

14.07.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2025/32
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.06.2025/244
Karar Numarası : 2025/371
Başvuran : H.A.
Başvuran Vekili : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi
Muhatap Adres :

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; işe alım sürecinde hamile olduğunu öğrenen başvuranın işe alım sürecinin doğum sonrasına ertelenmesinin cinsiyet temelinde ayrımcılık oluşturduğu, bu süreçte röntgen çektirememesi nedeniyle başvuru evraklarını tamamlayamaması, daha önce geçirdiği bir hastalık nedeniyle çalışabilir raporu bulunmasına rağmen işe alınmamasının sağlık durumu temelinde ayrımcılık oluşturduğu iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Türkiye İş Bankası Anonim Şirketine (A.Ş.) 2023 yılında iş başvurusunda bulunduğunu, Bankanın yarışma sınavında başarılı olmasının ardından mülakata çağrıldığını,

b. Mülakat sınavında da başarılı olması üzerine evrak hazırlama sürecine başladığını, bu süreçte hamile olduğunu öğrendiğini,

c. Banka yetkilileri tarafından akciğer röntgeni çektiirmesinin istendiğini, hamile olması nedeniyle röntgen çektiiremediğini, bunun üzerine Bankanın İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümüyle (İK) görüşme sağladığını,

ç. İK personeli tarafından hamilelik süreci sona erdikten iki ay sonra işe başlayabileceğinin söylendiğini, hamileliğinin bitiminden iki ay sonra konuşulduğu şekilde İK personeliyle tekrar iletişime geçtiğini, bu defa da Afyonkarahisar'da yer alan İş Bankası şubelerinde çalışmak için başvurduğu pozisyonda ihtiyaç bulunması halinde tarafına dönüş sağlanacağını ve hakkının devam ettiğinin ifade edildiğini,

d. 3/10/2024 tarihinde Banka tarafından aranarak Afyonkarahisar'da yer alan İş Bankası şubeleri için kendisine teklif sunulduğunu ve teklifi kabul ettiğini, yeniden evrak hazırladığını, evrakı Bankanın sistemine yüklediğinde standart işe alım prosedürü çerçevesinde onay verilmesi gerekirken

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

sürecin bu şekilde ilerlemediğini, yeniden evrak hazırlama aşamasına yönlendirildiğini,

e. Bankanın işe alacağı personellerde sırasıyla sınav aşaması, mülakat aşaması, evrak hazırlama aşaması ve onay aşamasının uygulandığını, bu yönüyle işe alım sürecinde kendisine yerleşik olan prosedürden farklı bir muamele uygulandığını,

f. Mülakat aşamasını geçmesine ve evraklarını hazırlamasına rağmen kendisine onay verilmeyerek haksız bir şekilde tekrar ikinci mülakata yönlendirildiğini, ikinci mülakatın herkese uygulanmadığını, başvuru yaptığı süreçte Bankanın böyle bir uygulamasının bulunmadığını,

g. 2024 yılında yapılan ikinci mülakatta geçmiş dönemde geçirdiği hastalıkla ilgili “çalışabilir” sağlık raporu sunmasına rağmen ilave sorular yöneltildiğini, bu soruları daha önceki mülakatta zaten cevaplandırıldığını ve başarılı sayılarak evrak hazırlama sürecine geçtiğini,

ğ. İhlal iddiasına muhatap Kuruma elektronik posta aracılığıyla 3/12/2024 tarihinde işe iadesinin sağlanması talebiyle başvurduğunu ancak 30 gün geçmiş olmasına rağmen kendisine herhangi bir dönüş yapılmadığını ifade etmiş;

h. İş Bankası A.Ş.’ye ait Afyonkarahisar ili Merkez ilçesinde bulunan şubelerden herhangi birisinde işe başlatılmasını, haksız ve hukuka aykırı şekilde işe alınmama haline son verilmesi ile mağduriyetinin ivedilikle giderilmesini talep etmiştir.

3. Muhatap Türkiye İş Bankası A.Ş. İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümünden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın dilekçesinde ileri sürdüğü iddiaların gerçeği yansıtmadığı, başvuranın Bankalarına ilettiği iş başvuru formunda yer alan “*Geçirilen önemli rahatsızlık ve ameliyatlar var mı?*” sorusunu “*Yok*” şeklinde yanıtladığını, işe alım/başvuru sürecinin bir parçası olan evrak hazırlama/toplama aşamasında sunduğu Afyonkarahisar Valiliği Afyonkarahisar İl Sağlık Müdürlüğü Afyonkarahisar Devlet Hastanesi tarafından düzenlenen 18/10/2024 tarihli Tek Hekim Raporu içeriğinden bu beyanın yanlış olduğunun anlaşıldığını,

b. Bunun üzerine başvuran lehine bir bakış açısı ile söz konusu çelişkili durumların giderilmesi, açıklığa kavuşturulmasını teminen başvuran için ikinci bir fırsat niteliğinde olan İK Değerlendirme görüşmesinin gerçekleştirildiğini,

c. Yapılan bu görüşmede bu defa da başvuranın iş tecrübesi/çalışma geçmişi ile ilgili olarak gerçek durumla örtüşmeyen, çelişkili ve yanıltıcı nitelikte bilgiler verdiğinin anlaşıldığını, sağlık durumu ile ilgili gerçek durumu gizleme çabasıyla da yanıltıcı beyanlarda bulunma tavrını sürdürdüğünün gözlemlendiğini,

ç. Başvurana ait özgeçmiş/başvuru formunda Yapı Kredi Bankasında çalıştığını ve anılan Bankadaki çalışma süresi/dönemi için 3/9/2018-2/4/2021 tarihlerini beyan etmesine rağmen başvuranın İK Değerlendirme Görüşmesinde “*ilk olarak Yapı Kredi Bankasında taşeron firma üzerinden 6 ay çalıştığını ve sözleşmenin bitmesi nedeniyle ayrıldığını ve görev yaptığı projenin bir başka şehre verilmesi nedeniyle gitmediğini*” beyan ettiğini,

d. Çelişkili beyanlarına devam ettiğinin anlaşılması nedeniyle kayıtlar üzerinden sorulara devam olunması ihtiyacı oluştuğunu, görüşmenin ilerleyen aşamalarında başvuranın; çalışmasının son döneminde sağlık sorunları yaşadığını ve bu nedenle anılan Bankadaki görevinden Nisan 2019 döneminde ayrıldığını

ifade ettiğini,

e. Başvuranın özgeçmiş/başvuru formunda Yapı Kredi Bankasındaki çalışma dönemini 3/9/2018-2/4/2021 tarihleri olarak (*yaklaşık 2,5 yıl*) beyan ettiği hususu kendisine hatırlatıldığında ise özgeçmişinde yer verdiği tarihin yanlış olduğunu ikrar ettiğini,

f. Başvuranın işe alım sürecinde sunduğu bilgi ve belgelerde; ilgili dönemdeki işvereni ve çalışma süreleri ile ilgili vermiş olduğu bilgilerin de gerçek durumla örtüşmediği ve yanıltıcı nitelikte olduğu hususunun Bankalarına başvuran tarafından ibraz edilmiş olan SGK dökümlerinden de ayrıca tespit edilebilir durumda olduğunu,

g. Bu bilgiler kapsamında; işe alım sürecinde görüşme gerçekleştirilen tüm adaylarda olduğu gibi, başvuran H.A. açısından da fırsat eşitliği temelinde, aynı aşamalardan geçirilerek ve objektif bir bakış açısıyla, yasal mevzuata uygun bir şekilde değerlendirme sürecinin tamamlandığını,

ğ. Öte yandan başvuranın iş başvurusu sırasında taraflarına sunduğu başvuru evrakında gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermesi ve kendisi ile yapılan mülakatlarda/görüşmelerde de çelişkili beyanlarda bulunarak yanıltıcı davranışta bulunma tavrını sürdürdüğü gerçeğinin nihai tespiti üzerine başvurusunun olumsuz sonuçlandığını, kurulan güven ilişkisi içerisinde süreçlerin yürütülmesinin esas olduğunu,

h. Belge hazırlama/toplama aşamasının da işe alım/başvuru sürecinin bir parçası olduğu ve anılan belgelerin incelenmesi neticesinde yapılan değerlendirmelere göre karar verileceğinin adaylar tarafından bilinmekte olduğunu,

ı. Başvuran H.A.'nın ilgili olduğu dönemde tabi olduğu işe alım prosedürü içerisinde yer alan ve çelişkili durumların giderimi, ayrıca aydınlatılması ihtiyacı bulunan hususların açıklığa kavuşturulması gerekliliği duyulduğu durumlarda, bu kapsamdaki adaylarla yapılabilen İK Değerlendirme görüşmesinin işe alım sürecinin aşamalardan birisini meydana getirdiğini,

i. Başvuran ile 6/11/2024 tarihinde İK Değerlendirme görüşmesinin yapıldığını, anılan sürecin başvurana özgü olmadığını, farklı adaylar ile de işe alım/başvuru süreçlerinde İK Değerlendirme görüşmesinin yapıldığını, bu duruma örnek teşkil edecek olan dört farklı aday ile farklı tarihlerde yapılan görüşme kayıtlarının yazılı görüş ekinde Kurumumuzun takdirine sunulduğunu,

j. Başvuranın daha önce geçirmiş olduğu sağlık probleminin üzüntüyle karşılandığını ancak başvuranın dilekçesinde ileri sürdüğü iddia ve beyanların şaşkınlıkla ve üzüntüyle karşılandığını, henüz iş başvurusu sürecinde gerçek durumla örtüşmeyen beyanlar vererek yanıltıcı davranışlar içerisine girilmesinin sürecin kendisi hakkında olumsuz sonuçlanmasına yol açtığını, doğru bilgi verme yükümlülüğünün başvuran tarafından ihlal edildiğini,

k. Bankanın hiçbir zaman çalışanı olmayan başvuranın “işe iade talebinde” bulunmasının kabul edilemez olduğunu, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25’inci maddesinde “*II-Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” başlığı altında yer alan düzenleme ile “*gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması*” durumu işveren için ihbar önelsiz ve tazminatsız haklı nedenle fesih nedeni oluşturur iken, henüz iş ilişkisi kurulmadan bu durumunun tespit edilmesi nedeniyle başvuran ile iş ilişkisi kurmasının hiçbir şekilde beklenemeyeceğini,

l. Tüm adayların fırsat eşitliği temelinde aynı aşamalardan geçirilerek ve objektif bir bakış açısıyla değerlendirildiğini, söz konusu işlem ve kararlarının başta Anayasa olmak üzere ilgili yasa ve mevzuat ile

hukuka uygun bir şekilde gerçekleştirildiğini, başvuru konusu edilen gerçek dışı iddialar bakımından uzlaşma yolunu benimsemenin de mümkün olmadığını ifade etmiştir.

4. Mevzuat gereğince ihlal iddiasına muhatap tarafın yazılı görüşleri başvurana iletilmiş olup 20/2/2025 tarihli tebligata rağmen başvuran tarafından yasal süre içerisinde herhangi bir cevap sunulmamıştır.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. 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.

(...) (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) 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."

6. Anayasa'nın "Ailenin korunması ve çocuk hakları" başlıklı 41'inci maddesinin birinci ve ikinci fıkraları şöyledir:

"Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.(...)"

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. 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."

9. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (d) bendi şöyledir:

"Bu Kanunun uygulanmasında; (...) 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."

10. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinin ilgili

kısımları 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.

(...)

(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."

11. Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme 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."

12. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"(1) 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."

13. Mezkûr Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları 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. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. (...)"

14. Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"Kurumun görevleri şunlardır: (...) (g) ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek (...)"

15. Mezkûr Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin beşinci fıkrası şöyledir:

“4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.”

16. Mezkûr Kanun’un “İhlal incelemeleri” başlıklı 18’inci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları şöyledir:

“Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvuran kişiye tebliğ edilerek, görüşünü tebliğden itibaren en geç on beş gün içinde Kuruma sunması istenir. Talep hâlinde Başkan bu süreleri bir defaya mahsus olmak üzere on beş gün uzatabilir. Taraflara talepleri hâlinde Kurul önünde ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınabilir.

Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.”

17. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” 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.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

18. 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin birinci fıkrasında ayrımcılık yasağı ihlalinin zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin Kuruma başvurabileceği düzenlenmektedir. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet ve sağlık durumu temeli ile bağlantılı olarak doğrudan ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, başvurunun, Kurumumuzca esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

19. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında ise “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.” hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden, ihlal iddiasına muhatap Bankaya elektronik posta aracılığıyla 3/12/2024 tarihinde işe başlatılmasının sağlanması talebiyle başvurduğu ancak ihlal iddiasına muhatap Banka tarafından 30 gün içerisinde dönüş yapılmadığı anlaşıldığından; ilgili tarafa başvuru koşulunun gerçekleştiği

değerlendirilmektedir.

20. Başvurunun kabul edilebilirlik şartları açısından 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Başvuran dilekçesinde muhatap Kurum tarafından istihdam edileceği pozisyonu özel olarak belirtmemiş olsa da (*varsa*) belirli ve/ya toplu iş sözleşmelerinden doğan hakları saklı kalmak kaydıyla, genel çerçevede bankacılık sektörü çalışanlarının çalışma koşulları ve hakları açısından 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olduğu değerlendirilmiştir. 4857 sayılı Kanun kapsamında iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı, işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı düzenleme altına alınmış olmakla birlikte iş ilişkisinde veya sona ermesinde bu fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını talep edebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda başvuranın işe alım sürecinin tamamlanmadığı ve anılan iş yerinde çalışmaya başlamadığı göz önünde bulundurulduğunda iş ilişkisinin kurulmaması sebebiyle mezkûr Kanun'un 5'inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında ayrımcılık tazminatına konu bir hususun bulunmadığı ve 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen şikâyet usulünün izlenmesini gerektirecek koşulların oluşmadığı değerlendirilmiştir (TİHEK, B. No: 2023/456, K. No: 2023/773, 21/9/2023, para. 20).

21. Somut olay bağlamında önem taşıyan bir diğer mesele sözleşme özgürlüğü ve ayrımcılık yasağı arasındaki bağlantının ortaya konulmasıdır. Anayasa'nın 48'inci maddesiyle güvence altına alınan sözleşme özgürlüğü, Borçlar Kanunu'nda da temel bir ilke olarak kabul edilmektedir. Sözleşme özgürlüğünün; sözleşme yapıp yapmama, sözleşme yapılacak kişiyi seçme, sözleşmenin içeriğini belirleme ve değiştirme, sözleşmeye son verme gibi görünimleri olduğu bilinmektedir. İşveren nezdinde, işin gerekleri itibarıyla kendisi için en verimli olacak, en nitelikli işçiyi seçmekte serbestse de bu serbesti ayırım yasakları söz konusu olduğunda sınırlanmaktadır. Sözleşme özgürlüğüne 4857 sayılı İş Kanunu ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile sınırlamalar getirilmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin üçüncü fıkrası ile 6701 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrası göz önünde bulundurulduğunda bir işverenin, gebelik söz konusu olduğunda, hamile bir kadın üzerinde, objektif ve makul bir gerekçeye sahip olmayan ve meşru bir amaç gütmeyen olumsuz bir farklı muamelede bulunması ayrımcılık teşkil edeceğinden (TİHEK, B. No: 2021/1110, K. No: 2022/436, 28/6/2022, para. 36) konunun ayrımcılık yasağı bağlamında incelenmeyi gerektirdiği açıktır (TİHEK, B. No: 2023/456, K. No: 2023/773, 21/9/2023, para. 21).

22. Ayrımcılık yasağı, milletlerarası 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 (TİHEK, B. No: 2022/176, K. No: 2022/655, 22/9/2022, para. 13). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) 2'nci maddesi "*Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.*" hükmünü haizdir.

23. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 2'nci maddesinin ikinci fıkrası: *"Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, bu Sözleşme'de belirtilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanmasını taahhüt ederler."*; 3'üncü maddesi: *"Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, bu Sözleşme'de belirtilen bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanmada kadınlarla erkeklere eşit hak sağlamakla yükümlüdürler."* ve 6'ncı maddesinin birinci fıkrası: *"Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanır ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar."* şeklindedir (TİHEK, B. No: 2023/456, K. No: 2023/773, 21/9/2023, para. 22).

24. Türkiye'nin de taraf olduğu *"Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)"*nin 1'inci maddesinde "kadınlara karşı ayırım" terimi *"kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama"* olarak tanımlanmıştır (TİHEK, B. No: 2021/1110, K. No: 2022/436, 28/6/2022, para. 18; TİHEK, B. No: 2022/176, K. No: 2022/655, 22/9/2022, para. 14; TİHEK, B. No: 2023/456, K. No: 2023/773, 21/9/2023, para. 25).

25. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan ve istihdam alanında ayrımcılık yasağını düzenleyen 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 1'inci maddesine göre "Ayrıım" deyimi; *"İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı"* ifade etmektedir (TİHEK, B. No: 2022/176, K. No: 2022/655, 22/9/2022, para. 16).

26. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi ile kişilerin hukukten 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.

27. Somut olay çerçevesinde; 2023 yılında muhatap Bankaya iş başvurusu yapan başvuran, bankanın yarışma sınavında ve mülakat aşamasında başarılı olmasının ardından evrak hazırlama sürecine başladığı esnada hamile olduğunu öğrendiğini, İK personeli tarafından hamilelik süreci sona erdikten iki ay sonra işe başlayabileceğinin belirtildiğini, tarafına yapılan bu açıklamalar doğrultusunda İK personeliyle tekrar iletişime geçtiğinde, Afyonkarahisar'da yer alan İş Bankası şubelerinde başvurduğu pozisyonda ihtiyaç olması durumunda kendisine dönüş yapılacağını belirtildiğini, 3/10/2024 tarihinde Banka tarafından arandığını ve kendisine sunulan teklifi kabul ettiğini, standart işe alım prosedürüne göre

işe alım yapılması gerekirken kendisine normal prosedürden farklı bir muamele uygulandığını, yapılan ikinci mülakatta daha önce geçirdiği bir hastalık nedeniyle tarafına sorular yönetildiğini, “çalışabilir” raporu bulunmasına rağmen işe alınmamasının sağlık durumu temelinde ayrımcılık oluşturduğunu iddia etmiştir.

28. 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).

29. 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 (TİHEK, Ayrımcılık Temelleri Serisi No:10 Sağlık Durumu Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 5; TİHEK, B. No: 2024/917, K. No: 2025/193, 8/4/2025, para. 16). Sağlık durumu temelinde ayrımcılık çoğunlukla kişilerin sağlık durumu dolayısıyla eğitim, ulaşım, sağlık kuruluşları, binalar, bilgi/iletişim, istihdam, özlük hakları, terfi, mal ve hizmetlere erişim gibi hakları bakımından ayrımcılığa uğradığı hallerde söz konusu olmaktadır.(TİHEK, B. No:2022/2094, K. No: 2024/1146, 6/11/2024, para. 23).

30. İspat yüküyle ilgili olarak, 6701 sayılı Kanun’un 21’inci maddesinde de “*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.*” hükmü yer almaktadır.

31. Somut olayda başvuranın yukarıda ayrıntılarına yer verilen cinsiyet ve sağlık durumu temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı yönündeki iddialarına karşılık muhatap Bankanın İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü tarafından yapılan açıklamalar dahilinde; başvuran tarafından hazırlanan belgelerde işe alım sürecinde gerçeğe uygun olmayan bilgiler verildiğinin ve çelişkili beyanlarda bulunduğu tespit edildiği, başvuran tarafından hazırlanan iş başvuru formunda sağlık durumu ile ilgili soruya “*daha önce geçirdiği önemli bir rahatsızlık ve ameliyat bulunmadığı*” şeklinde yanıt verdiği görülürken; Afyonkarahisar Devlet Hastanesi tarafından düzenlenen 18/10/2024 tarihli Tek Hekim Raporu içeriğinden başvuranın “*sağ kolun üst kısmındaki kemikte bulunan kanserli tümörün cerrahi müdahale ile çıkarıldığı ve yerine omuz eklemine işlevsel hale getirecek bir protez yerleştirildiği*” öyküsüne sahip olduğu, ilgili raporda ağır işlerde çalışamayacağı, bilgisayar kullanımı ve diğer el becerisi gerektiren işlerde çalışabileceği şeklinde karar verildiği anlaşılmıştır.

