

25.09.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/475
Toplantı Tarihi/Sayısı : 13.9.2023/214
Karar Numarası : 2023/614
Başvuran : E. S.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : ... LTD. ŞTİ.
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; ... LTD. ŞTİ.'ne ait ... isimli İşletmeye erkeklerin yanlarında kadın olmaması sebebiyle alınmamasının medeni hal ve cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Arkadaşları ile birlikte muhatap ... LTD. ŞTİ.'nin Kadıköy 'de bulunan ... isimli İşletmesine girmek istediklerini ve İşletmenin dolu olması sebebiyle bir çalışana nereye oturabileceklerini sorduklarını,

b. Çalışanın kendilerine yanlarında bir kadın olmadığı sürece İşletmede oturamayacaklarını belirttiğini,

c. İşletmedeki boş masayı göstererek oraya oturmak istediklerini ifade ettiğini ancak çalışanın yanlarında bir kadın olmaması sebebiyle oturamayacaklarını belirttiğini,

ç. Yaşanan olaydan yaklaşık bir saat sonra söz konusu işletmenin önünden geçtikleri sırada iki kadının İşletmede oturduklarını ve yanlarında bir erkek olmadığını gördüğünü böylece kadın ve erkek müşterilere sırf cinsiyetleri sebebiyle farklı muamele yapıldığını,

d. Muhatabın söz konusu uygulaması hakkında bilgi almak için İşletme ile internet üzerinden iletişime geçtiğini ve İşletmenin söz konusu uygulamayı yapılan görüşmede kabul ettiğini,

e. Uygulamanın düzeltilmesi amacıyla İşletmenin internet sitesinde yer alan mail adresi üzerinden başvuru yaptığını, ancak yanıt alamadığını ifade etmekte ve konu hakkında gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap ... LTD. ŞTİ.'den alınan yazılı görüşte özetle:

a. İşletmesinin iç tasarımında tercih edilen tarz sebebiyle kadın müşteriler tarafından ağırlıklı olarak tercih edildiğini ancak yalnızca kadınlara veya çiftlere hizmet verilmesi gibi bir uygulamanın söz konusu

olmadığını,

b. İşletmesinin alkollü içeceklerin olmadığı tatlı yiyeceklerin ağırlıkta bulunduğu küçük bir kafe olması nedeniyle başvuruya konu uygulamanın İşletmesinde gerçekleştiği iddiasının asılsız, mantıksız ve hayatın olağan akışına aykırı olduğunu,

c. İhlal iddiasına konu olayın Şirketin Kadıköy Şubesinde yaşandığını, söz konusu Şubenin küçük ve yoğun olduğunu, bu sebeple İşletme çalışanın başvurana daha geniş olan .. Şubesinde hizmet alabileceğini belirttiğini, durumun bir yanlı anlaşılardan ibaret olabileceğini ve iddia edildiği gibi İşletmeye alınmama şeklinde bir uygulamanın olmadığını,

ç. Ayrıca başvuranın sunmuş olduğu ve İşletme ile yapılan mesajlaşmaları gösteren ekran görüntülerinin gerçekte var olup olmadığını bilinmediğini, varsa bazı mesajların silinerek gerçeğe aykırı bir hava oluşturmaya çalışılıp çalışılmadığını bilinmediğini ifade etmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı sunulan yazılı görüşte başvuran özetle:

a. Muhatabın asılsız, mantıksız ve hayatın olağan akışına aykırı olduğunu belirttiği iddianın değil; söz konusu başvuruya sebep olan uygulamanın mantıksız ve hayatın olağan akışına aykırı olduğunu,

b. İşletme çalışanına nereye oturabileceklerini sorduğunda ancak yanlarında kadın olmadığı için İşletmeye alınmayacakları cevabını aldığını, çalışanın "*Damsız almıyoruz.*" demesinin ardından hemen yanda bulunan boş masaya da mı oturamayacağını sorduğunu, çalışanın kendisini tekrar ederek yanlarında kadın olmadığı için oturamayacaklarını cevabını aldığını ve İşletmeden çıkarıldıklarını,

c. Muhatabın belirttiği gibi bir yanlış anlaşılmanın olmadığını, olaya kendisi ile birlikte maruz kalan arkadaşlarının tanık olarak dinlenebileceğini, bununla birlikte İşletme ile yaptığı görüşmenin ekran kaydının video halini de sunduğunu, gerekirse telefonunda bulunan görüşmenin fiziken de incelenebileceğini belirtmektedir.

