

Başvuru Numarası : 2024/1736
Toplantı Tarihi/Sayısı : 08.04.2025/52
Karar Numarası : 2025/210
Başvuran : R.K.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın sendikalı olması nedeniyle hakkında tutanak tutulduğu, mobbinge maruz bırakıldığı ve işten çıkarıldığı iddialarına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, çalışmakta olduğu Hepsiburada adlı firmada, belirli aralıklarla hakkında hukuka aykırı bir şekilde tutanak tutulduğunu, tutanaklardan bir kısmı hakkında savunma yaptığını ancak bir kısmından haberinin dahi olmadığını, tutanak tutulmasının asıl nedeninin sendikalı olması olduğunu, aynı nedenle mobbinge de maruz kaldığını, söz konusu tutanaklar sebebiyle 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” hükmü gerekçe gösterilerek 46 numaralı işten çıkarılma kodu ile işten çıkarıldığını, işten çıkarılmasının asıl nedeninin sendikalı olması olduğunu, bu nedenle yargıya başvurduğunu, Gebze 4. İş Mahkemesinde ... dosya numarası ile görülmekte olan davada tanık olarak gösterilen kişilerin hiçbirinin olaylara tanık olmadığını, 24/3/2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında kişisel verilerinin izni olmadan mahkeme ile paylaşıldığını, 45 kişilik bir projede sadece kendisinin olduğu kamera görüntülerinin mahkemeye sunulduğunu, muhatap Firma tarafından görüntülerin güvenlik amacıyla kayda alındığı ifade edilse de bu durumun 6698 sayılı Kanun'a aykırı olduğunu, kendisine mobbing uygulanarak istifaya zorlandığını ve çalışma özgürlüğünün ihlal edildiğini iddia etmekte ve muhatap Firmaya idari yaptırım uygulanmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Amaç ve kapsam” başlıklı 1'inci maddesi şöyledir:

“(1) Bu Kanunun 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 etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir.”

4. 6701 sayılı Kanun’un “*Tanımlar*” başlıklı 2’nci maddesinin birinci fıkrasının ilgili bendi 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.”

5. 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.

(...)”

6. 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 (...)”

7. 6701 sayılı Kanun’un “*Başvurular*” başlıklı 17’nci maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

“(1) Ayrımcılık yasağı ihlaliinden 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 konulamayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

8. 6701 sayılı Kanun’un “*İspat yükü*” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

“(1) Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

9. 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 “*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.”

10. 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 ihlaliinden 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

11. 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.

12. 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.

13. Başvuru, başvuranın sendikalı olması nedeniyle hakkında tutanak tutulduğu, mobbinge maruz bırakıldığı ve işten çıkarıldığı iddialarına ilişkindir.

14. 6701 sayılı Kanun'da, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Anılan temeller dışında bir temele dayanılarak veya herhangi bir temele dayanılmaksızın ayrımcılık iddiasında bulunulan haller, Kanun kapsamı dışında kalmaktadır.

15. Başvuru dilekçesi ve ekleri kapsamında yapılan inceleme neticesinde; başvuranın mobbinge maruz bırakılarak işten çıkarılmasının yalnızca sendika üyesi olmasından kaynaklandığını ileri sürdüğü, işten çıkarılmasının ve hakkında tutanak tutulmasının sendika üyesi olmasıyla ilişkili olduğuna dair kuvvetli emare ve karine oluşturabilecek olguları ortaya koyamadığı, işe iade nedeniyle açtığı davanın ise Gebze 4. İş Mahkemesinde görülmeye devam ettiği ve henüz karara bağlanmadığı anlaşılmıştır. Sendikalar, istihdam alanında temsil ettiği grupların ekonomik ve sosyal nitelikteki hak ve menfaatlerini savunan, hayat koşullarını iyileştirmeye çalışan örgütler olup menfaat birlikteliği niteliğindedir. Bu çerçevede başvuranın, işvereniyle arasında herhangi bir felsefi ya da siyasi görüş farklılığı bulunduğunu ortaya koyamadığı, iddialarını 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde sayılan ayrımcılık temellerinden birisine de açıkça dayandırmadığı görülmüş, bu nedenle başvuranın sendikaya üye olması ile 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde belirtilen ayrımcılık temellerinden herhangi birisi arasında bağlantı kurulamamıştır. (TİHEK, B. No: 2024/1158, K. No: 2024/1111, 10/10/2024, para. 14).

16. Başvuranın iddia ve talebi yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde, başvuruya konu iddiaların 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden birisi ile ilişkilendirilmediği, yapılan incelemede herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilemediği, iddialara ilişkin kuvvetli emare ve karine oluşturacak olguların ortaya konulmadığı anlaşıldığından 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrası ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48'inci maddesi gereğince başvuru konusu teşkil etmeyecek işlemler arasında yer alan 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,

8/4/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Üye