

Başvuru Numarası : 2024/765
Toplantı Tarihi/Sayısı : 03.10.2024/51
Karar Numarası : 2024/1040
Başvuran : B.A.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın iş yerinde yıldırıma (mobbing) maruz bırakıldığı ve işten çıkışının usule uygun bir şekilde yapılmadığı iddialarına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, 11 yıldır bankacılık sektöründe çalıştığını ve son 6 aydır da babasının kanser hastası olması sebebiyle Konya'ya geldiğini, açık pozisyon bulunan Türkiye Finans Bankası Konya ... Şubesine müracaat ettiğini, acil olarak Konya'ya gelmesi gerektiği için pozisyon düşüklüğünü de kabul ederek 16/5/2023 tarihindeolarak göreve başladığını, işe başladıktan 6 ay sonra norm kadrolarının düştüğü gerekçe gösterilerek ... Şubesine tayin edildiğini, ... Müdürü M.S.'nin kendisine “*senin eski Şubende performansını beğenmediler ikinci şans olarak seni buraya gönderdiler, kendini göstermen lazım*” dediğini, üstünde baskı kurmaya çalışıldığını, ... Destek Yöneticisi E.S.'nin kendisine psikolojik şiddet uyguladığını, E.S. ve M.S. tarafından iş yerinde yalnızlaştırıldığını ve yok sayıldığını, 15/3/2024 tarihinde tayininin Aksaray'a çıktığını arkadaşlarından öğrendiğini, babasının hasta olduğunu ve oraya gidemeyeceğini bilmelerine rağmen tayininin çıkarıldığını, 22/3/2024 tarihinde Aksaray'da göreve başlamasının söylendiğini, ailesiyle konuşup istifa etmeye karar verdiğini ancak sicilinin bozulmaması ve diğer bankalarda iş bulabilmesi için Şube Müdürü ile görüşerek kendisini işten çıkarmalarını talep ettiğini, önce bu talebini mantıklı bulduklarını ve yardımcı olmaya çalıştıklarını ancak sonra vazgeçtiklerini, Banka Genel Müdürleri ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin bulunduğu e-posta grubuna iş akdinin onayı dışında ağırlaştırıldığını ve baskı amaçlı tayin edildiği ... Şubeye gitmeyeceğini ifade eden e-posta gönderdiğini, 22/3/2024 tarihinde mesaisine ... Şubesinde başladığını daha sonra 25/3/2023 tarihinde Şube ile ilişkisinin kesildiği bilgisinin verildiğini, norm kadro boş olmamasına rağmen kendisinin halen çalışır durumda gösterildiğini, psikolojik şiddet, baskı ve aşağılamaya maruz kaldığını iddia etmekte ve gereğinin yapılmasını 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 “*Tanımlar*” başlıklı 2’nci maddesinin birinci fıkrasının ilgili bendi şöyledir:

“(1) Bu Kanunun uygulanmasında; ... g) *İşyerinde yıldırma*: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ... ifade eder.”

4. 6701 sayılı Kanun’un “*Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*” başlıklı 3’üncü maddesinin ilgili kısımları 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:

“(1) Kurumun görevleri şunlardır: ... 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 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.*”

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 maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“(1) *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 incelemenin yapılması*” başlıklı 48’inci maddesinin birinci fıkrasının ilgili bendi 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 maddesinin birinci ve ikinci fıkrası 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 başvurularda ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.

(2) Ön inceleme aşamasında incelenabilir 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 Türkiye Finans Bankası Konya ... Şubesinde çalışmaya başladıktan 6 ay sonra Konya ... Şubesine tayin edildiği, burada ... Destek Yöneticisi E.S. ve ... Müdürü M.S. tarafından psikolojik şiddete maruz kaldığı, iş yerinde yalnızlaştırıldığı ve yok sayıldığı, ardından babasının hasta olduğu ve gidemeyeceği bilinmesine rağmen Aksaray'a tayininin çıkarıldığı, bunun üzerine ... Şubesinde göreve başladığı için hakkında tutanak tutulduğu, sonrasında Şube ile ilişkisinin kesildiğinin bildirildiği ancak halen çalışır durumda gösterildiği iddialarıyla gereğinin yapılması talebine ilişkindir.

13. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde iş yerinde yıldırma, Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak bir kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak 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 bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

14. Başvuru dilekçesi yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde; başvuruya konu iş yerinde yıldırma iddialarının 6701 sayılı Kanunda yer alan ayrımcılık temellerinden birine dayandırılmaması ve yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu; bununla birlikte başvuranın 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ilgili şikâyet usullerini izleyerek yargı yoluna başvurabileceği 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,

3/10/2024 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