

Başvuru Numarası : 2024/2340
Toplantı Tarihi/Sayısı : 04.06.2025/61
Karar Numarası : 2025/356
Başvuran : Hekim ve Diğer Sağlık Çalışanları Kamu Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sendikası (HekimSen)
Başvuran Vekili : Av. N.G.C.
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : -
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Hekim ve Diğer Sağlık Çalışanları Kamu Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sendikası (HekimSen) üyesi E.Y.'nin çalıştığı ... Üniversitesi ... Anabilim Dalında işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

II. İDDİA VE TALEP

2. HekimSen adına Av. N.G.C. tarafından yapılan başvuruda özetle; Sendikaya leh ve aleyhine açılmış veya açılacak dava, takip ve başvurular ile başkaları aleyhine açtığı, açacağı ve yapacağı başvuru, dava ve takipler açısından vekalet veren Sendika üyesi E.Y.'nin ... Üniversitesi ... Anabilim Dalı ... Yan Dalında Yan Dal Asistanı olarak görev yaptığını, halen ... Hastanesinde eğitimini devam ettirmeye çalıştığını, E.Y.'nin çevresiyle iyi geçinen, hastaları tarafından her zaman iyi hatırlanan, iş arkadaşlarıyla güzel zaman geçirmeye çalışan biri olduğunu, E.Y.'nin yan dal uzmanlık eğitimi kapsamında başladığı programda program sorumlusu Prof. Dr. H.G.T. tarafından sistematik olarak mobbinge uğradığını, E.Y.'nin 15/12/2023 tarihinde ... hastalıkları bölümünde yan dal eğitimine başladığını, Prof. Dr. H.G.T.'nin E.Y.'ye “Dr. B.C. ile çalışmaya başlayacağını, ilk altı ay boyunca her ay başka bir hocanın yanında çalışacağını ve altıncı ayda ise kendisi çalışacağını” söylediğini, Dr. B.C.'nin doçentlik sınavına hazırlanması nedeniyle Doç. Dr. K.G.'nin polikliniğinde görevlendirildiğini, E.Y.'nin Doç. Dr. K.G. tarafından sürekli küçük görüldüğünü, psikolojik olarak yıpratıldığını, kendisi hakkında “ondan bir şey çıkmaz” denildiğini ve hevesinin kırıldığını, akademik çalışma yapmasının önüne geçildiğini, E.Y.'nin serviste yatan ve ilginç gördüğü vaka hakkında vaka raporu yazmasının ardından Doç. Dr. K.G.'nin “Onu vaka raporuna yazmayı Dr. N.U. hak ediyor, sana sormayacağız kimin yazacağına sen karar veremezsin biz karar veririz” diyerek tüm servis çalışanları önünde yüksek sesle azarladığını, E.Y.'nin akademik grup çalışmalarından

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

dışlandığını, akademik sunum yapmak için hazırlanan toplantıya gittiğinde toplantıdan dışlandığını, poliklinikte hasta ile ilgili bir soru sorduğunda Doç. Dr. K.G.’nin “*sen burada mısın ki*” şeklinde cevap verdiğini, “*ne günaydın dedin, ne selam verdin*” şeklinde azarladığını, ardından çalışanların yanında “*sabah sabah triplerini çekemem*” dediğini, bu olayın üzerine Prof. Dr. H.G.T. tarafından aranarak polikliniğinin değiştirildiğini ve Doç. Dr. M.T.’nin polikliniğine geçmesinin söylendiğini, Doç. Dr. K.G.’ye durumu sorduğunda “*sen ... Üniversitesinde hocalarına karşı böyle misin*” şeklinde cevap aldığını, Doç. Dr. K.G.’nin sürekli olarak mezun olduğu üniversiteyi öne sürdüğünü, E.Y.’nin asistanlıktan istifaya zorlandığını, Doç. Dr. K.G.’nin 14/3/2024 tarihinde E.Y. hakkında asılsız iddia ve ithamlar içeren şikâyet dilekçesi sunarak soruşturma geçirmesine ve olumsuz kanaat notu almasına neden olduğunu, olumsuz kanaat notunun iptali için açılan İstanbul 11. İdare Mahkemesinin ... E. sayılı dosyasının derdest olduğunu, Doç. Dr. K.G. ile Prof. Dr. H.G.T. tarafından düzenlenen asılsız tutanakların zorla diğer asistanlara imzalatıldığını, Prof. Dr. H.G.T. tarafından E.Y.’ye “*insan ilişkilerin çok kötü, kimse seni sevmiyor, kimse seninle çalışmak istemiyor*” denildiğini, E.Y.’ye üç adet çalışma konusu verildiğini ancak çalışma konularının tamamlanmasının engellendiğini, ilaç firmasının yaptığı doçentlik dosyasında puan getirisi olan çalışmaya E.Y.’nin ilk başta dâhil edildiğini ancak daha sonra bir anda “*senin iletişimin kötü*” denilerek sebepsiz yere çalışmadan çıkarıldığını, diğer asistanların ise bu çalışmaya dâhil olduğunu, 4/10/2024 tarihinde biyopsi alma örneğini Prof. Dr. H.G.T.’ye iletmesi üzerine “*sen bana dava açtın, seninle davalık olduk, sen burada girişimsel işlem yapamazsın, sadece observer (gözlemci) olabilirsin*” cevabını aldığını, E.Y.’nin 2024 yılının Nisan ayında yapılan Türkiye ... Hastalıkları Kongresine gönderdiği bildirinin kabul edildiğini, kongredeki tek bildiri sahibi E.Y. olmasına rağmen sponsor hakkının diğer asistan N.U.’ya verildiğini, bu nedenle E.Y.’nin Kongreye kendi imkanları ile gittiğini, Doç. Dr. M.T. ve Doç. Dr. İ.K.’nin yanında dönüşümlü olarak 2.5-3’er ay çalıştığını ancak eğitim sorumlusu Prof. Dr. H.G.T.’nin polikliniğinde iki hafta bile çalışmadığını, Prof. Dr. H.G.T.’nin ve Doç. Dr. K.G.’nin düzenlenen tutanaklara istinaden İstanbul Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü ... Şehir Hastanesi Başhekimliğinin 3/9/2024 tarihli yazısı ile E.Y.’ye uyarma cezası verildiğini ve bu nedenle ek ödemesinin bir ay kesildiğini ancak disiplin cezasının 16/10/2024 tarihinde İstanbul Valiliği İl Disiplin Kurulu tarafından iptal edildiğini, tüm bu süreçte maruz kaldığı psikolojik baskılar sonucu E.Y.’nin kendini ifade edemez ya da fikir belirtmez hale geldiğini belirtmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

3. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “*Amaç ve kapsam*” başlıklı 1’inci maddesi şöyledir:

“*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 (g) bendi şöyledir:

“(...) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri (...) ifade eder.”

5. 6701 sayılı Kanun’un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkraları 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 kısmı şöyledir:

“(1) Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.

(...)

(9) İşleme konulmayacak 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 yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Başvurunun konusu” başlıklı 31’inci maddesi şöyledir:

“(1) 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.”

9. Mezkûr 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 ihlalinin 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 incelenabilir 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. Başvuru, HekimSen üyesi E.Y.’nin çalıştığı ... Üniversitesi ... Anabilim Dalında işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddiasına ilişkindir.

14. 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, 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.

15. Başvuranın iddia ve talebi yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde, başvuru konusu iş yerinde yıldırma iddiasının 6701 sayılı Kanun’da yer alan ayrımcılık temellerinden birine dayandırılmaması, yapılan inceleme ve araştırmada da herhangi bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi nedeniyle başvurunun Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 48’inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereği Kurumun görev alanına girmediği ve inceleme şartlarını taşımadığı gerekçesiyle 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,

4/6/2025 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

Mehmet Emin GENÇ
Üye

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Üye