



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

Başvuru Numarası : 2022/1752 -2022/1753
Toplantı Tarihi/Sayısı : 15.2.2023/26
Karar Numarası : 2023/136
Başvuran : D. Ç.
Başvuran Vekili : --
Adres : --
Muhatap Kurum/Kişi : --
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. ... A.Ş.'de mobbinge (işyerinde yıldırıma) maruz kalındığı iddiası ile işe iade talebine ilişkindir.

II. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

2. Başvuran, Yüksek Makina Mühendisi olarak ... A.Ş. bünyesinde çalıştığı süre zarfında işyerinde yıldırıma maruz kaldığını, kendisinin de içinde bulunduğu çalışma grubunun görevlerinden, toplantılarından ve bilgilendirmelerinden habersiz bırakıldığını, dışlandığını, görev talep etmesine rağmen görev verilmediğini, bu durumun düzeltilmesini veya başka bir bölüme transferinin sağlanmasını talep ettiğinde şirket politikaları ve gizlilik gerekçeleriyle talebine olumlu karşılık verilemeyeceğinin ifade edildiğini, maruz kaldığı muameleyi başmühendisi ile de paylaştığını, eğitimi ve donanımına rağmen tecrübesinin yok sayıldığını ve yeni başlayan mühendisler projesi kapsamında iş verilirken kendisine "hiçbir şey yapma kendi kendine çalış" denildiğini, farklı aracı kuruluşlardan gelen çalışma arkadaşlarına ofis kapısını açma yetkisi tanınmasına rağmen kendisine bu yetkinin tanınmadığını, bu nedenle her seferinde diğer çalışanlardan yardım istemek zorunda kaldığını, kapı giriş çıkış yetkisi ile projelerde iş verilmesi talebini içerir dilekçesini 27 Ekim 2022 tarihinde yönetime ilettiğini, bu dilekçenin verilmesine kadar kendisinin işten çıkarılmasının gündemde olmamasına rağmen dilekçeyi vermesiyle birlikte iş akdinin feshedildiğini, geçici personel olması nedeniyle de damgalandığını ve taleplerinin bu gerekçelerle yerine getirilmediğini iddia ederek ... A. Ş. bünyesinde işe iadesini talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlıklı 20'nci maddesi; "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden 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. (...)" hükmünü içermektedir.

4. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinde ayrımcılık yasağı; "(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.” şeklinde hükme bağlanmıştır.

5. Mezkûr Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinde; “(1) Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. (...) (4) Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz. (...) (9) İşleme konulamayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.” hükmü yer almaktadır.

6. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Başvurunun konusu” başlıklı 31’inci maddesine göre; “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.”

7. Mezkûr Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesi; “(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, (...) yönlerinden incelenir.” hükmünü içermektedir.

8. Mezkûr Yönetmelik’in “Gerekçeli kabul edilmezlik kararı” başlıklı 67’nci maddesi; “(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalden 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.” şeklindedir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

9. 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.

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 2’nci maddesinde işyerinde yıldırma, Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak bir kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler şeklinde tanımlanmıştır. Aynı Kanun’un 3’üncü maddesinde ayrımcılık temelleri cinsiyet, ırk, renk, din, dil, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde 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 biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının

bulunması gerekmektedir

12. Bununla birlikte başvuru dilekçesi incelendiğinde, başvuruda yer alan işyerinde yıldırma iddiasının Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisine dayalı olarak gerçekleştiğinin belirtilmediği tespit edilmiştir.

13. Başvuran başvurusunda ayrıca işe iade talebinde bulunmaktadır. Söz konusu talep hakkında başvuranın, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'inci maddesinde belirtilen "*İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.*" hükmü uyarınca arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda işçi ile işveren arasında anlaşmaya varılamaması hâlinde, işçi son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

14. Başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında; başvuru konusu işyerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisine dayalı olarak gerçekleştiğinin veya herhangi bir ayrımcılık temeline dayanıp dayanmadığının belirtilmemesi, yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi ile işe iade talebinin yargı yolunda çözülmesi gereken bir uyumsuzluk olması sebeplerinin birlikte değerlendirilmesi neticesinde başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

1. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,
2. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine, 15.02.2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye