

Başvuru Numarası : 2019 / 399
Toplantı Tarihi / Sayısı : 12.11.2019 / 103
Karar Numarası : 2019 / 62
Başvuran : İ. Ç. (T.C: ...)
Adres : ...
Muhatap : N. Üniversitesi Rektörlüğü
Muhatap Adres : ...

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. İ. Ç. tarafından Kurumumuza iletilen 21/01/2019 tarih ve 399 sayılı ile kayda alınan başvuru dilekçesinde özetle, başvuran engelli bir personel olduğunu, görev yaptığı N. Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığında son sekiz yıldır kendisine hiç vekalet verilmediğini ve iş yerinde yıldırılmaya maruz kaldığını iddia etmektedir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru, 21/01/2019 tarihinde yapılmıştır.
3. Başvuranın iddialarıyla ilgili olarak 6701 sayılı Kanun'un 17'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca başvuru dilekçesinde, ayrımcılık yasağını içerdiği iddia edilen uygulamanın düzeltilmesinin ilgili taraftan talep edildiğinde dair net bir belge veya bilgi yer almadığı ve Üniversite Genel Sekreterlik makamına verilmiş olan dilekçeler ile ilgili işlem başlatıldığına ilişkin bir bilgi bulunmaması nedeniyle 08/09/2019 tarih ve 16949670-804.01-E.398 sayılı yazı ile başvurunun gerekli şartları taşımadığı ve ilgili taraflarca başvuranın talebinin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi durumunda Kurumumuza yeniden başvuru yapılabileceği bildirilmiştir.
4. Başvuran, 22/07/2019 tarihli ve 2624 sayılı ile kayda alınan dilekçesi ile Kurumumuza tekrar başvurarak iş yerinde yıldırma iddialarını yinelemiştir.
5. Başvuru dilekçesi ve eklerinin yapılan ön incelenmesinde, başvurunun esas inceleme esinin Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi tarafından yapılmasına karar verilmiştir.
6. 6701 sayılı Kanunun 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca ihlal iddiasına muhatap N. Üniversitesi Rektörlüğü başvuranın iddialarıyla ilgili olarak yazılı görüş talep edilmiştir. Rektörlük, görüşünü 07/08/2019 tarihinde sunmuştur.
7. 6701 sayılı Kanunun 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca muhatap Kurumdan alınan yazılı görüş başvurana iletilmiş ve yazılı görüş talep edilmiştir. Başvuran yazılı görüşünü 03/09/2019 tarihinde sunmuştur.

III. İLGİLİ MEVZUAT

A. Uluslararası Mevzuat

8. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesi şöyledir:

“Engelliliğe dayalı ayrımcılık” siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dahil her türlü ayrımcılığı kapsar.”

9. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’nin “Ayrımcılık Yapılmaması ve Eşitlik” başlıklı 5’inci maddesi şöyledir:

1. Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder.

2. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır.

(...)”

10. Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’nin “Çalışma ve İstihdam” başlıklı 27’nci maddesi şöyledir:

“1- (a) İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklar”

B. Ulusal Mevzuat

11. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10’uncu maddesi şöyledir:

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

(...)

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

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

12. 20.4.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin (d) bendine göre; “Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi”; (g) bendine göre ise “İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder.

13. “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesi 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.*

(...)

(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.”*

14. Kanun’un “Ayrımcılık türleri” 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.

15. Kanun’un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin 1’inci fıkrasında, “Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz” hükmüne yer verilmiş;

16. 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 etmek*” görevini haiz olduğu düzenlenmiştir.

17. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesinde,

“(1) *Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda a) Kurumun görev alanına girip girmediği (...) incelenir*” hükmü yer almaktadır.

18. Mezkur Yönetmeliğin “Gerekçeli Kabul Edilmezlik Kararı” başlıklı 67’inci maddesinin 2’nci fıkrasında “*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.*” hükmü bulunmaktadır.

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

a. Başvuranın İddiaları ve Muhatap Kurumun Yanıtı

19. Dilekçe sahibi, 21/01/2019 tarih ve 399 sayılı ile kayda alınan dilekçesinde özetle N. Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığında 2007 tarihinden itibaren Şube Müdürü olarak görev yaptığını ve görevine yükselme sınavları neticesinde birincilikle atandığını, on yıllık şube müdürlüğü görevi boyunca on veya on beş gün süreyle Personel Daire Başkanlığına vekalet edebildiğini, son sekiz yılda ise kendisine hiç vekalet verilmediğini ve bu konu hakkında kendisine hiçbir açıklama yapılmadığını, kasıtlı olarak kendisine vekalet verilmemesin nedeninin maruz kaldığı diğer olaylarla birlikte değerlendirdiğinde şahsına karşı duyulan kin,

husumet ve kötü niyetin olduğunu, engelli bir personel olduğunu; kendisine engelli olması nedeniyle vekalet verilmediğini düşünmemekle beraber böyle bir gerekçenin öne sürülmesinin de kabul edilebilir olmadığını, şube müdürü olmasına rağmen uzunca bir süre birimindeki diğer memurlarla birlikte oturduğunu, Daire Başkanının kendisine yönelik tavırları nedeniyle diğer personellerden saygı göremediğini, biriminde idari personel olarak görev yapan R. A. ile yaşamış olduğu tartışmada kendisine adil davranılmadığını, arşivden sorumlu şube müdürü olmasına rağmen evrak ve belgelere erişimde sorunlar yaşadığını, sicil raporunda yer alan puanların düşürüldüğünü, Daire Başkanı N. D. tarafından iş yerinde yıldırıma maruz kaldığını ve buna bağlı olarak psikolojisinin bozulduğunu iddia ederek konuya ilişkin inceleme yapılmasını talep etmiştir.

20. Başvuranın iddialarıyla ilgili olarak 6701 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca, N. Üniversitesi Rektörlüğünden alınan cevabi yazıda, başvuranın iddialarına ilişkin Rektörlük Makamı tarafından yürütülen inceleme kapsamında, incelemeci tarafından başvuranın iddialarının somut ve geçerliliği yönünde bir kanaat oluşmadığı ve N. D. hakkında disiplin soruşturması açılmasına gerek olmadığı kanaatine ulaşıldığı ifade edilerek disiplin soruşturması dosyasının bir örneği Kurumumuza iletilmiştir. Başvuranın idari personel olan R. A. ile ilgili şikayet dilekçesi hakkında, adı geçen personelin başvuranın mobbing, taciz ve tehditlerine maruz kaldığına ilişkin şikayet dilekçelerinin işleme konularak disiplin soruşturması başlatıldığı ve soruşturma neticesinde başvurana disiplin cezası uygulanmadığını belirterek soruşturma dosyalarının bir örneği iletilmiştir. Ayrıca, başvuranın çalışma koşullarında ve özlük haklarında olumsuz bir yönde herhangi bir değişikliğe gidilmeksizin Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığında görevlendirildiği belirtilmiştir.

21. 6701 sayılı Kanun'un mezkûr hükmü uyarınca aynı usulle başvurandan alınan yazılı görüşte başvuran, R. A. isimli personel ile yaşadığı sorun üzerine ilk olarak kendisinin dilekçe vermesine rağmen, Daire Başkanı N. D.'in yönlendirmesi üzerine adı geçen başvuranı şikayet ettiğini, adı geçen personelin şikayet dilekçesi derhal işleme alınırken başvuranın şikayet dilekçesi hakkında bir işlem tesis edilmediğini veya kendisine bir bilgi verilmediğini, R. A.'ın şikayet dilekçesi üzerine kendisine "Uyarma" cezası verildiğini; ancak bir düşük cezanın uygulanması nedeni ile cezanın ortadan kalktığını, bu olayların neticesinde kendi isteği dışında Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığına görevlendirildiğini, ancak husumetli olduğu R. A. ve N. D.'in görev yerinin değiştirilmediğini, bu durumun kendisine yönelik ayrımcı tutumların bir ifadesi olduğunu, engelli olması nedeniyle de istisnai olan bu görevlendirmenin iptali için başvurmuş ise de talebinin kabul edilmediğini, Başbakanlık Genelgesi uyarınca engelli personele verilmesi gerekli olan izin günlerinde görev başında olduğunu ve kendisine talep etmesine rağmen izin verilmediğini, kendisine vekalet verilmemesinin mobbing ve ayrımcılık göstergesi olduğunu ve kendisine engelli olması nedeniyle ayrımcılık yapılarak vekalet verilmediğini öne sürmüştür.

V. DEĞERLENDİRME

22. İ. Ç.'nin iddiaları doğrultusunda alınan yazılı görüşler çerçevesinde dosya üzerinden yapılan inceleme sonucu; başvuranın engelli bir birey olması nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığına ilişkin somut bilgi ve bulgulara ulaşılamamıştır.

23. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 48'inci maddesinde; Kuruma yapılan başvuruların, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulacağı ve sonucunda Kurumun görev alanına girip girmediği yönünden inceleneceği; aynı Yönetmeliğin 67'inci maddesinin ikinci fıkrasında ise; 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 verileceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeler çerçevesinde, başvuru dilekçesinde ve sonrasında yapılan yazışmalarda ifade edilen ayrımcılık iddiaları incelendiğinde, söz konusu başvuru iş yerinde yıldırma iddiasını içermekle birlikte, Kanun'da sayılan cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerinden herhangi birine dayandırılmamakta veya bunlardan biriyle ilişkilendirilememektedir. Bu çerçevede, başvuru konusunun Kurumumuzun görev alanına girmediği değerlendirilmektedir.

VI. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. Başvurusu konusu olayda, ayrımcılık yasağının ihlalden dolayı görülen zarara ilişkin iddia sübuta ermediğinden, başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

2. Kararın taraflara TEBLİĞİNE,

3. Kararın KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

4. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yoluna başvurulabileceğine,

12.11.2019 tarihinde, Harun MERTOĞLU'nun ek görüşüyle, OYBİRLİĞİYLE, karar verildi.

Süleyman ARSLAN
Başkan

Mesut KINALI
İkinci Başkan

Cemil KILIÇ
Üye

Dilek ERTÜRK
Üye

Halil KALABALIK
Üye

Harun MERTOĞLU
Üye

Hıdır YILDIRIM
Üye

Mehmet Emin GENÇ
Üye

Saffet BALIN
Üye

İLAVE GÖRÜŞ

Kurum kayıtlarına geldiği anda tespiti çok kolay ve basit olan bir dilekçe üzerine on ay gibi uzun bir sürede ihlal incelemesi yapılması ve başvurunun kabul edilemez olduğu sonucuna ulaşılması düşündürücüdür.

Başvuranın dilekçesinde kendisine engelli olması nedeniyle vekalet verilmediğini düşünmediğini belirtmesine rağmen incelemenin neden ve hangi kapsamda yapıldığı anlaşılamamıştır.

Dilekçelerin kuruma gelmesinden ihlal inceleme raporlarının düzenlenmesi süreçlerinin tamamında Kanunun aradığı usul ve şartlara riayet edilmesini, Kurum kaynaklarının ve zamanın boş yere heba edilmemesi için ilgililerin dikkatinin çekilmesi gerektiği görüşüyle çoğunluğun başvurunun kabul edilmez olduğuna yönelik görüşüne katılıyorum. 12.11.2019

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi