



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

Başvuru Numarası : 2023/911  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.9.2023/36  
Karar Numarası : 2023/718  
Başvuran : F. T. A.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : -  
Muhatap Adres : -

### **I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. İş yerinde yıldırımaya (mobbing) maruz kalındığı iddiasına ilişkindir.

### **II. İDDİA VE TALEP**

2. Başvuran, ... Kurumunda Birim Müdürü olarak çalıştığını, Kurumda ... Daire Başkanı olarak görev yapan T. Z.'in bu göreve geldiğinden beri yaklaşık 7 yıldır kendisi ve diğer dört personele mobbing uyguladığını, bu durumun sadece kendilerine değil Kurum işleyişine de zarar verdiğini, adı geçen şahsın mobbing kapsamında Kurum personeli arasında ayrımcı uygulamalarda bulunduğunu, sempati duyduğu personele gayet dostça ve saygılı tavırlar sergilerken, kendisine karşı son derece saygısız, asabi ve aşağılayıcı şekilde davrandığını, Kurumun işleyişinin bir gereği olarak ortak çalışmaları gerekirken kendisiyle hiçbir şekilde muhatap olmadığını, iletişim kurmayı reddettiği için yaşanan pek sorunun kendisine iletilemediğini, acil işlerde bile kendisiyle iletişime geçemediğini, koyduğu "iletişim kurmama kuralını" yıllardır uyguladığını, görev dağılımında adil ve hakkaniyetli davranmadığını, iş yükünün çoğunun kendi üzerinde toplandığını, bu adil olmayan görev dağılımına defalarca itiraz etmesine rağmen itirazlarının dikkate alınmadığını, yıllardır yok sayılmanın ve haksız yere suçlanmanın kendisini çok yıprattığını, bu nedenle psikolojik destek almaya ve ilaç kullanmaya başladığını, bu sorunlara bir çözüm bulamadığı için emekli olmaya karar verdiğini iddia etmekte; mağduriyetinin giderilmesi için kendisine mobbing uygulayan T. Z. hakkında gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

### **III. İLGİLİ MEVZUAT**

3. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendi şöyledir:

"(g) *İş yerinde yıldırımaya: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktürmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri (...) ifade eder.*"

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 “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

*“(1) Ayrımcılık yasağı ihlalden 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. (...)*”

**6.** 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, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı ihlalleri, başvurunun konusunu oluşturur.”*

**7.** Mezkûr Yönetmelik’in “Ön incelemenin 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.”*

**8.** 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 ihlalden 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**

**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.** 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.

**11.** Başvuru, başvuranın görev yaptığı Kurumda, ... Başkanı tarafından kendisine mobbing uygulandığı iddiasıyla gereğinin yapılması talebine ilişkindir.

**12.** 6701 sayılı Kanun’un 2’nci maddesinde iş yerinde yıldırma, Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak bir kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek 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 bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

13. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuranın iş yerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden birine 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

- 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,

14/9/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alışan TİRYAKİ  
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ  
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ  
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ  
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER  
Üye