

24.01.2025

**KURUL KARARI**

Başvuru Numarası : 2024/958  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 03.12.2024/237  
Karar Numarası : 2024/1219  
Başvuran : H.Ü.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi  
Muhatap Adres : -

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvuranın işe iade ve emeklilik işlemlerine ilişkin adli süreç başlatması nedeniyle muhatap Bankanın dinlenme ve sosyal tesislerinden yararlandırılmamasının mağdurlaştırma teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 16/6/1997 tarihinde muhatap Bankada memur olarak çalışmaya başladığını, iş akdinin 30/6/2018 tarihinde feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatının ödendiğini, ancak iş akdinin haksız feshi nedeniyle işe iade davası açtığını, işe iade davasının lehine sonuçlandığını, muhatap Bankanın kendisini işe başlatmak yerine işe başlatmama tazminatını ödemediğini,

b. 2023 yılının Mart ayında Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) düzenlemesi kapsamında Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi (A.Ş.) Mensupları Emekli Sandığı Vakfından emekli olduğunu, Türkiye İş Bankasının Buca/İzmir Şubesinden emekli maaşı almaya devam ettiğini, ayrıca ikinci bir sandık olan Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığından da emekli olmak için talepte bulunduğunu, ancak talebine olumsuz cevap verildiğini, Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığına karşı dava açtığını,

c. Muhatap Bankanın Çeşme'deki dinlenme sitesinden ailesi ile birlikte gününbirlik olarak yararlandığını, ancak daha sonra Türkiye İş Bankası A.Ş. ile Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı aleyhine açtığı davalar gerekçe gösterilerek muhatap Bankanın dinlenme siteleri ve sosyal tesislerinden yararlanmasının engellendiğini, muhatap Bankanın sosyal işler birimi ile yaptığı görüşmede Bankanın yönetim kurulu tarafından bu konuda Ekim 2023'te karar alındığının şifahen belirtildiğini, bu tesislerin muhatap Bankanın tüm çalışan ve emeklilerinin faydalanmasına açık olduğunu, başlattığı adli süreçler nedeniyle olumsuz bir muameleye maruz kaldığını

ve ayrımcılığa uğradığını iddia etmektedir.

**3. Muhatap Bankadan alınan yazılı görüşte özetle:**

**a.** Başvuranın iş sözleşmesinin Banka tarafından feshedildiği ve gerekli tazminatların ödendiği, başvuranın Banka aleyhine ikame ettiği işe iade davasının kabul edilerek işe iadesine karar verildiği, ancak iş hukukunda işe iade kararı dolayısıyla çalışanın tekrar işe başlatılmasının işveren bakımından yasal bir zorunluluk doğurmadığı gerekçesi ile işe başlatılmadığı, bunun yerine kendisine 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki tazminatların ödendiği,

**b.** Muhatap Bankanın, çalışanlarını ve emeklilerini dinlenme siteleri ve sosyal tesislerden yararlandırma konusunda yasal veya akdi bir zorunluluğun bulunmadığı, dinlenme siteleri ve sosyal tesislerden yararlandırma uygulamasının Bankanın atıfeti niteliğinde olduğu,

**c.** Başvuran ve ailesinin daha önce dinlenme sitelerinden yararlanmış olmasının da tümüyle atıfet şeklinde gerçekleştirilmiş bir ağırlamadan ibaret olduğu, tek seferlik bir durumun geleceğe yönelik herhangi bir taahhüt niteliğinde olmadığı, bu durumun başvuran açısından kazanılmış bir hak doğurmayacağı,

**ç.** Dinlenme siteleri ile sosyal tesislerden yararlanacak kişilere ilişkin dönemsel olarak değerlendirme yapıldığı, bu değerlendirme üzerine karar alındığı, Banka ile aralarındaki iş ilişkisi sona eren çalışanların durumlarının da Banka ile aralarındaki güven ilişkisinin ortadan kalktığı göz önünde bulundurulmak suretiyle ayrıca değerlendirildiği ve Banka yönetiminin başvuran taraf ile ilgili tasarrufunun eşitlik ilkesi içerisinde tesis edildiği belirtilmektedir.

**4. Muhatapın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte başvuran özetle:**

**a.** Muhatap Bankaya karşı ikame edilen işe iade davasının feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı gerekçesiyle kabul edildiğini, işe iade davasının lehine sonuçlanmasına rağmen muhatapın kendisini işe başlatmayarak tazminat ödemediğini ve bu durumun muhatap Bankanın iyi niyetli olmadığını gösterdiğini,

**b.** Muhatap Bankanın dinlenme siteleri ile sosyal tesislerden yararlandırma bakımından genel uygulamaların dışına çıkarak kendisine özel bir işlem tesis ettiğini, dinlenme siteleri ile sosyal tesislerden yararlanmasının engellenmesi amacıyla muhatap Banka yönetimi tarafından Ekim 2023 tarihinde alınmış bir yönetim kurulu kararı olup olmadığını bilmediğini, ancak böyle bir karar varsa kararın 2018 yılında açtığı işe iade davasından kaynaklandığını iddia etmektedir.

**III. İLGİLİ MEVZUAT**

**5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:**

*"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."*

**6.** Anayasa'nın "Hak arama hürriyeti" başlıklı 36'ncı maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

*"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."*

**7.** Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

*"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."*

**8.** 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesine göre:

*"Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. 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. 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. 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 "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesine göre:

*"Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: 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. Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder."*

**10.** 6701 sayılı Kanun'un "İstihdam" başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:

*"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. (...) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir."*

**11.** Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde, "İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"; (g) bendinde, "ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek"; (i) bendinde, "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.

**12.** 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi 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, dil, din, 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."*

**13.** 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. (...)"*

**14.** 18. Mezkûr Yönetmelik'in "Ön inceleme üzerine verilecek kararlar" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

*"Başvurunun, 48 inci maddede yer alan şartlardan herhangi birini taşıyamaması hâlinde incelenemezlik kararı verilir. Bu karar, başvurucuya tebliğ edilir ve tebliğ ile birlikte durmuş olan dava açma süresi kaldığı yerden tekrar işlemeye başlar. (...) Ön inceleme şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması hâlinde de incelenemezlik, gerekçeli kabul edilmezlik veya gönderme kararı verilir."*

**15.** Mezkûr Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik kararı" başlıklı 67'nci maddesinin

birinci ve ikinci fıkrası şöyledir:

*“(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalden 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 incelenabilir 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.”*

#### IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

**16.** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun (TİHEK) 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.

**17.** 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.

**18.** 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. Mezkûr Kanun kapsamında bir inceleme yapılabilmesi için ayrımcılık yasağını ihlal ettiği ileri sürülen muamelenin ve/ya uygulamanın mezkûr Kanun’da sayılan ayrımcılık temellerinden birine veya birden fazlasına dayanılarak ortaya çıkması gerekmektedir. Bu çerçevede Kanun’da sayılan temeller dışında bir temele dayanılarak veya herhangi bir temele dayanılmaksızın ayrımcılık iddiasında bulunulan haller, Kanun kapsamı dışında kalmaktadır. Bu bağlamda başvuranın ayrımcılık teşkil ettiğini ileri sürdüğü işlem ve eylemler ile ayrımcılık temelleri arasında bir nedensellik bağının ortaya konması gerekmektedir. Dolayısıyla somut olay bakımından başvuruya konu iddiaların öncelikle kabul edilebilirlik bakımından incelenmesi gerekmektedir.

**19.** Somut olayda başvuran, Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi Mensupları Emekli Sandığı Vakfından emekli olduğunu, Türkiye İş Bankası Anonim Şirketinin tüm çalışan ve emeklilerinin faydalanmasına açık olan dinlenme siteleri ve sosyal tesislerden ailesi ile beraber yararlanma talebinin Türkiye İş Bankası ve Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve

Yardımlaşma Sandığı ile aralarındaki davalar gerekçe gösterilerek reddedildiğini ve mağdurlaştırma yoluyla ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmektedir.

**20.** Mağdurlaştırma; 6701 sayılı Kanun'un "*Ayrımcılık türleri*" başlıklı 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasında "*Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.*" biçiminde düzenlenmiştir. Mağdurlaştırmanın yasaklanması ile ayrımcılık yasağına ilişkin mevzuata uygun davranılmasını sağlama ve gerekli işlemleri başlatma eylemlerini koruma amaçlanmaktadır (TİHEK, B. No: 2024/181, K. No: 2024/352, para. 27).

**21.** Dosyaya sunulan bilgi ve belgelerden başvuranın 16/6/1997- 29/6/2018 tarihleri arasında muhatap Bankada çalıştığı, başvuranın iş akdinin muhatap Banka tarafından feshedildiği, bunun üzerine başvuranın 2018 yılında işe iade davası açtığı, dava neticesinde başvuranın işe iadesine karar verildiği, muhatap Bankanın başvuranı tekrar işe başlatmak yerine Mahkeme ilamında hükmedilen tazminatı ödendiği, 2023 yılının Mart ayında başvuranın EYT düzenlemeleri kapsamında Türkiye İş Bankası A.Ş. Mensupları Emekli Sandığı Vakfından emekli olduğu, ikinci bir sandık olan Türkiye İş Bankası A.Ş. Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığından emekli olma talebinin ise kabul edilmediği, bu Sandığa karşı 2024 yılında alacak davası açtığı ve davanın derdest olduğu anlaşılmıştır.

**22.** Başvuru dosyası incelendiğinde davalardan birinin işe iade davası, diğer davanın ise hizmet ilişkisinden kaynaklanan alacak davası niteliğinde olduğu ve her iki davanın da 6701 sayılı Kanun'un mezkûr hükmü içerisinde ifade edilen eşit muamele ilkesine uyulması yahut ayrımcılığın önlenmesi amaçlarına yönelik herhangi bir iddia yahut talep içermediği değerlendirilmektedir. Nitekim söz konusu davaların 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayalı eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla açıldığını gösterir bilgi ve belgenin dosya kapsamında bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda başvuranın iddialarının 6701 sayılı Kanun kapsamında yer alan ayrımcılık türlerinden mağdurlaştırma olarak nitelendirilemeyeceği değerlendirilmesine varılmıştır.

**23.** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 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 Yönetmelik'in 67'nci maddesinin ikinci fıkrasında ise; ön inceleme aşamasında incelenebilir bulunan ya da incelenebilirliğin 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. Netice olarak, başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında; başvurunun 6701 sayılı Kanun hükümlerinde yer alan ayrımcılık temellerine dayanmaması, yapılan inceleme ve araştırmada başvuranın ileri sürdüğü iddiaların herhangi bir ayrımcılık temeli ile nedensellik ilişkisinin tespit edilememesi, başvuranın iddialarının mağdurlaştırma olarak nitelendirilememesi nedenleriyle başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve kabul edilmez olduğu kanaatine varılmıştır.

## V. KARAR

A. Başvurunun KABUL EDİLMEZ OLDUĞUNA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

3/12/2024 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI  
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTI  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi