

08.02.2022

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2021/838
Toplantı Tarihi/Sayısı : 4.1.2022/167
Karar Numarası : 2022/13
Başvuran : M.Y.A.
Başvuran Vekili : --
Adres : ...
Muhatap Kurum/Kişi : ... A.Ş.
Muhatap Adres : ...

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuranın sağlık durumu nedeniyle iş yerinde yıldırıma maruz kaldığına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuruda sıralanan iddialar şu şekildedir:

a. ... A.Ş. ... İşletme Müdürlüğünde çalışan başvuranın, yakın tarihte olduğu ameliyatla ilgili tedavisi ve ağrıları devam etmesine rağmen kullanmakta olduğu bilgisayarı bizzat taşımak suretiyle Genel Müdürlüğe götürmek zorunda bırakıldığı,

b. İş tanımında olmamasına rağmen yaşadığı sağlık sorunları dikkate alınmaksızın abone karşılamakla görevlendirildiği,

c. Abone karşılama görevi sürecinde yara bölgesindeki ağrılarının artması nedeniyle rapor almak zorunda bırakıldığı,

d. Tekrar mesaiye başladığında hastalığından dolayı yaşadığı performans düşüklüğü nedeniyle genel müdürlükte bulunan ekip lideri tarafından aşağılayıcı konuşmalar ve mobbinge maruz kaldığı, ücretsiz izin kullanmaya zorlandığı, aksi halde tutanak tutulmakla tehdit edildiği,

e. Kendisine verilen arama datalarını ağ bağlantısı sorunu nedeniyle yapamaması üzerine ekip liderinin hakkında tutanak tutarak diğer personele zorla imzalatmak istediği iddia edilmektedir.

3. 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen "Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvuran kişiye tebliğ edilerek, görüşünü tebliğden itibaren en geç on beş gün içinde Kuruma sunması istenir." hükmü uyarınca ihlal iddiasına muhatap taraf olan ...A.Ş.'den başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir.

4. Muhatap yazılı görüşünü 14.10.2021 tarihli ve 3703 sayılı yazı ile Kurumumuza iletmiştir. Alınan görüşte; Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun özenle yaklaştığı insan onurunu temel alan, insan haklarının korunması, geliştirilmesi ve eşitlik ilkeleri ile bağdaşmayacak bir yaklaşımın vuku bulmaması adına şirketlerince özenle hareket edildiği, başvuranla görüşüldüğü, başvuranın çalışma şartlarının en ince ayrıntıları dahi göz önünde bulundurularak taleplerine uygun şekilde yeniden düzenlendiği ve uygulanmaya başlandığı, bu kapsamda başvuranın başvurusundan vazgeçtiği ifade edilmiştir.

5. Başvuran ise yazılı görüşünü 11.11.2021 tarihli dilekçe ile Kurumumuza iletmiştir. Alınan görüşte; Kurumumuza daha önce bir başvurusunun olduğu ancak sorunun çözüldüğü, başvurusundan vazgeçtiği ifade edilmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10'uncu maddesi ise şöyledir;

“Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”

(...)

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

7. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesi ise şöyledir;

“Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Bu kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”

8. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri; “a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık” olarak sıralanmıştır.

9. Mezkûr Kanun’un “Kurulun görev ve yetkileri” başlıklı 11’inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi şöyledir: “Ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeleri karara bağlamak, bu başvuru ve incelemelere ilişkin gerekli hâllerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin bu Kanunda öngörülen idari yaptırımlara karar vermek.”

10. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Tanımlar” başlıklı 4’üncü maddesinde iş yerinde yıldırma “Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” şeklinde tanımlanmıştır.

11. Mezkûr Yönetmelik’in “Karar türleri” 65’inci maddesi şöyledir: “Kurum, yapılan başvuru veya resen inceleme kapsamında yaptığı inceleme ve araştırma sonucunda incelenemezlik kararı, gerekçeli kabul edilmezlik kararı, gönderme kararı, ihlal kararı, idari yaptırım kararı, uzlaşma kararı, ret kararı ve karar verilmesine yer olmadığına dair karar verir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

12. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Bu çerçevede, ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan M.Y.A. tarafından yapılan başvuruya ilişkin ön inceleme neticesinde konunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

13. Başvuran 23.08.2021 tarihli başvurusu ile her ne kadar kendisine iş yerinde sağlık durumu nedeniyle kasıtlı olarak işinden soğutmak ve bıktırmak amacıyla ayrımcı muamele yapıldığını iddia etmiş ise de, 11.11.2021 tarihli dilekçesi ile sorunun çözüldüğünü belirtmiştir. Muhatap Şirket de başvuranın çalışma şartlarının talebine uygun şekilde yeniden düzenlendiğini ve değişiklikleri uygulamaya başladığını ifade etmiştir.

14. Başvuruda muhatap tarafından başvuru konusu talebin yerine getirildiği, başvuranın talepleri doğrultusunda çalışma şartlarının yeniden düzenlendiği anlaşılmıştır. Bu nedenle başvuru konusuz kaldığından başvuru hakkında karar verilmesine yer olmadığı kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

1. Başvuru hakkında KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA,
2. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,
- 04.01.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Afişan TİRYAKİ
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan
(Raporlu)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

İsmail AYZ
Kurul Üyesi
(Görevli)

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-onaylıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi