



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

Başvuru Numarası : 2024/934  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 2.7.2024/48  
Karar Numarası : 2024/557  
Başvuran : E. K.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : -  
Muhatap Adres : -

### **I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuranın çalıştığı işyerinde yıldırımaya (mobbing) maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

### **II. İDDİA VE TALEP**

2. Başvuran, 14/10/2020 tarihinden beri Migros Ticaret A.Ş.'de çalıştığını, işe girdiği tarihten itibaren kendisine verilen işleri başarı ile yerine getirdiğini, Şirketin kariyer basamağında ilerlemek için getirdiği tüm kriterleri sağladığını, 01/07/2023 tarihinde gerçekleşen sınavda üstün başarı göstererek terfi almaya hak kazandığını, terfi aldığı tarihten itibaren yaklaşık 10 ay içerisinde 15'e yakın şube değişikliğine maruz bırakıldığını, performans notlarının bilinçli bir şekilde düşürüldüğünü, Şirket içerisinde yalnızlaştırıldığını, uzun çalışma saatleri ile çalışmaya zorlandığını, ulaşımın zor olduğu şubelere gönderildiğini iddia etmekte ve yöneticileri tarafından uygulanan mobbingin son bulmasını ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep etmektedir.

### **III. İLGİLİ MEVZUAT**

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Amaç ve kapsam" başlıklı 1'inci maddesi şöyledir:

*"Bu Kanunun 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 etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir."*

4. 6701 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesi şöyledir:

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

5. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinin ilgili kısmı

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

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. ..."*

**6.** 6701 sayılı Kanun'un "*Kurumun görevleri*" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısımları 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 bağlama 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"*

**7.** 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 konulmayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir."*

**8.** 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."*

**9.** Mezkûr Yönetmelik'in "*Ön İncelemenin 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. ..."*

**10.** 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**

**11.** 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.

12. 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.

13. Bununla birlikte başvuru, başvuranın işyerinde yıldırma maruz bırakıldığı iddiasıyla gereğinin yapılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi talebine ilişkindir.

14. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde işyerinde yıldırma, 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 hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş şeklinde sıralanmıştır. Buna göre işyerinde 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.

15. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuranın işyerinde 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 inceleme şartlarını taşımadığından kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

## V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

B. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

2/7/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ  
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ  
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ  
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN  
Üye

e-imzalıdır

Ünal SADE  
Üye

