



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

Başvuru Numarası : 2024/1322
Toplantı Tarihi/Sayısı : 30.7.2024/49
Karar Numarası : 2024/723
Başvuran : C. Ş.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuranın ... Üniversitesi ... Fakültesi İdaresi tarafından iş yerinde yıldırma (mobbing) maruz bırakıldığı iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, 18/5/2018 tarihine kadar 17 yıl ... Üniversitesi ... Bölümünde ve bu tarihten itibaren 7/5/2024 tarihine kadar da ... Üniversitesi ... Bölümünde doktor öğretim üyesi olarak görev yaptığını, birden çok ortaokul, lise ve üniversitede öğretmen olarak çalıştığını, çeşitli üniversitelerin güzel sanatlar fakültelerinin kuruluş aşamasında görev aldığı, ulusal ve uluslararası jürilerde akademik üyeliklerinin bulunduğunu, uluslararası iş birliği ile workshop adı altında gerçekleştirilen etkinliklere katıldığını, 40 yıllık tecrübeye, bilgi birikimine sahip olmasına ve yıllarca grafik tasarım alanında çalışıp dersler vermesine rağmen kadrosunun farklı alana aktarılıp kendisine mobbing uygulandığını, Fakülte adına yapılan etkinlik ve sosyal faaliyetlerden haberdar edilmediğini ve dışlandığını, ... Üniversitesi ... Bölümünde görev yaptığı sırada doktor öğretim üyesi görev süresi uzatımı sürecinde diğer üniversitelerde benzer durumda olan öğretim üyelerine süreç içerisinde yapılan bazı bilgilendirmelerin kendisine yapılmadığını, doktor öğretim üyesi süresinin uzatılması için dosya tesliminin son günü olan 7/5/2024 tarihinde bilgilendirildiğini, bunun üzerine ... Bölüm Başkanı Doç. Dr. A. A. A.'nın odasına giderek ilgili bilgilendirmenin en az bir ay öncesinden yapılması gerektiğini hatırlattığında artık herkesin kendi takibini kendisinin yapması gerektiğini söylediğini, bunun üzerine ilgili dosyaları hazırlamak adına ek süre istediğini ancak A. A. A.'nın kendisi için sorumluluk üstlenemeyeceğini söyleyerek talebini reddettiğini, doktor öğretim üyeliği görev süresi uzatımı için yapılacak dosya teslimiyle ilgili yanlış yönlendirilmesi üzerine Rektör Yardımcısı Prof. Dr. F. B. ile telefonla ve ... Fakültesi Dekanı Prof. Dr. G. A. ile yüz yüze görüştüğünü, görüşmelerde emekli olmak için dilekçe vermediği takdirde haklarını kaybedeceğinin söylenmesi üzerine bazı haklarından da vazgeçerek emeklilik dilekçesini imzalamak zorunda kaldığını, önceki yıllarda kendisiyle aynı durumda olan akademisyenlere ek süre verildiğinin bilindiğini, söz konusu olayın Üniversite yöneticilerinin yeterli tecrübe ve kapasiteye sahip olmadığını

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

gösterdiğini; Fakülte Dekanı Prof. Dr. G. A.'nın çalışanlarının haklarını koruyamadığını ve inisiyatif kullanmadığını, konu hakkında ... Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. N. B. ile görüşmek istediğini ancak randevu taleplerine cevap verilmediğini ve e-postalarının cevaplanmadığını, ... Bölüm Başkanı Doç. Dr. A. A. A.'nın 6/5/2024 tarihinde odasına gelerek hakkında öğrencilerin şikayetçi olduğunu söylediğini ve şikayet sebebi olarak kadın öğrencilerin yanında uygunsuz konuşmasını gösterdiğini, söz konusu söylemin iftira olduğunu, emeklilik dilekçesi vermesi için buna benzer birçok yolla zorlandığını ve kendisine komplo kurulduğunu, kendisine kurulan komplodan ... Bölüm Başkanı Prof. Dr. B. Ç.'nin sorumlu olduğunu, ... Bölümünden mezun olan Prof. Dr. B. Ç.'nin ... Bölüm Başkanı olmasının etik olmadığı gibi mevzuata da aykırı olduğunu, Üniversite çalıştığı süreçte doktora ve sanatta yeterlik unvanları olmasına rağmen kasten yüksek lisans ve doktora dersleri vermesi ve tez danışmanı olma görevlerinin kendisine verilmediğini, lisans derslerini yürüttüğü sınıflardaki öğrencilerin ve kendisinin laboratuvarları kullanmasının engellendiğini, laboratuvarların başka bölümlerin kullanımına açık olduğunu ve kendisinin laboratuvarı kullanma talebinde bulunmasına dahi izin verilmediğini, uğradığı mobbing nedeniyle psikolojik olarak yıprandığını ve fiziksel olarak etkilendiğini iddia etmekte; yaşadığı hak kaybını gidermek adına hukuki süreç başlatmayı ve mağduriyetinin giderilmesini talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 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, 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 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 kısımları şöyledir:

"(1) *Ayrımcılık yasağı ihlalinden 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. 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 41'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."

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 ihlalinden 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, ... Üniversitesi ... Fakültesi İdaresi tarafından başvurana mobbing uygulandığı iddiasıyla mağduriyetinin giderilmesi talebine ilişkindir.

13. 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.

14. 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 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,

30/7/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Üye

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Üye

e-imzalıdır

Ünal SADE
Üye