

Başvuru Numarası : 2024/2324
Toplantı Tarihi/Sayısı : 27.05.2025/60
Karar Numarası : 2025/325
Başvuran : D.O.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın ... olarak çalıştığı Devlet Hava Meydanları İşletmesine (DHMİ) bağlı ... Havaalanında tarafına psikolojik şiddet (mobbing) uygulandığı iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. Başvuran, ... olarak atandığı ... Havaalanında 10/11/2023 tarihinde ... birim sorumlusu olarak görevlendirildiğini, çalıştığı Kurumda ... Havaalanı Müdürü, Müdür Yardımcısı ve bu kişilerin dâhil olduğu bir grup tarafından kendisine psikolojik şiddet uygulandığını ve fiziksel müdahalede bulunulduğunu, göreve geldiği andan itibaren Birimde bazı aksaklıkların yaşandığını tespit ettiğini, mevcut sistemlerde bakım-onarım eksikliğinin yaşandığını, çoğu mekanik aksamın arızalı olduğunu, günlük, haftalık, aylık kontrollerin yapılmadığını, Teknik İşletim Destek Hizmeti personelinin iş disiplini olmadan çalıştığını, Kurum İdarecilerini ve yüklenici temsilcilerini dikkate almadıklarını, göreve geldiği sırada ilgili eksiklikleri gidermek için çalışmalara başladığını, hidrofor ünitesinde 2+1 sisteminde arızalı olan 3 hidrofor pompasından en onarılabilecek olanının tamir edilmesini sağlayarak su akışını sağladığını, toplantıda sistemin yenilenmesini talep etmesine rağmen ... Şefi T.A. tarafından alımların kapandığı ve sistemin bir sonraki sene yenilenebileceğinin belirtildiğini, proje yetki talep sayfasının 29/3/2024 tarihinde açıldığını, bu tarihe kadar kasti olarak evrak oluşturmamasının geciktirildiğini ve bu süreçte maliyetin arttığını, arızalı olan arıtma sistemine bakım-onarım yapıldığını, eksik olan Ultraviyole Sterilizasyon cihazının montajının yapıldığını, onarım sırasında ortaya çıkan ek fark ücretinin ... Şefi T.A. tarafından 4 ay gecikmeyle ödenmesi nedeniyle hizmet alınan firma ile iletişimin bozulduğunu, engelli check-in dispatch konveyörü bant motor arızasının da aynı şekilde gecikmeli şekilde onarıldığını, hizmet alınan firma ile sorunlar yaşanmasına sebep olunduğunu, makine personeli için kıyafet alımının geciktirilmesi nedeniyle kıyafet giderinin meydana geldiğini, bu süreçte ... Destek Hizmeti personelinin iş disiplini altına alındığını, personel servis sorununu tüm durakları kronometre ile oluşturarak çözdüğünü, Isı Merkezinde Birime ait oda, mutfak ve banyoların ... Birimi personelleri tarafından da yıllarca

