



T.C.
TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
2.DAİRE KARARI

Başvuru Numarası : 2022/1008
Toplantı Tarihi/Sayısı : 20.9.2022/17
Karar Numarası : 2022/633
Başvuran : A. Z. B.
Başvuran Vekili : --
Adres : --
Muhatap Kurum/Kişi : --
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. İş yerinde yıldırma (mobbing) maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURANIN İDDİA VE TALEPLERİ

2. Başvuran, ... Belediyesinde eğitim kadrosunda görev yaptığını, 2015 yılından beri işyerinde yıldırma maruz kaldığını, 2015 yılında belediye özel kalem müdürlüğü personelinin görevine müdahale etmesi nedeniyle personeli uyardığını, bunun üzerine personelin kendisine fiziksel müdahalede bulunduğunu, konuyla ilgili resmi şikayetinin sonuçsuz kaldığını, aynı olayla ilgili açılan soruşturmada kademe ilerlemesinin durdurulması cezası aldığını, en son ... Bölge İdare Mahkemesi tarafından cezanın iptal edildiğini, yöneticinin mahkeme kararını uygulamadığını, Temizlik İşleri Müdürlüğüne görevlendirildiğini, elektronik sisteme giriş şifrelerinin iptal edildiğini, 30.03.2016 tarihinde namaz ibadeti sırasında aranarak takipte olduğunu belirtildiğini, 2019 yılında Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğüne görevlendirildiğini, burada cami lavabosunu kullanmak durumunda kaldığını, bu nedenle az sıvı tükettiğini ve idrar yolu iltihaplanması hastalığına yakalandığını, tedavi için yıllık izin almakta zorlandığını, 2019 yılında ... Belediyesine sunduğu dilekçeler ile 11.03.1996 - 12.05.1999 tarihleri arasında işçi olarak sunduğu hizmetin memuriyet hizmeti olarak değerlendirilmesini talep ettiğini, olumsuz yanıt aldığını, aynı statüde olup başvuruda bulunanların ise olumlu yanıt aldığını, 24.06.2019 tarihinde tekrar müracaatta bulunduğunu, fakat netice alamadığını, sonrasında ... İlçe Emniyet Müdürlüğüne görevlendirildiğini, görevlendirme yazısında "gönderilme" ifadesinin kullanıldığını, salgın denetim elemanı olarak gösterdiği performans nedeniyle ödüllendirildiğini, ancak bu durumun kendisine tebliğ edilmediğini, İlçe Emniyet Müdürlüğünde çalışan bir kişi ile münakaşası üzerine ... Kaymakamlığı tarafından hakkında soruşturma açıldığını, bu soruşturmada hem ... Belediyesi hem ... Kaymakamlığı tarafından savunmasının istenmesinin hukuki olmadığını, annesinin hastalığı nedeniyle refakat izni sırasında memurlara ödenen sosyal denge ödeneğinin maaşından kesildiğini, kesintinin kendisine ödenmesi için ... Belediyesine müracaat ettiğini, olumlu sonuç alamadığını, aynı statüde olup refakat izni alan diğer kişilerden kesinti yapılmadığını, 20.04.2022 tarihinde buna ilişkin itirazda bulunsa da netice alamadığını, ayrımcılığa ve işyerinde yıldırma maruz kaldığını ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilendiğini iddia ederek mağduriyetinin giderilmesi için gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (g) bendinde iş yerinde yıldırma: *"Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler"* şeklinde tanımlanmıştır.

4. Mezkûr Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinde ayrımcılık yasağı: *"(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." şeklinde hükme bağlanmıştır.

5. Mezkûr Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinde: "(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." hükmüne yer verilmiştir.

6. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Ön İncelemenin Yapılması" başlıklı 48'inci maddesi: "(1) Kuruma yapılan başvurular, inceleme ve araştırmaya geçilmeden önce ön incelemeye tabi tutulur ve sonucunda; a) Kurumun görev alanına girip girmediği, ... yönlerinden incelenir." hükmünü haizdir.

7. Mezkûr Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik kararı" başlıklı 67'nci maddesi: "(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 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." şeklindedir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

8. 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.

9. 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.

10. Başvuran, görev yaptığı ... Belediyesi yetkilileri tarafından kendisine mobbing uygulandığını iddia etmektedir.

11. 6701 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde işyerinde 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, işyerinde 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.

12. Yukarıda açıklanan gerekçeler ve anılan mevzuat ile birlikte incelendiğinde, başvuranın işyerinde yıldırma iddiasının, Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerine dayandırılmaması, yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelini tespit edilememesi sebebiyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

1. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,
2. Kararın başvurana tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
3. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine, 20.09.2022 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ

Daire Başkanı

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ

Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN

Üye

e-imzalıdır

İsmail AYAZ

Üye

e-imzalıdır

Av. Zennure BER

Üye