



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

Başvuru Numarası : 2024/1008  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 4.7.2024/43  
Karar Numarası : 2024/647  
Başvuran : Ş. Y.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : -  
Muhatap Adres : -

### **I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvuranın iş sözleşmesinin haksız şekilde feshedildiği iddiasıyla mağduriyetinin giderilmesi talebine ilişkindir.

### **II. İDDİA VE TALEP**

2. Başvuran Ş. Y. başvurusunda özetle; 17/9/2022 tarihinden beri Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı ... biriminde çalıştığını, 2/5/2024 tarihinde mesai bitiminde ... Koordinatörü E. K. tarafından aranarak Müdür Yardımcısı A. K.'nin odasına çağrıldığını ve A. K. tarafından kendisiyle birlikte dört arkadaşının da iş sözleşmelerinin feshedildiğinin bildirildiğini, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin kendilerinden herhangi bir imza alınmadığını ve konuya ilişkin tebligat yapılmadığını, Kurum Başkanı M. Y.'nin kendileri ile görüşmediğini ve konuyla ilgili herhangi bir açıklama yapmadığını, velilerin Kurum İdaresi ile yaptıkları görüşmeden sonra "Kurunun yanında yaşta yandı." şeklinde bir ifade kullandıklarını, 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen 6 haftalık ihbar süresi gözetilmeden iş çıkış sürecinin sonuçlandırıldığını, ilgili Bakanlığa yapılan başvuru sonucunda da bir bilgiye erişemediğini, iş çıkış belgesinde açıklama olarak "diğer sebepler (Kod 22)" yazdığını, Kurumda çalıştığı süre içinde herhangi bir şekilde kurallara aykırı davranmadığını ve disiplin cezası almadığını, nedensiz şekilde işten çıkarıldığını, işten çıkarılma konusunda ayrımcılığa uğradığını iddia etmekte; ihbar tazminatını ve işe iadesini 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 "Amaç ve kapsam" başlıklı 1'inci maddesi şöyledir:

*"Bu Kanunun 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 etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir.”

4. 6701 sayılı Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının ilgili bentleri şöyledir:

“g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek. ğ) Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak.”

5. 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.”

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 “Ön İncelemenin 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.”

7. 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 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

8. 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.

9. 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.

10. 10/6/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18’inci maddesi şöyledir:

“(1) Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdem olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”

11. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19'uncu maddesi şöyledir:

*"(1) İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır."*

12. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fesih bildirimine itiraz ve usul" başlıklı 20'inci madde hükmü şöyledir:

*"(1) İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir."*

13. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" başlıklı 21'inci madde hükmü şöyledir:

*"(...) (6) İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur."*

14. Bununla birlikte başvuru, başvuranın iş sözleşmesinin haksız şekilde feshedildiği iddiasıyla işe iade talebine ilişkindir. İş sözleşmesinin haksız feshi durumunda iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurması gerekir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda işçi ile işveren arasında anlaşmaya varılamaması halinde, işçinin son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilme hakkı bulunmaktadır.

15. Başvuranın dilekçesi, yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48'inci maddesine göre Kurumun görev alanına girmeyen başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve bu nedenle 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,**

4/7/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Av. Alışan TİRYAKI  
Daire Başkanı

**e-imzalıdır**

Dilek ERTÜRK  
Üye

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Üye

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Üye

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Üye