



T.C.
TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
2.DAİRE KARARI

Başvuru Numarası : 2024/250
Toplantı Tarihi/Sayısı : 3.9.2024/50
Karar Numarası : 2024/863
Başvuran : M. M.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : ... Elektrik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi
Vekili: Av. P. K.
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; başvuranın iş yerinde yıldırıma (mobbing) maruz kaldığını şirket yönetimine şikâyet etmesiyle sözleşmesinin haksız bir biçimde feshedildiği ve işe iade davası sonrasında işe iade yerine tazminat ödendiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

- a. ... Elektrik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketinde 2000 yılından 2021 yılına kadar çalıştığını,
 - b. 2019 yılında A. E.'nin ... Mühendislik Ekibi Müdürü olarak görevlendirildiğini,
 - c. 2019 yılında yapılan maaş artışının tarafına diğer çalışanlara kıyasla daha az yatırıldığını, maaş artış talebinin kabul edilmediğini, çalıştığı ekipte bilgisi dışında görevlendirmelerin yapıldığını, 2020 yılında şefliğini yaptığı tasarım ekibinden çıkarıldığını,
 - ç. İş ve yönetim becerilerinin göz ardı edildiğini ve şef iken çalıştığı mühendislerle aynı iş kodu seviyesine düşürüldüğünü, iş yerinde maruz kaldığı muameleler sebebi ile sağlık sorunları yaşamaya başladığını,
 - d. Pandemi ile birlikte evden çalışmaya başladıklarını, bu dönemde bilgisi dışında toplantılar yapıldığını ve toplantılara dahil edilmediğini, evde olduğu dönemde kimsenin kendisi ile iletişim kurmadığını,
 - e. Şirket dışında yapılan yüz yüze organizasyonlara dahil edilmediğini,
 - f. A. E. ve çalıştığı ekip, Şirketin bilgi ve dosya paylaşım sistemine erişebilirken kendisinin erişiminin sınırlandırıldığını,
 - g. Mühendislik Müdürü A. E.'nin, İnsan Kaynakları Müdürü Y. H.'nin, Fabrika Direktörü G. T.'nin maaş, görev, iş tanımı konusunda hak ihlali teşkil eden muamelelerde bulunduğunu,
 - ğ. Yaşadığı mağduriyetleri Şirket yönetimine bildirdikten sonra iş sözleşmesinin feshedildiğini, işe iade davası açtığını ve işe iade kararı verildiğini ancak Şirketin işe iade yerine tazminat ödemeyi tercih ettiğini iddia etmiştir.
3. Kurumumuz tarafından muhatap Şirketin yazılı görüşü talep edilmiştir. Muhatap Şirket yazılı görüşünde özetle;

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

a. 2019- 2020 döneminde Şirkette organizasyon değişikliğine gidildiğini bu sebeple çalışma ekiplerinde değişikliğe gidildiğini, başvuranın teknik yönünün kuvvetli olması fakat takım liderliği vasfının daha yetersiz olması sebebi ile teknik destek mühendisi görevine getirildiğini,

b. Başvuranın teknik destek mühendisi olarak bireysel çalışması sebebi ile görev ve yaptığı işlerin kapasitesinin azaldığı dolayısıyla maaşına ücret artışı/zammı yapılmadığını, bu durumun kendisine özel bir tavır olmadığını tasarım mühendisleri arasında en üst seviyede ücret aldığını,

c. Başvuranın dahil edilmediği toplantı ve organizasyonların belirli proje ve çalışma ekiplerine yönelik toplantılar olduğunu, takım liderliği görevi olmadığından toplantılara dahil edilmediğini,

ç. Şirket içerisindeki dosya ve bilgi paylaşım sistemine her çalışanın erişiminin mümkün olmadığını, başvuranın çalışmasına ve yetkisine uygun düşen alanlara ilişkin dosya ve bilgilere erişiminin açıldığını,

d. Başvuranın üst yönetime yapmış olduğu şikayet neticesinde A. E., Y. H. ve G. T. hakkında soruşturma açıldığını ancak soruşturma neticesinde kural ihlaline sebebiyet veren bir durum tespit edilmediğinden soruşturmanın kapatıldığını,

e. Başvuranın şikâyetlerinin Şirket yöneticileri tarafından dinlendiğini ve çözüm arandığını ancak sorununun çözümü için Şirket yöneticileri tarafından samimi çaba gösterilmesine rağmen başvuranın konuyu Şirketin merkezinde bulunan en üst düzey yöneticilerine taşınması ve kindar bir yaklaşım benimsemesinin üzerine başvuranın yöneticileri ile çalışmasını sürdürme imkanı olmadığı anlaşıldığından öncelikle Şirkette başka bir pozisyonda işe bakması hususunun kendisine bildirildiğini ancak başvuranın başka bir pozisyonu değerlendirmemesi üzerine başvuranın işçilik haklarının ödenerek fesih bildiriminde bulunulduğunu,

f. Başvuranın arabuluculuk sürecinde uzlaşmaması sebebi ile Manisa 1. İş Mahkemesinin 2022/... Esas sayılı dosyası ile işe iade davası açtığını her ne kadar işe iade kararı verilse de ileri sürdüğü iddiaları dava sürecinde de ispat edemediğini ve Mahkeme kararında iş yerinde yıldırmaya ilişkin bir tespite yer verilmediğini,

g. Başvuranın söz konusu iddialarının dayanağı olan vakıaları objektif değerlendirmede ve kişiselleştirdiği, kendisine yönelik ayrımcılık niteliği oluşturacak bir yaklaşım sergilenmediğini belirtmiştir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte başvuran özetle;

a. Başvuru dilekçesindeki iddiaları yineleyerek toplantılara Whatsapp grubunda bulunmasına ve projede yer almasına rağmen dahil edilmediğini, Şirket dışında gerçekleştirilen organizasyonlara davet edilmediğini, bu uygulamaların ayrımcılık teşkil ettiğini,

b. Şirketin dosya ve bilgi paylaşım sistemine erişim yetkisinin kendisine verilmediğini, ancak bir sene sonra yetki alabildiğini ve sözleşmesinin feshedildiği tarihten itibaren erişiminin sınırlandırıldığını,

c. Muhatab Şirketin ücret artışı hususundaki iddialarının gerçeği yansıtmadığını, çalıştığı 2019-2020-2021 yıllarında maaş zammı verilmemesinin maaşının dolaylı yollardan düşmesine sebep olduğunu bu durumun eşitlik ilkesini ihlal ettiğini belirtmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

6. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür..."

7. Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesi şöyledir:

"(1) Kurumun görevleri şunlardır: f) İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek. g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek ... i) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek ..."

8. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesi şöyledir:

"(1) Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. (...) (5) 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir (9) İşleme konulamayacak başvurular ve gereçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir."

9. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Başvurunun konusu" başlıklı 31'inci maddesi şöyledir:

"Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında cinsiyet, ırk, renk, din, dil, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı ihlalleri başvurunun konusunu oluşturur."

10. Mezkûr Yönetmelik'in "4857 sayılı iş kanununun 5'inci maddesinin kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular" başlıklı 41'inci maddesi şöyledir:

"4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir."

11. Mezkûr Yönetmelik'in "Ön incelemenin yapılması" başlıklı 48'inci maddesi şöyledir:

"(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, b) Kurumda incelenmekte ve araştırılmakta olan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı, c) Kurum tarafından daha önce sonuçlandırılan bir başvuruyla, sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı, ç) Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin olup olmadığı, d) Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilip edilmediği, e) Belli bir konuyu içerip içermediği, f) Başvuruda bulunması gereken bilgilerin yer alıp almadığı yönlerinden incelenir. (2) Başvurucusu birden fazla olan başvurularda, incelenebilirlik koşulları her başvurucu yönünden ayrı ele alınır."

12. Mezkûr Yönetmelik'in "Ön inceleme üzerine verilecek kararlar" başlıklı 49'uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

“(...) (6) Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir. (...)”

13. Mezkûr Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik kararı" başlıklı 67'nci maddesi şöyledir:

"(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalinde kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir. (2) Ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir."

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun (TİHEK) amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmektir.

15. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinde; insan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek Kurumun görevleri arasında sayılmıştır.

16. Somut olayda başvuran maaş artış talebinin kabul edilmediğini, bilgisi dışında toplantıların yapıldığını ve toplantılara davet edilmediğini, Şirketin bilgi ve dosya sistemine erişiminin kısıtlandığını, yaşadığı mağduriyetleri Şirket yönetimine bildirdikten sonra iş sözleşmesinin haksız bir biçimde feshedildiğini, işe iade davası açtığını ve işe iade kararı verildiğini ancak Şirketin işe iade yerine tazminat ödemeyi tercih ettiğini iddia etmiştir.

17. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde iş yerinde yıldırma, Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak bir kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler şeklinde tanımlanmıştır. Aynı Kanun'un 3'üncü maddesinde ise ayrımcılık temelleri; cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş şeklinde sıralanmıştır. Buna göre, iş yerinde yıldırma sonucunu doğurduğu iddia edilen eylem veya eylemlerin bu kapsamda değerlendirilebilmesi için, söz konusu eylem veya eylemlerin yukarıda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda iş yerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden birine dayandırılmaması ve yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun Kurumun görev alanı dışında kaldığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

18. Öte yandan başvuru dilekçesi incelendiğinde; başvuranın, Şirket yönetimine şikâyeti sonrası sözleşmesinin haksız bir biçimde feshedildiği ve iş yerinde yıldırma maruz kaldığı iddiası ile işe iade davası açtığı ve işe iade davası sonrasında işe davet yerine tazminat ödendiği iddiası da yer almaktadır. Mezkûr işe iade davasını inceleyen Manisa 1. İş Mahkemesi 2022/... E. 2023/... K. sayılı kararı ile muhatap Şirketin fesih işleminin geçersizliğine, başvuranın işe iadesi, kanuni süre içerisinde işe başlatılmaması halinde 70.380,00 TL

tazminatın ve diğer haklarının ödenmesi yönünde hüküm kurmuştur.

19. 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı; 21'inci maddesinde ise, işverence gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır.

20. 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi kapsamında kaldığı değerlendirilen olaylar açısından 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde Kuruma başvuru yapılabilecektir (TİHEK, B. No: 2022/2054, K. No: 2023/348, K. 2/5/2023, para. 20). Ancak başvuranın 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin olaylar hakkında işe iade davası açtığı ve neticesinde bir yaptırım kararı aldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın iddialarının Kurumun görev alanı dışında kaldığı değerlendirilmektedir.

21. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48'inci maddesinde; Kuruma yapılan başvuruların, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulacağı ve sonucunda Kurumun görev alanına girip girmediği yönünden inceleneceği; aynı Yönetmelik'in 67'nci maddesinin ikinci fıkrasında ise; ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verileceği hüküm altına alınmıştır. Netice olarak, başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında; başvuru konusunun Kurumun görev alanına girmemesi nedeniyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

C. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

3/9/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Üye

e-imzalıdır

Ünal SADE
Üye