5. Olay sırasında başvuranla birlikte İşletmeye girmek isteyen arkadaşı M. K. M. sunduğu yazılı görüşte özetle:

a. Kendisi, başvuran ve arkadaşları F. E. Ö. ile birlikte işletmeye girmek istediklerini ve nereye oturabileceklerini sorduğunu ancak çalışanın İşletmeye oturamayacaklarını, başvuranın İşletmedeki boş masayı göstererek oturup oturamayacaklarını sorduğunu, fakat yanlarında bir kadın olmadığı sürece oturamayacaklarını söylediğini,

b. Olaydan sonra söz konusu işletmenin önünden geçtikleri sırada iki kadının İşletmede erkek olmadan oturduğunu gördüklerini, böylece cinsiyet ve medeni hal temelinde bir ayrımcılık yapıldığını ileri sürmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. Anayasa'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. (...) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine

uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

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

“d) 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 “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“(1) 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.”

10. 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.” ve üçüncü fıkrasında; “Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.”

11. 6701 sayılı Kanun'un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurumun, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve

sonuçlarını takip etmek” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

12. 6701 sayılı Kanun'un “İspat Yüku” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir:

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

13. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Gerekçeli kabul edilmezlik kararı” başlıklı 67’nci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“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 başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Kanun'un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında: “Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Başvuran, medeni hali ve cinsiyeti dolayısıyla muhatap şirketin ... isimli İşletmesine alınmamasının ayrımcılık teşkil ettiğini iddia etmektedir. Başvurunun medeni hal temelinde ayrımcılık iddiası açısından, müstakil yahut somut olayla bağlantılı açıklamalarda bulunulmaması ve bu temelde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bilgi ve belge sunulmaması sebebiyle açıkça dayanaktan yoksun olduğu değerlendirilmiş olup, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 67’nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca kabul edilmez olduğu; cinsiyet temelinde ayrımcılık iddiası açısından ise esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmiştir.

15. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere göre herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma; ayrımcılığın her türüne, şiddet ve taciz uygulamalarına karşı korunma hakkına sahiptir. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nin 2’nci maddesi: “Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.” hükmünü haizdir.

16. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) 14’üncü maddesine göre ise: “Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.”

17. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B. No: 36042/97, 11/9/2002, para. 48; AİHM, *Okpizs/Almanya*, B. No: 59140/00, 15/2/2006, para.33). Farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayanması hususu ise AİHM tarafından belirli kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu durumda, objektif ve makul bir nedene dayanması hususu diğer bir deyişle meşru bir amacın varlığı hususu (AİHM, *Fabris/Fransa* [BD], B. No: 16574/08, 7/2/2013, para. 56) ilk olarak, demokratik bir toplumda geçerli olan ilkeler göz önünde bulundurularak söz konusu tedbirin amacı ile etkileri arasındaki ilişki bağlamında değerlendirilmelidir. Sözleşme’de belirtilen bir hakkın kullanılmasının ardındaki muamele farklılığının sadece meşru bir amaca yönelik olması tek başına yeterli değildir. 14’üncü maddedeki ayrımcılık yasağı, gerçekleştirilmek istenen amaç ile kullanılan araçlar arasında makul bir ölçülülük ilişkisi bulunmadığı takdirde de aynı şekilde ihlal edilmektedir (AİHM, *Belçika’da Eğitim Dili Davası/Belçika*, B. No: 1474/62..., 23/7/1968, para.10).

18. AİHM’e göre benzer durumlardaki kişilerin gördükleri muamelede, belirlenebilir bir özelliğe dayalı bir farklılık varsa doğrudan ayrımcılıktan söz edilebilir (AİHM, *Carson ve Diğerleri/ Birleşik Krallık* [BD], B. No: 42184/05, 16/3/2010, para. 61). Bir bireyin farklı muameleye tabi olması odağında gelişen doğrudan ayrımcılığın temelinde istenmeyen bir muamele vardır. Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları Komitesinin 20 No’lu Genel Yorumu’nda doğrudan ayrımcılık şöyle tanımlanmıştır: “*Bir bireyin benzer bir durumda diğer bir bireye göre ayrımcılığın yasaklandığı nedenler temelinde daha olumsuz bir muamele görmesi, ayrıca karşılaştırılabilir benzer bir durum söz konusu olmadığında ayrımcılığın yasaklandığı nedenler temelinde yapılan ve zarar veren eylemleri ya da ihmalleri de içerir.*”

19. Bir kimseye cinsiyetine dayanılarak bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın farklı muamelede bulunulması ise cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır (TIHEK, B. No: 2019/3031, K. No: 2020/176, 11/8/2020, para. 35). Nitekim eşitlik ilkesi aynı konumda bulunan kadın ve erkeğin yasalar önünde eşit haklara sahip olmasını gerektirmekte ve kişinin cinsiyeti nedeniyle karşı cinse göre ayrıcalıklı duruma getirilmesi bu ilkeye aykırılık oluşturmaktadır. Bununla birlikte eşitlik bireyler arasındaki farklılıkların göz ardı edilerek herkesin her bakımdan aynı kurallara bağlı tutulması anlamında da algılanamayacaktır. Kimi kişilerin başka kurallara bağlı tutulmalarında haklı nedenler varsa yasa önünde eşitlik ilkesine aykırılıktan söz edilemeyecektir. Bu çerçevede yaradılış ve işlevsel özelliklerin zorunlu kıldığı kimi ayrımların haklı bir nedene dayandığı ölçüde eşitliği bozmadığı halde sadece cinsiyete dayalı ayrımlar eşitlik ilkesine açık bir aykırılık oluşturmaktadır (Anayasa Mahkemesi (AYM), E. 2010/119, K. 2011/165, 8/12/2011).

20. AYM’ye göre 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).

21. AYM, farklı muamelenin varlığının ilk bakışta anlaşılabilir olduğu hallerde başvuranın herhangi bir

ispat çabasına girişmesinin beklenmeyeceğini, bu bağlamda mevzuattan kaynaklanan veya uygulamadan kaynaklansa bile muamele sahibinin saikinden/niyetinden bağımsız bir biçimde oluşan farklı muameleler için başvuranın ayrıca bir ispat külfeti altına girmesinin söz konusu olamayacağını belirtmektedir. Bununla birlikte ayrımcı saiklerle bir kimseye kötü muamelede bulunulması gibi farklı muamelenin ancak uygulayıcının saikiyle/niyetiyle ortaya çıktığı durumlarda bunun ispatlanması yükümlülüğünün başvurana ait olacağına, zira bu gibi hâllerde ilgili işlem veya eylemi farklı muamele hüviyetine büründüren olgunun, muamelede bulunanın niyeti olacağına vurgu yapmaktadır (AYM, *Burcu Reis*, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 57).

22. 6701 sayılı Kanun'un ispat yüküne ilişkin 21'inci maddesi çerçevesinde Kuruma yapılan başvurularda ispat yükünün yer değiştirmesi için başvuranın iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareler ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), B. No: 2019/2118, K. No: 2019/64, 19/11/2019, para. 32).

23. Somut olayda başvuran, ayrımcı muamele iddiasına ilişkin olarak muhatap ile yaptığı görüşmeyi ve muhataptan söz konusu uygulamanın düzeltilmesini talep ettiğine ilişkin ekran görüntülerini başvuru dilekçesinde ve yazılı görüşünde sunmuştur. Muhatap ise yazılı görüşü ile birlikte başvuranın iddiasının aksini gösterebilecek herhangi bir belge sunmamış olup yalnızca İşletmesinin alkollü içeceklerin olmadığı tatlı yiyeceklerin ağırlıkta bulunduğu küçük bir kafe olduğunu, başvuruya konu uygulamanın İşletmesinde gerçekleştiği iddiasının asılsız ve hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, İşletme çalışanı ile başvuran arasında bir yanlış anlaşılma yaşanmış olabileceğini ve başvuranın İşletme ile yaptığı yazışmayı gösterdiğini iddia ettiği mesajlara Şirketin sosyal medya hesabından ulaşamadıklarını, bu yazışma varsa dahi mesajların bir kısmının silinerek gerçeğe aykırı bir hava oluşturmaya çalışılmış olabileceğini ifade etmiştir.

24. Muhatabın iddialarına karşı başvuran, başvuru dilekçesinin ekinde sunduğu İşletme ile yaptığı görüşmelere ilişkin ekran görüntüsünü cevap yazısının ekinde video olarak da sunmuştur. Söz konusu video başvuranın İşletmenin sosyal medya hesabı ile yazıştığını kanıtlar niteliktedir. Mesaj içeriğinde İşletmeye tek erkek müşteri alınmadığı, İşletmenin küçük olduğu ve "bayan restoranı" olduğu belirtilerek kadınlara ve yanlarında kadın bulunması halinde erkeklere hizmet verildiği açıkça ifade edilmektedir. Muhatabın mesajların bir kısmının silinmiş olabileceği iddiası açısından mesajların içeriği incelendiğinde ise mesajların akışında anlam açısından herhangi bir boşluk olmadığı, diyalogun akışının başvuranın soruları ile İşletmenin cevaplarını içerdiği tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında yapılan mesajlaşmanın İşletmeye ait sosyal medya hesabı ile başvurana ait olduğu ve erkek müşterilerin yanlarında kadın bir müşteri olmadığı sürece İşletmeye alınmama uygulamasının İşletme tarafından gerçekleştirildiği kanaatine varılmıştır.

25. Başvuranın İşletmeye birlikte girmeye çalıştığı arkadaşlarından M. K. M.'nin sunduğu yazılı beyan değerlendirme kapsamına alınmış; bu beyanın da başvuranın yanlarında kadın olmadığı için İşletmeye alınmadıklarına ilişkin iddialarını desteklediği görülmüştür. Her ne kadar başvuranın, cevap dilekçesinde İşletmeye beraber girmek istediği arkadaşlarının tanık olarak dinlenmesine yönelik bir talebi olduğu görülmüşse de muhatap tarafından başvuranın iddialarının aksi ispatlanmadığından inceleme ve araştırmanın sonuçlandırılması için başvuranın arkadaşlarının sözlü olarak

dinlenmesinin gerekli olmadığı değerlendirilmiştir.

26. Doğrudan ayrımcılık, benzer durumdakilere kıyasla ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen, zorlaştıran veya zarar veren her türlü farklı muameleyi içermektedir. Somut olayda başvuran tarafından sunulan ekran görüntüleri ve diğer bilgiler ile muhatabın sunduğu yazılı görüş birlikte değerlendirildiğinde muhatap İşletmeye kadınlar yanında erkek olmadan tek başlarına girebilmekte iken erkekler yanlarında kadın olmadan tek başlarına girememektedir. Bu nedenle erkek müşterilerin İşletmeden faydalanma konusunda kadın müşterilerden farklı bir muameleye maruz kaldıkları değerlendirilmiştir. İşletme yazılı görüşünde söz konusu farklı muameleyi reddetse de başvuran ile İşletmenin sosyal medya hesabı arasındaki yazışmanın içeriğinde İşletmenin küçük olması ve "bayan restoranı" olması söz konusu farklı muamelenin gerekçesi olarak gösterilmektedir. Ne var ki her iki gerekçe de erkeklerin farklı muameleye maruz bırakılmaları için nesnel ve makul şekilde meşru hale getirmemektedir. Bu çerçevede söz konusu farklı muamelenin cinsiyet temelinde ayrımcı muamele oluşturduğu kanaatine varılmıştır.

27. Başvuranın sunduğu bilgi ve belgelerden hareketle iddiasının gerçekliğine dair kuvvetli emareleri ortaya koyduğu ve bu sebeple 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi çerçevesinde ispat yükünün yer değiştirdiği söylenebilecektir. Bu doğrultuda muhatabın sunduğu yazılı görüş incelendiğinde iddia konusu uygulamanın olmadığını ve başvuranın sunduğunu mesajlaşma kayıtlarının gerçek olmadığını gösteren somut bir bilgi veya belge sunmadığı, dolayısıyla başvuranın iddialarının aksini ispat edemediği değerlendirilmiştir.

28. Belirtilen sebeplerle dosya kapsamında yer alan tüm hususlar birlikte ele alındığında; başvuranın cinsiyetine dayalı olarak farklı muameleye maruz kaldığı iddiasına ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyduğu, muhatabın ise bu iddiaları çürütemediği ve ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini kanıtlayamadığı değerlendirilmiştir. Sonuç olarak 6701 sayılı Kanun kapsamında başvuranın cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILDIĞINA,

B. Muhatap hakkında 89.571 TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,

C. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

13/9/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TIRYAKI
II. Başkan

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTI
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi