



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

Başvuru Numarası : 2023/310
Toplantı Tarihi/Sayısı : 24.5.2023/31
Karar Numarası : 2023/454
Başvuran : S. Y.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi :
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. ... Belediye Başkanlığında engelli işçi kadrosunda avukat olarak çalışan başvuranın engellilik temelinde iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, yüzde 72 oranında ortopedik engelli olduğunu, 26/9/2012 tarihinde ... Belediyesi Hukuk İşleri Müdürlüğünde engelli işçi kadrosunda avukat olarak işe alındığını, aynı zamanda işe alınan diğer bir engelli meslektaşı ile birlikte unvan tazminatı alabilmeleri için Başkanlık Oluru alındığını, kendisine Zabıta Müdürlüğünün hukuki görüş ihtiyaçlarını karşılama görevi verildiğini, 2022 yılı Aralık ayına kadar Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) prim kodunun avukatlık meslek kodu olarak girildiğini, göreve başladığı andan itibaren Belediye Başkanlığı tarafından yetkilendirilen vekaletnamelerde isminin yazılmadığını, bu nedenle Belediyeyi dava, duruşma ve keşiflerde temsil edemediğini, diğer memur ve sözleşmeli avukatlar gibi vekaletname ile yetkilendirme talep ettiğini ve bu talebini ilgililere iletmediğini ancak çözüm alamadığını, bulunduğu kadronun vekaletname ile yetkilendirilmesine engel olduğunun düşünülmesi halinde kadro karşılığı sözleşmeli avukat kadrosuna geçirilmesinin mümkün olduğunu yetkililere ifade ettiğini ancak bu talebinin de reddedildiğini, kurum dışından avukatların alınarak sözleşmeli avukat kadrolarında istihdam edildiklerini, bu durumun engellilik temelinde ayrımcı bir muamele teşkil ettiğini, 4B statülü olan birçok sözleşmeli avukatın, avukat kadrosuna atamasının yapıldığını ancak kendisine hem vekalet verilmediğini, hem de kadro talebinin karşılanmadığını, Hukuk İşleri Müdürlüğünden sorumlu Başkan Yardımcısından randevu aldıklarını ve sorunlarını ilettilerini ancak Başkan Yardımcısı tarafından talebinin reddedildiğini, dilekçe ile Hukuk İşleri Müdürlüğünden kendisine vekalet ücreti ödenmesi talebinde bulunduğunu, talebinin karşılanmasını beklerken SGK'ye bildirilen meslek kodunun da büro işçisi meslek kodu olarak değiştirildiğini öğrendiğini, gerçekleştirilen bu değişikliğin ise geçmişe dönük olarak yapıldığını, bordrosundan ve kurum içi programlardan avukat ibaresinin çıkarıldığını, bunun kazanılmış haklarına da aykırı olduğunu, avukat olarak işe alınmasına rağmen mesleğini gereği gibi yapmasına izin verilmediğini, işçi kadrosunda bulunmasından ve/veya engelli olmasından kaynaklı olarak kendisine neden vekalet verilmediği sorusuna tatmin

edici bir cevabın verilmediğini, tarafına on yıl boyunca engellilik temelinde işyerinde yıldırma uygulandığını, psikolojik ve maddi olarak çok yıprandığını iddia etmekte ve mağduriyetinin giderilmesi için gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3.20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi şöyledir:

"İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri... ifade eder."

4. 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. (...)"

5. 6701 sayılı Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısımları şöyledir:

(f) bendi, *"İnsan hakları ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"*; (g) bendinde, *"Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"*; (i) bendinde, *"Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"*

6. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"(1) Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. (...) (5) 4857 sayılı Kanununun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikayet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabilir. (...)"

7. 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 "4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesinin kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular" başlıklı 41'inci maddesi şöyledir:

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikayet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabilir."

8. Mezkûr Yönetmelik'in "Ön incelemenin yapılması" başlıklı 48'inci maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği (...) yönlerinden incelenir."

9. Mezkûr Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik kararı" başlıklı 67'inci maddesi şöyledir:

"(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.*”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

10. 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.

11. 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.

12. Bununla birlikte başvuru, ... Belediye Başkanlığında 4857 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesi ile avukat olarak çalışan başvuranın engellilik temelinde işyerinde yıldırma nedeniyle ayrımcı muameleye maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

13. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun “*Eşit davranma ilkesi*” başlıklı 5'inci maddesi, “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.(...) 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. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. (...)*” hükmünü içermektedir.

14. 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrası ile mezkur Yönetmelik'in 41'inci maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabileceği düzenlenmiştir.

15. Başvuru dilekçesi ve ekleri kapsamında başvuranın, engellik temelinde işyerinde yıldırma maruz kaldığı iddiasına ilişkin olarak yaptığı başvurusu hakkında 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında öngörülen şikâyet usullerinin izlenmeden Kurumumuza başvurduğu anlaşılmıştır.

16. Başvuranın iddia ve talepleri yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde; başvuru hakkında 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında öngörülen şikâyet usullerinin izlenmediği ve bu nedenle inceleme şartlarını taşımayan başvurunun 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,

24/5/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alışan TİRYAKİ
Daire Bařkanı

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Üye

e-imzalıdır

Ünal SADE
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye