



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

Başvuru Numarası : 2024/493
Toplantı Tarihi/Sayısı : 2.7.2024/48
Karar Numarası : 2024/582
Başvuran : V. A.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuranın iş yerinde yıldırımaya (mobbing) maruz kaldığı iddiasıyla mağduriyetinin giderilmesi talebine ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, on yıldır İstanbul Büyükşehir Belediyesi ... Şube Müdürlüğünde çalıştığını, son yıllarda maruz kaldığı mobbing ve usulsüz davranışlar nedeniyle psikolojik ve fiziksel olarak yıprandığını, on yıldan fazladır çalışmasına, ... Uzmanı sertifikasına sahip olmasına ve Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü öğrencisi olmasına rağmen teknikerlerle aynı maaş skalasında değerlendirildiğini, zam talebinde bulunduğu talebinin altı ayda bir yapılan değerlendirmede dikkate alınacağını söylendiğini, ancak diğer kişilerin maaşına bu değerlendirme dışında da zam yapıldığını, aynı Şeflikte çalıştığı bir kişinin maaşına zam yapılması üzerine kendisinin maaşına neden zam yapılmadığını sorduğunda şeflerinden zam talebinin Müdür Yardımcısı tarafından reddedildiğini öğrendiğini, kendisinden sonra işe başlayan kişilerden daha az maaş aldığını, Müdür Yardımcısının talebi ve Müdürün onayıyla tüm arkadaşlarının şef yapıldığını, şeflerin aldığı maaşlar konusunda da adaletsizlikler yaşandığını, işlerinin engellendiğini ve başkalarına verildiğini, iş kollarının sisteme yanlış girilmesi nedeniyle mağdur edildiğini, diğer şefliklerin işlerini yapmaya zorlandığını, haksızlığa uğrayan kişileri savunduğu için kötü personel olarak gösterildiğini, imza yetkisi olmayan personelin resmi işlere imza attığını, analizler için indirilen verilerin gizli şekilde siyasi analizlerde kullanıldığını, Müdür Yardımcısının diğer kişilere kendisiyle görüşmemeleri yönünde talimat verdiğini, yaşanan sorunları Müdürle konuşmak için randevu talebinde bulunduğunu ancak talebinin kabul edilmediğini, bunun üzerine üst makamdaki bir tanıdığından randevu alabilmek için ricada bulunduğunu ve Müdürle konuştuğunu, ancak daha sonraki süreçte kendisiyle aynı işi yapan arkadaşının maaşına zam yapılmasına rağmen yine kendisine zam yapılmadığını, üst makam aracılığıyla randevu talep etmesi nedeniyle maaşına zam yapılmadığını öğrendiğini, bunların üzerine giderek yalnızlaştırıldığını ve mobbingin artırıldığını, bu nedenle tek taraflı fesih hakkını kullanarak işten ayrıldığını, işlerini devretmek, şahsi eşyalarını almak, Müdür ve personel ile vedalaşmak için işe gittiğini,

Müdür tarafından kabul edilmemesi üzerine Müdürün sekreterine ve şeflerine gerekli bilgileri ilettiğini, işlerin devrine ilişkin tüm verileri e-posta ile iletip şeflik klasörüne kaydettiğini, zimmetleri teslim ederek zimmet nüshasını aldığını, işi devredeceği kişiye gerekli bilgileri verdiği sırada bilgisayar şifresinin ve sistem bilgilerinin bloke edildiğini, kişisel tüm bilgi ve belgelerinin bilgisayarda kaldığını, bilgisayarın sıfırlanmasını talep etmesine rağmen bilgisayarın sıfırlanmadığını, bilgisayara Müdür tarafından el konulduğunu düşündüğünü iddia etmekte 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, 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:

"... 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 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 Kurumunun 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 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, başvuranın çalıştığı iş yerinde mobbing maruz kaldığı 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. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuranın iş yerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun’da 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,

2/7/2024 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