



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

Başvuru Numarası : 2023/746
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.9.2023/36
Karar Numarası : 2023/738
Başvuran : M. M.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. ... Devlet Hastanesi yetkilileri tarafından iş yerinde yıldırma (mobbing) uygulandığı iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, 2022 yılında ... Devlet Hastanesine hemşire olarak tayin olduğunu, Sağlık Hizmetleri Müdürü E. S. A. tarafından kendisine mobbing uygulandığını, ailesel durumları, çalışma geçmişi ve eğitimi dikkate alınmadan yoğun bakım servisinde çalıştırıldığını, rızası dışında ... Şehir Hastanesinde geçici görevlendirildiğini, E. S. A. tarafından kendisine “Sen yoğun bakımda düzgün çalışmıyorsun, sorumlu doktor, hemşire ve serviste çalışan 12 arkadaşın hastalara fazladan ilaç verip hastaları uyuttuğunu söyledi. Bu yüzden seninle çalışmak istemediklerini söylediler. Seni orada çalıştıramam ayrıca palyatif servise de veremem orada da narkotik ilaçlar var. Bu sebepten seni acile veriyorum. Git başla!” denilerek iftira atıldığını, İdareye verdiği şikâyet dilekçesine cevap verilmediğini, ancak İdarenin iki ay önce gerçekleşen bir olay için kendisinden savunma istediğini, olayın zaman aşımına uğradığını belirten savunmasının kabul edilmediğini, başka bir olayda görevine geç başladığına dair savunma istediğini, o gün zamanında mesaiye başladığını ancak Hukuk Birimindeki savunma verme işlemleri uzun sürdüğü için acil servise öğleden sonra gelebildiğini, yaşanan bu olaylar nedeniyle ruh sağlığının bozulduğunu ve ilaç tedavisine başladığını, göreve başladığı günden itibaren mobbing uygulayan E. S. A.’dan ve hakkında asılsız tutanak tutan personelden şikâyetçi olduğunu belirtmekte ve yaşadığı mağduriyetin giderilmesi için gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“... g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ... ifade eder.”

4. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinin ilgili kısmı 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 hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(...)"

5. 6701 sayılı Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"... 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 ..."

6. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.

(...)"

(9) İşleme konulamayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

(...)"

7. 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."

8. Mezkûr Yönetmelik'in "Ön incelemenin yapılması" başlıklı 48'inci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, ... yönlerinden incelenir."

9. 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 ihlalinden 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

10. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun 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.

11. 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.

12. Bununla birlikte başvuru, ... Devlet Hastanesi yetkilileri tarafından başvurana iş yerinde yıldırma uygulandığı iddiasına ilişkindir.

13. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesine göre iş yerinden yıldırma (mobbing), Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak bir kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak 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 hal, 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 bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

14. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuruya konu iş yerinde yıldırma iddialarının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden birine dayandırılmaması ve yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĐUNA,

B. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

14/9/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alışan TİRYAKİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŐ
Üye

e-imzalıdır

İsmailAYAZ
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye