

21.04.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/917
Toplantı Tarihi/Sayısı : 08.04.2025/241
Karar Numarası : 2025/193
Başvuran : Y.A.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : Şahinler Konaklama Seyahat İnş. ve Turz. Yat. A.Ş. (Queen's Park
Hotels Göynük)
Vekili Av. A.K.
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü/Human Immunodeficiency Virus (HIV) pozitif olması nedeniyle işe alınmamasının sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağının ihlali oluşturduğu iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 1/4/2024 tarihinde Queen's Park Hotels Göynük'te çalışmak üzere iş başvuru formunu doldurduğunu,

b. Şef Y.Z. ile birlikte İnsan Kaynakları Departmanına gittiklerini, burada durumunun değerlendirildiğini ve işe alınmak üzere başvuru formunun onaylandığını, işe başlamak için gerekli olan evrak listesini talep ettiğini ancak listenin kendisine verilmediğini,

c. İş başvurusu sonrası muhatap Şirketin Antalya Verem Savaş Derneğinde yaptırdığı kan testini rızası dışında aldığını ve kan testine ek olarak HIV testi yaptırdıklarını öğrendiğini,

ç. Test sonucu nedeniyle işe alınmadığını belirtmiş ve sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

3. Muhatap Şahinler Konaklama Seyahat İnşaat ve Turizm Yatırım Anonim Şirketi Vekili Av. A. K.'den alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın iddialarının gerçeği yansıtmadığı ve iddialarını ispata yarar hiçbir delil sunmadığı,

b. Başvuranın rızası dışında kan testi sonuçlarının elde edilmesi veya bu sonuçlardan rızası dışında test yaptırılması gibi bir durumun söz konusu olmadığı,

c. Başvuranın dilekçesinde belirttiği Verem Savaş Dispanserlerinin Sağlık Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren kurumlar olduğu, bu kurumlarda üçüncü kişiler ile test veya başkaca herhangi bir işlem

yapılmasının mümkün olmadığı,

ç. Şirketin rutin olarak işe başlayan herkesten belirli belgeleri talep ettiği, başvuranın kendisinden talep edilen belgeleri Şirkete sunmadığı,

d. HIV testinden tamamen bağımsız bir şekilde başvuranın, Şirketin işe alım şartlarını sağlamadığı,

e. Başvuranın Şirkette çalışmak için gerekli koşulları sağlamaması ve kendisinden başvuru esnasında talep edilen belgeleri Şirkete ulaştırmaması nedenleriyle işe alınmadığı,

f. Başvuranın işe başlaması onaylanmadığı için evrak listesinin kendisine verilmediği, zira işe başlanması onaylansaydı bu listenin kendisine verileceği,

g. Başvuranın dilekçesinde belirttiği Y.Z.'nin bulaşıkçı şefi olduğu ve herhangi bir kişinin işe alımına onay verme yetkisinin bulunmadığı,

ğ. Başvuranın iddialarını kabul etmemek kaydıyla, işe alımı gerçekleştirilseydi otel mutfağında görev yapacağı, HIV pozitif olan bir kişinin mutfakta görev yapmasının diğer personel ile müşterilerin sağlığını tehlikeye atacağı, mutfak personelinde sıklıkla meydana gelebilecek olan herhangi bir kesiğin dahi başka kişilere hastalığın bulaşmasına sebep olacağı, çoğunluğun sağlığının korunması adına başvuranın işe alınmamasında herhangi bir hukuka aykırılığın bulunmadığı,

h. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2011/28499 E. ve 2013/24767 K. sayılı kararında; *"HIV pozitif olduğu gerekçesi ile işten çıkarıldığını ve bunun ayrımcılık olduğunu beyan eden davacının işten çıkarılması hakkında ... sağlık durumunun çalışmasına engel olmadığı halde işyeri dışında tutulmasının ayrımcılık niteliği taşıdığı kabul edilmiş ise de, davacının mevcut hastalığının bulaşıcı olduğu göz önüne alındığında bu hastalığının işçinin çalışmasına engel olmadığı keyfiyeti ile çalıştırılması halinde diğer işçiler için sakınca oluşturabileceği hususu ile birlikte değerlendirildiğinde, işverenin diğer çalışanlarını korumak saiki ile davrandığı anlaşılmaktadır. İşverenin bu eyleminin ayrımcılık olarak nitelendirilmesi yerinde olmayıp hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir."* şeklinde belirtildiği,

ı. Sonuç olarak başvuranın iddialarının soyut olduğu ve gerçeği yansıtmadığı, ayrıca başvuran tarafından da usulünce ispat edilemediği, Sağlık Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren bir kurumun usulsüz işlem yapmasının mümkün olmadığı, başvuranın şartları taşımaması nedeniyle işe alımının gerçekleştirilmediği, kabul anlamına gelmemek kaydı ile başvuranın HIV pozitif olmasının çoğunluğun sağlığı açısından risk teşkil edecek olması hususları birlikte değerlendirildiğinde başvuranın iddialarının reddedilmesi gerektiği belirtilmiştir.

4. Başvuran, yazılı görüşünde özetle:

a. Muhatap Şirket vekilinin HIV pozitif bireylerin mutfakta çalışmaması gerektiğini ifade ederek HIV pozitif bireylerin çalışma yaşamında yer almamaları gerektiği hususunda ne düşündüklerini açıkça belirttiğini,

b. Şirketin bu tutumunun yasalara, tıbbi etik ilkelerine ve uluslararası hukuk kurallarına aykırı olduğunu,

c. Aynı ortamda bulunma, aynı ortamda çalışma, ortak çatal, kaşık, bıçak, havlu, kıyafet vs. kullanımı ile veya tokalaşmakla, sarılmakla, sıvrisinek veya böcek ısırması ile HIV bulaşının

gerçekleşmeyeceğini, HIV pozitif olmasının çalışmasına engel olmadığını,

ç. HIV’le yaşayan bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldığı hukuka aykırı uygulamaların başında, işe alımlarda işçi adaylarına özel ve aile yaşamı ile sağlık durumuna ilişkin sorular sorulması veya zorla HIV testi yaptırılarak sonucuna göre işe alınmasının yer aldığını,

d. Somut olayda özel yaşamın gizliliği ihlal edilerek bilgisi dışında kendisine HIV testi uygulandığını belirtmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10’uncu maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

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

6. Anayasa’nın “Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması” başlıklı 56’ncı maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

“Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.”

7. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi şöyledir:

“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 ifade eder.”

8. 6701 sayılı Kanun’un “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.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve 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. 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesinin birinci ve ikinci fıkralarına 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.

Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.”

10. 6701 sayılı Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre: “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görev alanları arasında düzenlenmiştir.

11. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesinin birinci fıkrasına göre:

“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

12. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” Başvuran, başvuru dilekçesinde kendisine rızası dışında HIV testinin yapıldığı ve HIV pozitif olması nedeniyle işe alınmaması sonucunda 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sağlık durumu temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı iddialarında bulunmaktadır. Başvuranın, 5/4/2024 tarihinde muhataba uygulamanın düzeltilmesi için yazılı başvuruda bulunduğu ve muhatap Şirketin başvurana 30 gün içerisinde herhangi bir cevap vermediği anlaşılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

13. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) “Ayrımcılık Yasağı” başlıklı 14’üncü maddesine göre “Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”

14. 6701 sayılı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3'üncü maddesi ile kişilerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınarak 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 yasaklanmıştır.

15. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarında ayrımcılık, nesnel ve makul bir gerekçe olmaksızın, konuyla ilgili olarak benzer durumda olan kişilere farklı muamele edilmesi olarak tanımlanmaktadır (AİHM, *Zarb Adami/Malta*, B. No: 17209/08, 20/6/2006, para. 71). Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini değerlendirmek için öncelikle ayrımcılığa neden olduğu iddia edilen işlemin ya da eylemin amacı ile sonucu arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir. Muameledeki farklılık, objektif ve makul bir gerekçeye sahip değilse ya da meşru bir amaç izlenmemişse ayrımcılık söz konusudur (AİHM, *Abdulaziz, Cabales ve Balkandali/Birleşik Krallık*, B. No. 9214/80; 9473/81; 9474/81, 28/5/1985, para. 72).

16. Bir kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını sağlık durumu nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele sağlık durumu temelinde doğrudan ayrımcılık oluşturmaktadır. Görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda bir kişinin, sağlık durumuyla bağlantılı olarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılamayan dezavantajlı konuma sokulması ise sağlık durumu temelinde dolaylı ayrımcılık teşkil etmektedir [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Ayrımcılık Temelleri Serisi No:10 Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 5].

17. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Haziran 2001 tarihli HIV/AIDS ve Çalışma Yaşamıyla İlgili ILO Uygulama ve Davranış Kuralları'nın ilgili kısımları şöyledir:

“3. (...)

c) *Başta iş arayanlar ve iş başvuru unda bulunanlar olmak üzere, çalışanlara karşı, gerçek olan veya farz edilen HIV durumundan veya HIV enfeksiyonuna daha çok açık ve buna karşı daha korunaksız olan nüfus kesimlerine ve coğrafyalara mensup olmalarından dolayı hiçbir ayrımcılık yapılamayacağı gibi bunları damgalama yoluna gidilemez;*

(...)

10. 1958 tarihli *Ayrımcılık (istihdamda ve mesleklerde) Sözleşmesi* 'nde yer alan hükümler çerçevesinde, *gerçek veya farz edilen HIV durumu ne işe alınmayı ve işte devamı ne de fırsat eşitliğini engelleyici bir gerekçe oluşturmamalıdır.*”

18. Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) bir kararında; “Hacettepe Üniversitesi HIV/AIDS Tedavi ve Araştırma Merkezinin (HATAM) 26/2/2015 tarihli ve ‘HIV Enfeksiyonunun Klinik Özellikleri ve Tedavisi’ başlıklı yayınında, HIV enfeksiyonunun henüz virüsün vücuttan atılmasını sağlayabilecek tedavisinin ve aşısının bulunamadığı bulaşıcı bir hastalık, HIV (+) kişinin ise kendisinde HIV virüsü olup hastalık belirtisi göstermeyen, taşıyıcı kişi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca tedavide kullanılan ilaçların ömür boyu kullanılmasının gerekmesi ve kişiye ekonomik olarak büyük yük getirmesine rağmen (aylık 2.000-2.500 TL) hastalıktan ölümlerin hemen hemen tamamen ortadan kalktığı, HIV enfeksiyonunun ölümcül hastalık olmaktan çıkıp yaşam boyu ilaç

kullanımını gerektiren bir tür kronik hastalığa dönüştüğü ifade edilmiştir. Dokunmak, el sıkışmak, sarılmak, aynı yerde oturmak, aynı saunayı, havuzu, banyoyu, tuvaleti paylaşmak, aynı tabağı, bardağı, çatalı, kaşığı kullanmak, aynı giysileri giymek, telefon kulaklığı, gözyaşı, ter, tükürük, sivrisinek, böcek, arı sokması ile HIV virüsünün bulaşmayacağı belirtilmiştir. HIV'in esas olarak üç yolla bulaştığı, bunların cinsel temas, kan ve kan ürünlerinin nakli, enfekte kişilerle ortak enjektör kullanımı yanında kanla bulaşık diğer aletlerin kullanılması ve gebelikte anneden bebeğe geçmesi olduğu anlatılmıştır.” şeklinde belirtilmiştir (AYM, T.A.A. Başvurusu, B. No: 2014/19081, 1/2/2017, para. 47).

19. Mevcut başvuruda başvuran, 1/4/2024 tarihinde Queen's Park Hotels Göynük'te çalışmak üzere iş başvuru formunu doldurduğunu, Şef Y.Z. ile birlikte İnsan Kaynakları Departmanına gittiklerini, burada durumunun değerlendirildiğini ve işe alınmak üzere başvuru formunun onaylandığını, işe başlamak için gerekli olan evrak listesini talep ettiğini ancak listenin kendisine verilmediğini, iş başvurusu sonrası muhatap Şirketin Antalya Verem Savaş Derneğinde yaptırdığı kan testini rızası dışında aldığını ve kan testine ek olarak HIV testi yaptırdıklarını öğrendiğini, test sonucu nedeniyle işe alınmadığını belirtmiş ve sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

20. Başvuru dilekçesinin ekinde yer alan belgelerden başvuranın, Antalya Verem Savaşı Derneği İktisadi İşletmesi Mikrobiyoloji Laboratuvarı tarafından düzenlenen Tıbbi Laboratuvar Tetkik Sonuç Raporuna göre “*Anti HIV 1+2 (CARD) Pozitif*” olduğu ve tetkik istem tarihi ile numune alma zamanının 1/4/2024 tarihi olduğu anlaşılmakla birlikte; ilgili Raporda tetkikin kim tarafından istendiğine ilişkin herhangi bir bilginin yer almadığı ve başvuranın, muhatap Şirketin tetkiki kendi rızası dışında istediği iddiasına ilişkin başka herhangi bir belgeyi de Kurumumuza sunmadığı anlaşılmıştır.

21. Muhatap Şirket, başvuranın Şirkette çalışmak için gerekli koşulları sağlamaması ve kendisinden başvuru esnasında talep edilen belgeleri Şirkete ulaştırmaması nedenleriyle işe alınmadığını belirtmiştir. Bu kapsamda başvuranın da dilekçesinde belirttiği Şef Y.Z.'den alınan yazılı görüşte; “*İş başvurusu için otelimize gelen Y.A. 'ya her başvuru yapan personel adaylarına verildiği gibi detaylı sağlık taraması yaptırması için insan kaynaklarına giderek iş başvurusu için evrak listesini kendisine verdim. İşletmenin Verem Savaş Derneği ile yapmış olduğu görüşmeye istinaden kendisi Verem Savaş Derneği Dokuma Şubesi'ne yönlendirilmiştir. İş başvurusu için istenilen belgeleri göndermemesi ve gerekli şartları taşımaması nedeniyle girişi uygun görülmemiştir. Otelimizde herhangi bir çalışma olmamıştır.*” şeklinde belirtildiği anlaşılmıştır. Ayrıca muhatap Şirketten alınan ve işe başvuru anında talep edilen belgelere ilişkin listede; “*nüfus cüzdan fotokopisi, sabıka kaydı (e-devlet), diploma fotokopisi, nüfus kayıt örneği (e-devlet), ikametgâh (e-devlet), beş adet fotoğraf, mesleki belge, askerlik belgesi (e-devlet), hijyen belgesi (e-devlet – yangın eğitim belgesi sorgulama), iş güvenlik eğitim sertifikası, detaylı sağlık raporu, kan grubu kartı, göz taraması, muvafakatname (18 yaşından küçükler için)*” belgelerinin yer aldığı ve listenin en altında “*İşe başlamanız için yukarıdaki evrakları işe başlamadan bir gün önce İnsan Kaynakları Ofisine teslim etmelisiniz.*” şeklinde uyarının bulunduğu anlaşılmıştır. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvurudan detaylı sağlık raporunun işe başvuru anında talep edildiği, bu kapsamda başvuranın Antalya Verem Savaşı Derneği İktisadi İşletmesi Mikrobiyoloji Laboratuvarına

muhatap Şirket tarafından yönlendirildiği ve Laboratuvar'da yapılan test sonucunda da HIV pozitif olduğunun anlaşıldığı tespit edilmiştir. Başvuranın yapılan HIV testine onay verip vermemesi hususunun Kurumumuzun görev alanına girmediği ve incelenmesi gerekmeyişi gibi başvuranın da bu iddiasına ilişkin herhangi bir belgeyi Kurumumuza sunmadığı; bununla birlikte yapılan testin başvuranın işe alınmamasının gerekçesini oluşturup oluşturmadığının incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

22. Muhatap Şirketten alınan ve işe başvuru anında talep edilen belgelere ilişkin listenin en altında yer alan “İşe başlamanız için yukarıdaki evrakları işe başlamadan bir gün önce İnsan Kayn. Ofisine teslim etmelisiniz.” şeklindeki uyarıdan, iş başvurusu yapan kişilerin başvurularının kabul edilmesi durumunda bu belgeleri Şirkete sunması gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak muhatap Şirketin yazılı görüşünde, başvuranın iş başvurusunun onaylanmadığını ve iş başvurusu onaylanmamasına rağmen başvuranın kendisinden istenilen belgeleri Şirkete sunmadığı gerekçesiyle işe alınmadığını belirttiği; başvuranın başvuru dilekçesinde, işe başlamak için gerekli olan evrak listesini talep ettiğini ancak listenin kendisine verilmediğini; Y.Z.’nin ise yazılı görüşünde “İş başvurusu için otelimize gelen Y. A. ’ya her başvuru yapan personel adaylarına verildiği gibi detaylı sağlık taraması yaptırmayı için insan kaynaklarına giderek iş başvurusu için evrak listesini kendisine verdim.” şeklinde belirttiği anlaşılmıştır. Ayrıca muhatap Şirketin yazılı görüşünde, başvuranın işe başlaması onaylanmadığı için evrak listesinin kendisine verilmediği şeklinde belirtildiği de anlaşılmıştır. Bu kapsamda başvuranın iddiaları ile muhatap Şirket ve Y.Z.’nin yazılı görüşlerinin çelişkili olduğu görülmektedir.

23. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasını ispat edebilmek amacıyla başvuran tarafından ortaya konulan delillerin, farklı muamelenin varlığı ve farklı muamelenin yasaklanan bir ayrımcılık temeli ile bağlantılı olduğunu ortaya koyacak nitelikte olması gerekmektedir. Başvuranın yalnızca farklı muameleyle uğradığını ileri sürmesi ve ayrımcılığın yasaklandığı temellerden birine dayanması ispat yükünün yer değiştirmesi için yeterli değildir. Bu bağlamda somut olay kapsamında ayrımcılık mağduru olduğunu ileri süren başvuranın, işe alım sürecinde sağlık durumu nedeniyle işe alınmadığını ileri sürmesi, ispat yükünün yer değiştirmesi için yeterli değildir. Başvuranın, işe alınacak kişilerde aranan niteliklere de sahip olduğunu ortaya koyması gerekmektedir. AYM’ye göre de ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuranın kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir amaç olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekmektedir (AYM, Devrim Evin, B. No: 2013/2069, 20/2/2014, para. 34).

24. Bunun yanı sıra 6701 sayılı Kanun’a göre de münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığının ortaya konulması gerekmektedir. İlgili başvuru bu bağlamda değerlendirildiğinde başvuranın başvurusunda sunduğu belgelerde işe alınmak için yeterli kriterlere sahip olduğu halde HIV pozitif olduğu için işe alınmadığına işaret eden kuvvetli emare ve olguların ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir.

25. Tüm bu tespitler ışığında; başvuranın sağlık durumu nedeniyle işe alınmadığı iddiasına ilişkin kuvvetli emare ve karine oluşturan olguların varlığını ve işe alınmak için yeterli kriterlere sahip olduğuna

ilişkin herhangi bir bilgi ve belgeyi Kurumumuza sunmadığı anlaşılmıştır.

26. Yukarıda açıklanan nedenlerle, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 69'uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında başvuru konusu olayda sağlık durumu temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

C. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine

başvurulabileceğine,

8/4/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan
(Raporlu)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi