



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

Başvuru Numarası : 2023/668-2023/906
Toplantı Tarihi/Sayısı : 14.9.2023/36
Karar Numarası : 2023/653
Başvuran : E. Z.
Başvuran Vekili : -
Adres : --
Muhatap Kurum/Kişi : B.İ.,
N.S.,
M.D.
Muhatap Adres : Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi
Hastanesi, Yunus Emre Mah. Beyşehir Cad. No:281,
Meram/KONYA

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi Kliniği yetkilileri tarafından iş yerinde yıldırmaya (mobbing) maruz bırakıldığı iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi Anabilim Dalında Araştırma görevlisi olarak görev yaptığını, 03/9/2022 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği’nde gece nöbeti tutan uzmanlık öğrencilerinin nöbetin ertesi günü sağlık hizmeti sunumunda görev almayacağına ilişkin düzenleme yapıldığını, bu düzenleme uyarınca çalıştığı Klinikte nöbetin ertesi günü izinli olup olmadıklarını B.İ.’ye sorduğunu ve olumsuz cevap aldığını, bu olaydan sonra kendisine sistematik olarak mobbing uygulanmaya başlandığını, B.İ. tarafından daha önce Klinikte uygulanmayan değerlendirme sınavının yapıldığını, hakkaniyetli bir biçimde hazırlanmamış olan sınavdan düşük aldığı için serviste görevlendirileceğinin belirtildiğini, serviste yoğun bir iş yüküyle karşı karşıya kaldığını, bunun üzerine kendisine uygulanan mobbingin sonlandırılması için Başhekim Yardımcısı M. D. ile görüştüğünü ancak görüşmeden olumlu sonuç alamadığını, hastanedeki diğer Kliniklerde gece nöbeti tutanların ertesi gün izin kullanırken çalıştığı Klinikte bu izin kullanılmadığını, çalışma arkadaşlarının bu konuda CİMER’e şikayet başvurusu yaptıklarını, CİMER tarafından Kliniğe yazı gönderilmesini takiben nöbetlerin ertesi günü izin vermeye başlandığını, CİMER başvurusunu kendisinin yaptığında şüphelenildiğini ve başvuruyu yapanın hain olarak nitelendirildiğini, bu olaydan sonra mobbingin şiddetinin artırıldığını, B. İ. tarafından 2022 yılının Kasım ayında tekrar sınav yapıldığını ve sınavdan düşük bir puan aldığını, B. İ. ve M. D. tarafından ameliyathanede istenmediğini, kendisine cerrahi eğitim verilmeyeceğinin ve başasistanlık yaptırılmayacağını,

başka bir kliniğe yatay geçiş yapması gerektiğinin söylendiğini, bunun üzerine Dekan Yardımcısı ile görüştüğünü ancak sonuç alamadığını, N.S. tarafından herkesin içinde kendisine uzmanlığının verilmeyeceği yönünde ifadeler kullanıldığını ve tüm asistanların düşük aldığı sınavdan kendinin de düşük aldığını ancak sınavdan üç ay sonra yetersiz olarak değerlendirildiğinin tarafına tebliğ edildiğini, Klinikte kendisine diğer asistan doktorlardan farklı davranıldığını, toplu etkinliklere çağrılmadığını, maruz kaldığı sistematik mobbing sonucunda sağlığının olumsuz etkilendiğini ve kaygı bozukluğu yaşadığını, maddi ve manevi zarara uğradığını iddia ederek kendisine mobbing uygulayanlar hakkında gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"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 bölümü 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 bölümü şu şekildedir:

"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 bölümü şöyledir;

"(1) *Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir....*

(...),

(9) *İşleme konulmayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.*"

7. 24/11/2017 tarihli 30250 sayılı Resmi Gazetede 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.*"

8. Mezkûr Yönetmelik'in "*Ön incelemenin yapılması*" başlıklı 48'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan düzenleme 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" 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 başvuran, görev yaptığı Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesinde Plastik, Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi Kliniği yetkilileri tarafından kendisine mobbing uygulandığını iddia etmektedir.

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. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvurulara konu iş yerinde yıldırma iddialarının Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerine dayandırılmaması, yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvuruların 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. Alişan 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