32. Akabinde; muhatap Banka tarafından başvuran ile 6/11/2024 tarihinde ikinci defa İK Değerlendirme görüşmesinin yapılmasının başvurana özgü bir süreç olmadığı, farklı adaylar ile de işe alım/başvuru süreçlerinde İK Değerlendirme görüşmesinin yapıldığına dair örneklem kayıtlarının da yazılı görüşe ek olarak sunulduğu görülmüştür.

33. Muhatap Banka tarafından başvuranın iş tecrübesine dair verdiği bilgilerde yanlışlık olduğunun tespit edildiği, başvuranın Yapı Kredi Bankasında Müşteri Hizmetleri bölümünde Satış Temsilcisi olarak 3/9/2018-2/4/2021 tarihleri arasında; QNB Finansbank'ta ise Bireysel Satış Temsilcisi olarak 1/6/2021-10/4/2023 tarihleri arasında çalıştığını beyan etmesine karşılık SGK uzun vade hizmet dökümü incelendiğinde; 15/11/2018-22/5/2019 tarihleri arasında “Tempo Personel Yönetimi İletişim ve Çağrı Merkezi Hizmetleri Ticaret A.Ş.” isimli bir işyerinde yaklaşık altı aylık bir süre dahilinde çalıştığı ve buradaki işten ayrılış nedeninin “*SGK İşten Çıkış Kodu 03, belirsiz süreli iş sözleşmesinin çalışan tarafından feshi (istifa)*” belirlendiği, başvurana ait SGK hizmet dökümlerinin başvuranın dilekçesinde ifade ettiği bilgiler ile uyumsuz olduğu anlaşılmıştır.

34. İşe alım süreçlerinde doğru bilgi verme yükümlülüğü, başvuranın iş başvurusu sırasında verdiği tüm bilgilerin doğru, eksiksiz ve gerçek olmasını gerektiren bir zorunluluk teşkil etmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına göre, işe başladıktan sonra dahi, aradan ne kadar zaman geçerse geçsin, eğer işe alım için gerekli olan önemli bir vasfın işçide bulunmadığı sonradan ortaya çıkarsa, işveren iş sözleşmesini derhal ve tazminatsız olarak feshedebilecektir. Bu yetki, 4857 sayılı Kanun'da “ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller” kapsamında, işçinin gerçeğe aykırı bilgi vererek işvereni yanıltması durumu olarak açıkça belirtilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2021/6394, K. 2021/10519, 21/6/2021).

35. Başvuranın başvuru formunda yer alan kişisel bilgiler, eğitim geçmişi, iş deneyimi, temel beceriler ve sağlık durumu gibi tüm verileri doğru bir şekilde sunmak zorunda olduğu hususunda tereddüt bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 25'inci maddesi uyarınca işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi kurulurken işçinin işvereni yanıltarak iş sözleşmesinin esaslı noktalarından biriyle ilgili gerçeğe aykırı beyanlarda bulunması işveren açısından haklı fesih nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, henüz iş sözleşmesi kurulmadan önceki süreçte dahi aday tarafından gerçeğe aykırı bilgi verdiği hususunun işveren nezdinde fark edilmesi durumunda işverenin iş ilişkisinden vazgeçme hakkının evleviyetle doğacağı değerlendirilmiş olup başvuranın daha önceki iş tecrübelerine dair açıklamalarında çelişkili beyanlarının varlığının işe alım sürecinin olumsuz seyretmesine yol açtığı kanaati hasıl olmuştur.

36. 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 cinsiyeti ve/ya 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).

37. 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 cinsiyeti ve/ya sağlık durumundan kaynaklanarak işe alınmadığına işaret eden kuvvetli emare ve olguların ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir.

38. Yukarıda açıklanan nedenlerle, 6701 sayılı Kanun’un 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 muhatap Banka tarafından başvurana cinsiyet ve/ya sağlık durumu temelinde farklı muamelede bulunulmadığı ve 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,

25/6/2025 tarihinde OY BİRLİĞİYLE karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ

Başkan

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

Av. Zennure BER

Kurul Üyesi

(İzinli)