



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

Başvuru Numarası : 2022/1719
Toplantı Tarihi/Sayısı : 15.2.2023/32
Karar Numarası : 2023/188
Başvuran : İ.K.
Başvuran Vekili : --
Adres : --
Muhatap Kurum/Kişi : --
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Tarım ve Orman Bakanlığı ... ilçesi Veteriner Kontrol Enstitüsü Müdürlüğü yetkilileri tarafından başvuranın iş yerinde yıldırma (mobbing) maruz bırakıldığı iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

2. Başvuran, 26.08.2011 ve 20.03.2018 arasında Tarım ve Orman Bakanlığı ... ilçesi Veteriner Kontrol Enstitüsü Müdürlüğünde sivil savunma uzmanı olarak çalıştığını, 2014 yılında Dr. F.S.'nin Tarım ve Orman Bakanlığı ... ilçesi Veteriner Kontrol Enstitüsü Müdürlüğünde Müdür olması ile birlikte kendisine ve bir kısım personele baskı uygulanmaya başladığını ve bu durumun kendilerini değersizleştirdiğini, 20.03.2018'de yoğun huzursuzluklar nedeni ile ... ili Gıda Kontrol Laboratuvar Müdürlüğüne tayin olduğunu, Tarım ve Orman Bakanlığı P... ilçesi Veteriner Kontrol Enstitüsü Müdürlüğünde görevli iken yetkilerinin azaltılması yoluna gidildiğini, lojmanın bir ödül veya cezalandırma aracına dönüştürüldüğünü, görev yaptığı yerde kamera ile takip edildiğini, 13.03.2018 tarih ve ... sayılı muhakkik raporunda bu tutumun hatalı olduğunu ifade edildiğini, Tarım ve Orman Bakanlığı Gıda Kontrol Genel Müdürlüğü ile Personel Genel Müdürlüğüne gönderdiği 04.10.2022 tarihli dilekçe ile iş yerinde huzursuzluklar yaşadığını belirterek naklen tayin talep ettiğini, ancak talebinin kabul edilmediğini, yaşadığı sıkıntılara her iki Genel Müdürlükçe çözüm üretilmediğini, bu sürecin ayrımcı muamele teşkil ettiğini iddia etmekte ve mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendinde iş yerinde yıldırma: *"Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler"* şeklinde tanımlanmıştır.

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 "Kurumun görevleri" başlıklı 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 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, ... 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. 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. Bununla birlikte başvuru, Tarım ve Orman Bakanlığı ... Veteriner Kontrol Enstitüsü Müdürlüğü yetkilileri tarafından başvurana iş yerinde yıldırma (mobbing) uygulandığı iddiasına ilişkindir.

12. 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.

13. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuranın iş yerinde

yıldırma iddiasının, 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 OLDUĐUNA,
2. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine, 15.02.2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĐLU
Daire Bařkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÖRK
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Üye

e-imzalıdır

Ünal SADE
Üye