

Başvuru Numarası : 2021/278
Toplantı Tarihi/Sayısı : 6.10.2021/1
Karar Numarası : 2021/249
Başvuran :
Başvuran Vekili : --

I. BAŞVURU KONUSU

1. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle; ... Reklamcılık Limited Şirketinin bir personeli olarak ... Türkiye ofisinde çalıştığını, yakalandığı hastalık sebebiyle sürekli ağır eleştiriye maruz kaldığını, ilerleyen aylarda sağlık durumunun iyiye gitmesine rağmen herhangi bir ödenek almadan ücretsiz izne çıkarıldığını, bu durumun kendisinde travma yarattığını, iş arkadaşları tarafından hedef alınıp intihara sürüklenmek istendiğini iddia ederek sağlık durumu ve engellilik temelli ayrımcılığa maruz kaldığını ileri sürmektedir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuru 15.03.2021 tarihinde yapılmıştır.
3. Başvuru formu ve ekleri üzerinde yapılan ön incelemede, başvurunun Kurumumuzca esas incelemesinin yapılabileceğine karar verilmiştir.
4. Esas incelemesi yapılan başvuruda sıralanan iddialar şu şekildedir;
 - a. 29.07.2019 tarihinden itibaren ...Türkiye bünyesinde, ... Türkiye ofisinde proje yöneticisi olarak çalışmaya başlayan başvuranda, Eylül 2019'da bir yolculuk sonrasında HIV virüsünün semptomlarının ortaya çıktığını, virüsün tedaviden önceki süreçte ve yan etkilerinin artmasıyla tedaviye başladıktan sonraki süreçte kendisini Ocak 2020'nin ortalarına kadar enerjiden yoksun bıraktığını, HIV virüsünün, 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Yasasınca tedaviye başlanmadan önceki süreçte engellilik sebebi olarak kabul edildiğini,
 - b. Hastalıktan kaynaklı düşük enerji durumu sebebiyle ağır eleştiriye maruz kaldığını,
 - c. Ocak 2020'de konuyu paylaştığı ... operasyon müdürü ...'nin kendisine "... senin için iki yıllık yatırımı çöpe attı" ve benzeri ifadelerle yaralayıcı ve aşağılayıcı sözler sarf ettiğini,
 - ç. Aynı sözlerin ücretsiz izne çıkarılmadan önce son kez gerçekleştirilen Mart ve Nisan aylarındaki toplantılarda da tekrar edildiğini,
 - d. Yine hastalığı nedeniyle ...'nin Şubat ayındaki 30 günlük bir projeye kendisi yerine bir başkasını görevlendirdiğini,
 - e. Tedavisinin iyi gittiğini ve artık sağlığına kavuştuğunu belirterek Eylül ve Aralık ayları arasındaki hastalık durumu nedeniyle olumsuz geri bildirimlerin ve performansının 2021 itibariyle kayda alınmasını rica etmesine karşın bu taleplerin ... tarafından Mart ayından önce ve sonra ayrı ayrı sözlü olarak reddedildiğini,
 - f. 1 Temmuz 2020 tarihinde ...'nin yaptığı bir proje planına istinaden kendisine kariyerini zedeleyecek nitelikte sözler sarf ettiğini, 8 Temmuz'da ise ... operasyon müdürü ... tarafından ücretsiz izne ayrıldığına kendisine iletildiğini,
 - g. Söz konusu olayların etkisinden kurtulmak için Eylül 2020'de ...'ya taşındığını, ancak ...'nin

kendisi hakkında sarf ettiği sözlerin yarattığı üzüntünün devam ettiğini,

ğ. Bu durumun kendisinde travma yarattığını, yaşadığı olayları ne arkadaşlarıyla ne de ailesiyle paylaşmadığını, çalıştığı yerdeki kişiler tarafından hedef alındığını, yüzüne karşı gülünmesine rağmen arkasından olumsuz ifadeler kullanıldığını ve bu şekilde ruh sağlığı hedef alınarak intihara sürüklenmek istendiğini ifade ederek uğradığı haksızlığını giderilmesini talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10'uncu maddesine göre;

"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."

6. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendine göre; *"İşyerinde yıldırma, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri"* ifade eder.

7. Kanun'un 9'uncu maddesinin 1'inci fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, *"ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle"* görevli olduğu düzenlenmiştir.

8. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık yasağı" kenar başlıklı 3'üncü maddesine göre;

"(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 hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) 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.

(4) 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."

9. Mezkûr Kanun'un "ayrımcılık türleri" kenar başlıklı 4'üncü maddesinin 1'inci 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.

10. Mezkûr Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" kenar başlıklı 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasına göre; *"İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz."*

11. Mezkûr Kanun'un 17'nci maddesinin 5'inci fıkrasına göre; *"4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir."*

12. 4857 sayılı İş Kanununun "Eşit davranma ilkesi" kenar başlıklı 5'inci maddesinin 1'inci fıkrası; *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."* şeklindedir.

13. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Başvurudan vazgeçme" yan başlıklı 60'ıncı maddesine göre: *"Sadece başvuru ilgilendiren başvurularda, Başvurucu, Kurulca karar verilmeye kadar başvurusundan vazgeçebilir. Bu durumda Kurum inceleme ve araştırmasını sonlandırır."*

14. Mezkûr Yönetmelik'in "Karar verilmesine yer olmadığına dair karar" yan başlıklı 73'üncü maddesine

göre; "Kurum; (a) Başvurucunun başvurusundan vazgeçmesi (...) üzerine inceleme ve araştırmasını sonlandırması halinde karar verilmesine yer olmadığına karar verir."

IV. DEĞERLENDİRME

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirme

15. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrası; "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." hükmünü haizdir. Ayrımcılık türleri ise Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında "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.

16. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 31'inci maddesine göre; "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 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 yasağı ihlalleri, başvurunun konusunu oluşturur."

17. Başvuruda başvuran; proje menajeri olarak ... Türkiye ofisinde çalışırken yurtdışında yakalandığı HIV virüsünü ve tedavi sürecinin etkileri nedeniyle bir süre yaşadığı halsizlik, odaklanamama durumlarından ötürü iş yerinde yıldırma maruz kaldığını ve ilerleyen süreçte herhangi bir ödeme almaksızın ücretsiz izne çıkarıldığını iddia etmektedir.

18. Başvuran, Kurumumuza da bir örneğini gönderdiği Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'na İngilizce dilinde yapmış olduğu başvuruda, Eylül 2019'da kendisine "HIV" tanısı konduğunu ve aynı ay içerisinde tedavi sürecinin başladığını, tanı konmasından sonra 30 günlük bir çalıştay için ... eyaletine gideceğini, ancak kendisine bildirim yapılmadan yerine aynı pozisyondaki başka bir kişinin gönderildiğini, hastalığın ilk aylarında hastalığın etkilerini ve tedavinin yan etkilerini hissetmeye başladığını, yine işverenin kendisini bu süreçte sabote etmeye çalıştığını ve işe dair gerekli eğitimi almadan yapması gereken işleri yapmasını istediğini, yılın sonlarına doğru daha iyi ve özgüvenli hissetmeye başladığını, Ocak 2020'de ise hastalığını ve semptomlarını söylemesine karşın ... Yönetimi'nin 5 kişilik bir ekiple bir toplantı düzenlediğini, kendisinin hâlsiz olduğu ve odaklanma sorunu yaşadığı, güler yüzlü bir mizaçtan yoksun olduğu ve bu sebeplerle ...'ya gitmesinin sağlıklı olmayacağını söylediğini ifade etmiştir. Bu iş seyahatinin maddi durumuna ciddi bir katkı sağlayacağını ifade eden başvuran, duruma itirazına karşın işverenin "... senin yüzünden yatırımlarını çöpe attı" diyerek bu itirazı reddettiğini, 3 Temmuz 2020 tarihinde ise ücretsiz izne çıkarıldığını öne sürmüştür. Bununla beraber başvuran, Kurumumuza ilettiği e-mail yazışma örneklerinde kendisine yönelik düşmanca ve yargılayıcı bir üslup kullanıldığını öne sürmüştür.

19. Başvuru inceleme aşamasındayken yurt dışında bulunan başvuran 27.07.2021 tarihinde Kurumsal e-posta adresine gönderdiği e-posta ile muhatap kurumlarla anlaşma sağladığını ve başvurusunu geri çektiğini ifade etmiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 60'ıncı maddesi; "Sadece başvurucuyu ilgilendiren başvurularda, Başvurucu, Kurulca karar verilinceye kadar başvurusundan vazgeçebilir. Bu durumda Kurum inceleme ve araştırmasını sonlandırır." hükmünü haizdir. Yine mezkûr Yönetmelik'in 73'üncü maddesinin (a) bendine göre "Kurum, başvurucunun başvurusundan vazgeçmesi üzerine araştırma ve incelemesini sonlandırması halinde karar verilmesine yer olmadığına dair karar verir."

20. Başvuranın Kurumun e-posta adresine gönderdiği e-posta ile başvurusunu geri çektiğini bildirmesi nedeniyle başvuru hakkında karar verilmesine yer olmadığı değerlendirilmiştir.

V. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvuranın muhatap kurumlarla anlaşma sağlaması sonucu iş yerinde yıldırma uğradığı, sağlık durumu ve engellilik temelli ayrımcılığa maruz kaldığına ilişkin iddialarını içerir başvurusundan vazgeçmesi nedeniyle **KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA,**

2. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yoluna

başvurulabileceğine,

06.10.2021 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Zennure BER
Kurul Üyesi