, inceleme sonucunda yapacağı işlemler ile Kamu Başdenetçisi ve kamu denetçilerinin nitelikleri, seçimi ve özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir.

2. Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence

Madde 129 – *Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.*

..... Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.⁵

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun ilgili maddeleri;

⁵ Yargıtay HGK 2014/4-110 E. 2015/2600 K., 11.11.2015 kararındaki koşulları taşıması halinde adli yargıda da açılabilir.

Tanımlar

Madde 3 -... n) Öğretim Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanıdır...

Öğretim Görevlileri

Madde 31 - Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen uzmanlık alanlarına başvuracak olanlar hariç olmak üzere öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylarda en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak şartı aranır. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

İdari Yargılama Usulü Kanununun İlgili Maddeleri;

Dava açma süresi

Madde 7 –

1. Dava açma süresi, özel kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hallerde Danıştayda ve idare mahkemelerinde altmış ve vergi mahkemelerinde otuz gündür.

2. Bu süreler;

a) İdari uyuşmazlıklarda; yazılı bildirimin yapıldığı,

b) Vergi, resim ve harçlar ile benzeri mali yükümler ve bunların zam ve cezalarından doğan uyuşmazlıklarda: Tahakkuku tahsile bağlı olan vergilerde tahsilatın; tebliğ yapılan hallerde veya tebliğ yerine geçen işlemlerde tebliğin; tevkif yoluyla alınan vergilerde istihkak sahiplerine ödemenin; tescile bağlı vergilerde tescilin yapıldığı ve idarenin dava açması gereken konularda ise ilgili merci veya komisyon kararının idareye geldiği;

Tarihi izleyen günden başlar.

3. Adresleri belli olmayanlara özel kanunlarındaki hükümlere göre ilan yoluyla bildirim yapılan hallerde, özel kanununda aksine bir hüküm bulunmadıkça süre, son ilan tarihini izleyen günden itibaren onbeş gün sonra işlemeye başlar.

4. İlanı gereken düzenleyici işlemlerde dava süresi, ilan tarihini izleyen günden itibaren başlar. Ancak bu işlemlerin uygulanması üzerine ilgililer, düzenleyici işlem veya uygulanan

işlem yahut her ikisi aleyhine birden dava açabilirler. Düzenleyici işlemin iptal edilmemiş olması bu düzenlemeye dayalı işlemin iptaline engel olmaz.

Üst makamlara başvurma

Madde 11

1. İlgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan, idari dava açma süresi içinde istenebilir. Bu başvurma, işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durdurur.

2. Otuz gün⁶ içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır.

3. İsteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresi yeniden işlemeye başlar ve başvurma tarihine kadar geçmiş süre de hesaba katılır.

İptal ve tam yargı davaları

Madde 12

İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştaya ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu husustaki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler. Bu halde de ilgililerin 11 nci madde uyarınca idareye başvurma hakları saklıdır.

Doğrudan doğruya tam yargı davası açılması

Madde 13

1. İdari eylemlerden hakları ihlal edilmiş olanların idari dava açmadan önce, bu eylemleri yazılı bildirim üzerine veya başka suretle öğrendikleri tarihten itibaren bir yıl ve her halde eylem tarihinden itibaren beş yıl içinde ilgili idareye başvurarak haklarının yerine getirilmesini istemeleri gereklidir. Bu isteklerin kısmen veya tamamen reddi halinde, bu konudaki işlemin tebliğini izleyen günden itibaren veya istek hakkında otuz gün⁷ içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten itibaren, dava süresi içinde dava açılabilir.⁸...

İstinaf

Madde 45

.... 5. Bölge idare mahkemesi, ilk inceleme üzerine verilen kararlara karşı yapılan istinaf başvurusunu haklı bulduğu, davaya görevsiz veya yetkisiz mahkeme yahut reddedilmiş veya yasaklanmış hâkim tarafından bakılmış olması hâllerinde, istinaf başvurusunun kabulü ile

⁶ Maddenin değişiklikten önceki halinde; kararımızda 60 gün

⁷ Maddenin değişiklikten önceki halinde; kararımızda 60 gün

ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar vererek dosyayı ilgili mahkemeye gönderir. Bölge idare mahkemesinin bu fıkra uyarınca verilen kararları kesindir....

6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun İlgili Maddesi;

Başvuru ve usulü

Madde 17

... 8. Dava açma süresi içinde yapılan başvuru, işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur.

3. Genel Kelimelerin Anlamlarının Çözülmesi

Düzenlemelerde anlamı açık olmayan genel bir kelime bulunmamaktadır.

4. Mesleki Teknik Kavramların Çözülmesi

Olayın çözümü için açıklığa kavuşturulması gereken kavramları izah etmemiz gerekirse;

MOBBİNG: İş yerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef

alıp çalışmalarını düzenli olarak engelleyip huzursuz olmasına yol açmak, yıldırma, dışlamak ve gözden düşürmek⁹

Mobbing; duygusal bir saldırı, hedefinin ise bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik bir baskı yaratmak yoluyla ahlakdışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmaya zorlamak olarak da ifade edilmektedir.¹⁰

ZIMNEN RET: İYUK madde 10/2 ‘de ilgililerin yapmış olduğu başvurulara otuz gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır.

İDARİ İŞLEM: İdari makamların kamu gücü kullanarak idare işlevine yönelik olarak tesis etmiş oldukları idare hukuku alanında sonuç doğuran hukuki işlemlerdir.¹¹

İDARİ EYLEM: İdarenin faaliyetleri sırasındaki bir hareketini, bir olayı, bir tutumu anlatır, temelinde bir idari karar veya işlem olmayan, fizik alanında görülen iş, hareket anlamına gelir¹²

TAM YARGI DAVASI: İdari eylemlerden hakları ihlal edilen ilgililerin ilgili idare aleyhine açabilecekleri, haklarının yerine getirilmesine dair davadır.

DAVA SÜRESİNİN DURMASI: Dava süresinin yeni bir hukuki gelişmeye/başvuruya istinaden baştan başlamamakla birlikte tekrar başlatıcı işlem gerçekleşene kadar işlememesi

⁹ TDK

¹⁰ Çobanoğlu Şaban, Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri

¹¹ <https://cdn.istanbul.edu.tr/statics/idarehukuku-hukuk.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2014/11/IDARI-ISLEMLER.pdf>

¹² <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-85-566>

5. İmla Kuralları Yardımıyla Cümlelerin Çözümlemesi

Kanun metnini lafzi yorum yöntemi ile incelerken kelimelerin anlamlarının çözümlemesinin ardından imla kuralları yardımı ile cümlelerin çözümlemesi aşamasına geçilir.

Ele alınan düzenlemelerde tereddüt oluşturan zaman, noktalama, bağlaç veya başkaca bir dil bilim sorunu bulunmamaktadır.

6. Hukuki Müessesenin Saptanması ve Unsurlarının Belirlenmesi

Karara konu somut olayda çözümlemesi gereken müessese “İdari Eylem” ve “Dava Süresi” şeklindedir. İki müessese tespit edilmesinin sebebi, idari eylem ve idari işlem arasındaki ayrımın ve yine dava süresi temel kavramının kararın düğümlendiği en geniş iki temel olmasıdır. Bu iki müesseseden bağımsız olarak veya unsurları incelenmeksizin sonuca ulaşmak mümkün değildir.

İDARİ EYLEM müessesemizin unsurlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

- 1- İdare faaliyeti
- 2- Hareket, tutum, olay, karar içerir
- 3- Kamu görevi kapsamında gerçekleşir
- 4- Bir idari işleme veya kanuna dayanır

DAVA SÜRESİ müessesemizin unsurlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

- 1- İdari dava konusu bir idari eylem veya idari işlem olmalı.
- 2- İdari eylem için eylemin sonlanması veya idari işlemin tebliğ tarihi tespit edilmeli
- 3- İdari işlem olması halinde yapılan başvurunun dava süresi içerisinde olup olmadığı değerlendirilmeli
- 4- İdari eylem olması halinde yapılan başvurunun 1 ve 5 yıllık süreler içerisinde olup olmadığı ve tam yargı davası şartı olarak idari başvuru niteliğine haiz olup olmadığı değerlendirilmeli
- 5- İdari merciinin olumlu yanıt verip vermediğine bakılmalıdır. Herhangi bir yanıt yoksa zımni ret süresi takip edilmeli
- 6- 60 günlük dava süresi içerisinde dava açılmalı
- 7- Dava süresi hesaplanırken Kamu Denetçiliği Kurumu’na başvuru veya üst merciye itiraz olup olmadığı göz önünde bulundurulmalı

Belirlediğimiz müesseselerin unsurlarını esasen bir bütün halinde, yukarıda belirttiğimiz sıralar kapsamında incelemek gerekirse; Ancak, idari işlemler veya idari eylemler idari davaya konu olabilir. İdari işlemin veya idari eylemin tebliğ tarihi tespit edildikten sonra, dava süresi idari işlemler için tebliğden itibaren 60 gündür. İdari eylem söz konusuysa dava süresi öğrenmeden itibaren bir, genel olarak beş yıldır. İdari eylemlerde dava açılmadan önce

idareye başvuru yapılmalıdır. İdari merciinin başvuruya ilişkin kararının tebliğinden veya zımni ret süresinin dolmasını takip eden gün itibariyle, iptal davası açma süresi içerisinde tam yargı davası da açılabilir. Kamu Denetçiliğine yapılan başvuru dava açma süresini durdurur.

7. Çıkarsama

Somut olayda idari işlemlerin, bilhassa fesih ile de neticelenen kısmının birden fazla idari işlemten oluştuğu görülmektedir. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) , her tür davranışı, sözü, hareketi, eylemi, yazıyı kapsamaktadır. Tek tür olguyla sınırlı değildir. Mobbing, hem kavram hem tanım hem de davranış olarak geniş bir yelpazeye sahiptir.¹³

MOBBİNGİN UNSURLARI ¹⁴

1. Fail, Aynı İşyerinde İşveren, Çalışan, Görev Alan Bir Kimse Olmalıdır.

Örgüt, işletme veya organizasyon dışında bulunan bir kimsenin çalışan üzerinde psikolojik baskı kurması mobbing değildir. Davranışların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için işyerinde meydana gelmesi zorunlu değildir. İşyeri dışında da bazı davranışlar meydana gelebilir. Taraflar farklı birimlerde veya aynı işletmenin farklı işyerlerinde bulunabilirler.

2. Fail Bir veya Birden Fazla Gerçek Kişidir.

Psikolojik şiddet uygulayan bir kişi olabileceği gibi bir grup da olabilir. Ancak bu durumun mobbing olarak değerlendirilmesinde failin üst, ast ya da eşit düzeyde olup olmaması önem taşımaktadır. Mağdurun üstü konumundaki kişi tek başına mobbing uygulayabilir. Nitekim amir, müdür, patron, yönetici konumunda olan kişi güçlü tarafı oluşturmakta ve psikolojik şiddet için bir başkasının yardımına ihtiyaç duymamaktadır. Ancak eşit düzeydeki kişiler için her zaman bu durum böyle değildir. Eşit düzeydeki kişiler veya ast konumundakiler bir grup oluşturduklarında veya çoğunluğa sahip olduklarında üstünlük elde edebilmektedirler. Aksi takdirde eşit düzeydeki ya da ast konumundaki kişinin davranışı sataşma, hakaret, sövme, etkili eylem, iftira, tehdit oluşturabilmektedir. Ancak üst konumdaki kişiye yakın olan veya kıdemli olan bu nedenle eşitler arasında üstün pozisyonda bulunan bir kimsenin diğer çalışana karşı mobbing uygulaması mümkündür. Görüldüğü gibi somut olayın özelliklerine göre davranışların mobbing olup olmadığı değişebilmektedir.

3. Eylemler Sık, Sistematik ve Sürekli Şekilde Olmalıdır

Mağdurun maddi ve manevi varlığına yönelik hareketlerin uzunca bir süre devam etmesi gerekmektedir. Ancak eylemlerin kesintisiz olması gerekmemektedir. Mağdurun uğradığı zarar, mobbingin şiddeti, gösterilen tutum ve davranışlar mobbingin meydana gelmesi için gereken süreyi belirleyebilmektedir. Bu hususta kesin bir süre tahsis etmek doğru değildir.

¹³

<http://www.eklawco.com/content/Dosya/1%CC%87S%CC%A7YERI%CC%87NDE%20PSI%CC%87KOLOJI%CC%87K%20TACI%CC%87Z.pdf> – Av. Ozan KARAKAYA Kamu Alanında Psikolojik Taciz (Mobbing)

Ve Hukuki Boyutu İncelemesi

¹⁴

<http://www.eklawco.com/content/Dosya/1%CC%87S%CC%A7YERI%CC%87NDE%20PSI%CC%87KOLOJI%CC%87K%20TACI%CC%87Z.pdf> – Av. Ozan KARAKAYA Kamu Alanında Psikolojik Taciz (Mobbing)

Ve Hukuki Boyutu İncelemesi

Somut olaya göre bu süre zarfı 6 aydan kısa veya uzun olabilmektedir. Ancak Leymann’a göre davranışların mobbingi oluşturması için 6 ay sürmesi gerekmektedir. Hareketin tekrarlanmış olması ve sistematik bir hal alması ise olmazsa olmaz unsurlardır. Nitekim hareketlerin sürekliliği mobbingi, psikolojik baskı; hakaret, tehdit ve cinsel taciz gibi suç teşkil eden fiillerden; kabalık, emeklilik, ikale veya istifaya zorlamak gibi davranışlardan ayırır.

4. Mobbingi Oluşturan Söz ve Hareketler Belli Amaç ve Kasıtle Yapılmalıdır

Mobbing birçok farklı amaç ve kasıtle meydana gelebilmektedir. Bu, failin kendisiyle ilgili ya da mağdura karşı beslediği hisler veya mağdurla arasında olan herhangi bir durumdan kaynaklı olabilir. Kişiye zarar vermek, küçük düşürmek, istifaya zorlamak, gücünü kötüye kullanmak, otoritesinden kötü yararlanmak, gözdağı vermek, dışlamak, cezalandırmak, üstünlük kurmak, kıskançlık vb. nedenlerle mobbing karşımıza çıkabilmektedir. Bunun yanında mağdurla ilgili haller de mobbingin sebebinin oluşturabilir. Örneğin mağdurun dini, siyasi görüşü, etnik kökeni, düşünce yapısı gibi unsunlar mobbingin nedeni olabilir. Her ne sebeple olursa olsun mobbingi oluşturan davranışların mağdura yönelik kasıtle yapılması gerekmektedir. Yani fail bile isteye mağdura psikolojik baskı uygulamalıdır. Saldırgan amacını biliyor olup bu amaçla mobbing içeren davranışlarda bulunmalıdır.

5. Eylem veya Davranışlar Zarar Verici Nitelikte Olmalıdır

Psikolojik taciz uygulanan kişi için bu davranışlar zarar verici nitelikte olmalıdır. Mağdurun bu davranışlardan psikolojik olarak zarar görmüş olması gerekmez. Davranışlar, çalışma ortamını kötü etkileyebilecek nitelikteyse, mağdur için maddi veya manevi zarar görme tehlikesi yaratıyorsa mobbing teşkil etmektedir. Zarar, hukuka aykırı hareket ile illiyet bağı içinde olmalıdır. Yani mobbingi oluşturan eylemler nedeniyle söz konusu zarar ortaya çıkmış olmalıdır. Yargıtay bir kararında, işyerinde bir alt pozisyonda bir işe verilen işçinin “meydancı üniforması” giymeye zorlanarak çöp dökmek, tuvalet temizlemek ve yerleri paspaslamak zorunda bırakılmasını mobbing olarak görmeyen yerel mahkeme kararını onamıştır. Yerel mahkeme, mobbingden söz edilebilmesi için uzun bir zaman dilimi içinde sistematik ve düzenli yıldırma faaliyetlerinin bulunması gerektiğinden, somut olayda ise iş koşulları ağırlaşan işçinin işi terk ettiğinden söz edilmiş, bu nedenle mobbinge dayalı tazminat istemi reddedilmiştir. Eylemler Haksız Olmalıdır Haksızlık her mobbing olayında bulunmaktadır. Yalnızca mobbing için mobbingi oluşturacak diğer şartların da bulunmuş olması gerekmektedir. 7. Güçler Arasında Denge Olmamalıdır Psikolojik tacize karşı mağdur kendini koruyamayacak pozisyonda olmalıdır. Buna neden olan etkenler sayı, konum olabileceği gibi mağdurun kişiliği, yapısı, ekonomik veya sosyal gücü olabilir.

İzah ettiğimiz sebeplerle iddia edilen idari işlemlerin gerçek olması halinde mobbing olarak değerlendirilmesi mümkündür.

8. Ara Sonuç

İki müessesede belirlediğimiz unsurlar bakımından değerlendirmemiz ise şu şekildedir;

İDARİ EYLEM

Müessesenin Unsurları	Somut olay	Unsurların varlığı
İdare faaliyeti	Somut olayda birden fazla idare faaliyeti vardır, iddia edilen işlemler ve fesih idare faaliyetidir.	+
Hareket, tutum, olay, karar	İdare faaliyetinin içeriğini ifade eder, ders ve danışmanlık görevi vermeme, oda tahsis etmeme, araç ve gereç vermeme, toplantıya davet etmeme, evrak havale etmeme birer tutum veya karardır.	+
Kamu görevi kapsamında gerçekleşmesi	Bahsi geçen hareket, tutum, olay ve karar kişilerin görev dışı unsurlarına ilişkin olmayıp kamu görevinin dahilinde görevleri kapsamında gerçekleşmektedir. Bu hareket, tutum, olay ve kararlardan etkilenen de yine kamu görevi sebebiyle etkilenmektedir.	+
Bir idari işleme veya kanuna dayanır	İdari işlemi de kapsar bir yönü vardır bilhassa olayımızda tam anlamıyla böyle bir kapsamdan söz edilebilir. İdari eyleme (mobbing) konu hususlar esasen birer idari işlemdirler	+
SONUÇ	Dosyada davacının iddialarına konu hususlar bir arada, İDARİ EYLEM niteliğindedir.	+

DAVA SÜRESİ

Müessesenin Unsurları	Somut olay	Unsurların varlığı
İdari eylem veya işlem	Mobbing iddiası içerir görevlendirme, ders ve danışmanlık görevi vermeme, oda tahsis etmeme, araç ve gereç vermeme, toplantıya davet etmeme, evrak havale etmeme, fesih işlemleri	+
Tebliğ tarihi	İdari eylemin sonlandığı tarih fesih tarihidir.	+
İdari eyleme ilişkin başvuru süresi	İdari eylemin sonlandığı, gerçekleştiği tarih fesih tarihi olarak baz alındığında (05.10.2015), idari başvuru tarihi	+

	(03.10.2016) 1 yıllık süre içerisinde yapılmıştır.	
İdarenin yanıtı	İdare başvuruya yanıt vermediğinden zımni ret tarihi ilgili dönemdeki yasaya göre 02.12.2016'dır.	+
Zımni ret süresinin bittiği tarihten itibaren 60 gün içerisinde davanın açılmış olması	Olayımızda dava 60 gün geçtikten çok sonra açılmış olmasına karşın, davacının 01.02.2017 tarihinde kamu denetçiliği kurumuna başvurduğu başvurunun 19.04.2021 tarihinde tebliğ edildiği ve aynı gün dava açıldığı anlaşılmakla, KDK başvuru dava süresini durduracağından dava süresinde açılmıştır.	+
SONUÇ	Dava süresinde açılmıştır.	

C. TARİHİ YORUM

1. Genel Olarak

Bir hukuk metninde yalnızca lafzi yorum yöntemi kullanmak çoğu zaman doğru sonuç vermeyerek yetersiz kalabilmektedir. Özellikle bir yasanın yayımı ve uygulaması tarihleri arasında zaman farkı olduğunda, ilgili düzenlemenin yorumu doğduğu dönem mi, yoksa şimdiki zaman mı dikkate alınarak yapılacaktır sorunu gündeme gelmektedir. Tarihi yorum sübjektif görüş ve objektif görüş olarak ikiye ayrılmaktadır. Sübjektif görüş, yasa koyucunun iradesini ön plana alır ve yasa koyucunun amacının belirlenebilmesi için yasa malzemeleri alınır.¹⁵

Objektif görüşe göre ise bir yasa yayımı ile yasa koyucudan bağımsızlaşır. Bir metinde dil incelenirken tarihsel koşullar değil pratik hayatın ve günümüz şartlarının gözetilmesi gerekir ve kurallar toplumun gereksinimlerine, toplumsal ve teknik gelişmelere cevap verecek şekilde yorumlanmalıdır.¹⁶

İki görüşün sentezinden ise “objektif tarihi yorum” kavramı ortaya çıkmış olup, ilgili yöntem kullanılırken mecliste yapılan görüşme ve tartışmalara, kanunun hazırlık çalışmalarına, yasanın gerekçeleri incelenecektir.

2. Tarihi Yorum Yönünden İnceleme

Somut olayın tarihi yoruma göre incelenmesi için maddelerin gerekçeleri üzerinde durulmuştur.

¹⁵ SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul, s. 72

¹⁶ SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul, s. 75

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının İlgili Maddeleri:

I. Temel hak ve hürriyetlerin niteliği

Madde 12 – Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI

YASAMA SÜRECİ

Danışma Meclisinin Kabul Ettiği Metin
İKİNCİ KISIM Temel Haklar ve Ödevler BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler I. Temel hak ve hürriyetlerin niteliği MADDE 12. — Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder. Temel hak ve hürriyetler, ancak bu ödev ve sorumluluklara bağlı olarak kullanılabilir.
Danışma Meclisinin Kabul Ettiği Metnin Gerekçesi
MADDE - 12 <i>Temel hak ve hürriyetlerin niteliği</i> «Temel hak ve hürriyetlerin niteliği»ni belirleyen bu maddenin ilk fıkrasında, bunların bir devlet «lütfu» olmadığı; kişiliğin, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez bir unsuru oluşturduğu vurgulanmıştır. Şu halde, yukarıda da belirtildiği gibi, devlet, kişiye ayrılmış bu alana ilke olarak, hiçbir müdahalede bulunmamak, bu özel alan sınırları içine girmemekle yükümlüdür. Maddenin ikinci fıkrasında ise, temel hak ve hürriyetlerin ikinci bir niteliği belirtilmiş bunların, içinde yaşanılan topluma, aileye ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumlulukları da beraberinde getirdiği belirtilmiştir. Kişi sahip bulunduğu hak ve hürriyetleri kendi iradesi doğrultusunda kullanırken bu ödev ve sorumlulukları da göz önünde bulundurmak zorundadır.
Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun Kabul Ettiği Metin
İKİNCİ KISIM Temel Haklar ve Ödevler BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler I. Temel hak ve hürriyetlerin niteliği MADDE 12. — Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.

I. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı

Madde 17 – Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına

sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tabi tutulamaz.

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz

Maddenin İlk Hâli
I. Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı MADDE 17. — Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tabi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. Mahkemelerce verilen ölüm cezalarının yerine getirilmesi hali ile meşrû müdafaa hali, yakalama ve tutuklama kararlarının yerine getirilmesi, bir tutuklu veya hükümlünün kaçmasının önlenmesi, bir ayaklanma veya isyanın bastırılması, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde yetkili merciin verdiği emirlerin uygulanması sırasında silah kullanılmasına kanunun cevaz verdiği zorunlu durumlarda meydana gelen öldürme fiilleri, birinci fıkra hükmü dışındadır.

YASAMA SÜRECİ

Danışma Meclisinin Kabul Ettiği Metin
İKİNCİ BÖLÜM Kişinin Hakları ve Ödevleri I. Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı MADDE 17. — Herkes yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tabi tutulamaz; doku ve organları alınamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz. Mahkemelerce verilen idam cezalarının infazı ile meşrû müdafaa hali, yakalama ve tutuklama kararlarının yerine getirilmesi, bir tutuklu veya hükümlünün kaçmasının önlenmesi, bir ayaklanma veya isyanın bastırılması, olağanüstü hal ile sıkıyönetim veya savaş hallerinde yetkili merciin verdiği emirlerin uygulanması sırasında silâh kullanılmasına kanunun cevaz verdiği zorunlu durumlarda meydana gelen öldürme fiilleri, bilinci fıkra hükmü dışındadır.

Danışma Meclisinin Kabul Ettiği Metnin Gerekçesi

MADDE – 17

Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı

Kişinin sahip bulunduğu hak ve hürriyetler, bu maddeden itibaren önem dereceleri göz önünde tutularak belirlenmiştir. Bu madde ile yaşama maddî ve manevî varlığın bütünlüğü ve bunun geliştirilmesi hakkı korunmaktadır. Bu iki hakkın bir bütün teşkil ettiği, birbirini tamamladığı açıktır. Kanun güvencesi altında olan yaşama hakkını korumak için devlet, gerekli tedbirleri alacaktır. Kişinin, rızası olmadan, bilimsel ve tıbbî deneylere tabi tutulması yahut organlarının alınması, yasağı, vücut bütünlüğünün korunması hakkının bir gereği ve uzantısı niteliğindedir.

Maddenin ikinci fıkrası işkence, eziyet yahut insan hürriyetiyle bağdaşmayan ceza ve muamele yasağı koymaktadır. Uzun açıklamalara gerek yoktur işkence, eziyet yahut insan hürriyetiyle bağdaşmayan ceza veya muamele, bugün ulaşılmış bulunduğumuz uygarlık düzeyinde, hem insanî duyguları rencide eder niteliktedir; hem de kişinin vücut bütünlüğüne bir tecavüzdür.

Maddenin üçüncü fıkrasıyla ölüm cezası saklı tutulmakta yani bu cezanın uygulanması halinde, kişinin yaşama hakkı ihlal edilmiş olmamaktadır. Bu fıkra da ayrıca «Meşruluk şartları» da fıkra da yer almıştır. Kolayca anlaşılabilceği gibi, «Öldürme fiilinin» meşru sayılabilmesi için, herşeyden önce, böyle bir fiile yönelmeye mecbur kalınması; fıkra da sayılan amaçların (meşru savunma, isyanı bastırma gibi) gerçekleştirilebilmesinin başka türlü mümkün olmaması gerekir. Bu hallerde, öldürme fiilinin meşru sayılabilmesi için, girişilen hareketin kanuna dayanması gerekir. Ezcümle gerçekleştirilmek istenen yakalama yahut tutuklamanın, kanunun öngördüğü şartlara ve şekillere uygun bir yakalama veya tutuklama olması; veya isyan yahut ayaklanmanın bastırılmasında kanuna uygun şekilde hareket edilmesi gereği gibi.

Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun Kabul Ettiği Metin

İKİNCİ BÖLÜM

Kişinin Hakları ve Ödevleri

I. Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı

MADDE 17. — Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tabi tutulamaz.

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.

Mahkemelerce verilen ölüm cezalarının yerine getirilmesi hali ile meşru müdafaa hali, yakalama ve tutuklama kararlarının yerine getirilmesi, bir tutuklu veya hükümlünün kaçmasının önlenmesi, bir ayaklanma veya isyanın bastırılması, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde yetkili mercinin verdiği emirlerin uygulanması sırasında silah kullanılmasına kanunun cevaz verdiği zorunlu durumlarda meydana gelen öldürme fiilleri, birinci fıkra hükmü dışındadır.

Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun Değişiklik Gerekçesi

Madde - 17

Savaş hükümlerinin madde ile doğrudan doğruya ilgili bulunmaması nedeniyle «savaş hali» madde metninden çıkarılarak madde redaksiyona tabi tutulmuştur.

VII. Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı

Madde 74 – *Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar 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.

Kamu Başdenetçisi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gizli oyla dört yıl için seçilir. İlk iki oylamada üye tamsayısının üçte iki ve üçüncü oylamada üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. Üçüncü oylamada salt çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamada en çok oy alan iki aday için dördüncü oylama yapılır; dördüncü oylamada en fazla oy alan aday seçilmiş olur.

Bu maddede sayılan hakların kullanılma biçimi, Kamu Denetçiliği Kurumunun kuruluşu, görevi, çalışması, inceleme sonucunda yapacağı işlemler ile Kamu Başdenetçisi ve kamu denetçilerinin nitelikleri, seçimi ve özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir.

Maddenin İlk Hâli
VII. Dilekçe hakkı MADDE 74. — Vatandaşlar, kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir. Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu, dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir. Bu hakkın kullanılma biçimi kanunla düzenlenir.

YASAMA SÜRECİ

Danışma Meclisinin Kabul Ettiği Metin
VI. Dilekçe hakkı MADDE 82. — Vatandaşlar, kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, tek başlarına veya topluca, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir. Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu, dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir. Bu hakkın kapsamı, kullanılma biçimi ve istisnaları kanunla düzenlenir.
Danışma Meclisinin Kabul Ettiği Metnin Gerekçesi
MADDE - 82 <i>Dilekçe hakkı</i> Vatandaşın en tabii hakkı olan Dilekçe Hakkı 1961 Anayasasındaki şekli ile aynen alınmıştır. Getirilen yenilik, bu hakkın kapsamının kullanma biçiminin ve istisnalarının kanunla, düzenleneceği şeklindeki ilavedir.
Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun Kabul Ettiği Metin
VII. Dilekçe hakkı MADDE 74. — Vatandaşlar, kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir. Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu, dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir. Bu hakkın kullanılma biçimi kanunla düzenlenir.
Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun Değişiklik Gerekçesi
Madde - 74 Dilekçe hakkına ilişkin Danışma Meclisinin 82 nci maddesi redaksiyona tabi tutularak yeniden düzenlenmiştir.

3/10/2001 Tarihli ve 4709 Sayılı Kanun’la Yapılan Değişiklik

VII. Dilekçe hakkı

MADDE 74. — Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir.

Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu, gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir.

Bu hakkın kullanılma biçimi kanunla düzenlenir.¹

YASAMA SÜRECİ

Kanun Teklifi

MADDE 26. - Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına “Vatandaşlar” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar”; ikinci fıkrasına, “sonucu” ibaresinden sonra gelmek üzere “gecikmeksizin” ibaresi eklenmiştir.

Teklifin Madde Gerekçesi

Madde 26. – Karşılıklılık esası gözetilmek kaydı ile Türkiye’de ikamet eden yabancılar da dilekçe hakkı tanınmaktadır.

Anayasa Komisyonu Raporu

Türkiye’de ikamet eden yabancılar karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla dilekçe hakkı tanınmasını öngören ve bu yönde Anayasanın 74 üncü maddesinde değişiklik içeren çerçeve 26 [ncı], ... madde Komisyonumuzca oy birliği ile kabul edilmiştir.

Anayasa Komisyonunun Kabul Ettiği Metin

MADDE 26.- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 74 üncü maddesinin birinci fıkrasına “Vatandaşlar” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar”; ikinci fıkrasına, “sonucu” ibaresinden sonra gelmek üzere “gecikmeksizin” ibaresi eklenmiştir.

7/5/2010 Tarihli ve 5982 Sayılı Kanun’la Yapılan Değişiklik

VII. Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı

MADDE 74. — Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yazı ile başvurma hakkına sahiptir.

Kendileriyle ilgili başvuruların sonucu, gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirilir.

(Mülga: 7/5/2010 – 5982/8. md.)

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.

Kamu Başdenetçisi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gizli oyla dört yıl için seçilir. İlk iki oylamada üye tamsayısının üçte iki ve üçüncü oylamada üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. Üçüncü oylamada salt çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamada en çok oy alan iki aday için dördüncü oylama yapılır; dördüncü oylamada en fazla oy alan aday seçilmiş olur.

Bu maddede sayılan hakların kullanılma biçimi, Kamu Denetçiliği Kurumunun kuruluşu, görevi, çalışması, inceleme sonucunda yapacağı işlemler ile Kamu Başdenetçisi ve kamu denetçilerinin nitelikleri, seçimi ve özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir.

YASAMA SÜRECİ

Kanun Teklifi

MADDE 9- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 74 üncü maddesinin kenar başlığı “VII. Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” şeklinde değiştirilmiş, maddenin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“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.

Kamu Başdenetçisi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gizli oyla dört yıl için seçilir. İlk iki oylamada üye tamsayısının üçte iki ve üçüncü oylamada üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. Üçüncü oylamada salt çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamada en çok oy alan iki aday için dördüncü oylama yapılır; dördüncü oylamada en fazla oy alan aday seçilmiş olur.

Bu maddede sayılan hakların kullanılma biçimi, Kamu Denetçiliği Kurumunun kuruluşu, görevi, çalışması, inceleme sonucunda yapacağı işlemler ile Kamu Başdenetçisi ve kamu denetçilerinin nitelikleri, seçimi ve özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir.”
Teklifin Madde Gerekçesi
Madde 9- Bireylerin, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen iş ve işlemlerle ilgili olarak bilgi edinebilmesi, kamu yönetiminde şeffaflığın sağlanması bakımından büyük öneme sahiptir. Bilgi edinme hakkı, bu konuda çıkartılan özel bir Kanunla düzenlenmiş bulunmasına rağmen, Anayasada bu hakkı doğrudan düzenleyen açık bir hüküm yer almamaktadır. Günümüz toplumunda büyük önemi haiz olan bu hakkın garanti altına alınmasının ileri bir adım olacağı düşünüldüğünden, maddede yapılan değişiklikte bilgi edinme hakkı, Anayasada açıkça düzenlenmektedir. Öte yandan, maddeyle, Kamu Denetçiliği Kurumunun kurulması öngörülmektedir. Kamu Denetçiliği Kurumu, bireylerin idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetlerini incelemekle görevlendirilmektedir. Pek çok Avrupa ülkelerinde işletilen bu müessesenin, idarenin işleyişi konusunda standartlar oluşturacağı, ilkeler belirleyeceği ve önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Kamu Denetçiliği Kurumunun kurulup faaliyete geçirilmesi, Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının da bir gereğidir. Bu kapsamda, idarenin işleyişi ile ilgili olarak, bireylere, kamu denetçisine başvurma hakkı getirilmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulması öngörülen Kamu Denetçiliği Kurumunda görev yapacak Kamu Başdenetçisinin seçimine ilişkin anayasal esaslar düzenlenmektedir. Bunların yanında, Kamu Denetçiliği Kurumuna ilişkin diğer hususların kanunla düzenleneceği hükme bağlanmaktadır. Bilindiği gibi konuyla ilgili Kanun daha önce yürürlüğe girmiş olmasına rağmen, anayasal dayanağının bulunmadığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Sorun, Anayasa normu düzeyinde ve kurulu iktidarı bağlar şekilde çözüme kavuşturulmaktadır.
Anayasa Komisyonu Raporu
Teklifin Anayasanın 74 üncü maddesini değiştirerek kamu denetçiliğine anayasal dayanak getirilmesini öngören çerçeve 9 uncu, ... Madde[s]i Komisyonumuzca kabul edilmiştir.

Anayasa Komisyonunun Kabul Ettiği Metin

MADDE 9- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 74 üncü maddesinin kenar başlığı “VII. Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” şeklinde değiştirilmiş, maddenin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“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.

Kamu Başdenetçisi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gizli oyla dört yıl için seçilir. İlk iki oylamada üye tamsayısının üçte iki ve üçüncü oylamada üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. Üçüncü oylamada salt çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamada en çok oy alan iki aday için dördüncü oylama yapılır; dördüncü oylamada en fazla oy alan aday seçilmiş olur.

Bu maddede sayılan hakların kullanılma biçimi, Kamu Denetçiliği Kurumunun kuruluşu, görevi, çalışması, inceleme sonucunda yapacağı işlemler ile Kamu Başdenetçisi ve kamu denetçilerinin nitelikleri, seçimi ve özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir.”

2. Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence

Madde 129 – Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.

..... *Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.*¹⁷

İşbu maddeye ilişkin olarak gerekçelere geçmeden önce Yargıtay HGK 2014/4-110 E. 2015/2600 K., 11.11.2015 kararından bahsetmek gerekecektir. İlgili kararda şartları varsa davanın doğrudan amire karşı da açılabilceği belirtilmiştir. Kararın özü eylemin kamu görevlisinin görevinden değil kişisel kusurundan kaynaklandığı şeklindedir.

Kararın içeriği;

Taraflar arasındaki “manevi tazminat” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Malatya 2. Asliye Hukuk Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 15.03.2012 gün ve 2011/315 E 2012/139 K sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 06.03.2013 gün ve 2012/10074 E 2013/3884 K sayılı ilamı ile;

(..Dava, psikolojik baskı ve bezdiri uygulandığı gerekçesi ile kişilik haklarına saldırıdan dolayı uğranılan manevi zararın ödetilmesi istemine ilişkindir. Yerel mahkemece istemin bir bölümü kabul edilmiş; karar, davalı tarafından temyiz olunmuştur.

Davacı, ... Üniversitesi Temel Eczacılık Bilimleri Bölüm Başkanı olarak görev yaptığını, fakülte dekanı olan davalının tutum ve davranışları ile psikolojik baskı ve yıldırma politikaları uyguladığını, davalıyı üniversite yönetimine şikayet etmesine rağmen sonuç alamadığını, aksine bu şikayeti nedeniyle disiplin cezası ile cezalandırıldığını, davalı tarafından diğer

¹⁷ Yargıtay HGK 2014/4-110 E. 2015/2600 K., 11.11.2015 kararındaki koşulları taşıması halinde adli yargıda da açılabilir.

öğretim elamanlarının "Kadir beye dikkat edin, onunla görüşmeyin, uzak durun, ...vs." şeklinde uyarıldığını, davalı tarafından kendisine karşı dışlama ve tecrit etme politikası uygulandığını, mesaiye dikkat etmesine rağmen önceki bir tarihte mesaiye gelmediğinden bahisle hakkında soruşturma açıldığını, söylemediği sözlerin söylenmiş gibi rektörlük makamına çarpıtılarak yansıtıldığını, bir takım resmi yazılarla gereksiz uyarılara maruz kaldığını, davalının bezdiri uygulamaları nedeni ile ruh ve beden sağlığının zarar gördüğünü belirterek uğradığı manevi zararın ödetilmesi isteminde bulunmuştur.

Davalı, davacının açtığı haksız ve hukuki dayanaktan yoksun davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Yerel mahkemece, davacının iddiaları sabit görülerek istemin bir bölümünün ödetilmesine karar verilmiştir.

Kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken veya görevlerini yaparken kişilere zarar vermesi ilgili kamu kurumunun hizmet kusurunu oluşturur. Bu durumda sorumlu, kamu görevlisinin emrinde çalışmakta olduğu kamu kurumu olup dava o kurum aleyhine açılmalıdır. (T.C. Anayasası 40/III, 129/V, 657 Sy.K.13, HGK 2011/4-592 E., 2012/25 K.) Bu konuda yasal düzenlemeler emredici hükümler içermektedir. Diğer yandan Sorumluluk Hukukunun temel ilkeleri açısından bakıldığında da bu şekilde düzenlemenin mevzuatta yer almış olması zarar görenin zararının karşılanması yönünde önemli bir teminattır.

Davaya konu edilen olayda, davalının Malatya İnönü Üniversitesi Eczacılık Fakültesi dekanı olduğu, davacı hakkında haksız şikayette bulunduğu ve bu nedenle soruşturma geçirmesine ve uyarma cezası almasına neden olduğu, diğer öğretim görevlilerine davacıdan uzak durmaları için telkinde bulunduğu, diğer öğretim elemanlarına yönelik bir uygulama olmadığı halde mesai saatleri içinde davacının yerinde olup olmadığını takip ettirdiği, davalının yöneticilik sıfatını kötüye kullanarak davacının kişilik haklarını zedelediği ileri sürüldüğüne göre, Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 13/1. maddesi gereğince adli yargı yerinde davalıya yönelik açılan davada husumet nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerekir.

Yerel mahkemece açıklanan yasal düzenleme gözetilerek, davalı hakkındaki davanın husumet nedeniyle reddedilmesi gerekirken, işin esasının incelenmiş olması usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir.....) gerekçesiyle oyçokluğuyla bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava; kişilik haklarına saldırı nedeniyle manevi tazminat isteğine ilişkindir

Davacı vekili, müvekkilinin ... Üniversitesi Eczacılık Fakültesinde Temel Eczacılık Bilimleri bölüm başkanı ve Biyokimya anabilim dalı başkanı olarak görev yaptığını, fakülte dekanı olan davalı profesör Dr. G.. A.'ın davacıya karşı psikolojik baskı ve yıldırma politikaları ile mobbing kapsamında değerlendirilecek davranışlarda bulunduğunu, fakültede görev yapan diğer öğretim elemanlarının davalı tarafından " K..beye dikkat edin, onunla görüşmeyin, uzak durun... vs " şeklinde uyarıldığını, fakültede yapılan görev dağılımlarında, eğitim – öğretim ile ilgili oluşturulan komisyonlarda davacıya görev verilmediğini, gerçekleştirilen etkinliklere davacı davet edilmeyerek dışlama ve tecrit etme politikası izlendiğini, davacının mesai saatlerine gereken özeni göstermesine rağmen mesaiye riayet

etmediğinden bahisle hakkında soruşturma başlatıldığını, davacının sarfetmediği birtakım sözlerin davalı tarafından rektörlük makamına davacı söylemiş gibi yanlış bir şekilde ya da çarpıtılarak yansıtıldığını, davacıya sıklıkla resmi yazılarla gereksiz uyarılar yapıldığını, bu olaylar neticesinde davacının kişilik haklarının tahrip edildiğini, ruh ve beden sağlığının zedelendiğini, davalının yöneticilik sıfatını kötü niyetli olarak davacının kişilik haklarını zedelemek amacıyla kullandığını belirterek manevi tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili; davacının iddialarının asılsız olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

Yerel Mahkemece; davalının işyerinde amir pozisyonunu kullanarak davacının kişilik haklarını çiğnediği, çalışma arkadaşları arasında davacıyı küçük düşürdüğü gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile 5000 TL manevi tazminatın tahsiline karar verilmiştir.

Karar davalı vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece, yukarıda yazılı gerekçelerle bozulmuştur.

Yerel Mahkemece; önceki gerekçeler tekrar edilerek direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararını, davalı vekili temyiz etmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davaya konu eylemlerin hizmet kusuru mu yoksa hizmetten ayrılabilen kişisel kusur mu olduğu, varılacak sonuca göre davanın Anayasa'nın 129/5 ve 657 sayılı Kanun'un 13. maddesi uyarınca husumet yokluğu nedeniyle reddinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

Öncelikle konuyla ilgili yasal düzenlemeler ortaya konularak somut olayda davalının eylemlerinin görevden ayrılabilir salt kişisel kusur mu, yoksa görev kusuru mu oluşturduğu irdelenmeli, husumet ehliyeti de buna göre ele alınmalıdır.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 129/5. maddesinde;

“Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.” düzenlemesi yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Kişilerin uğradıkları zararlar” başlıklı 13. maddesinin 06.06.1990 tarih 3657 sayılı Kanun'un 1 maddesi ile değişik birinci fıkrasında ise; “Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.” kuralı getirilmiştir.

Anayasanın sözü edilen hükmü tüm kamu personelini içermekte olup, kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak, zarara uğrayan kişilerin açacakları tazminat davalarında pasif husumeti düzenleyen usulü bir kural niteliğinde olup 657 sayılı Kanun'un yukarıda açıklanan 13. maddesi ile de aynı doğrultudadır.

Bu bağlamda; anılan maddeler ile yasa koyucunun, memur ve kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken, işledikleri fiillerden dolayı haklı haksız yargı önüne çıkarılmalarını önlemek ve kamu hizmetinin sürekli, eksiksiz görülmesini sağlamak, mağdur için de daha güvenilir bir tazminat sorumlusu tespit etmek amacını güttüğü söylenebilir.

Ne var ki, personelin kişisel eylem ve davranışlarının idari eylem ve işlem sayılmadığını da burada hemen belirtmek gerekir. Gerçektende Anayasa'nın 125/son fıkrası uyarınca “İdare,

kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür.” Anayasa’nın 137. maddesinde ise “...konusu suç olan emri yerine getiren kimsenin sorumluluktan kurtulamayacağı” belirtilmektedir. Görüldüğü üzere Anayasa’da kamu personelinin kanuna aykırı eylem ve işlemlerinden şahsen sorumlu tutulacağı ilkesinin de kabul edildiği çok açıktır.

Diğer yandan memur veya kamu görevlisinin tamamen kendi iradesi ile kasten ya da yasalardaki açık hükümler dışına çıkarak ve bunlara aykırı olarak suç sayılan eylemiyle verdiği zararlar da eylem ile kamu görevinin yürütülmesi arasında objektif bir illiyet bağının varlığından söz edilemez. Bu gibi hallerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 13. maddesinin hukuksal alanı dışında tutulduğunda şüphe olmamalıdır.

Zira, görevden kolayca ayrılabilen ve görev dışında kalan kusurlu eylem ile kamu görevi arasındaki bağ kesilerek salt memurun ya da kamu görevlisinin kişisel kusuru ile karşı karşıya kalınmaktadır. İşte bu noktada görev kusuru ile kişisel kusurun ayrımında kişisel kusurun alanı ve unsurlarının açık bir biçimde saptanması önem taşımaktadır.

Bilindiği gibi, görev kusuru daha çok kamu görevlisinin görevinden ayrılamayan kişisel kusuru olarak kendini gösterir. Bu kişisel kusur, görev içinde ve dolayısıyla idarenin ajanına yüklediği ödev yetki ve araçlarla işlenmektedir. Kişisel kusurda ise; kamu görevlisinin eyleminde açıkça ve kolayca görevinden ayrılabilen tasarruf ve hatalar görülür. Bir başka deyişle, kişisel kusurda idare nam ve hesabına hareket eden bir kamu görevlisinin idareye atıf ve izafe olunacak yerde, doğrudan doğruya kendi şahsına isnat olunan ve kişisel sorumluluğunu intaç eden hukuka aykırı eylem ve işlemleri belirgindir ve burada kamu görevlisi zarar doğurucu eylemini kamusal görevin yerine getirilmesi saiki ile ancak salt kişisel kusuru ile işlemiştir. Gerek öğretide gerekse yargısal kararlarda personelin kişisel eylem ve davranışları idari eylem ve işlem sayılmamış, kişisel kusura dayanan davaların inceleme yerinin adli yargı olduğu, hasmının da kişinin kendisi olduğu kabul edilmiştir (Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 505; tanım yönünden Cüneyt Özansoy, Tarihsel ve Kuramsal Açıdan İdarenin Kusurdan Doğan Sorumluluğu, Doktora Tezi, 1989, s. 330)

Diğer yandan, Uyuşmazlık Mahkemesinin 05.03.1966 gün ve 65/64 E., 1966/1 Karar sayılı kararı ve aynı görüşün devamı niteliğinde 1982 Anayasası döneminde verdiği 17.03.1986 gün ve 1985/20-1986/27 sayılı kararında “dikkatsizlik tedbirsizlik ve meslekte acemilik nedenlerle verilen zararlar da ancak şahsi kusurun söz konusu olacağı”, “ idarenin ajanı durumundaki kişilerin şahsi kusurları yönünden kendilerine açılan tazminat davalarının adli yargı yerinde görülmesi gerektiği” ilkesi benimsenmiştir (Cüneyt Özansoy, s. 247 vd.; Hukuk Genel Kurulunun 26/09/2001 gün ve 2001/4-595 E., 2001/643 K. sayılı kararı)

Sonuç olarak, Anayasa’nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Kanun’un 13/1. maddesi gereğince memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri nedeniyle oluşan zararlar da doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve yasada gösterilen biçim ve koşullara uygun olarak idare aleyhine açılabilir. İdare aleyhine böyle bir davanın açılabilmesi, hizmet kusurundan kaynaklanmış, idari işlem ve eylem niteliğini yitirmemiş davranışlar ile sınırlıdır. Kamu görevlisinin, özellikle haksız eylemlerde, Anayasa ve özel yasalardaki bu güvenceden yararlanma olanağı bulunmamaktadır.

