



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

Başvuru Numarası : 2022/75
Toplantı Tarihi/Sayısı : 1.3.2022/8
Karar Numarası : 2022/122
Başvuran : S. O.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, etnik temelli ayrımcılık nedeniyle iş akdinin feshedildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

2. Başvuran, ... Anonim Şirketinde (...AŞ) öğrencilik döneminde 2 yıl boyunca staj yaptığını, mezuniyetinin ardından aynı yerde 2 Kasım 2020'de işe başladığını; Covid-19 salgını sebebiyle 8 Aralık 2020 tarihinden itibaren ikişer ay arayla 30 Haziran 2021 tarihine kadar ücretsiz izne çıkarıldığını; 1 Temmuz 2021 tarihinde ise iş akdinin feshedildiğini, ancak kendisine fesih ile ilgili bir belgenin verilmediğini, güvenlik gerekçesiyle işten çıkarıldığının sözlü olarak söylendiğini, noter aracılığı ile Kuruma gönderilen ihtarnameye cevap verilmediğini; arabuluculuk görüşmelerinden sonuç alamadığını, SGK kayıtlarında işten çıkarılma nedeninin "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" nedenleri ile verilen "46" numaralı kod olduğunu; bu kaydın bundan sonraki iş hayatını etkileyebilecek bir itham barındırdığını; işten çıkarılmasına temel teşkil edecek gerekçe ve kanıtların kendisi ile paylaşılmadığını, ayrıca arabuluculuk görüşmeleri sırasında iş akdinin feshine gerekçe olarak işaret edilen "performans düşüklüğünün" inandırıcı olmadığını, esas gerekçenin etnik kökeni olduğunu düşündüğünü ileri sürmekte ve işe iadesi için gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesine göre: "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (.)*"

4. Mezkûr Kanun'un "Fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlıklı 20'nci maddesine göre: "*İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. (.)*"

5. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "Dava şartı olarak arabuluculuk" başlıklı 3'üncü maddesine göre: "*(1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (.)*"

6. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinde ayrımcılık yasağı: "*(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*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

ayrımcılık yasaktır." şeklinde hükme bağlanmıştır.

7. Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinde:"(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" hükmü yer almaktadır.

8. Mezkûr Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinde:"(1) Ayrımcılık yasağı ihlalinden 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 gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir." ifadesine yer verilmiştir.

9. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesinin kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular" başlıklı 41'inci maddesinde: "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." denmektedir.

10. Söz konusu Yönetmelik'in "Ön İncelemenin Yapılması" başlıklı 48'inci maddesi: "(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, (...) yönlerinden incelenir." hükmünü haizdir.

11. 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 incelenbilir 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

12. 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.

13. 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.

14. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 17'inci maddesinin 5'inci fıkrasında ve Kanun'un Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 41'inci maddesinde, İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların, İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabileceği düzenlenmiştir.

15. İş Kanununu hükümlerine göre, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda işçi ile işveren arasında anlaşmaya varılamaması hâlinde, işçinin son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilme hakkı bulunmaktadır.

16. Başvuru dilekçesi ve ekleri incelendiğinde; başvuranın iş akdinin feshinden sonra 4857 sayılı İş

Kanunu'nda yer alan şikayet usulleri çerçevesinde arabulucuya başvurduğu, ancak arabuluculuk görüşmelerinde herhangi bir anlaşmaya varılmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan arabuluculuk, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3'üncü maddesine göre bir dava şartı olup dava sürecinin henüz sonuçlanmadığı; bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde öngörülen şikayet usullerinin tamamlanmadığı anlaşılmıştır.

17. Başvuranın etnik kökeni nedeniyle iş akdinin feshedildiğine ilişkin iddia ve talepleri yukarıda yer alan mevzuat ile birlikte değerlendirildiğinde, başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve bu nedenle kabul edilmez olduğu değerlendirilmiştir. Öte yandan, 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin mezkur başvuru, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirtilen ve yukarıda tahdidi olarak sayılan şikayet usulleri izlendikten sonra ve herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı durumda tekrar yapılabilecektir.

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, 01.03.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ

Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ

Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN

Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ

Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER

Üye