

30.03.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/1532  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 9.3.2023/199  
Karar Numarası : 2023/238  
Başvuran : S. İ.  
Başvuran Vekili : --  
Adres : ---  
Muhatap Kurum/Kişi : ... A. Ş.  
Muhatap Adres : --

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvuranın çalıştığı şirketten haklı sebep olmadan işten çıkarılması nedeniyle işe iade davası açması sonucunda mağdurlaştırmaya uğradığı iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle;

a. İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştiraki olan ... Anonim Şirketinde 2018 yılında çalışmaya başladığını, çalışma süresince iş yerinde yıldırıma maruz kaldığını, bir yıl içerisinde beş defa görev yerinin değiştirildiğini, işe gelmediği gerekçesi ile hakkında sahte tutanak tutulduğunu, Kasım 2019 tarihinde ise iş akdinin sona erdirildiğini,

b. Konu ile ilgili yetkililer tarafından herhangi bir çözüm bulunmadığını, bunun üzerine muhatap şirket aleyhine işe iade davası açtığını, mahkeme tarafından davasının kabul edilerek hakkında işe iade kararı verildiğini, muhatap şirketin mahkemece verilen işe iade kararını uygulamadığını,

c. Dava açtığı için şirket ve belediye yetkililerinin dilekçe hakkını engellediğini, nöbet kulelerine fotoğrafının asıldığını, telefonlarının engellendiğini, bu durumun kendisini ve ailesini manevi olarak yıpratmış olduğunu iddia etmekte ve gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap ... Anonim Şirketi yazılı görüşte;

a. Başvuranın 23.07.2018 - 01.11.2019 tarihlerinde özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, başvuranın görevini ifa ederken iş barışını bozan tutum ve davranışlarda bulunduğunu, nöbet arkadaşına fiziki müdahalede bulunduğunu, kılık kıyafet yönetmeliğine uymadığını, özel güvenlik görevlisi kartını taşımadığını, araç giriş-çıkışlarını kontrol etmesi gerekirken bariyerleri açık bıraktığını, amirlerinin izni olmaksızın görev yerini terk ettiğini, tüm uyarılara rağmen disiplinsiz davranışları alışkanlık haline getirdiğini, bunun üzerine disiplin kuruluna sevk edildiğini ve neticeten iş akdinin feshedildiğini,

b. İş akdinin feshedildiği kendisine tebliğ edilmesine rağmen başvuranın görev noktasına gelerek görevi devraldığını, diğer kişilerin geçişine izin vermediğini, saldırgan bir tavır sergilediğini, polis olay yerine çağırıldığını, ancak sonuç alınamaması üzerine babasının çağırıldığını ve sorunun çözüldüğünü,

c. Başvuranın işe iade davası açtığını, mahkemenin işe iadeye karar verdiğini, Bölge Adliye Mahkemesinin işe iade kararını onadığını, ancak başvuranın kazanılabilir bir yaklaşımı olmaması, fiziksel ve psikolojik şiddet yönelimli davranışlara eğilimi olması nedeniyle işe tekrar başlatılmadığını, mahkemece hükmedilen boşa geçen süre ücreti, işe başlatmama ücreti, kıdem ve ihbar tazminatlarının yatırıldığını belirtmiş ve konuya ilişkin savunma formları, tutanakları, ihtarları, şikayetleri ve mahkeme kararlarını sunmuştur.

4. Muhataptan alınan görüşe karşı başvuran görüş yazısında, başvuru dilekçesindeki iddiaları yinelemekle birlikte özetle; iş akdinin hukuka aykırı olarak feshedildiğinin mahkeme kararı ile ispatlandığını, muhatap tarafından sunulan görüş yazısındaki iddialar ile yazı ekinde yer alan belgelerin gerçeğe aykırı olduğunu, hakkında haksız yere şikâyetlerde bulunduğunu iddia etmiş; maddi ve manevi zararlarının giderilmesini ve gereğinin yapılmasını talep etmiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'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. Anayasa'nın "Hak arama hürriyeti" başlıklı 36'ncı maddesinin birinci fıkrası şöyledir: "*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.*"

7. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesine göre: "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*"

8. Anayasa'nın "Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı" başlıklı 74'üncü maddesine göre: "*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. (...)*"

9. Mezkûr Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesine göre: "*(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. (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. (4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”

**10.** 6701 sayılı Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri “a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık” olarak sıralanmış; ikinci fıkrasında ise “Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.” hükmüne yer verilmiştir.

