



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

Başvuru Numarası : 2024/1012
Toplantı Tarihi/Sayısı : 3.9.2024/50
Karar Numarası : 2024/866
Başvuran : K. İ.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Özel ... Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın temizlik personeli olarak çalıştığı Özel ... Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde ayrımcı uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların zaman içinde işyerinde yıldırma teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 19/12/2023 tarihinde Özel ... Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde temizlik personeli olarak çalışmaya başladığını, erkek temizlik personeli için dinlenme odası tahsis edildiğini, bu odada sandalye, su, masa ve her personele iş kıyafetlerini değiştirmesi için bir soyunma dolabı tahsis edildiğini, bununla birlikte kadın temizlik personeli için ayrı bir dinlenme odası tahsis edilmediğini,

b. Kadın personel için tahsis edilen yerin esasında depo olarak kullanıldığını, bu alanda sandalye, su ve masa bulunmadığını, hijyen ve mahremiyet kurallarına aykırı olarak iki kişinin ortak kullanımına uygun bir soyunma dolabı verildiğini, su ihtiyacı için mutfak bölümüne gitmesi gerektiğini, mutfak anahtarının ya da giriş şifrelerinin, depo ve soyunma dolabının anahtarının kendisine verilmediğini, ancak bu yerlerin anahtarlarının birlikte çalıştığı A. O.'ya verildiğini, bunların 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen işverenin çalışanlarına eşit davranma yükümlülüğüne aykırı uygulamalar olduğunu,

c. Depo ve mutfağın anahtarı kendisine verilen çalışanın anahtarları üzerinde taşıdığını, sık sık mola yaptığını ve yasak olmasına rağmen güvenlik kulübesinde zaman geçirdiğini, bu sebeple kendisinin kişisel eşyalarına, iş kıyafetlerine, su ihtiyacına ve tansiyon rahatsızlığı için reçete edilen ilaçlarına zamanında ulaşmasının aylarca sistematik olarak engellendiğini, müdür yardımcısına birçok kez bu konudaki şikayetini ve ücretini kendi cebinden karşılayarak soyunma dolabı alabileceğini bildirdiğini, iki aylık çalışma süresi sonunda şikayeti üzerine mutfak kapı anahtarı ve şifre kartının tarafına verildiğini, üçüncü ayın sonunda ise konunun müdüre iletilmesi üzerine deponun ve ortak kullandığı soyunma dolabının anahtarlarının verildiğini, ancak soyunma dolabını iki kişinin kullanmaya devam ettiğini,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:

ç. İmam Hatip Lisesi mezunu olduğunu, halen açık öğrenim İmam Hatip Bölümünde öğrenim gördüğünü, okul çalışanları tarafından mütevazı, işini yapmaya çalışan, dini gereklerini de gözeten biri olarak tanındığını, 2024 yılı Mart ayında yapılan yerel seçimlerde İyi Parti ... Büyükşehir Belediye Başkan Adayı M. A.'nın kardeşi de olan Okul Koordinatörü'nün 14/3/2024 tarihinde mola/dinlenme saatinde rahatsızlığı sebebiyle kendisini uyurken gördüğünü, bunun üzerine dini vecibelerine müdahale ederek "Oruç dokunuyorsa oruç tutmayacaksınız" ve "yaptığınız işleri kameralardan takip edeceğim" şeklinde azarlandığını, Ramazan ayı olması nedeniyle oruç tutmasının da etkisi ile içinin geçtiğini, Koordinatör'ün bu durumu fırsat olarak gördüğünü, Koordinatör'ün imam hatipte eğitim gören her tesettürlü kadını siyasi rakibi olarak gördüğünü,

d. Okulda olmadığı dönemlerde kaybolan anahtarlardan sorumlu tutulduğunu, sistematik olarak psikolojik şiddete maruz bırakıldığını, konu hakkında yönetime ve amirlerine yaptığı şikayetlerinin cevapsız kaldığını, A. O. tarafından sürekli takip edildiğini, izinsiz fotoğrafının çekildiğini, duruma tepki gösterdiğini ve daha önce böyle bir durumla karşılaşmadığı için tedirginlik içerisinde amirlerine şikayette bulunduğunu, şikayetinin değerlendirmeye alınmadığını,

e. Konuyu ... Yönetim Kurulu Başkanına taşıdığını, Başkanın şikayetinin ilgililere iletildiği ve gereğinin yapılacağı konusunda kendisine bilgi verdiğini, şikayeti nedeniyle psikolojik problemleri olduğu şeklinde suçlandığını ve işten çıkarılmakla tehdit edildiğini, şikayetlerine rağmen A. O. hakkında herhangi bir işlemin başlatılmadığını, aksine kendisine şikayetlerini geri çekmesi yönünde baskı yapıldığını, konu hakkında Cumhuriyet Başsavcılığına özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun işlendiği gerekçesiyle suç duyurusunda bulunduğunu,

f. İş yükünün artırıldığını, psikolojik şiddete maruz kaldığını, söz konusu davranışlar ve uygulamalar nedeniyle işten çıkarılma korkusu ve stresli çalışma ortamında bulunmanın da etkisiyle psikolojik rahatsızlık yaşadığını, 10 günlük istirahat raporu aldığını ve ilaç kullandığını, kendisine strese bağlı guatr hastalığı teşhisi konulduğunu ve ilaç tedavisine başladığını, son olarak graves hastalığı teşhisi konulduğunu, neticeten 30/4/2024 tarihinde noter yoluyla şikayetlerini de belirtmek suretiyle haklı nedenle istifa ihtarnamesi gönderdiğini, işverenin işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodunu belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa) olarak bildirdiğini, bu yüzden işsizlik maaşı alamadığını iddia etmekte ve bu uygulamalar nedeniyle muhatap okul yönetimi ve adı geçen okul çalışanı hakkında gereğinin yapılmasını ve mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

4. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şu şekildedir:

"(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. (3) Ayrımcılık

yaşasının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”

5. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, “*ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek*” ile görevli olduğu düzenlenmiştir.

6. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “*Ön incelemenin yapılması*” başlıklı 48’inci maddesi şöyledir:

“(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda;

a) Kurumun görev alanına girip girmediği,

b) Kurumda incelenmekte ve araştırılmakta olan bir başvuruyla sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı,

c) Kurum tarafından daha önce sonuçlandırılan bir başvuruyla, sebepleri, konusu ve taraflarının aynı olup olmadığı,

ç) Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin olup olmadığı,

d) Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edilip edilmediği,

e) Belli bir konuyu içerip içermediği,

f) Başvuruda bulunması gereken bilgilerin yer alıp almadığı yönlerinden incelenir.

(2) Başvurucusu birden fazla olan başvurularda, incelenebilirlik koşulları her başvurucu yönünden ayrı ele alınır.”

7. Mezkûr Yönetmelik’in “*Ön inceleme üzerine verilecek kararlar*” başlıklı 49’uncu maddesinin altıncı fıkrası şöyledir:

“Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir.”

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 ihlalinin kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularda 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 başvurularda ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

9. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun (TİHEK) 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. 6701 sayılı Kanun'un "*Başvurular*" başlıklı 17'nci maddesinin beşinci fıkrasına göre "*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.*" Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "*4857 sayılı iş kanununun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular*" başlıklı 41'inci maddesine göre "*4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.*"

12. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Eşit davranma ilkesi*" başlıklı 5'inci maddesinin ilgili fıkralarına göre ise "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. ...İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. (...)*"

13. Başvuran başvuru dilekçesinde; 19/12/2023 tarihinde ...'ya bağlı Özel ... Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde temizlik personeli olarak çalışmaya başladığını, görevini ifa ederken cinsiyet, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırıma maruz kaldığını, diğer çalışanlardan farklı bir muameleye maruz kaldığını, bu uygulamalar nedeniyle 4857 sayılı Kanun kapsamında iş akdini feshettiğini ve hak edişlerinin ödenmesi için muhatap okula ihtarname gönderdiğini iddia etmekte ve mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

14. 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında ilgililerin Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep edeceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme ayrımcılık yasağı ihlali iddiasının iş ilişkisinden kaynaklanıp kaynaklanmadığına bakılmaksızın, tüm ayrımcılık yasağı ihlalleri bakımından getirilen bir şarttır. Ancak ayrımcılık yasağı ihlali iddiasının İş Kanunu'nun 5'inci maddesi kapsamında kalması halinde, mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrasında ek bir şart getirilmiştir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarında başvuranın, Kuruma başvurmadan önce, İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenmiş olan şikâyet usullerini izlemesi ve buna rağmen herhangi bir yaptırım kararı alamaması gerekmektedir. Bu şartların yerine getirilmesi halinde Kuruma başvurulabilecektir.

15. Başvuran tarafından dosyaya iş akdinin feshedildiğine dair 30/4/2024 tarihli ve ... sayılı

İhtarname'nin sunulduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu İhtarname'nin içeriğine bakıldığında; başvuranın muhatabın işyerindeki uygulamaları nedeniyle işyerinde yıldırımaya uğradığını iddia ettiği, bu fiiller nedeniyle iş akdini feshettiğini belirttiği ve alacakları ödenmediği takdirde yasal haklarını kullanacağını ihtar ettiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuran tarafından sunulan ihtarname bu bakımdan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği anlamını taşımaktadır.

16. İhtarname ile muhatabın yapması gerekli olup da yapmaktan imtina ettiği bir sorumluluğu yerine getirmesi talep edilebileceği gibi, yapmaması gerektiği halde yaptığı bir davranışı yapmayı sonlandırması için uyarıda bulunulabilir. Nitekim Noterlik Kanunu Yönetmeliği'nin 98'inci maddesine göre; her türlü hukuki işlemlerde muhatabına kanun, sözleşme, örf ve adetten doğan hak ve isteklerin yazılı şekilde bildirilmesi veya haber verilmesi için yapılan işlemlere ihtarname veya ihbarname denir. Dolayısıyla ihtarname muhataba yöneltilen bir beyandır. Ancak iş akdinin feshine ilişkin ihtarnamenin 4857 sayılı Kanun gereğince işletilen bir şikâyet süreci olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. 6701 sayılı Kanun'daki "İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenmiş olan şikâyet usulleri" ile kastedilenin muhatap dışında başka bir kurum ya da kuruluşa yapılan başvuruyu ifade ettiği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla muhataba gönderilen İhtarname'nin 4857 sayılı Kanun gereğince işletilen bir şikâyet süreci olarak değerlendirilemeyeceği kanaati hâsıl olmuştur.

17. Dosya kapsamında; başvuranın 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bir çalışan olmasına rağmen, başvuran tarafından ayrımcılık iddiaları ile ilgili 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usullerinin izlendiğine dair bir bilgi tespit edilememiştir. Dolayısıyla başvuranın cinsiyet, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddialarına ilişkin olarak yapılan söz konusu başvuru hakkında, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında öngörülen şikâyet usulleri izlenmeden Kurumumuza başvuru yapıldığı anlaşılmıştır.

18. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48'inci maddesinde; Kuruma yapılan başvuruların, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulacağı ve sonucunda Kurumun görev alanına girip girmediği yönünden inceleneceği; aynı Yönetmelik'in 67'nci maddesinin ikinci fıkrasında ise ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48'inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verileceği hüküm altına alınmıştır. Neticede başvuranın cinsiyet, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş temelinde işyerinde yıldırımaya maruz kaldığına ve iş akdini feshettiğine ilişkin iddiaları hakkında 4857 sayılı Kanun'da yer alan şikâyet usullerinin izlenmediği anlaşıldığından 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrası ve mezkûr Yönetmelik'in 41 ve 48'inci maddeleri gereği başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve bu sebeple kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır (TİHEK, B. No: 2023/310, K. No: 2023/454, 24/5/2023, para. 16; B. No: 2023/395, K. No: 2023/487, 30/5/2023, para. 15).

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,

3/9/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

İsmail AYZ
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Üye

e-imzalıdır

Ünal SADE
Üye