

Başvuru Numarası : 2025/274
Toplantı Tarihi/Sayısı : 12.03.2025/51
Karar Numarası : 2025/125
Başvuran : H.A.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, TCI Kabin İçi Hizmetleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketinde (TCI Kabin İçi Hizmetleri A.Ş.) ... olarak görev yapan başvuranın ... Yöneticisi ve Genel Müdür Yardımcısı K.A. tarafından mobbinge maruz bırakıldığı, tehdit edilerek istifaya zorlandığı, maruz kaldığı mobbing ve istifa sonrasında yaşadığı maddi ve manevi kayıplar nedeniyle psikolojisinin olumsuz etkilendiği iddialarıyla konuya ilişkin soruşturma açılması talebine ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran; 17/7/2023 ile 28/6/2024 tarihleri arasında Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığının (THY A.O.) iştiraki olan TCI Kabin İçi Hizmetleri A.Ş. bünyesinde ... olarak görev yaptığını, ... Yöneticisi ve Genel Müdür Yardımcısı K.A. tarafından mobbinge maruz bırakıldığını, çalışma süresince iş arkadaşları ve amirleri tarafından sevilen ve başarılı bulunan biri olduğunu ancak özellikle iş yerinde yaşanan haksızlıklara sessiz kalmayarak çözüm arayışına girdiği dönemde K.A.'nın kendisine karşı düşmanca bir tutum sergilemeye başladığını ve bu kapsamda iş yerinde aşağılayıcı söylemlerle kendisini hedef aldığını, bir görüşme sırasında “B...’da birini adam etmek için tuvaletleri yıkatıyorlar. Biliyor musun?” şeklinde ifadeler kullandığını, bu süreçte önce izinsiz olarak farklı bir birimle iletişime geçtiği gerekçesiyle savunmasının alındığını, ardından 2 ay sonra herhangi bir disiplin ihlali tespit edilememesine rağmen “Ya iş akdini feshederiz böylece THY ve iştiraklerinde de çalışamazsın ya da kendin istifa et” şeklinde tehdit edildiğini, başta işini kaybetmemek için istifa etmediğini ancak daha sonra iş akdinin feshedildiğini, ardından “Fesih olursa THY ya da iştiraklerinde iş bulamazsın” şeklinde tehdit edilmesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) işten çıkış kodunu istifa olarak değiştirmek zorunda bırakıldığını, bu sürecin ardından işsiz kalmaktan endişe etmesi nedeniyle ihtiyari arbuluculuk anlaşması yapmaya zorlandığını ve tüm alacaklarından feragat etmek durumunda kaldığını ardından THY A.O.’nun iştiraklerinden olan AJet Hava Taşımacılığı A.Ş. bünyesinde çalışmak için başvuruda bulunduğunu; yaşadığı mobbing, baskı ve haksız şekilde işten çıkarılma sürecinin kendisini derinden etkilediğini, işten çıkarılmasının üzerinden 7 ay geçmiş olmasına rağmen ruhsal

sağlığını tam olarak toparlayamadığını ve hayatında ilk kez psikolojik destek almak zorunda kaldığını, ... Müdürü A.Y. ve bazı çalışma arkadaşlarının bu olaylara şahit olduğunu ve gerektiğinde tanıklık yapabileceklerini, yaşadığı bu sistematik baskının 12/10/2004 tarihli ve 25611 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "İş ve çalışma hürriyetinin ihlali" başlıklı 117'nci maddesi kapsamında suç teşkil ettiğini ayrıca THY A.O.'nun %49 hissesinin kamuya ait bulunması nedeniyle THY A.O. iştiraki olan TCI Kabin Hizmetleri A.Ş.'de üst düzey yönetici olarak görev yapan K.A.'nın da kamu görevlisi statüsünde değerlendirilebileceğini ve bu nedenle "Görevi kötüye kullanma" suçu kapsamında ilgili hakkında suç duyurusunda bulunduğunu, bazı personelin şikayetleri doğrultusunda daha önce de K.A. hakkında disiplin soruşturması açıldığını ve neticesinde ceza verildiğini; K.A.'nın Kurum içerisinde çalışanları baskı, tehdit ve haksız işten çıkarmalarla sindiren bir yapı oluşturduğunu, THY Etik Kurulu'nun bu süreçte yetersiz kaldığını düşündüğünü iddia etmekte ve bu nedenle Kurumumuz tarafından konuyla ilgili soruşturma açılmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 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 kısımları şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; ... g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek 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 "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısımları şöyledir:

"(1) Kurumun görevleri şunlardır; ... 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. ..."

7. 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.

(...)

(5) 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.

(...)

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

8. 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:

“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.”

9. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında 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. (...)”

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

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

11. 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.

12. 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.

13. Başvuru, başvuranın 17/7/2023-28/6/2024 tarihleri arasında TCI Kabin İç Hizmetleri A.Ş.'de ... olarak çalıştığı dönemde ... Birimi Yöneticisi ve Genel Müdür Yardımcısı K.A. tarafından kendisine mobbing yapıldığı, iş yerinde muhatap olduğu haksızlıklara karşı çözüm arayışına girdiği süreçte düşmanca bir tutumla hedef alındığı, küçük düşürücü söylemlere maruz kaldığı, hakkında herhangi bir disiplin ihlali tespit edilmemesine rağmen “Ya iş akdini feshederiz ve THY iştiraklerinde çalışamazsın ya da istifa et” şeklinde tehdit edildiği, iş akdinin feshedildiği ve SGK çıkış kodunun baskıyla istifa olarak değiştirildiği,

iş bulamama korkusuyla arabuluculuk anlaşması yapmaya zorlandığı, haksız şekilde işten çıkarılması nedeniyle ruhsal sağlığının olumsuz etkilendiği, K.A. hakkında daha önce de disiplin soruşturması açıldığı ve ceza verildiği, bu süreçte THY Etik Kurulu'nun yetersiz kaldığı iddialarıyla konuyla ilgili soruşturma açılması talebine ilişkindir.

14. 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. Ayrıca 6701 sayılı 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 işlem veya eylemlerin bu kapsamda değerlendirilebilmesi için söz konusu işlem veya eylemlerin yukarıda sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

15. Başvuru dilekçesi yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat hükümleri ile birlikte incelendiğinde, başvuruya konu iddia ve talebin 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden biriyle ilişkilendirilememesi ve yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi sebebiyle başvurunun 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,

12/3/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye

