

Başvuru Numarası : 2024/2033
Toplantı Tarihi/Sayısı : 11.02.2025/50
Karar Numarası : 2025/58
Başvuran : M.A.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye Ofisi'nde örgütlenme özgürlüğü ile düşünce ve ifade özgürlüğünün engellendiği, başvurana düşüncelerinden dolayı mobbing uygulandığı ve işine son verildiği iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, Ekim 2010'da UNDP Türkiye Ofisi'nde sözleşmeli ... olarak işe başladığını, Temmuz-Eylül 2015 ve Temmuz 2021-Şubat 2023 dönemleri haricinde 5/9/2024'e kadar aynı kurumda birçok projede ... olarak başarılı bir şekilde çalıştığını, amirleri tarafından doldurulan bütün yıl sonu performans değerlendirmelerinin her zaman çok iyi olduğunu, Haziran 2023'te UNDP ... Temsilcisi L.V.'nin olduğu komisyon tarafından Birleşmiş Milletler (BM) Türkiye çalışanlarına %4,2 oranında zam yapıldığını, bu zammın çalışanlar tarafından oldukça yetersiz olarak değerlendirildiğini ve BM çalışanlarının yaklaşık 1.000 kişiden oluşan bir WhatsApp grubu kurduklarını ve bu grubu eleştirilerini ve düşüncelerini paylaşmak için kullandıklarını, kendisinin de grupta hakaret, küfür veya şiddet çağrısı gibi saldırgan olarak kabul edilebilecek bir dil kullanmadan düşüncelerini ifade ettiğini ancak grup içinde yer alan bazı çalışanların yazdıklarını V.'ye iletildiğini, V.'nin de kendisinin sert bir şekilde uyarılması ve gruptan derhal ayrılması için amirlerine talimat verdiğini, amirleri A.K.A. ve M.A.Y.'nin kendisini ayrı ayrı arayarak WhatsApp grubundaki paylaşımlarının V.'yi çok rahatsız ettiğini söyleyerek gruptan ayrılmasını istediklerini, kendisinin de işini kaybetme endişesiyle gruptan ayrıldığını, bu mesele nedeniyle V.'nin kendisine karşı öfkesinin başladığını, yaklaşık 15 yıllık deneyimli ve tecrübeli bir UNDP çalışanı olduğu, hakkı olduğu ve talep ettiği halde üst düzey yöneticilerin kendisini terfi ettirmediğini, bu konuyu 2024 yılı Ocak ayında üst düzey yöneticisiyle telefonda görüştüğünü, kendisi tatmin edici ve anlamlı cevaplar veremeyince bunun kendisine karşı bir ayrımcılığın sonucu olduğunu düşünmeye başladığını, çalıştığı kurum içinde bu ayrımcılıkları ve hukuka aykırılıkları görünce LinkedIn sosyal medya platformunda çalışma hayatına dair genel sorunları, hukuka

