

Başvuru Numarası	:2021/978
Toplantı Tarihi/Sayısı	:15.2.2022/9
Karar Numarası	:2022/115
Başvuran	:S... A...
Başvuran Vekili	:--
Adres	:...
Muhatap Kurum/Kişi	:--
Muhatap Adres	:--

### I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın iş yerinde yıldırımaya (mobbing) maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

### II. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

2. Başvuran, ... tarihinde ... olarak atandığı ...'da amiri ... ..'ın mobbingine maruz kaldığını, hemşire eşinin nöbetçi olduğu günlerde çocuğunu kreş servisine bindirmek üzere ...'na getirdiğini, ...'ın hakaret ederek çocuğu bir daha ...'a getirmemesini istediğini, ilerleyen süreçte ...'ın kendisi hakkında diğer personeli tehdit ederek asılsız iddialarla tutanak tutmaya başladığını, bu tutanaklarda isimleri geçen personelin tehdit edildiklerini itiraf ettiklerini, bu tutanaklar nedeniyle ...'nın kendisi hakkında disiplin soruşturması başlattığını, disiplin soruşturmasının adil ve tarafsız yapılmadığını ve aynı tarihte ...'na atamasının yapıldığını, tüm bu olaylar neticesinde aile bütünlüğünün bozulduğunu, ayrımcılığa maruz kaldığını ve ailesinin büyük üzüntü yaşadığını iddia ederek, ...ve ...hakkında gerekli incelemelerin yapılmasını, maddi ve manevi zararının giderilmesini, aile bütünlüğünün sağlanması için Anayasa ile güvence altına alınmış hak ve hürriyetlerinin etkin bir şekilde korunmasını ve ... tarafından hakkında yapılan tüm idari işlemlerin düzeltilerek ailesinin yaşadığı ...'deki eski görev yerine atamasının yapılmasını talep etmektedir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

3.6701 sayılı Türkiye İnsan Haklar ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendinde iş yerinde yıldırma: *"Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler"* şeklinde tanımlanmıştır.

4.6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinde ayrımcılık yasağı: *"(1) Herkes, hukukten 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."* şeklinde hükme bağlanmıştır.

5.Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde: *"İnsan hakları ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"*; (g) bendinde: *"ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"*; (i) bendinde: *"Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki"*

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

Belge Doğrulama Kodu : 90LE-PMPB-8YIO Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.tih.gov.tr>

*başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun görevleri arasında sayılmıştır.*

6.Mezkûr Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinde: “(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.*” hükmüne yer verilmiştir.

7.Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesine göre: “(1) *Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği,(...) yönlerinden incelenir.* ”

8.Mezkûr Yönetmelik’in “Gerekçeli kabul edilmezlik kararı” başlıklı 67’nci maddesi: “(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.*” şeklindedir.

#### **IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

9.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.

10.Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 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.

11.6701 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, 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.

12.Bununla birlikte başvuru dilekçesi ve ekleri incelendiğinde, başvuruda yer alan iş yerinde yıldırma iddiasının Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisine dayalı olarak gerçekleştiği belirtilmediği tespit edilmiştir.

13.Başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında, başvuru konusu işyerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisine dayalı olarak gerçekleştiği veya herhangi bir ayrımcılık temeline dayanıp dayanmadığının belirtilmemesi, yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

## V. KARAR

1. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,
2. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine, 15.02.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Av. Harun MERTOĞLU

Daire Başkanı

**e-imzalıdır**

Dilek ERTÜRK

Üye

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN

Üye

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ

Üye

**e-onaylıdır**

Ünal SADE

Üye