



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

Başvuru Numarası : 2024/1163  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 03.02.2025/55  
Karar Numarası : 2025/27  
Başvuran : P.N.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : -  
Muhatap Adres : -

### **I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvuranın Leonardo-Finmeccanica Şirketi tarafından iş yerinde yıldırımaya (mobbing) maruz bırakıldığı iddiasına ilişkindir.

### **II. İDDİA VE TALEP**

2. Başvuran, 1/11/2012 tarihinde, Leonardo-Finmeccanica Şirketinde ... olarak işe alındığını, banka işlemleri dışında tüm yetki ve sorumluluklarla kendisi adına 5 vekâletname düzenlendiğini; ilgili şube müdürleri için iki iPhone saatin alınması talep edilince reddettiğini ve yaşadığı olaylar nedeniyle 2022'de vekâletnamelerinin iptal edilmesini istediğini, 1/12/2017 tarihinde, Leonardo'nun Ankara'daki Şube müdürü N.T. ile Roma'daki personel müdürü arasında yapılan birkaç görüşme ve e-postadan sonra, maaş veya para birimi üzerinde pazarlık yapmadan söz konusu firma tarafından şubenin lojistik ve idare müdürü olarak işe alındığını, e-posta ile kendisine Avro cinsinden ödeme yapılacağını bildirildiğini, Türk çalışanların çoğuna Avro üzerinden ödeme yapılırken kendi maaşının Türk Lirasına çevrilerek ödendiğini, diğer çalışanlara 6 ayda bir enflasyon hesabıyla zam yapılırken kendisine sadece 1 kez enflasyon hesaplamasıyla zam yapıldığını, zamanının yarısı çeşitli bakanlıklarda ve devlet dairelerinde geçtiği için kendisine bir araba verilmesini istediğini, araba kiralamak için üç teklif aldığını, bunlardan birini çok avantajlı teklif olduğu için şube müdürünün kabul ettiğini ancak kişinin dolandırıcı çıktığını ve arabanın teslim edilmediğini, N.T. ile bu konu hakkında konuştuğunu ama kendisiyle dalga geçtiğini ve kendisine destek vermediğini, Şubat 2022'de gerginlik ve stres nedeniyle sağlık sorunları yaşadığını, Ekim 2022'de bir ay evden çalışmak zorunda kaldığını, maaşının yarısının ödendiğini, ofisteki diğer kişiler raporlu olduğunda eksik ödenen maaşın kalan kısmını SGK'nin ödediğini, kendisine bu uygulamanın yapılmadığını, söz konusu sorunlar üzerine Ocak 2023 tarihinde avukatı aracılığıyla mobbing davası açtığını, şube müdürünün kendisine e-posta yoluyla verdiği cevapta psikolojik sorunlarının çalışmaya uygun olmadığını iddia ettiğini, 3/2/2023 tarihinde kıdem tazminatı olmadan sözleşmesinin feshedildiğini, Şubat 2023 ortasında şirket avukatının kendisiyle iletişime geçip mobbing davasından vazgeçmesi karşılığında tazminat ödeyeceklerini söylediğini, söz konusu teklifi kabul etmek zorunda kaldığını, İtalyan

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

hükümetine ait bir şirket olan Leonardo'yu İtalyan makamlarına 4 kere şikayet ettiğini ancak kimsenin yardım etmediğini, psikolojik sorunlar yaşadığını ve iş bulamadığını, eşyalarına haciz geldiğini, Türkiye'yi Leonardo'nun yasa dışı faaliyetlerine karşı koruduğunu, Türk vatandaşı olduğu için İtalya Büyükelçiliği'nin yardım etmediğini iddia etmekte; kendisine ve ailesine zarar veren Leonardo şirketinin cezalandırılmasını talep etmektedir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesi 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."

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 bentleri 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. ..."

6. 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 şikayet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabilir.

(...)

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

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 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.”

**9.** 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 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.** Başvuru; başvuranın, çalıştığı İtalyan şirketi Leonardo-Finmeccanica tarafından iş yerinde yıldırıma (mobbing) maruz bırakıldığı iddiasına ilişkindir.

**13.** Başvuran manevi tazminat talebiyle dava açmasına rağmen davadan 6/3/2023 tarihli dilekçe ile feragat ettiği için Ankara 66. İş Mahkemesinin 7/3/2023 tarihli ve ... E. ... K. sayılı kararı ile davanın reddine karar verilmiştir.

**14.** 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5'inci maddesi şöyledir:

“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. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

**15.** Mezkûr Kanun'un "Fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlıklı 20'nci maddesi şöyledir:

"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. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi

yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir."

**16.** 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun "*Hukuk Uyuşmazlıkları*" başlıklı 18'inci maddesinin beşinci fıkrası şöyledir:

*"(5) Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz."*

**17.** 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrası ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında 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.

**18.** Başvuranın iddia ve talepleri, yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde; başvuranın iş yerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkin olarak yaptığı başvurusu hakkında 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında öngörülen şikâyet usulleri kapsamında açtığı davadan şirkete anlaşarak feragat ettiği anlaşıldığından belirlenen şikâyet usullerini izlemediği 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,

3/2/2025 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Daire Başkanı

**e-imzalıdır**

Dr. Burhan ERKUŞ  
Üye

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Üye

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Üye

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Üye

