



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

Başvuru Numarası : 2024/249
Toplantı Tarihi/Sayısı : 4.7.2024/43
Karar Numarası : 2024/629
Başvuran : H. Ş.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvurana iş yerinde cinsiyet temelinde ayrımcı muamelede bulunulduğu ve başvuranın iş sözleşmesinin feshedildiği iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, ... Hastanesinin ... şubesinde ortağı olduğu aile şirketi adına acil servis biriminde pratisyen hekimlik hizmeti verdiğini, Hastanede görev yapan bir kadın personel tarafından uygunsuz hareketlerde bulunduğu iddiasıyla kendisi hakkında şikayetçi olduğunu, insan kaynakları müdürü tarafından '*şikayetçi personelin saçlarını okşayarak ve onu koklayarak*' tacizde bulunduğu kamera kayıtlarında açık bir şekilde görüldüğünün kendisine ifade edildiğini, 23/12/2023 tarihinde Hastane İdaresinin kendisinden savunmasını talep ettiğini, savunma talebinden birkaç gün önce acil servis hekimi alımı için personel arayışına başladığını, diğer acil servis hekimleri ile birlikte duruma itiraz ettiklerini, bir hekimin Kurumdan ayrılması nedeniyle ilgili görüşmeler yapıldığını öğrendiklerini, fakat ayrılacak olan tek bir hekim olmasına rağmen şirketin birçok kişiyle görüşme yaptığını öğrendiklerini, şikayete konu olayın 21/12/2023 tarihinde gerçekleştiğini, aynı gün hekim arayışı başladığını fakat kendisinden iki gün sonra savunma talep edildiğini, kendisini savunma fırsatı dahi verilmeden iş akdinin sonlandırılmasına karar verildiğini, bahsi geçen olayda şikayetçi kişinin kadın olması ve kendisinin de erkek olması dolayısıyla kendisine yönelik daha az tercih edilir bir şekilde davranıldığını, 25/12/2023 tarihinde suç isnat eden kişi hakkında savcılığa suç duyurusunda bulunduğunu ve uzaklaştırma talep ettiğini, aynı gün Hastane İdaresine yazılı savunmasını ilettiğini ve kişi hakkında idareye şikayette bulunduğunu, Başhekim tarafından savunmasının dikkate alınmadığını, bahsi geçen şikayet hakkında toplanan Disiplin Kurulu tarafından sözlü savunmaya çağırıldığını, kendisini savunmaya fırsat bulamadan toplantının sonlandırıldığını, iş akdinin 8/1/2024 tarihinde feshedildiğini, Hastane İdaresi tarafından kadın şikayetçinin şikayeti değerlendirilirken kendisinin erkek olması nedeniyle şikayetin değerlendirilmeye alınmadığını, şerefi ve onurunun ayaklar altına alındığını ve cinsiyet temelinde ayrımcılık yapıldığını iddia ederek mağduriyetinin giderilmesi adına gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 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 "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 birinci fıkrasının ilgili bentleri 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 kısımları şöyledir:

"(1) Ayrımcılık yasağı ihlalden 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."

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 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. ..."

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 ihlalinin 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; başvuranın görev yaptığı ... Hastanesinde bir kadın personelin başvuran hakkındaki şikayeti sonrasında başlatılan disiplin soruşturmasında kadın personelin haklı görüldüğü ve erkek olan başvuranın şikayetinin dikkate alınmadığı, disiplin soruşturması sonucunda başvuranın iş sözleşmesinin feshedildiği ve başvuranın iş yerinde cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

13. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesi şöyledir: "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (...) İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. (...)"

14. 6701 sayılı Kanun'un 17'inci maddesinin beşinci fıkrası ile mezkûr Yönetmelik'in 41'inci maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabileceği düzenlenmiştir.

15. Başvuru dilekçesi ve ekleri incelendiğinde, başvuranın cinsiyet temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkin olarak yaptığı başvurusu hakkında 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında öngörülen şikâyet usullerinin izlenmeden Kurumumuza başvurduğu anlaşılmıştır.

16. Başvuranın dilekçesi yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuruya konu cinsiyet temelinde ayrımcı muamelede bulunduğu iddiası hakkında 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında öngörülen şikâyet usullerinin izlenmediği ve bu nedenle inceleme şartlarını taşımayan başvurunun 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

bařvurulabileceĐine,

4/7/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Aliřan TİRYAKİ
Daire Bařkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
ye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
ye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
ye

e-imzalıdır

Saffet BALIN
ye