**11.** 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

**12.** Mezkûr Kanun’un “İspat Yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir: “Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

#### IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

**13.** 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalinde zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir” hükmü bulunmaktadır. Başvuru dilekçesinden başvuranın, mezkûr Kanun’un 4’üncü maddesinin ikinci fıkrası ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

**14.** Başvuru dilekçesinden başvuranın, mezkûr Kanun’un 4’üncü maddesinin ikinci fıkrası ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmakta ise de, başvuranın başvuru dilekçesinde işyerinde yıldırma iddiasının da yer aldığı görülmektedir. 6701 sayılı Kanun literatürde mobbing olarak geçen kavramı “işyerinde yıldırma” olarak tanımlamıştır. Buna göre; “işyerinde yıldırma bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak ifade edilmiştir. Kanun’a göre eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun’da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

**15.** Başvuran her ne kadar başvuru dilekçesinde çalışma süresince işyerinde yıldırmaya maruz kaldığını ve bir yıl içerisinde beş defa görev yerinin değiştirildiğini iddia etmiş ise de, inceleme sürecinde başvuru dilekçesi dışında dosyaya sunulan diğer belgelerde bu iddiasına rastlanılamamıştır. Ayrıca başvurana yönelik olarak muhatap tarafından 6701 sayılı Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak eylemlerde

bulunulduğuna ilişkin herhangi bir emare ya da karine tespit edilemediğinden işyerinde yıldırmanın şartlarının oluşmadığı değerlendirilmektedir.

**16.** 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasında eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muamelelerin ayrımcılık teşkil edeceği hüküm altına alınarak mağdurlaştırma, ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmektedir. Eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının tam anlamıyla etkili olabilmesi bakımından mağdurlaştırmanın yasaklanması son derece önemlidir. Ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak için mağdurlaştırmanın yasaklanması esasen şikâyet etme ya da bir işlem başlatma eylemini koruma amacı taşımaktadır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), 2019/54 Sayılı Kurul Kararı, para.38).

**17.** Avrupa Birliğinin Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/AT sayılı Konsey Direktifi'nin "*Mağdurlaştırma*" başlıklı 10'uncu maddesinde "*Üye Devletler, kişileri, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikâyet veya davaları neticesinde veya bunlara bir tepki olarak ortaya çıkabilecek herhangi bir olumsuz muamele veya sonuca karşı korumak için ulusal hukuk sistemlerine gerekli hükümleri getirirler.*" düzenlemesi yer almaktadır.

**18.** Avrupa Birliğinin İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifi'nin "*Mağdurlaştırma*" başlıklı 11'inci maddesinde de Direktif'e üye Devletlerin "*ulusal hukuk sistemlerinde, işletme içinden yapılan şikâyetler veya eşit muamele ilkesine uyulmasına matuf yasal işlemlere işverenin bir tepki olarak işten çıkarma ve sair aleyhte muamelesine karşı, çalışanları koruyacak gerekli önlemleri*" alması gerektiği düzenleme altına alınmıştır.

**19.** Avrupa Birliği Hukuku ile birlikte gündeme gelen mağdurlaştırma kavramı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) nezdinde de karşılık bulmuştur. Fogarty/Birleşik Krallık davasında Mahkeme, Birleşik Krallık yasalarındaki mağdurlaştırmaya ilişkin yer alan hükümlere değinerek mağdurlaştırmanın yasaklanmasını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde güvence altına alınan hakların bir eklentisi olarak kabul ettiğini göstermiştir (AİHM, Fogarty Birleşik Krallık, B.No:37112/97, 21/11/2001, para.15).

**20.** Somut olayda, başvuran muhatap şirket tarafından Kasım 2019 tarihinde iş akdinin hukuka aykırı olarak sona erdirildiğini, muhatap şirket aleyhine işe iade davası açtığını, mahkeme tarafından davasının kabul edilerek hakkında işe iade kararı verildiğini, muhatap şirketin mahkemece verilen işe iade kararını uygulamadığı, dava açtığı için şirket ve belediye yetkililerinin dilekçe hakkını engellediğini, nöbet kulelerine fotoğrafının asıldığını, telefonlarının engellendiğini iddia etmektedir.

**21.** Dosya kapsamında başvuran tarafından muhatap şirket aleyhine açılan işe iade dava dosyasının bir sureti istenmiştir. Mahkeme tarafından sunulan cevabi yazı ekindeki belgelerden, başvuranın iş akdinin geçersiz sebeple feshedildiği, feshin usulsüz yapıldığı gerekçesi ile işe iade davası açtığı, mahkemece yapılan incelemede başvuran hakkında tutulan tutanakların başvurana tebliğ edilmediği, disiplin kurulu sürecine dayanak olan konular ile ilgili makul süre tanınmadığı ve muhatap şirketin kendisi tarafından düzenlenen disiplin yönergesine aykırı davrandığı, feshin geçerli veya haklı

nedenle yapıldığının işverence ispatlanamadığı kanaatine varıldığı ve davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmaktadır. İlk derece mahkemesi tarafından verilen karara karşı Bölge Adliye Mahkemesine istinaf yoluna gidilmiş ve Mahkeme istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile başvuranın işe iadesine ve boşa geçen süre ücreti ile işe başlatmama halinde başlatmama tazminatı ödenmesine kesin olarak karar vermiştir.

**22.** Muhatap tarafından görüş yazısı ekinde yer alan İstanbul 17. Noterliğinin 16 Mart 2022 tarihli ... sayılı ihtarnamesi ve banka ödeme dekontlarından başvuranın işe başlatılmadığı anlaşılmaktadır. Muhatap taraf görüş yazısında başvuranın işe iade davası devam ederken Beyaz Masa, Ombudsmanlık, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi ve Çalışma Bakanlığına çeşitli şikayet ve başvurularda bulunduğunu, sonrasında şirket merkezini defaatle arayarak iş huzurunu bozduğunu ve kişinin kazanılabilir bir yaklaşımı olmadığı belirtilerek işe iadesinin uygun görülmediği belirtilmiştir. Muhatapın bu açıklamalarından başvuranın işe iade davası devam ederken muhatap aleyhine çeşitli şikayet usullerini başlatmış olması nedeniyle işe iade davası sonrasında işe başlatılmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın hak arama hürriyeti kapsamında yapmış olduğu şikayetler nedeniyle işe iade edilmediği sonrasında olumsuz bir muameleye maruz kaldığı ve mağdurlaştırma şartlarının meydana geldiği değerlendirilmektedir.

**23.** Başvuranın işe iade davası sonrasında işe başlatılmayarak olumsuz muameleye maruz kaldığı yönündeki iddialarına ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koymasına rağmen, muhatap taraf ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispatlar nitelikte herhangi bir hususu ortaya koyamamıştır. Aksine başvuranın işe iade davası devam ederken Beyaz Masa, Ombudsmanlık, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi ve Çalışma Bakanlığına çeşitli şikayet ve başvurularda bulunduğunu, sonrasında şirket merkezini defaatle arayarak iş huzurunu bozduğunu ve kişinin kazanılabilir bir yaklaşımı olmadığı belirtilerek işe iadesinin uygun görülmediği ifade edilmiştir.

**24.** Tüm bu açıklamalar çerçevesinde; başvuranın işe iade davası sonrasında yaptığı çeşitli şikâyetler ve verdiği dilekçeler gerekçe gösterilerek işe başlatılmadığı ve başvuranın dilekçe hakkı ve hak arama hürriyeti kapsamındaki taleplerinin önlenmesi amacıyla olumsuz bir muameleyle karşılaştığı ve mağdurlaştırmaya maruz kaldığı, bu yönüyle de ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

## V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,
2. Muhatap hakkında 89.571' TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,
3. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
4. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

09.03.2023 tarihinde, Muharrem KILIÇ, Harun MERTOĞLU ve Ünal SADE'nin karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Harun MERTOĞLU  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

Ek: Muharrem KILIÇ, Harun MERTOĞLU, Ünal SADE Karşı Oy

**TÜRKİYE**  
**İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU**

22.03.2023

**KARŞI OY GEREKÇESİ**

Karar Adı : S. İ. Kurul Kararı  
Karar Numarası : 2023/238

**1.** Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10'uncu maddesinde kanun önünde eşitlik ilkesi "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." şeklinde düzenlenmiştir.

**2.** 6701 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasında eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muamelelerin ayrımcılık teşkil edeceği hüküm altına alınarak mağdurlaştırma, ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmektedir. Eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının tam anlamıyla etkili olabilmesi bakımından mağdurlaştırmanın yasaklanması son derece önemlidir. Ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak için mağdurlaştırmanın yasaklanması esasen şikâyet etme ya da bir işlem başlatma eylemini koruma amacı taşımaktadır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), 2019/54 Sayılı Kurul Kararı, para.38).

**3.** Avrupa Birliğinin Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/AT sayılı Konsey Direktifi'nin "Mağdurlaştırma" başlıklı 10'uncu maddesinde "Üye Devletler, kişileri, eşit muamele ilkesine uyulmasını amaçlayan şikâyet veya davaları neticesinde veya bunlara bir tepki olarak ortaya çıkabilecek herhangi bir olumsuz muamele veya sonuca karşı korumak için ulusal hukuk sistemlerine gerekli hükümleri getirirler." düzenlemesi yer almaktadır.

**4.** Avrupa Birliğinin İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifi'nin "Mağdurlaştırma" başlıklı 11'inci maddesinde de Direktif'e üye Devletlerin "ulusal hukuk sistemlerinde, işletme içinden yapılan şikâyetler veya eşit muamele ilkesine uyulmasına matuf yasal işlemlere işverenin bir tepki olarak işten çıkarma ve sair aleyhte muamelesine karşı, çalışanları koruyacak gerekli önlemleri" alması gerektiği düzenleme altına alınmıştır.

**5.** Avrupa Birliği Hukuku ile birlikte gündeme gelen mağdurlaştırma kavramı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) nezdinde de karşılık bulmuştur. Fogarty/Birleşik Krallık davasında Mahkeme, Birleşik Krallık yasalarındaki mağdurlaştırmaya ilişkin yer alan hükümlere değinerek mağdurlaştırmanın yasaklanmasını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde güvence altına alınan hakların bir eklentisi olarak kabul ettiğini göstermiştir (AİHM, Fogarty /Birleşik Krallık, B.No:37112/97, 21/11/2001, para.15).

**6.** Mağdurlaştırma, ayrımcılık yasağına aykırılığın sonucu ortaya çıktıktan sonra gündeme

gelmektedir. Ayrımcılık yasağının ihlali teşkil eden bir muamele nedeniyle işvereni şikâyet eden çalışanın işten çıkartılması, ücretinin arttırılmaması ya da çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar mağdurlaştırma olarak nitelendirilebilecektir.

**7.** Somut olayda, başvuran muhatap şirket tarafından Kasım 2019 tarihinde iş akdinin hukuka aykırı olarak sona erdirildiğini, muhatap şirket aleyhine işe iade davası açtığını, mahkeme tarafından davasının kabul edilerek hakkında işe iade kararı verildiğini, muhatap şirketin mahkemece verilen işe iade kararını uygulamadığı, dava açtığı için şirket ve belediye yetkililerinin dilekçe hakkını engellediğini, nöbet kulelerine fotoğrafının asıldığını, telefonlarının engellendiğini iddia etmektedir.

**8.** Dosya kapsamında başvuran tarafından muhatap şirket aleyhine açılan işe iade dava dosyasının bir sureti istenmiştir. Mahkeme tarafından sunulan cevabi yazı ekindeki belgelerden, başvuranın iş akdinin geçersiz sebeple feshedildiği, feshin usulsüz yapıldığı gerekçesi ile işe iade davası açtığı, mahkemece yapılan incelemede başvuran hakkında tutulan tutanakların başvurana tebliğ edilmediği, disiplin kurulu sürecine dayanak olan konular ile ilgili makul süre tanınmadığı ve muhatap şirketin kendisi tarafından düzenlenen disiplin yönergesine aykırı davrandığı, feshin geçerli veya haklı nedenle yapıldığının işverence ispatlanamadığı kanaatine varıldığı ve davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmaktadır. İlk derece mahkemesi tarafından verilen karara karşı Bölge Adliye Mahkemesine istinaf yoluna gidilmiş ve Mahkeme istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile başvuranın işe iadesine ve boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama halinde başlatmama tazminatı ödenmesine kesin olarak karar vermiştir.

**9.** Başvuran tarafından açılan işe iade davasında yapılan incelemede başvuranın iş akdinin geçerli bir nedenle feshedildiğinin ispatlanamadığı, muhatap şirket tarafından tutulan tutanakların başvurana tebliğ edilmediği, şirket disiplin yönetmeliğinde öngörülen usullere riayet edilmeden iş akdi feshedildiği gerekçeleri ile davanın kabul edildiği görülmektedir. Ancak söz konusu davada başvuranın mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurduğu ya da bu hususta başlatılmış sürece katıldığı için iş akdinin feshedildiğine ilişkin bir emareye rastlanmamıştır. Dolayısıyla başvuranın eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla başlattığı bir adli süreç sonrasında, iş akdinin sona erdirildiği, kötü davranışla karşılaştığı veya farklı muamele gördüğü ve mağdurlaştırma şartlarının meydana geldiği kanaati oluşmamıştır.

**10.** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21'inci maddesinin birinci fıkrasına göre: "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur." Başvuran muhatap şirketin Mahkeme kararına uymadığını iddia etmekte ise de muhatap tarafından görüş yazısı ekinde yer alan İstanbul 17. Noterliğinin 16 Mart 2022 tarihli ... sayılı ihtarnamesi ve banka ödeme dekontlarından başvuranın işe



başlatılmadığı; ancak mahkeme tarafından hükmedilen boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama halinde hükmedilen işe başlatmama tazminatının başvurana ödenerek mahkeme kararının mevzuat çerçevesinde yerine getirildiği görülmektedir.

**11.** Başvuru kapsamında başvuranın 6701 sayılı 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 ayrımcılığa uğradığına ilişkin adli ya da idari bir süreç başlattığına ve bu süreci başlattığı için işe başlatılmadığına ilişkin bir emare ya da karine oluşturan olgu tespit edilememiştir. Keza muhatap idarenin başvuranın açtığı işe iade davası neticesinde başvuranın tekrar işe başlatılmamasında çalışma barışının bozulabileceği endişesinin etkili olduğu ve mevzuat ile mahkeme kararında tanınan yetki kapsamında başvuranın işe başlatılmayarak tazminatlarının ödendiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu yönüyle de başvuranın ayrımcılığın önlenmesi amacıyla başlattığı bir adli ya da idari süreç sonrasında olumsuz bir muameleye maruz kalmadığı ve mağdurlaştırma şartlarının meydana gelmediği değerlendirilmektedir.

**12.** Başvuran dava açtığı için muhatap şirket yetkililerinin dilekçe hakkını engellediğini, nöbet kulelerine fotoğrafının asıldığını, telefonlarının engellendiğini iddia etmekte ise de, başvuranın bu yöndeki iddiaları soyut beyandan öteye geçememiş ve başvuran iddiasının gerçekliğine ilişkin karine oluşturabilecek herhangi bir olgu ya da emare sunmamıştır. Aksine muhatap görüş yazısı ekinde başvuran tarafından konu ile ilgili olarak ilgili Belediyeye yöneltilen talepleri ve bu talepler neticesinde tesis edilen işlemleri içerir bir tablo sunmuştur. Ayrıca muhatap tarafından sunulan belgeler arasında muhatap şirket yetkililerine başvuran tarafından gönderilen mesajlar ve şirket yetkililerinin talebi üzerine başvuran hakkında verilen tedbir kararı olduğu ve bu kararın başvuranın koruma talep eden şirket yetkilisi hakkında hakaret, tehdit, aşağılama ve küçük düşürmeyi içeren söz ve davranışlarda bulunmamasına ve korunan kişiyi iletişim araçlarıyla rahatsız etmemesine dair hüküm içerdiği görülmektedir. Dolayısıyla muhatap şirketin iş akdinin feshinden sonraki tutumunun başvurana yönelik mağdurlaştırma teşkil ettiği kanaati oluşmamıştır.

**13.** 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre, ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konması halinde ispat yükü yer değiştirecek ve muhatapın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlaması gerekecektir.

**14.** Dosyaya sunulan bilgi ve belgeler çerçevesinde; başvuranın eşit muamele ilkesine uyulması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla başlattığı yargısal süreç sonrasında farklı muameleye maruz kaldığına ilişkin iddialarının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından mağdurlaştırma kapsamında ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

**15.** Açıklanan nedenlerle, ayrımcılık yasağının ihlal edildiği yönündeki çoğunluk kararına iştirak

edilmemiştir.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

**e-imzalıdır**

Av. Harun MERTOĞLU  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**