



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

Başvuru Numarası : 2023/2066
Toplantı Tarihi/Sayısı : 6.12.2023/35
Karar Numarası : 2023/1056
Başvuran : H. S.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Mobbinge maruz kalındığı iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, 9/7/2022 tarihinden beri Kocaeli ili Gebze ilçesinde bulunan Linde Opsan Otomotiv Parça Sanayi isimli firmada rollform makara bakımcısı olarak çalıştığını, 25/5/2023 tarihinde iş kazası geçirdiğini, tedavisi kapsamında rehabilitasyon ve fizik tedavi sürecinin başlatıldığını, bu sebeple geçici iş göremezlik raporu aldığını, raporunun halen geçerli olduğunu, ayrıca iş yeri mahallinde bulunan Dilovası İlçe Jandarma Komutanlığına geçirmiş olduğu iş kazası hakkında ifade vererek sorumlulardan şikâyetçi olduğunu, bunun üzerine Komutanlık tarafından soruşturma başlatıldığını, fizik tedavi ve rehabilitasyon için Gebze Medical Park Hastanesine gittiğini, bu süreçte kendisine istirahat raporlarının verildiğini, almış olduğu istirahat raporlarının iş yeri tarafından dijital ortamda görüntülenebildiğini, iş yeri insan kaynakları departmanı yöneticisi S. A. tarafından iş kazası sonrası aldığı tedavilerin ve istirahat raporlarının fenne uygun olup olmadığı hakkında tereddütler olduğu gerekçesiyle Derince Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğine yazı gönderildiğini, yazıda durumunun yeniden incelenmesinin ve sonuca dair belgenin başvurana teslim edilmesinin talep edildiğini, yazının 11/9/2023 tarihinde WhatsApp isimli uygulama üzerinden kendisine tebliğ edildiğini, bunun üzerine yakın hastanelere gönderilmesi ve yol giderleri çıkması halinde bu giderlerin karşılanması gerektiği yönünde iş yerine mail gönderdiğini, 13/9/2023 tarihinde S. A. tarafından gönderilen cevabi mailde hakkında devamsızlık tutanakları düzenleneceği ve geçerli nedenle iş akdinin feshedilebileceği ifadelerinin yer aldığını, 29/8/2023 tarihinde aldığı %40 oranında engelli olduğuna yönelik sağlık kurulu raporunu 13/9/2023 tarihinde S. A.'ya mail üzerinden iletildiğini, 14/9/2023 tarihinde Derince Eğitim ve Araştırma Hastanesine raporlarının fenne uygun olduğuna dair raporu mail üzerinden S. A.'ya iletildiğini, rapor aldığı sırada S. A. tarafından WhatsApp üzerinden iş akdinin 14/9/2023 tarihi itibarıyla feshedildiğine dair belgenin iletildiğini, geçirdiği iş kazası nedeniyle acı çektiğini, fizik tedavi sürecinde boyun fıtığının olduğunu öğrendiğini, halen tedavisinin devam ettiğini, iş yerinin bahsi geçen uygulamalarının mobbing

teşkil ettiğini, mobbingin Jandarma Komutanlığına yaptığı şikâyet nedeniyle uygulandığını düşündüğünü, savunması dahi alınmaksızın haksız yere iş akdinin feshedilmesinin kendisine maddi ve manevi açıdan zarar verdiğini iddia etmekte; mağduriyetinin giderilmesi için konu hakkında gerekli işlemlerin başlatılmasını 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 (g) bendi şöyledir:

"(...) *İş yerinde 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 kısmı 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:

"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 bölümü şöyledir:

"(1) *Ayrımcılık yasağı ihlalden 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."*

7. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "*Başvurunun konusu*" başlıklı 31'inci maddesinin birinci fıkrası 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."*

8. Mezkûr Yönetmelik'in "*Ön İncelemenin Yapılması*" başlıklı 48'inci maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

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

13. Başvuru, başvuranın geçirdiği iş kazası hakkında şikâyetçi olması nedeniyle işten ayrılmaya zorlanarak sistematik bir şekilde mobbinge maruz bırakıldığı iddialarıyla mağduriyetinin giderilmesi talebine ilişkin olup, başvuranın mobbing iddiasını 6701 sayılı Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisine dayalı olarak gerçekleştiğini belirtmediği tespit edilmiştir.

14. 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda işçi ile işveren arasında anlaşmaya varılamaması halinde, işçinin son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilme hakkı bulunmaktadır.

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

06/12/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alışan TİRYAKİ
Daire Bařkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye