T.C.
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU
(OMBUDSMANLIK)

SAYI : 2026/22498-S.26.30887

BAŞVURU NO : 2026/13416

KARAR TARİHİ : 30/10/2026

RET KARARI

BAŞVURAN : [redacted],TCKN:[redacted]
Adres:[redacted]

BAŞVURUYA KONU İDARE : BALIKESİR VALİLİĞİ

BAŞVURUNUN KONUSU : Başvuranın yaşadığı olayların, mobbing niteliği taşıyıp taşımadığının tespiti taleplidir.

BAŞVURU TARİHİ : 30/05/2026

I. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

1. [redacted] Hastanesinde Sağlık Memuru (Tıbbi Sekreter) olarak görev yapmakta olan başvuran özetle;

1.1. 2020 yılı sonundan itibaren objektif gerekçe ortaya konulmaksızın ardışık şekilde farklı birimlere görevlendirildiğini, Satın Alma Biriminde görev yapmaktayken 08.03.2023 tarihinde Ayniyat Birimine görevlendirildiğini, 08.09.2025 tarihinde ise Ameliyathane Birimine görevlendirildiğini, bu görevlendirmenin eğitim-öğretim dönemi başlamadan hemen önce ve mesai bitimine dakikalar kala acil ihtiyaç gerekçesiyle yapıldığını, mesleki tecrübesi, bilgi birikimi, eğitim ve sertifikaları doğrultusunda daha uygun bir birimde değerlendirilme talepli başvurularının dikkate alınmadığını, söz konusu görevlendirmenin; aile düzenini, çocuğunun okula ulaştırılması hususundaki planlamasını ve çalışma yaşam dengesini etkilediğini,

1.2. Hakkında şikâyette bulunduğu İdari ve Mali İşler Müdürünün söz konusu dilekçelerin paraf, bilgi veya işlem süreçlerinde yer aldığını, sağlık raporunun sisteme işlenmesi, onaylanması, sonrasında sistemden kaldırılması ve yeniden yüklenmesinin istenmesi gibi işlemlerin baskı altında bırakıldığı yönündeki kanaatini güçlendirdiğini, bu süreçte kurumda hakkında itibarsızlaştırma politikası uygulanarak dışlandığını ve hakkında dedikodu yapıldığını, ayrıca inceleme sürecinde görevlendirilen muhakkiklerin belirlenme şeklinin tarafsızlık ve objektiflik konusunda ciddi tereddütlere neden olduğunu, zira her iki muhakkikin de aynı yönetim yapısı içinde görev yapan yöneticiler arasından seçilmesinin, soruşturmanın bağımsız ve tarafsız yürütüldüğüne dair güven duygusunu zedelediğini, yaşanan sürecin yoğun stres oluşturarak izin kullanmasına ve sağlık sorunlarına yol açtığını, idare tarafından ayrımcılık ve baskı içeren cevaplar verilmesinin bu sürecin somut göstergesi olduğunu ifade ve iddia etmiş olup,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Kavaklıdere Mah. Zeytindalı Caddesi No:4 Çankaya/ANKARA
Telefon : 0 (312) 465 22 00 Faks : 0 (312) 465 22 65
e-Posta : iletisim@ombudsman.gov.tr İnternet Adresi : www.ombudsman.gov.tr
Kep Adresi: kamudenetciligikurumu@hs01.kep.tr

yaşanan olayların sistematik mobbing niteliği taşıyıp taşımadığının değerlendirilmesini, görev ve yetkilerin kamu hizmetinin gereklerine aykırı kullanıldığının tespiti halinde sorumlular hakkında gerekli işlemlerin başlatılması için gereğini talep etmektedir.

II. İDARENİN BAŞVURUYA İLİŞKİN AÇIKLAMALARI

2. Kurumumuzun 05.06.2026 tarihli ve [redacted]/[redacted]-S.[redacted] sayılı yazısına istinaden Balıkesir Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü tarafından gönderilen 20.07.2026 tarihli ve E-[redacted]-[redacted]-[redacted] sayılı yazı ve eklerinde özetle;

2.1.[redacted] Hastanesinin, 350 yataklı ve 17 Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi ile afiliye olduğu, tüm çevre ilçelerden gelen vatandaşlara yoğun bir sağlık hizmeti sunan kamu kurumu olduğu, Hastanede an itibariyle Sağlık Teknikeri Tıbbi Sekreter, Sağlık Memuru Tıbbi Sekreter kadrosunda 102 personelin görev yaptığı, bu kadro ve ünvanlarda görev yapan 102 personelin yaklaşık 72 sinin Poliklinik, Klinik, Acil Servis, Ameliyathane, Yoğun Bakım vs. alanlarda, 30 kadar personelin ise İdari ve Mali İşler Müdürlüğü birimlerinde görev yapmakta olduğu,

2.2. Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Kadro Standartları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönerge gereğince, öncelikli olarak Sağlık tesisi içinde görev ve sorumluluk alanlarındaki hizmetin aksatılmadan sürdürülebilmesi için İdari ve Mali İşler Müdürlüğüne bağlı birimler ve ilgili diğer birimlerle işbirliği ve uyum içinde hizmetlerin yürütülmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesini sağlamak, bununla birlikte etkin ve verimli bir hizmetin sunulabilmesi adına, muhtelif alanlarda veya birimlerde ortaya çıkan personel ihtiyacı ve hizmet gerekleri doğrultusunda yapılan değerlendirmeler sonucunda, 657 sayılı Kanun ve 1219 sayılı Kanun ile 22.05.2014 tarihli Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik kapsamında; personelin kadro, ünvan, eğitim, bilgi, beceri ve tecrübeleri dikkate alınarak Hastane içi yer değişikliklerinin yapılabildiği,

2.3. Başvuranın Hastanede göreve başladığı 2021 yılı Ocak ayından itibaren İdari ve Mali İşler Müdürlüğü tarafından, 2021yılı Ocak ayında Satın Alma Birimine, 2023 yılı Mart ayında Ayniyat Birimine, 2025 yılı Eylül ayında Ameliyathane Sekretarya Birimine görevlendirildiği, söz konusu görev yeri değişikliklerinin hizmetin etkin, verimli ve kesintisiz yürütülmesi amacıyla ortaya çıkan personel ihtiyacı ve hizmet gerekleri doğrultusunda gerçekleştirildiği, görevlendirmelerin aynı kurum içinde ve aynı ünvan kapsamında yapıldığı, ünvanında, kadrosunda, mali ve özlük haklarında herhangi bir değişiklik meydana gelmediği, iddia edildiği gibi sık ve sistematik görev yeri değişikliğinin söz konusu olmadığı, görev yeri değişikliklerinin yaklaşık iki ila iki buçuk yıllık aralıklarla, hizmet ihtiyacına binaen gerçekleştirildiği, Hastanede diğer personel hakkında da ihtiyaç duyulan birimlerde benzer görevlendirmeler yapılmakta olduğu ve uygulamanın yalnızca başvurana özgü olmadığı,

2.4. Ameliyathane sekretarya biriminde oluşan personel ihtiyacı nedeniyle 08.09.2025 tarihinde başvuranın anılan birimde görevlendirilmesinin uygun görüldüğü, ancak başvuranın kendisine tebliğ edilen görevlendirme sonrasında bu birimde fiilen göreve başlamadan hemen önce mazereti olduğunu ifade ederek 15.09.2025 tarihinde kadar yıllık izin talebi girdiği ve izninin onaylandığı, izin bitimi hiç göreve başlamadan 15.09.2025 tarihinde itibaren 22.09.2025 tarihine kadar sağlık raporu alarak Sağlık Bakanlığı EKİP sistemi üzerinden onaya sunduğu, fakat elektronik olarak onaya sunulan talebin ekinde Sağlık Raporu eklenmediğinden Hastane Personel sorumlusu tarafından aranarak Sağlık raporunu da ekleyerek onaya sunması konusunda bilgilendirildiği, ilgilinin de Sağlık Raporunu ekleyerek onaya sunması üzerine onay işleminin tamamlandığı,

2.5. Başvuranın Sağlık Raporu bitimi olan 22.09.2025 tarihinde Hastane Başhekimi tarafından Başhekimliğe bağlı olan Disiplin Biriminde, 31.10.2025 tarihinde ise "UEYS", 14.07.2026 tarihinde ise "Evrak Kayıt" biriminde görevlendirildiği,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

2.6. İlgili personelin Hastane Başhekimliğine verdiği 09.09.2025 tarihli ve [redacted] sayılı, 11.09.2025 tarihli ve [redacted] sayılı, 11.09.2025 tarihli ve [redacted] sayılı, 29.09.2025 tarihli ve [redacted] sayılı dilekçelerine Başhekimlik tarafından 24.09.2025 tarihli ve [redacted] sayılı, 14.10.2025 tarihli ve [redacted] sayılı yazılar ile cevap verildiği,

2.7. Başvuranın görev yaptığı tüm birimlerde çalışma saatlerinin 08.30-17.30 olarak uygulandığı, çalışma saatlerinde herhangi bir değişiklik yapılmadığı, ayrıca başvuran tarafından çocuğunun eğitim durumu veya ailevi mazeretleri nedeniyle belirli bir birimde görevlendirilmesine ilişkin idareye sunulmuş herhangi bir dilekçe, belge veya mazeret başvurusu bulunmadığı, sağlık sorunları yaşadığı ve ritim bozukluğu tanısı aldığı yönündeki beyanlarının kişisel sağlık durumuna ilişkin olduğu, bu durumla Kurum tarafından tesis edilen görev yeri değişikliği işlemleri arasında illiyet bağını ortaya koyan herhangi bir tıbbi tespit veya yargı kararı bulunmadığı,

2.8. Başvuran tarafından, hakkında şikâyette bulunduğu İdari ve Mali İşler Müdürünün dilekçe süreçlerinde yer almasının tarafsızlık konusunda tereddüt oluşturduğu ileri sürülmüşse de idari işleyiş içinde dilekçelerin ilgili amirler tarafından bilgi, paraf ve işlem süreçlerinden geçirilmesinin olağan bir idari prosedür olduğu, tek başına tarafsızlığın ihlali veya mobbing olarak değerlendirilebilecek bir durum teşkil etmediği, ayrıca başvuran hakkında itibarsızlaştırma politikası uygulandığı, dışlandığı ve dedikodu yapıldığı yönündeki iddiaları destekleyen herhangi bir somut bilgi, belge, tanık beyanı veya yargı kararı bulunmadığı,

2.9. Muhakkik görevlendirilmesine ilişkin işlemlerin, ilgili mevzuat çerçevesinde yetkili makamlar (Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü) tarafından gerçekleştirilmekte olduğu, soruşturmanın tarafsızlığına zarar verecek herhangi bir hukuka aykırılık olmadığı, başvuranın farklı il veya kurumdan muhakkik görevlendirilmesi talebinin karşılanamamasının, tek başına soruşturmanın tarafsız olmadığı sonucunu doğurmayacağı, mobbingin; belirli bir kişiyi yıldırmak, dışlamak, bezdirmek veya görevinden uzaklaştırmak amacıyla sistematik, süreklilik arz eden ve kasıtlı davranışlar bütünü olduğu, somut olayda ise başvurucuya yönelik bu nitelikte herhangi bir eylem veya işlemin kesinlikle bulunmadığı,

2.10. Sonuç olarak; başvuranın görev yeri değişikliklerinin kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda yapıldığı, görevlendirmelerin aynı ünvan ve aynı kurum içinde gerçekleştirildiği, çalışma saatlerinde, özlük ve mali haklarında herhangi bir değişiklik meydana gelmediği, başvurana yönelik sistematik, kasıtlı ve yıldırma amacı taşıyan herhangi bir uygulama bulunmadığı ve mobbing iddialarını destekleyen somut ve objektif bir delilin mevcut olmadığı,
açıklamalarına yer verilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı" başlıklı 74 üncü maddesinde "*Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler.*",

4. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun "Kurumun görevi" başlıklı 5 inci maddesinin birinci fıkrasında "*Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir.*",

5. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun;

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

5.1. "Davranış ve işbirliği" başlıklı 8 inci maddesinde *"Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlariyle göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.",*

5.2. "Disiplin amiri ve disiplin cezaları" başlıklı 124 üncü maddesinin ikinci fıkrasında *"Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir." ,*

5.3. "Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi" başlıklı 76 ncı maddesinde (Değişik: 30/5/1974 – KHK-12; Aynen kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.) "*Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları bulundukları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler.*
Memurlar istekleri ile, kurumlarında kazanılmış hak derecelerinin en çok üç derece altında aynı veya başka yerlerdeki kadrolara atanabilirler.
Aşağı dereceye atananların 68 inci maddede yazılı süre kaydı aranmaksızın eski derecelerine tekrar atanmaları mümkündür.
Kazanılmış hak derecelerinden aşağı derecelere atananların aylık derece ve kademeleri genel hükümlere göre tespit edilmekle beraber, atandıkları bu derecelerde geçirdikleri süreler (kesenek ve karşılık farklarının kendileri tarafından her ay T.C. Emekli Sandığına gönderilmesini kabul etmeleri şartiyle) emeklilik yönünden eski derecelerinde değerlendirilir.",

6. Yataklı Tedavi Kurumlan İşletme Yönetmeliğinin;

6.1. "Tıbbi Sekreterin Görev ve Yetkileri" başlıklı 160 ıncı maddesinde "*Tıbbi sekreter, lise veya dengi okul mezunu daktilobilir personeldir. Hasta müşahade kağıtlarını, tıbbi raporları ve tıbbi mesleki mektupları tabiplerin söyledikleri şekilde ve usulüne uygun olarak daktilo ile yazar.*
Tabipler tarafından teyp, pikap ve diğer kayıt cihazlarına söylenenleri deşifre eder.
Bilimsel toplantılarda konuşulanları not alır.
Gerektiğinde hasta müşahade kağıtları ve raporların örneklerini çıkartır.",

6.2. "Hastane Müdürünün Görev ve Yetkileri" başlıklı 147 nci maddesinde *"(Mülga birinci fıkra: 5/2/2007-2007/11620 K.)*
(Değişik birinci cümle: 5/2/2007-2007/11620 K.) Hastane müdürünün görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir.
a) Baştabipliğe bağlı olarak kurumun idari, mali ve teknik hizmetlerini kanun, tüzük, yönetmelik ve emirler uyarınca yürütmekle yükümlü ve yetkilidir.
b) Kurumun en verimli şekilde çalışmasını sağlamak üzere her türlü ihtiyaçlarını zamanında tesbit eder ve sağlanması için gerekli tedbirleri alır. Baştabibin vereceği talimata göre sonuçlandırır…
f) İdari birimlerin görevlerini düzenli ve verimli bir şekilde yapmalarını sağlamakla genel idare hizmetlerinde çalışan kendisine bağlı personelin mevcut kanun tüzük ve yönetmelikler uyarınca görev yetki ve sorumluluklarını belirlemekle yükümlü ve doğrudan baştabibe karşı sorumludur…",

7. 06.03.2025 tarihli ve 32833 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2025/3 sayılı ve 'İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi' konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesinde "*Çalışanların motivasyonunun artırılması, hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, sağlıklı, güvenli ve barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması, kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması ile toplumsal refahın arttırılması amacıyla; çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması,*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi elzemdir.
Bu kapsamda iş yerlerinde psikolojik tacize maruz kalan tüm çalışanlar ilgili mevzuatında yer alan usullere göre çalıştıkları kurum ya da kuruluşa, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine, Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonuna, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO 170) aracılığıyla veya doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna, Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurularını iletebilmektedir. Ayrıca çalışanların psikolojik tacizden korunması ve psikolojik tacizle mücadele edilmesi amacıyla;
1. 19/3/2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2011/2 sayılı Genelge ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu (Kurul) yeniden teşekkül ettirilmiş olup, Adalet Bakanlığı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Kurul tarafından belirlenecek ve psikolojik taciz konusunda faaliyet gösteren ilgili kurum ve kuruluşlar ile alanında uzman ve akademisyenlerin katılımıyla toplanacaktır. Kurul iş yerlerinde psikolojik tacizle mücadeleye yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, araştırma ve inceleme yapma veya yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ile kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütecektir. Kurulun çalışma usul ve esasları Kurul tarafından belirlenecek olup sekretarya hizmetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülecektir.
2. İşveren, yönetici ve tüm çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek temel hak ve özgürlüklerin ihlali anlamına gelen her türlü eylem ve davranıştan kaçınacaklardır.
3. İş yerlerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işveren ve yöneticilerin sorumluluğunda olup, işveren ve yöneticiler işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek veya buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek her türlü riski gözetecek, önleyici ve koruyucu politikalar geliştireceklerdir.
4. İş yerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalığın artırılması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi ve yaygınlaştırılmasına özen gösterilecek, eğitim programlarında psikolojik taciz konusuna yer verilerek tüm çalışanlara çalışan hakları ile başvuru mekanizmaları hususlarında gerekli bilgilendirme yapılacaktır.
5. İş yerlerinde psikolojik taciz iddialarının araştırılması ve soruşturulmasında gizliliğin ve şahısların özel hayatlarının korunmasına ve gerçeğe aykırı psikolojik taciz iddialarıyla kurum ve kuruluşların itibar ve saygınlıklarına zarar verilmemesine azami itina ve hassasiyet gösterilerek süreç ivedilikle yürütülecektir.
6. Toplu iş sözleşmelerine ve toplu sözleşmelere psikolojik taciz hususunda önleyici ve koruyucu nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
7. ALO 170 hattında görevli psikologlar vasıtasıyla psikolojik tacize maruz kalan çalışanlara bilgilendirme yapılmasına, yardım ve destek sağlanmasına titizlikle devam edilecektir.
2011/2 sayılı Genelge yürürlükten kaldırılmıştır…",
düzenlemelerine yer verilmiştir.

IV. KAMU DENETÇİSİ ŞERİF YILMAZ'IN KAMU BAŞDENETÇİSİ'NE ÖNERİSİ

8. Kamu Denetçisi tarafından yapılan inceleme ve araştırma neticesinde hazırlanan Ret Karar Önerisi, Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

V. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

A. Hukuka, Hakkaniyete ve İnsan Haklarına Uygunluk Yönünden Değerlendirme

9. [redacted] Hastanesinde Sağlık Memuru (Tıbbi Sekreter) olarak görev yapmakta olan başvuran tarafından, yaşadığı olayların sistematik mobbing niteliği taşıyıp taşımadığının

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

değerlendirilmesi, görev ve yetkilerin kamu hizmetinin gereklerine aykırı kullanıldığının tespiti halinde sorumlular hakkında gerekli işlemlerin başlatılması için gereği talep edilmektedir.

10. Dosya kapsamından;
10.1. Ameliyathane biriminde görevli kayıt personelinin doğum iznine ayrılması nedeniyle ameliyathane hasta kayıt işlemlerinin önceliği ve aksamaması için kayıt personeline ihtiyaç duyulması üzerine ayniyat depo biriminde görevli başvuranın, 05.09.2025 tarihi Cuma günü "Bölüm Değişikliği Takip Formu" doldurularak 08.09.2025 Pazartesi tarihinden itibaren ameliyathane kayıt birimine görevlendirildiğinin kendisine bildirildiği,

10.2. Başvuranın 09.09.2025 tarihinden itibaren 4 gün yıllık izin kullandığı ve izin bitimi 15.09.2025 tarihinde 5(beş) gün istirahat raporu aldığı, söz konusu rapor EKİP portal sistemine girilerek onaya sunulması gerekirken rapor eki siteme yüklenmeden talepte bulunulduğu ve iş yoğunluğu nedeniyle sehven imzalandığı, durumun ilgili birim tarafından fark edilmesi üzerine gerekli düzeltmenin yapılması için iletişime geçilerek raporun tekrar portaldan gönderilmesinin istendiği, sonrasında anılan istirahat raporunun izne çevrildiği,

10.3. Başvuranın Ameliyathaneye yapılan görevlendirmesine yapmış olduğu itirazı değerlendirilerek personel ihtiyacı olan Disiplin Birimine görevlendirildiği, yürütülen inceleme kapsamında başvuranın Disiplin Biriminde görev almasının uygun olmayabileceği yönündeki görüşe istinaden 31.10.2025 tarihli yazı ile yine Başhekimliğe bağlı UEYS Birimine görevlendirildiği,

10.4. Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığının 30.09.2025 tarihli ve [redacted] sayılı yazısı ekinde alınan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 22.09.2025 tarihli ve [redacted] sayılı yazısı ile ekinde yer alan başvuranın ALO 170 başvurusu ile Teftiş Kurulu Başkanlığına hitaben yazılan tarihsiz dilekçesi ve eklerinde yer alan iddia konuları hakkında Balıkesir Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünün 13.10.2025 tarihli ve [redacted] sayılı, 21.11.2025 tarihli ve [redacted] sayılı Olurlarıyla yapılan inceleme sonucu Gönen Devlet Hastanesi İdare ve Mali İşler Müdürü tarafından düzenlenen 10.02.2026 tarihli İnceleme Raporunun 'SONUÇ' kısmında; "*Alınan ifade ve belgelerden anlaşılacağı üzere,* [redacted] *Hastanesinde görevli Sağlık Memuru(Tıbbi Sekreter)* [redacted] *kurum içi birim değişikliğinin yukarda açıklanan Yataklı Tedavi İşletmeleri Yönetmeliği ilgili maddelerine uygun olarak yapıldığı, görevlendirmenin usule aykırı olmadığı, görevlendirme yapılırken her hangi bir kasıt veya mobing uygulanmasının söz konusu olmadığı görüldüğünden, konuyla ilgili 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Disiplin hükümlerince herhangi bir işlem yapılmasına GEREK OLMADIĞI*" kanaatinin bildirildiği,

10.5. İl Sağlık Müdürlüğünün 24.02.2026 tarihli, E-[redacted] sayılı ve 'İşlemden Kaldırma Oluru' konulu yazısıyla; alınan ifade ve belgelerden, başvuranın kurum içi birim değişikliğinin Yataklı Tedavi İşletmeleri Yönetmeliği ilgili maddelerine uygun olarak yapıldığı, görevlendirmenin usule aykırı olmadığı, görevlendirme yapılırken her hangi bir kasıt veya mobbing uygulanmasının söz konusu olmadığı görüldüğünden, konuyla ilgili 657 sayılı Kanunun disiplin hükümlerine göre herhangi bir işlem yapılmasına gerek olmadığı kanaatine varılarak tamamlanan dosyanın işlemden kaldırılması hususunda İl Sağlık Müdürü Olur'u alındığı,

10.6. Evrak Kayıt Birimi işleyişinde tespiti yapılan aksaklıkların giderilmesi adına başvuranın 14.07.2026 tarihinde Birim Sorumlusu olarak görevlendirildiği,
anlaşılmıştır.

11. Anayasa Mahkemesinin 10.03.2016 tarihli ve 2013/6235 başvuru numaralı kararında "… *ulusal ve uluslararası düzenlemeler ve yargı kararları dikkate alındığında mobbing (psikolojik taciz) kavramının, belirli bir veya birden fazla çalışanı hedef alan, sürekli ve sistematik şekilde yapılan, fiziksel olmayan,*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

psikolojik taciz biçimini ifade ettiği; bu tacize yol açan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylemlerin tek tek değil kümülatif olarak ele alınarak değerlendirilmesi, bu davranışların toplamının, bireyin kişilik haklarına, onur ve haysiyetine ya da sağlığına zarar verici nitelikte olması gerektiği anlaşılmaktadır. Bir iş yerinde tüm çalışanlara yönelik alınan tedbir ya da talimatların, belli kişi ya da kişilerin kişilik haklarını hedef almadığı durumlarda mobbing olarak nitelendirilmediği, süreklilik göstermeyen, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranışın mobbing olarak adlandırılamayacağı görülmektedir. Söz konusu davranışların, kişi üzerindeki etkileri önem taşımakla birlikte bireyin kişilik haklarına, onur ve haysiyetine ya da sağlığına zarar verici nitelikte olup olmadığı yönünden objektif kriterlere göre değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, mobbing kavramının işyeri ve mesleki yaşamla ilişkili bir olguyu ifade etmesi nedeniyle mağdurun işi ya da mesleğine ilişkin olumsuz sonuçların ortaya çıkmış olması, bu sonuçların iş ortamının kötüleşmesi, çekilmez hal alması veya tamamen işin veya mesleğin bırakılması sonucunu doğurması şartının da araştırılması gerektiği anlaşılmaktadır.
Kural olarak psikolojik tacize maruz kaldığını ileri süren başvurucu1arın bu iddialarını yeterli ve ikna edici açıklamalar ve delillerle ispat etmeleri gerekir. Bununla beraber, psikolojik tacizi kanıtlamak kolay değildir. Bu yüzden, başvuruculara kendilerine yönelik sistematik ve süreklilik arz eden şekilde psikolojik tacize yol açan muamele yapıldığını hukuka uygun her türlü delille ispatlamaları mümkündür. Bunun ispatlanması durumunda, bu şekildeki muamelenin var olmadığını veya haklı sebeplere dayandığını ispat yükü muameleyi gerçekleştiren kamu makamlarına geçecektir." değerlendirmelerine yer verilmiştir.

12. Somut olayda; başvuranın yaşadığı olayların sistematik mobbing niteliği taşıyıp taşımadığının tespiti ile sorumlular hakkında gerekli işlemlerin başlatılması için gereğinin talep edildiği, idareler tarafından kamu düzeninin sağlanarak kamu görevinin gereği gibi sürdürülmesi için personelin kurum içi yer değişikliğinin yapılabileceği, şikayet başvurusunda bahsi geçen yer değişikliklerinin ilgili mevzuat çerçevesinde tesis edildiğinin görüldüğü, Sağlık Memuru (Tıbbi Sekreter) olarak görev yapmakta olan başvuranın şikayetleri üzerine Balıkesir Valiliği İl Sağlık Müdürlüğünce Gönen Devlet Hastanesi İdare ve Mali İşler Müdürünün incelemeci olarak görevlendirildiği, söz konusu görevlendirmenin Sağlık Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliğine uygun olduğu, hazırlanan İnceleme Raporunda ilgililerin ifadeleri alınarak değerlendirilmesi sonucunda, kurum içi birim değişikliğinin mevzuata uygun yapıldığı ve görevlendirme yapılırken herhangi bir kasıt veya mobbing uygulanmasının söz konusu olmadığı yönünde kanaat bildirildiği, başvuranın 14.07.2026 tarihinde Birim Sorumlusu olarak görevlendirildiği ve 2 numaralı paragrafta yer verilen idarenin açıklamaları ile mobbingin var olabilmesi için kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri durumların olması gerektiği hususları dikkate alınarak, idare tarafından başvuranın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi gibi kötü muameleye tabi tutulduğuna, kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı hareket edilerek takdir yetkisinin usulüne aykırı kullanıldığına ilişkin bir veriye dosya kapsamında rastlanamamıştır.

13. Diğer taraftan; idarelerin yerine getirmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almaları idare hukuku ilkelerinden olmakla birlikte, iyi yönetim ilkelerini kendine rehber edinen idarelerin personelin motivasyonunu, ihtiyaçlarını, verimliğini ve huzur içinde çalışmasını ön planda tutması gerektiği önem arz etmekte olup kamu kurum ve kuruluşlarının verimli ve etkili olabilmesi için her bir çalışanın çalışma arzusunu en üst düzeyde arttırma gerekliliği kabul edilerek bu yönde gereken tedbirlerin alınması, çalışma tatminini ters yönde etkileyecek hususlardan uzaklaşılarak çalışan konforunun sağlanması gerektiği, aksi durumun kurumsal düzeyde hedeflerin gerçekleştirilmesini geciktirici/engelleyici etki oluşturabileceği hususunun gözden kaçırılmamasının idareye hatırlatılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

14. Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde; başvuranın talebinin reddedilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

B. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme

15. İyi yönetim ilkelerine 28.03.2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6 ncı maddesinde yer verilmiştir. Söz konusu ilkeler yönünden yapılan değerlendirme neticesinde; başvuru kapsamında Kurumumuzun bilgi ve belge talebine süresi içinde cevap verildiği görülmüş olup 13 numaralı paragrafta yer verilen hususlara idare tarafından özen gösterilmesi beklenmektedir.

VI. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN AÇIKLAMA

16. 6328 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bu Ret Kararının başvurana tebliğ tarihinden itibaren, ilgili idarenin işlemine karşı (varsa) dava açma süresinden kalan süre kaldığı yerden işlemeye devam edecek olup yetkili ve görevli mahkemelerde yargı yolu açıktır.

VII. KARAR

Açıklanan gerekçelerle **BAŞVURUNUN REDDİNE,**

Kararın **BAŞVURANA** ve **BALIKESİR VALİLİĞİNE** tebliğine,

Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisince karar verildi.

Mehmet AKARCA
Kamu Başdenetçisi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.