aykırılıkları, adaletsizlikleri tespit ederek sorunlara dair akademik bakış açılarını sunmak ve kolektif bir çözüm yolu aramak amacıyla paylaşımlar yaptığını, amacının kesinlikle herhangi bir kurumu, kişiyi ya da spesifik bir olayı hedef almak olmadığını, 6/6/2024 tarihinde UNDP ... Temsilcisi L.V. tarafından doğrudan ifade hürriyetini ihlal eden ve hak ihlali içeren bir e-posta aldığını, UNDP Code of Ethics (Etik Kodu) dokümanındaki kuralların izlenmesinden sorumlu UNDP Ethics Office ile de e-posta üzerinden yazıştığını ve LinkedIn'deki yaptığı tüm sosyal medya paylaşımlarının kurallara aykırı olup olmadığını belirlenmesi için paylaşımlarının Türkçe ve İngilizcesini gönderdiğini, bu paylaşımların kuralları ihlal ettiğine dair olumsuz bir cevap gelmediğini, paylaşımlarını UNDP Türkiye'nin ... Başkanı F.U. ile de paylaştığını, bu e-posta yazışmaları üzerine 22/5/2024'de UNDP ... Temsilcisi L.V.'nin, beraberinde yardımcısı ve bir İnsan Kaynakları sorumlusu ile birlikte kendisiyle çevrim içi bir toplantı yaptığını, toplantıda öncelikle LinkedIn paylaşımlarının kendisi ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsettiğini, kendisini usule ve UNDP prosedürlerine aykırı şekilde Performans İyileştirme Planı (PIP) izleme programına alacağını söylediğini, PIP sürecinden önce izlenmesi gereken hiçbir yöntemin izlenmediğini, 3/6/2024 tarihinde amiri A.K.A. tarafından izlenmeye alındığına dair bir dokümanın yer aldığını, e-postayı gönderdikten 1,5 saat sonra A.K.A. ve M.A.Y.'nin kendisiyle PIP süreci üzerine çevrim içi toplantı yaptığını, çevrim içi toplantıda gönderilen dokümanın içeriğinde aslında herkesin uyması gereken kurallar olduğunu, kendisine özel bir madde içermediğini ve neden PIP sürecine alınmak istediğine dair kendisine somut gerekçe sunmalarını istediğini, A.K.A.'nın, bu dokümanı ve PIP sürecinin başlatılmasını L.V.'nin talimatıyla yaptıklarını söylediğini, kendilerine somut gerekçe sunmaları için resmi e-posta attığını, o e-postaya da cevap vermediklerini, daha sonra UNDP içinde yer alan Ombudsmanlık Kurumuna başvurduğunu, Ombudsmanın, L.V. ve amirleriyle yaptığı görüşme sonucunda 21 Haziran'da *"Onlara PIP ile ilgili endişelerimi ifade ettim ve PIP'lerin genellikle davranışsal sorunlar yerine performans sorunlarına odaklanmak için kullanıldığını vurguladım. PIP'yi gözden geçirmeyi kabul ettiler ve sonuçlarını bizimle paylaşacaklar."* şeklinde bir e-posta gönderildiğini, Ombudsmana başvurması nedeniyle V.'nin, amirlerine talimat vererek saha koordinatörü olduğu projede yapmakla mükellef olduğu saha ziyaretlerini engellediğini, son olarak 22 Temmuz'da revize edilmiş PIP dokümanı gönderdiklerini ve yeniden PIP sürecini başlatacaklarını bildirdiklerini, yine onlardan kendisine tek bir somut gerekçe sunmalarını istediğini, bunun üzere M.A.Y.'nin LinkedIn sosyal medya platformunda yaptığı paylaşımlarının kendini çok rahatsız ettiğini ve kendisini V.'ye şikayet ettiğini itiraf ettiğini, 5 Ağustos'ta L.V.'den sözleşmesinin 5 Eylül itibarıyla sonlandırılacağını belirten bir e-posta aldığını, defalarca iş akdine neden son verildiğine dair somut bir gerekçe sunmalarını istemesine rağmen hiçbir şekilde cevap verilmediğini, çalışma hakkı ihlalinin de söz konusu olduğunu, hakkını aramak için UNDP içindeki ilgili birimlere başvuru yaptığını ancak sözleşmeli personel olduğu için tüm birimlerin başvuru yapma hakkının olmadığını belirttiğini, kendisiyle bu süreçte kararlarının bağlayıcılığı olmayan Ombudsmanlık Kurumunun ilgilendiğini ama onun da bir sonuç vermediğini, ayrıca kendisine karşı mobbing uygulandığı ve ifade özgürlüğünün engellendiği yönünde UNDP'ye bağlı Office of Audit and Investigations (Ofis Denetimi ve Soruşturmaları, OAI) birimine başvurduğunu, kendisine konuyu ayrıntılandırması ve cevaplandırması için 12 soruluk bir soruşturma dosyası gönderdiklerini, yazılı kanıtlarla tüm soruları cevaplamasına rağmen OAI'nin soruşturmayı L.V.'nin güçlü etkisi ve baskısı sonucunda hiçbir gerekçe sunmadan kapattığını iddia 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 "Amaç ve kapsam" başlıklı 1'inci maddesi şöyledir:

"(1) 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 "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, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ... ifade eder."

5. 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. (...)"

6. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

"(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder."

7. 6701 sayılı Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi şöyledir:

"(1) Kurumun görevleri şunlardır: ... g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek."

8. 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.

(...)

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

9. 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."

10. Mezkûr Yönetmelik'in "Ön incelemenin 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. (...)"

11. 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

12. 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.

13. 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.

14. Başvuru, başvuranın UNDP ... Temsilcisi şahsında Türkiye Ofisi’nde örgütlenme özgürlüğünün, düşünce ve ifade özgürlüğünün engellendiği, düşüncelerinden dolayı kendisine mobbing uygulandığı ile haksız ve gerekçesiz bir şekilde işine son verildiği iddiasına ilişkindir.

15. 6701 sayılı Kanun’un 2’nci maddesinde iş yerinde yıldırma, Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak bir kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak 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 bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

16. 6701 sayılı Kanun’un 4’üncü maddesinin ikinci fıkrasında ayrımcılık yasağının doğal bir uzantısı olarak eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muamelelerin de ayrımcılık teşkil edeceği düzenlenmiştir. Başvuranın yapılan zammı az bulduğu için kurulan WhatsApp grubuna katıldığı ve sosyal medyada paylaşım yaptığı için işine son verildiğini iddia ettiği, dolayısıyla bahsedilen ilk eylemin eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik olmadığı ve başvuranın iddiasının mağdurlaştırma kapsamında nitelendirilemeyeceği değerlendirilmektedir.

17. Başvuranın dilekçesi, yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat hükümleri ile birlikte incelendiğinde; başvuruya konu iş yerinde yıldırma iddialarının 6701 sayılı Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerinden birine dayandırılmaması ve yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve mağdurlaştırma kapsamında da olmadığından kabul edilmez olduğu; bununla birlikte başvuranın 4857 sayılı Kanun kapsamında ilgili şikayet 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,

11/2/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Aışan TİRYAKİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye