

Başvuru Numarası : 2022/220
Toplantı Tarihi/Sayısı : 11.5.2022/10
Karar Numarası : 2022/297
Başvuran : Y.K
Başvuran Vekili : --
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : --
Muhatap Adres : --

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. İş yerinde yıldırma (mobbing) iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

2. Başvuran, 27 Mayıs 2019 tarihinde ... Üniversitesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B sözleşmeli personel statüsünde çalışmaya başladığını; göreve başladığı tarihten itibaren sürekli olarak Kurum idaresi tarafından kendisine mobbing uygulandığını; 19.10.2021 tarihli Genel Sekreterlik onayı ile hakkında soruşturma açıldığını, soruşturma kapsamında mobbinge ilişkin olarak yazılı ifadesinin alındığını, daha önce hiçbir disiplin cezası almamasına rağmen "kınama" cezası ile cezalandırıldığını, idareye başvuru yaptığı halde kendisine soruşturma hakkında bilgilendirme yapılmadığını, disiplin kuruluna yapmış olduğu itirazların reddedildiğini; ayrıca soruşturmadan bağımsız olarak hizmet sözleşmesinin 8'inci maddesinin c bendine yer alan, işe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybettiği gerekçesiyle 11.02.2022 tarihinde iş akdinin tek tarafı olarak feshedildiğini, bu işleme karşı ... İdare Mahkemesinde ... Esas sayılı dava açtığını, herhangi bir haklı gerekçeye dayandırılmaksızın işten çıkarıldığını ve kendisine mobbing uygulandığını ileri sürerek mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesine göre: " (...) g) *İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*" olarak ifade edilmektedir.

4. 6701 sayılı Kanun'un "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 ayrımcılık yasaktır." şeklinde hükme bağlanmıştır.

5. Mezkûr Kanun'un 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 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*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

7. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında 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, (...) e) Belli bir konuyu içerip içermediği, (...) yönlerinden incelenir." hükmünü haizdir.

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 (mobbing), 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, başvuranın iddialarına konu olan eylem veya eylemlerin 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırma sayılabilmesi için, söz konusu eylemlerin yukarıda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

12. Başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında, başvuru konusu mobbing iddiasının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerine dayandırılmaması, 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, 11.05.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI

Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK

Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN

Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ

Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER

Üye