kullanıldığını, personeller arasında sorun yaşanmasının ardından ... Birimi personellerine kendi birimlerinde oda verilmesini talep ettiğinde ilgili ... Hizmetleri Şefi A.A. tarafından talebinin kabul edilmediğini ve personele hitaben kendisi hakkında tutanak tutulması gerektiğinin söylediğini, A.A. isimli kişinin nişanlısı olduğu bilinen İ.D. isimli personelin bir toplantıda kendisine fiziksel olarak saldırmaya çalıştığını, ayrıca ... Hizmetleri Şefi A.A. tarafından işlerin yavaşlatıldığını, ... Hizmetleri Biriminde bulunan M.B. isimli personele evrak işlerinde ... Birimine komisyonlarla alakalı yardımcı olmaması yönünde talimat verdiğini, uzlaşmak üzere A.A.'nın odasına gittiğinde odada bulunan İ.D. tarafından tekrar sözel ve fiziksel tahrikte bulunulduğunu, İ.D.'nin koridorda, çay ocağında, yemekhanede kendisi ile imalı şekilde göz teması kurduğunu, psikolojik olarak tahrik ettiğini, konuyla ilgili Kurum İdaresine yaptığı şikayetlerin sonuçsuz kaldığını, Havalimanı Müdürü A.H.K. tarafından hemşehri milliyetçiliği esas alınarak kendisine ayrımcı muamelede bulunulduğunu, toplantı sırasında kendisi hakkında söylenen *"sen bizi bir Vanlıya ezdiriyorsun"* ifadelerine karşı herhangi bir tepki vermediğini, hakkında açılan disiplin soruşturmasında muhakkik olan kişinin *"...Hakkında disiplin soruşturması yapılan personel ile arasında husumet veya yakınlık bulunmaması gerekmektedir"* ilkesi dikkate alınmadan muhakkik olarak Memur V.B. ve Memur İ.K.'nın atandığını, soruşturma sonucunda cezada herhangi bir indirim yapılmaksızın tarafına kınama cezası verildiğini, söz konusu disiplin cezasına karşı itiraz etmesi üzerine cezanın yeniden değerlendirildiğini ve kınama cezasının uyarı cezasına dönüştürüldüğünü, sahada aktif rol aldığı dönemde sosyal haklardan biri olan arazi görev tazminatının tarafına verilmediğini, daha sonra tarafına herhangi bir bilgi verilmeden ... Birim Sorumlusu görevinden alındığına dair yazı yazıldığını, ayrıca çalıştığı Kurumda izin taleplerinin reddedildiğini, tüm bunların sonucunda ruh sağlığının bozulduğunu, uyku düzeninin olumsuz yönde değiştiğini, vücudunda strese dayalı yaralar oluştuğunu, iş yerinde yalnızlaştırıldığını, intihar etme düşüncesinin ortaya çıktığını, yaşadığı olaylar sebebiyle ... Devlet Hastanesi'nde Psikiyatri Bölümü doktoruna başvurduğunu ve doktor tarafından ilaç reçete edilerek gözetim altına alındığını iddia ederek bahsi geçen mağduriyetlerinin giderilmesi için gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 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 ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; ... g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek 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 ihlalinden 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.”

8. 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 “Başvurunun konusu” başlıklı 31’inci maddesi 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.”

9. Mezkûr Yönetmelik’in “Ön incelemenin yapılması” başlıklı 48’inci maddesinin birinci fıkrasının 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 ihlalinden kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurularda ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularda 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 başvurularda 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. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde iş yerinde yıldırma, Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak bir kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak 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 bıkırtmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir.

14. Başvuru, başvuranın atandığı ve halihazırda görev yaptığı DHMİ'ye bağlı ... Havaalanında tarafına psikolojik şiddet uygulandığı ve fiziksel müdahalede bulunulduğu, ... Birim Sorumlusu olarak görevlendirildiği Birimde iş disiplini ve teknik ekipman konusunda bazı aksaklıkların yaşandığını tespit ettiği, söz konusu aksaklıkların kendisi tarafından ivedilikle giderilmeye çalışıldığı, Kurumda yönetici olarak görev yapan bazı kişiler tarafından ayrımcı davranışlara maruz kaldığı, Kurum İdaresi tarafından söz konusu ayrımcı davranışlara karşı herhangi bir müdahalede bulunulmadığı, hakkında açılan disiplin soruşturmasında muhakkik olarak daha önce husumetli olduğu bir kişinin atandığı, disiplin soruşturması neticesinde tarafına kınama cezası verildiği ve söz konusu disiplin cezasına karşı yaptığı itiraz neticesinde kınama cezasının uyarı cezasına dönüştürüldüğü, tarafına ödenmesi gereken arazi görev tazminatının ödenmediği, tarafına herhangi bir bilgi verilmeden ... Birim Sorumlusu görevinden alındığı, maruz kaldığı söz konusu müdahaleler neticesinde ruh sağlığının olumsuz yönde etkilendiği iddialarına ve söz konusu ayrımcı muamelenin giderilmesi talebine ilişkin olup başvuran tarafından iş yerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden hangisine dayalı olarak gerçekleştirildiğinin belirtilmediği tespit edilmiştir.

15. 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.

16. Başvuru konusu iddia ve talep, yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat hükümleri ile birlikte incelendiğinde, başvuranın çalıştığı Kurumda tarafına psikolojik şiddet uygulandığı iddialarının 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerine dayandırılmaması ve yapılan inceleme ve araştırmada herhangi bir ayrımcılık temelini tespit edilememesi sebebiyle Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 48'inci maddesinin (a) bendi gereği Kurumun görev alanına girmeyen 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,

27/5/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Üye

e-imzalıdır

Ünal SADE
Üye