Bu genel açıklamalar ışığında somut olay ele alındığında; davacı, kendisine karşı psikolojik baskı ve bezdiri uygulandığı gerekçesi ile manevi tazminat isteminde bulunduğundan

davacının istemini dayandırdığı bu maddi olgulardan, davalı dekanın göreviyle ilgili bir eylemine değil, salt kişisel kusuruna dayanıldığı anlaşılmaktadır.

Anayasanın 129/5. maddesi gereğince memurların ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken meydana gelen zararlara ilişkin davaların idare aleyhine dava açılabilmesinin, eylemin hizmet kusurundan kaynaklanmış olması koşuluna bağlı bulunması karşısında; dava dilekçesinde sıralanan maddi olgularda davalının salt kişisel kusuruna dayanılması nedeniyle davanın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerekir.

Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 15.11.2000 gün ve 2000/4-1650 E. 2000/1690 K.; 26.09.2001 gün ve 2001/4-595 E. 2001/643 K.; 29.03.2006 gün ve 2006/4-86 E. 2006/111 K.; 17.10.2007 gün ve 2007/4-640 E. 2007/725 K.; 20/02/2008 gün ve 2008/4-156 E., 2008/140 K.; 11.11.2009 gün ve 2009/4-411 E., 2009/491 K.; 18.11.2009 gün ve 2009/4-448 E., 2009/545 K.; 30.10.2013 gün ve 2013/4-44-1512 E., K.; 30.04.2014 gün ve 2013/4-1537 E., 2014/573 K.; 21.05.2014 gün ve 2013/4-1601 E., 2014/681 K. sayılı ilamlarında da aynı ilke benimsenmiştir.

Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında bir kısım üyelerce; davalının yöneticilik sıfatını kötüye kullanarak davacının kişilik haklarının zedelendiğini iddia edildiğinden davanın husumet yokluğundan reddi gerektiği belirtilmiş ise de bu görüş çoğunluk tarafından benimsenmemiştir.

Hal böyle olunca, Özel Dairenin husumete ilişkin bozmasına karşı yerel Mahkemenin direnmesi yerindedir.

Ne var ki, mahkemece hükmedilen tazminat miktarına yönelik temyiz itirazları Özel Dairece incelenmemiş olduğundan, dosyanın temyiz itirazlarının incelenmesi için Özel Daireye gönderilmesi gerekir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle, direnme uygun bulunduğundan dosyanın işin esasına yönelik temyiz itirazlarının incelenmesi için 4. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE, 11.11.2015 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

Maddenin İlk Hâli

2. Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence

MADDE 129. — Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.

Uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.

Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idarî merciin iznine bağlıdır.

YASAMA SÜRECİ

Danışma Meclisinin Kabul Ettiği Metin

2. Görev ve sorumlulukları

MADDE 137. — Kamu hizmeti görevlileri, Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler; görevleri ile ilgili olarak, kusurlu işlem ve eylemleri ile idareye verdikleri zarardan sorumludurlar.

3. Disiplin kovuşturmasında güvence

MADDE 138. — Kamu hizmeti görevlileri ile kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensupları hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında, isnadolunan hususun ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi, dinlenilmesi, savunmasını yapma imkânı tanınması zorunludur.

Bu esaslara uyulmadıkça disiplin cezası verilemez.

Uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.

Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler hakkındaki hükümler saklıdır.

Danışma Meclisinin Kabul Ettiği Metnin Gerekçesi
MADDE — 137 <i>Görev ve sorumlulukları</i> Kamu hizmeti görevlilerinin görev ve sorumlulukları bir madde içinde anailkeler halinde toplanarak ifade edilmeye çalışılmıştır. Kamu görevlilerinin Anayasa ve kanunlara sadık kalarak görev yapacakları ilkesine Anayasada yer verilerek açıklık kazandırılmıştır. Kamu hizmeti görevlilerinin görevleri ile ilgili olarak kusurlu eylem ve işlemleri ile idareye verdikleri zarardan sorumlu olacakları ise esasen uygulanmakta olan bir ilkenin tekrarıdır. MADDE — 138 <i>Disiplin kovuşturmasında güvence</i> Kamu hizmeti görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek teşekkülleri mensupları hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında ve disiplin cezası uygulamasında ilgiliye isnadolunan hususun bildirilmesi, dinlenilmesi, savunmasını yapma imkânı tanınması bu madde ile güvence altına alınmaktadır. Ayrıca, disiplin kararlarının yargı denetimi dışında tutulamayacağı da, tereddütleri giderecek biçimde ifade edilmiş; ancak, uyarma ve kınama cezaları özellikleri dolayısıyla bu kuralın dışına çıkarılmıştır.
Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun Kabul Ettiği Metin
2. Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence MADDE 129. — Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz. Asker kişiler ile hâkimler hakkındaki hükümler saklıdır. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idarî merciin iznine bağlıdır.

Millî Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonunun Değişiklik Gerekçesi
Madde — 129 Danışma Meclisince kabul edilen 137 ve 138 inci madde hükümleri birleştirilmek ve redaksiyona da tabi tutulmak suretiyle 129 uncu madde olarak düzenlenmiştir.
Millî Güvenlik Konseyi Görüşmeleri
(1. Dönem, 7. Cilt, 118. Birleşim, Sayfa: 385) ... BAŞKAN — Altıncı satırda «Asker kişiler» deniyor; «Silahlı Kuvvetler mensupları» daha uygun olmaz mı? HAVA HÂKİM KIDEMLİ ALBAY ZEKİ GÜNGÖR (Anayasa Komisyonu Üyesi) — Birçok kanunlarımızda da «asker kişi» olarak geçiyor efendim. BAŞKAN — Yalnız, Silahlı Kuvvetlerde çalışanlar, bazı suçlardan dolayı Askerî Ceza Kanununa bağlıdırlar. «Asker kişi» deyince, yalnız üniformalı anlaşıyor. «Asker kişi» deyince ötekiler de girer mi? ORGENERAL NECDET ÜRUĞ (Millî Güvenlik Konseyi Genel Sekreteri) — Girer. HAVA HÂKİM KIDEMLİ ALBAY ZEKİ GÜNGÖR (Anayasa Komisyonu Üyesi) — Bütün siviller giriyor. BAŞKAN — Esasında, «Silahlı Kuvvetler mensupları» demek daha doğru. ORGENERAL NURETTİN ERSİN — Neyi kastediyorsak onu yazmak daha doğrudur. BAŞKAN — Ağır cezada «asker kişi» olarak geçer; ama daha doğrusu, «Silahlı Kuvvetler mensupları» ibaresinin konması ve «ve hâkimler hakkındaki hükümler saklıdır» denmesidir. HÂKİM TÜMGENERAL MUZAFFER BAŞKAYNAK (Anayasa Komisyonu Başkanı) — «Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler hakkındaki hükümler saklıdır» diyoruz. BAŞKAN — Hatta, «hâkimler» de değil de, «yargı mensupları» falan demek lazım orada; çünkü yargı mensuplarının içine hâkimler ve savcılar da girer. HÂKİM TÜMGENERAL MUZAFFER BAŞKAYNAK (Anayasa Komisyonu Başkanı) — «Yargı mensupları» deyince, zabıt kâtipleri falan da girer. ORGENERAL NECDET ÜRUĞ (Millî Güvenlik Konseyi Genel Sekreteri) — Hâkimler de, savcıdırlar. BAŞKAN — Tabî.

HAVA HÂKİM KIDEMLİ ALBAY ZEKİ GÜNGÖR (Anayasa Komisyonu Üyesi) «Hâkimler ve savcılar» demek lazım; çünkü, Hâkimler ve Savcılar Kanunu vardır.

BAŞKAN — Onun için, orada, «Silahlı Kuvvetler mensuplarıyla hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır» demek gerekir.

HÂKİM TÜMGENERAL MUZAFFER BAŞKAYNAK (Anayasa Komisyonu Başkanı) — Savcılar için özel bir yasa yok; fakat burada 2556 sayılı Yasa var.

BAŞKAN — İsmi öyle; «Hâkimler ve Savcılar Kanunu.»

HÂKİM TÜMGENERAL MUZAFFER BAŞKAYNAK (Anayasa Komisyonu Başkanı) — Gerek hâkimlerin, gerek savcılarının disiplin kovuşturması, soruşturması ve cezaları Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından yapılır.

BAŞKAN — Onun da ismi öyle; «Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu»

O halde onu öyle okuyalım.

«Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır.»

BAŞKAN —129 uncu madde üzerinde söz almak isteyen var mı? Yoktur.

Maddeyi oyluyorum. Kabul edenler... Etmeyenler... Kabul edilmiştir.

7/5/2010 Tarihli ve 5982 Sayılı Kanun’la Yapılan Değişiklik

2. Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence

MADDE 129. — Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.

Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.

Silahlı Kuvvetler mensupları ile hâkimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idarî merciin iznine bağlıdır.

YASAMA SÜRECİ

Kanun Teklifi

MADDE 14- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 129 uncu maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.”

Teklifin Madde Gerekçesi

Madde 14- Anayasanın 129 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında disiplin kararlarının yargı denetimine tabi olduğu belirtilmekte, ancak uyarma ve kınama cezaları yargı denetimi dışında tutulabilmekteydi. Cezanın hafifliğinin, insan onurunu zedeleme niteliği yönünden diğer cezalara göre daha az etki doğurmayacağı dikkate alınarak, maddenin üçüncü fıkrasında yapılan değişiklikle, memurlar ve diğer kamu görevlilerine verilen uyarma ve kınama cezalarının da yargı denetimine açılması öngörülmektedir.

Anayasa Komisyonu Raporu
Teklifin çerçeve 14 üncü maddesiyle Anayasanın 129 uncu Maddesinin üçüncü fıkrası değiştirilmektedir. Disiplin kararlarını yargı denetimine açan bu düzenleme Komisyonumuzca kabul edilmiştir.
Anayasa Komisyonunun Kabul Ettiği Metin
MADDE 14- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 129 uncu maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.”
Genel Kurul Görüşmeleri
Teklifin ikinci görüşmeleri sırasında 8. maddesinin oylama sonucunda yeterli kabul sayısına ulaşamayarak reddedilmesi üzerine (23. Dönem, 69. Cilt, 100. Birleşim, Sayfa 51) bu madde, 13. madde olarak kabul edilmiştir.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun ilgili maddeleri değişiklikler yönünden incelenecektir;

Tanımlar

Madde 3 -... n) Öğretim Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanıdır...

Maddenin dava tarihinde de uygulanan eski hali (22.02.2018 t. 7100 s. K. m.2 değişikliği) “n) Öğretim Görevlisi: Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır.” şeklindedir.

Öğretim Görevlileri

Madde 31 - Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen uzmanlık alanlarına başvuracak olanlar hariç olmak üzere öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylarda en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak şartı aranır. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır.

Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

Maddenin dava tarihinde de uygulanan eski hali (15.04.2020 t. 7243 s. K. m.3 değişikliği) “*Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.*” şeklindedir.

İdari Yargılama Usulü Kanununun İlgili Maddeleri;

İdari makamların sükutu

Madde 10

- 1. İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler.*
- 2. Otuz gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer otuz günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştaya, idare ve vergi mahkemelerine dava açabilirler. Otuz günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili bu cevabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu takdirde dava açma süresi işlemez. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren dört ayı geçemez. Dava açılmaması veya davanın süreden reddi hallerinde, otuz günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler.*

Maddenin dava tarihinde uygulanan eski halinde (08.07.2021 t. 7331 s. K. m.1 değişikliği) zımni ret süresinin daha uzun olduğunu görmekteyiz.

“1. İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler.

2. Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer altmış günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştaya, idare ve vergi mahkemelerine dava açabilirler. Altmış günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili bu cevabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu

takdirde dava açma süresi işlemez. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren altı ayı geçemez. Dava açılmaması veya davanın süreden reddi hallerinde, altmış günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler.”

Doğrudan doğruya tam yargı davası açılması

Madde 13

1. İdari eylemlerden hakları ihlal edilmiş olanların idari dava açmadan önce, bu eylemleri yazılı bildirim üzerine veya başka suretle öğrendikleri tarihten itibaren bir yıl ve her halde eylem tarihinden itibaren beş yıl içinde ilgili idareye başvurarak haklarının yerine getirilmesini istemeleri gereklidir. Bu isteklerin kısmen veya tamamen reddi halinde, bu konudaki işlemin tebliğini izleyen günden itibaren veya istek hakkında otuz gün içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten itibaren, dava süresi içinde dava açılabilir. ...

Maddenin dava tarihinde uygulanan eski halinde (08.07.2021 t. 7331 s. K. m.1 değişikliği) zımni ret süresinin değişmesi sebebiyle süre yönünden farklılık olduğunu görmekteyiz.

“1. İdari eylemlerden hakları ihlal edilmiş olanların idari dava açmadan önce, bu eylemleri yazılı bildirim üzerine veya başka suretle öğrendikleri tarihten itibaren bir yıl ve her halde eylem tarihinden itibaren beş yıl içinde ilgili idareye başvurarak haklarının yerine getirilmesini istemeleri gereklidir. Bu isteklerin kısmen veya tamamen reddi halinde, bu konudaki işlemin tebliğini izleyen günden itibaren veya istek hakkında altmış gün içinde cevap verilmediği takdirde bu sürenin bittiği tarihten itibaren, dava süresi içinde dava açılabilir”

3. Ara Sonuç

Somut olayda tarihsel yorum kapsamında kavramların ve esasa tesir eden hususların değişmediğini görmekteyiz. Bu itibarla fikrim de değişmemiştir, zımni ret süresindeki değişiklik sürelerin kısalması şeklinde gerçekleştirmiş olup, salt süre yönünden bir kıyas yaparak kanaat belirtmemiz uygun olmayacaktır.

D. AMACA UYGUNLUK YORUMU

1. Genel Olarak

Medeni kanun m.1’de “Kanun sözüyle ve **özüyle** değiştiği bütün konularda uygulanır.” denilerek norm incelemesi yapılırken kanunun lafzından sonra özüne yani amacına bakılması gerektiği vurgulanmaktadır. Yargıç bir kuralın lafzını keyfi olarak dikkate almamazlık yapamaz. Ancak yargıç, Anayasa’da da vurgulandığı üzere yasa yanında hukuka da bağlıdır. Eğer ikisi arasında uygunluk yok ise, amaca uygunluk yorumu çatışmayı ortadan kaldırmaya hizmet eder.¹⁸

¹⁸ SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Yayın Basım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul, s. 83

Amaca uygunluk yorumunun yapılabilmesi için kanun metninin yorumunda belli bir aşamaya gelmek gerekmektedir. Lafzi yorum, tarihi yorumdan sonra yapılacak amaca uygunluk yorumunda öncelikle eşyanın (olgunun) tabiatına uygunluk incelemesi, sosyolojik yorumun yapılması ve hukukun genel ilkeleri ile değerlendirilmesi aşamaları mevcuttur. Getirilen normun eşyanın tabiatına (öznesine) ne ölçüde uyduğu ayrıca, öznenin içinde bulunduğu çevre ile (sosyolojik ortamla) bağdaşıp bağdaşmadığı değerlendirildikten sonra hukuk düzeni içindeki konumunun da incelenmesi gerekir.¹⁹

2. Eşyanın (Olgunun) Tabiatına Uygunluk Değerlendirilmesi

Eşyanın (olgunun) tabiatına uygun demek, çözümde konunun yapısının dikkate alınması demektir. Burada kastedilen sosyal gerçekliktir. Getirilen normun eşyanın tabiatına (öznesine) ne ölçüde uygun olduğu değerlendirilmelidir.²⁰

İnceleme konusu Bölge İdare Mahkemesi kararında esasen iki temel husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki süreye ilişkin usul kuralları olup, hali hazırda incelediğimiz mevzuat maddelerinde, usul kurallarında belirtilen sürelerin doğrudan uygulanması ve bunun bir matematik hesabı olduğunu görmekteyiz. Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 17/8 maddesi uygulandığı sürece bir hata oluşmayacaktır. Fakat buradaki ikinci husus mobbing iddiası içerir eylem ve işlemlerin tespiti ile eylemin tamamlandığı tarihi doğru tahlil etmek gerekmektedir ki süre aşımının mevcut olup olmadığı da ancak bu şekilde anlaşılabilir.

Mobbingin unsurlarını izah ettiğimiz üzere, kişiyi yıldırma üzere yapılan işlemlerin bir yıldırı halini alabilmesi için bütünlük ve süreklilik arz etmesi gerekir. Bu itibarla kişinin aleyhine idari işlemleri sondan geriye doğru bir bütün olarak kabul etmek ve dava süresini hesaplarken kesintinin yaşandığı son hareketi eylemin bitişi olarak baz almak gerekmektedir.

3. Sosyolojik Yorum

Türkiye, mobbingin ciddi sorun olarak karşımıza çıktığı ülkelerden biridir. Nitekim mobbingin yaygınlığı konusunda Türkiye üst sıralarda yer almaktadır. Zira iş kaygısı ve liyakatsizliğin yüksek olduğu ülkeler mobbing için en güzel ekosistemdir. Ancak mobbingin bu denli mağduriyet yaratmasına karşın yeterli çözümler üretilebilmiş değildir. Özellikle mobbing konusundaki bilinçsizlik, insanların mobbinge uğradığını dahi fark edememesine neden olmaktadır. Her yönden ele almaya çalıştığımız mobbing konusunda gördüğümüz üzere önce mobbingin farkına varabilmek, tespit etmek, ispat etmek ve daha sonrasında çözüm yollarına başvurmak gereklidir. Ancak çözüm aşamasında maalesef başvuru yolları ve hukuki yaptırımlar yetersiz kalmaktadır. Bunun için mobbingin önüne geçecek çözümler üretme zorunluluğumuz doğmaktadır. Özellikle hiyerarşi yapı etkisiyle mobbingin yaygınlık gösterdiği, ülkenin geleceğinin temelini oluşturan üniversitelerimizde meydana gelen psikolojik tacizlerin önüne geçilmesi önem taşımaktadır. Nitekim üniversitelerde uygulanan

¹⁹ SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul, s. 88

²⁰ SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul, s. 87

mobbing sadece mağduru değil eğitimi, eğitim vereni, eğitim alan öğrencileri ve pek tabii bunların sonucunda ülkenin eğitim düzeyini etkileyebilmektedir.

Olayda mobbing mağduru bakımından inceleme yaptığımızda bahsi geçen idari işlemlerin tamamının hukuka aykırı olması gerekmemektedir. Kişiyi bezdiren, göreve gelmekten soğutan, kendisini faydasız, mutsuz ve çaresiz hissetmesine sebep olan işlemler içerisinde idarenin takdir hakkı kapsamında olanlar da mevcut olabilir. Fakat idarenin takdir haklarını da istikrarlı bir biçimde aleyhe kullanması durumunda, kişi kendisini yalnız ve ötekileştirilmiş hissedecektir. Bu nedenle mobbing eyleminde kesintili hareketi geniş yorumlamak, mümkün mertebe son fiil ile ilk fiiller arasındaki süre bağına koparmamak gerekmektedir. Zira kişi mobbing mağduru olduğunu anlayıp, dava açana dek çok ciddi hukuki sıkıntılar yaşamış olmaktadır. Ayrıca eylemin kesileceği noktayı kişi bilemeyeceğinden, süre bakımından geniş bir yorumlamanın tercihi gerekmektedir.

4. Objektif Amaç (Hukukun Genel İlkeleri) Değerlendirmesi

Getirilen normun eşyanın tabiatına ne ölçüde uyduğu ve ayrıca öznenin içinde bulunduğu çevre ile bağdaşıp bağdaşmadığı değerlendirildikten sonra hukuk düzeni içindeki konumunun da incelenmesi gerekir. İnceleme konusu somut olaya uygulanacak kurallar; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İdari Yargılama Usulü Kanunu ve Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununda yer almaktadır. Bahsi geçen normlar çerçevesinde yapılan incelemeler neticesinde Bölge Adliye Mahkemesi kararının hukuka uygun olduğu tespit edilmiştir.

5. Ara Sonuç

Amaca uygunluk yorumu neticesinde elde edilen sonuçlar, daha önce incelenmiş olunan diğer yorum yöntemlerinde elde edilen sonuçlar ile çelişmemektedir. Amaca uygunluk bakımından değerlendirdiğimizde de Bölge Adliye Mahkemesinin davanın süresinde açıldığına dair karar ve süre mefhumuna yaklaşımını yerinde buluyoruz.

E. SİSTEMATİK YORUM

1. Genel Olarak

Bir normun yorumunda ilk olarak lafzına daha sonra tarihi yorum ile incelenmesine ve normun hangi amaçla düzenlendiğinin tespitinin ardından o normun **yorumu için onun ilgili olduğu kanun, ilişkili olduğu hukuk dalı ve tüm hukuk sistemi içindeki yerinin** incelenmesine **sistematik yorum** denir. Bir normun anlamı hakkında onun ilgili yasa, ait olduğu hukuk dalı ve tüm hukuk sistemi içindeki sistematik yeri dikkate alınarak değerlendirme yapılabilir.²¹

²¹ SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul s. 104

2. Somut Olayın Değerlendirilmesi

Somut olayda; Anayasayla da korunan temel hak ve özgürlüklerin ihlal edilmiş olması sebebiyle manevi zarar doğmuş ve manevi zararın tahsili için gerekli hukuki süreçler geçirilmiştir. Somut olayda her bir idari işlemi birbirinden bağımsız değerlendirip dava süreleri de bu şekilde değerlendirilirse ciddi bir hak kaybının oluşacağı açıktır. Fakat olayın tablosunda verdiğimiz şekliyle her bir basamağın ve olay örgüsünün birbirinin nedeni ve sonucu olduğunun tespiti ile mevzuat hükümlerinin bu sistematik ve sıralamayla iç içe geçmesi, sıralanmasıyla davada süre aşımı olmadığı anlaşılmaktadır.

3. Ara Sonuç

Sistematik yorum yöntemi ile dava süresine tesir eden kanun hükümlerini gerekli silsileyi takip ederek olaya uyguladığımızda yerel mahkeme kararının hatalı, Ankara Bölge İdare Mahkemesi kararınınsa yerinde olduğu sonucu çıkmaktadır.

F. ANAYASAYA UYGUNLUK YORUMU

1. Genel Olarak

Anayasa'ya uygunluk yorumu, Anayasa'ya uygunluk denetimi yapılması anlamına gelmektedir. Söz konusu uygunluk denetimi bağımsız bir yorum türü değildir. Hukukun genel ilkelerini kapsamaktadır. Esasen Anayasanın da temel hak ve özgürlükleri muhafaza eder yapıda olması gerekir. Somut olayda Anayasaya uygun bir biçimde temel hak ve özgürlükleri koruma prensibi lehine bir takdir kullanılarak Anayasaya uygun bir netice ortaya çıkarılmıştır.

2. İlgili Mevzuat Hükümlerinin İncelenmesi

1. Temel hak ve hürriyetlerin niteliği

Madde 12 – Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder

1. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı

Madde 17 – Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz

VII. Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı

Madde 74 – *Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar 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.

Kamu Başdenetçisi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gizli oyla dört yıl için seçilir. İlk iki oylamada üye tamsayısının üçte iki ve üçüncü oylamada üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. Üçüncü oylamada salt çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamada en çok oy alan iki aday için dördüncü oylama yapılır; dördüncü oylamada en fazla oy alan aday seçilmiş olur.

Bu maddede sayılan hakların kullanılma biçimi, Kamu Denetçiliği Kurumunun kuruluşu, görevi, çalışması, inceleme sonucunda yapacağı işlemler ile Kamu Başdenetçisi ve kamu denetçilerinin nitelikleri, seçimi ve özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir.

2. Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence

Madde 129 – *Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.*

..... Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.

3. Değerlendirme

Yukarıda belirttiğimiz ilgili maddeler somut olayımızdaki konu için incelememiz gereken Anayasa maddeleri olarak belirlenmiştir. 12. 17. 74. ve 129. Maddeler ele alınmıştır. Manevi bütünlük yasalarla korunması gereken bir bütünlük olup, Mobbing kişilik haklarına bir saldırı niteliği taşıdığından, Ankara Bölge İdare Mahkemesi Davacının Anayasal hakkını muhafaza etmiştir.

4. Ara Sonuç

Mobbing, mağdurun ne zaman sonlanacağını bilemediği idari eylem olduğundan; dava süresinin mağdurun bittiğine/kesintiye uğradığına kanaat getirdiği tarihi öğrenme tarihi kabul ederek dava süresinin hesaplanması yerinde olmuştur.

G. SEZGİSEL (DUYGUSAL) YORUM

1. Genel Olarak

Anayasanın 138. maddesinin ilk fıkrası “ *Hakimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasa’ya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre hüküm verirler.* ” şeklinde düzenlenmiştir. Sezgisel yorumun temelini oluşturan bu hüküm, hakimlerin hüküm verirken vicdani kanaatlerini esas alması gerektiğini belirtmektedir. Yargılama faaliyeti her ne kadar mantık temellerine dayansa da insan olmanın gerekliliği bakımından duygusaldır. En nihayetinde, yargılama faaliyeti bir insan tarafından yapılmaktadır. Yargılamanın sadece mantıksal bir işlem olmadığı, akli çaba yanında duygu ve inançların da rol oynadığı, yargıcın bir yüreği olduğunu unutmamak gerekir.²²

2. Somut Olayın Değerlendirilmesi

Somut olayda, çalışma temposu içerisinde öğrencilerine faydalı olmayı amaç edinen (kural olarak) öğretim görevlisinin, eğitim içi ve dışı faaliyetlerini engelleyici bir dizi idari işleme maruz kaldığı ve bunun artık bir mobbing eylemine dönüştüğüne dair bir iddiası vardır. Bu iddia çerçevesinde konu incelenmesi gerekirken yerel mahkemece her bir idari işlem için ayrı değerlendirme yapılmasının gerektiği ve bu itibarla süre aşımına karar vermiştir. Şayet Davacı karşısına çıkan ; ilk idari işleme karşı dava açılsaydı bu defa manevi tazminatın şartlarının oluşmadığından bahisle davanın reddedilme ihtimali oldukça yüksekti. Özellikle ifade ettiğimiz gibi mobbing kavramı içerisinde her bir fiilin hukuka aykırı olması gerekmez, sistematik bir yıldırma istemi olması gerekir. Bu itibarla eylemleri bütün olarak değerlendirip usul kurallarının buna göre uygulanması gerektiği özünü içerir Ankara Bölge İdare Mahkemesi kararına katılıyoruz.

3. Ara Sonuç

Sezgisel yorum neticesinde de ilk derece mahkemesi kararını hatalı, Ankara Bölge İdare Mahkemesi kararını doğru buluyoruz.

IV. GENEL HUKUKİ SONUÇ

A. Ara Sonuçların Değerlendirilmesi

Sırasıyla yorum yöntemleri ile somut olay değerlendirmiş ve incelenen bölge idare mahkemesi kararı, her bir yorum yöntemi ile incelendiğinde aynı sonucu vermiştir.

²² SÖZER, Ali Nazım, Hukukta Yöntembilim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 7.baskı, İstanbul s.142

B. Nihai Sonuç

Yorum yöntemlerinin kullanılması ile detaylı şekilde ele aldığımız kararımızda mobbing davası için idareye başvuru, dava açma süresi ve idari eylem/işlem hususu tartışılmıştır. Bunun yanı sıra Kamu Denetçiliği Kurumuna yapılan başvurunun dava açma süresini durdurduğuna dair açık mevzuat maddesinin ne şekilde uygulanması gerektiği de kararımızda görülmüştür. Netice itibariyle, mobbing bir idari eylem olup, sistematik bütünlüğün son eylem/işleminden sonra 1 ve 5 yıllık süreler içerisinde yapılan idari başvurular süresindedir.

KAYNAKÇA

- <https://www.lexpera.com.tr/>
- **SÖZER**, Hukukta Yöntembilim, Beta Yayıncılık, 7. Baskı, İzmir, 2020
- Çobanoğlu Şaban, Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri <https://cdn.istanbul.edu.tr/statics/idarehukuku-hukuk.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2014/11/IDARI-ISLEMLER.pdf>
- <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-85-566>
- <http://www.eklawco.com/content/Dosya/I%CC%87S%CC%A7YERI%CC%87NDE%20PSI%CC%87KOLOJI%CC%87K%20TACI%CC%87Z.pdf> – Av. Ozan KARAKAYA Kamu Alanında Psikolojik Taciz (Mobbing)
- TDK Türkçe Sözlük, (<https://sozluk.gov.tr/>)