



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

Başvuru Numarası : 2024/1289
Toplantı Tarihi/Sayısı : 03.10.2024/51
Karar Numarası : 2024/1037
Başvuran : B.Y.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın çalışmış olduğu iki iş yerinde iş yerinde yıldırmaya (mobbing) maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, 13/1/2024-29/4/2024 tarihleri arasında Konya'nın Karatay İlçesinde bulunan Çetinler Market Fevzi Çakmak Şubesinde; 29/4/2024-1/6/2024 tarihleri arasında ise Konya'nın Selçuklu İlçesinde bulunan Bakbu Market Emniyet Şubesinde çalıştığını, ilk çalıştığı yerde yarı zamanlı ve tam zamanlı olmak üzere iki iş sözleşmesi imzaladığını, eğitimi nedeniyle yarı zamanlı çalışma isteğini dile getirmesine rağmen ilk zamanlar bu talebinin kabul görmediğini; işe reyon görevlisi olarak alınmasına rağmen pek çok kez terazi görevlisi olarak çalıştırıldığını, bu görevde verimli olamayacağını ve reyon görevlisi olarak alındığını bildirmesine rağmen bu bildirimlerinin dikkate alınmadığını, bu süreçte manav şefi ve müdürden çoğu kez azar işittiğini, iş stresinden dolayı sağlık sorunları yaşadığını ve en sonunda müdürüne bu ağır çalışma şartlarında işe devam edemeyeceğini bildirdiğini, 29/4/2024 tarihinde merkez şubeye giderek insan kaynaklarıyla görüştüğünü ve bu görüşme sonucunda Bakbu Emniyet Şubesinde çalışmaya başladığını, eleman eksikliğinden dolayı bu mağazada da pek çok görev alanında çalışmak zorunda kaldığını, müdür yardımcısının mesajlaşma uygulaması üzerinden çalışanları azarlayıp bazı cezalar verdiğini, yaşadığı ağır çalışma şartları sonucunda insan kaynaklarına sözleşmesini tek taraflı feshetmek isteğini ilettiğini, bu feshi hem sözlü hem de yazılı olarak belirtmesine rağmen 4/6/2024 tarihinde yanlış iş kodu yazılarak sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğinin bildirildiğine dair mesaj aldığını, bunun üzerine ALO 170 numaralı Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezini aradığını, burada kendisine yanlış yazılan iş çıkış kodunun dava yolu ile düzeltebileceğinin söylenmesi üzerine 5/6/2024 tarihinde Konya Adliyesi İş Mahkemesinin yönlendirmesi ile arabuluculuğa başvuru yaptığını, 26/5/2024 tarihli arabuluculuk görüşmesinin tarafların anlaşamaması üzerine son bulduğunu, sonuç itibarıyla işverenin işten çıkış kodunu kötü niyetli olarak yanlış girdiğini, çalışırken ve iş yerinden ayrıldıktan sonra dahi işveren vekilleri tarafından kendisine mobbing uygulanmaya devam edildiğini, ayrıca çalıştığı iki iş yerinde çoğu kez mesai saatlerinden sonra işten çıkabildiğini ve izin haklarından yararlanmasına çoğu zaman müsaade edilmediğini iddia etmekte ve iddialarının incelenmesini

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin ilgili kısmı 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 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:

“(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 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 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 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 çalışmış olduğu iş yerlerinde izin haklarını kullanmadığı, fazla mesai yaptırıldığı, görev tanımından farklı birimlerde çalıştırıldığı, iş yerinden ayrılırken yanlış iş kodu yazılarak sözleşmesinin feshedildiği ve tüm bu süreçlerde işveren vekilleri tarafından çeşitli şekillerde mobbinge maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

13. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde iş yerinde yıldırma, 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, 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.

14. Başvuranın dilekçesi yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat hükümleri ile birlikte incelendiğinde; başvuruya konu iş yerinde yıldırma iddiasının 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, başvuranın 4857 sayılı Kanun 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