



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

Başvuru Numarası : 2023/1754  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 3.9.2024/50  
Karar Numarası : 2024/918  
Başvuran : O. Ç.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : -  
Muhatap Adres : -

### **I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvurana iş yerinde yıldırma (mobbing) uygulandığı iddiasıyla çalıştığı iş yerine müfettiş gönderilmesi talebine ilişkindir.

### **II. İDDİA VE TALEP**

2. Başvuran; ... mühendisi olduğunu, 15 yıl boyunca beş farklı ulusal şirkette farklı pozisyonlarda çalıştıktan sonra 11/6/2012 tarihinde ... ili Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında (SYDV) işe başladığını, Vakıfta 11 yıl boyunca çalıştığını ancak 6/6/2022 tarihinden itibaren daha önce çalışmış olduğu hiçbir iş yerinde yaşamadığı şekilde Vakıf İdaresi tarafından çalışanlara yoğun, sürekli ve sistematik olarak mobbing yapılmaya başlandığını, bu süreçte haklarında sayısız tutanak tutulduğunu ve savunma alındığını, birçok kez aylıktan kesme ve uyarı cezaları verildiğini, kendilerinden teknik olarak gerçekleşmesi imkansız hedefler istendiğini, bu hedefler gerçekleşmeyince performans düşüklüğü bahanesiyle cezalar verildiğini, çalışma odalarından alınmakta olan görüntü ve ses kayıtlarının sürekli aleyhlerinde delil olarak kullanıldığını, deprem bölgesindeki görevlendirmelerde tüm harcamalarını şahsi olarak kendi cebinden yaptığını, yıllık izinlerinin istemediği dönemlerde kullanıldığını, geçirmiş olduğu bir kazadan dolayı omzunun çıktığını, birçok uzman doktorun gözetiminde tedavisi devam etmekte iken aynı rahatsızlıktan kaynaklı iş göremezlik raporlarından dolayı iki defa hakem hastaneye sevk edildiğini, almış olduğu iki sağlık kurulu raporunda da haklı çıktığını, tüm bunların üzerine Vakfın Mütevelli Heyeti tarafından ünvan ve maaşının düşürülmesi yönünde 26/7/2023 tarihli karar alındığını, ünvanı İçişleri Bakanlığınca değiştirilmediği halde kendisine 26/7/2023 tarihinden bu yana inceleme görevi yaptırılmadığını, kendisinin yerine büro görevlisi bir kadına inceleme görevi verildiğini, bu baskı sürecinde önceki Vakıf Müdürü M. Ö.'nün cebren istifa ettirilerek emekli olmak zorunda bırakıldığını, uygulanmakta olan mobbingden dolayı 11/8/2023 tarihinde yardımcı hizmet görevlisi İ. T. D.'nin de istifa etmek zorunda kaldığını, bu süreçte kendisinin de işe ve iş yerine olan aidiyet duygusunu tamamen kaybettiğini, kendisiyle beraber dolaylı olarak cezalandırılmakta olan ailesinin de psikolojisinin bozulduğunu, baskı ve zulümle kendilerini istifaya zorlayan İdarenin asıl amacının boşalacak olan kadrolara kendi elemanlarını yerleştirip kadrolaşmak olduğunu, ... Valisi A. Ç., Vali Yardımcısı A. B. ve Vakıf Müdür Vekili M. Y.'nin kendisine

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

uygulanan mobbingten sorumlu olduğunu, bu baskıya diğer çalışma arkadaşlarının da maruz kaldığını ancak İdarenin gün aşırı işten çıkarma ya da maaş düşürme tehditlerinden dolayı korktukları için hiçbir makama resmi olarak başvuru yapamadıklarını, hem kendi hakkını hem de iş arkadaşlarının hakkını savunmak ve korumak adına bu başvuruyu yaptığını, artık dayanacak gücünün kalmadığını iddia etmekte ve Vakıf İdaresince kendisine yapılmakta olan haksız uygulamaların tespit edilmesini ve mağduriyetinin giderilmesini 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'inci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

*"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak 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'uncü 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 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."*

7. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmî 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 birinci fıkrasının 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 ihlalinde 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 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, ... İli Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında mühendis olarak görev yapan başvuranın amirleri tarafından mobbinge maruz bırakıldığı iddiasıyla mağduriyetinin giderilmesi talebine ilişkindir.

13. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde iş yerinde yıldırma; 6701 sayılı 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, iddiaya konu eylem veya eylemlerin iş yerinde yıldırma sayılabilmesi için, söz konusu eylemlerin yukarıda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

14. Başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında, başvuru konusu iş yerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisine dayalı olarak gerçekleştiğinin belirtilmemesi ayrıca yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu 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,

3/9/2024 tarihinde, Saffet BALIN'ın karşı oyuyla OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Daire Başkanı

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Üye

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Üye

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Üye

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Üye

Ek: 2024/918 O. Ç. Kararı Saffet BALIN Karşı Oyu (1 Sayfa)

10.09.2024

### KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : O. Ç.  
Karar Numarası : 2024/918

6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin birinci fıkrası "*Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir.*" hükmünü haizdir. İlgili hüküm uyarınca başvuruların incelenmesi ve karara bağlanması için belirlenen sürenin azami olarak altı ay olduğu açıktır.

Somut başvuruda, yukarıda yer verilen normatif düzenlemedeki azami süreye uyulmadığı görülmektedir. Kurumumuzun insan kaynağı ile beraber değerlendirildiğinde mevcut durumdaki olağan dışı gecikmenin makul görülebilmesi mümkün değildir. Kaldı ki aynı dönemde Kurumun insan kaynağının "tali" olarak değerlendirilebilecek faaliyetlere kanalize edildiği görülmektedir. Bu durum Kurumun insan kaynağının etkili ve verimli olarak kullanılamaması ve iş akış takiplerinin düzenli olarak yapılamamasının olağan sonucudur.

Mücbir sebepler hariç olmak üzere başvuruların öngörülen yasal sürede sunulmamasında sorumluluğu olan personel hakkında gerekli tahkikatın da yapılması gerektiği şerhiyle birlikte yukarıda sıralanan gerekçelerle sayın çoğunluğun görüşüne iştirak edilememiştir.

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Üye

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

Belge Doğrulama Kodu:

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>