



**T.C.**  
**TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU**  
**2.DAİRE KARARI**

Başvuru Numarası : 2022/1592  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 17.10.2023/37  
Karar Numarası : 2023/787  
Başvuran : S.T.  
Başvuran Vekili : -  
Adres :  
Muhatap Kurum/Kişi : Bandırma Kaymakamlığı (İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)  
Muhatap Adres : 17 Eylül Mah. Hacı Keşfettin Cad. No:22 Bandırma/Balıkesir

### **I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru; başvuranın hamile olması sebebiyle muhatabın kendisini işe almamasının cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

### **II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran dilekçesinde özetle:

a. 2018 yılından bu yana Bandırma ... Özel Eğitim Okulunun servislerinde rehber personel olarak görev yaptığını, 2022-2023 eğitim öğretim yılında da aynı görev için iş başvurusu yaptığını,

b. Okul personelinin kendisine hamileyken rehber personelliğin zor olacağını söylediğini ancak personele işe girmek istediğini belirttiğini,

c. Ardından öğrencilerin taşınması işini yüklenen Yılmaz Tur'un yetkilileri ile görüştüğünü, servis şirketi yetkililerinin Okulun onay vermesi halinde hamile olmasının bir sakınca teşkil etmeyeceğini söylediğini,

ç. Daha sonra bir mesajlaşma uygulamasında iş başvurusu yapan kişilerin ve Okul personelinin yer aldığı görüşmede başvuranın özel durumundan dolayı beklemeye alındığını, yeni bir servis hattının açılması ve yeni bir rehber personel ihtiyacı olması halinde kendisine haber verileceğinin söylendiğini,

d. Ardından Okul personelinin kendisini arayarak rehber personelin işe başladığını; kendisini işe alamayacaklarını söylediğini ifade etmekte ve konu hakkında gereğinin yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap Bandırma İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü sunduğu yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 ve 2021-2022 eğitim öğretim dönemlerinde Okulda rehber personel olarak çalıştığını, ilgili yönetmeliğe göre rehber personel ile iş sözleşmelerinin yıllık olarak yapıldığını,

b. İş sözleşmelerinin yıllık olarak yapılması dolayısıyla başvuranın iddia ettiği gibi iş sözleşmesinin yenilenmemesi gibi bir uygulamanın olmadığını her yıl yeni bir ihale ve yeni sözleşmeler yapıldığını,

c. Eğitim öğretim dönemi başında özel eğitim öğrencilerinin taşıma planlanmasının yapıldığını ve buna göre servis aracı sayısının ve Okulda görev yapacak rehber personel sayısının belirlendiğini,

ç. Bu doğrultuda 2021-2022 eğitim öğretim döneminde 10 adet servis aracı ve 10 adet rehber personel

çalıştırılmışken bu sayıların 2022-2023 eğitim öğretim döneminde 6 adet servis aracı ve 6 adet rehber personele düştüğünü,

d. 2022-2023 eğitim öğretim döneminde çalıştırılacak rehber personel sayısı 4 kişi azaldığından başvuranın işe alınmadığını, hamile olmasının bir etkisinin olmadığını ve önceki dönemlerde hamile rehber personel de çalıştırdıklarını,

e. Başvuranın aynı konu ve şikayetlerle ilgili yargı süreci başlattığını ve arabuluculuk görüşmelerinin gerçekleştirildiğini ifade etmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle; Okul personelinin iş başvurusunun beklemeye alındığını belirttiği ve yeni servis hatları açılarak çalışan rehber personel sayısının 11'e çıktığı ifade edilerek başvuru dilekçesindeki iddialar yinelenmektedir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Amaç ve kapsam" başlıklı 1'inci maddesi şöyledir:

*"Bu Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir."*

6. 6701 sayılı Kanun'un "Kurumun Görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

*"... f) İnsan hakları ihlallerini resen incelemek araştırmak karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek; g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek; ... i) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek; ..."*

7. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

*"(5) 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. (...)"*

8. 10/6/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi şöyledir:

*"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (...) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. (...)"*

9. 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular" başlıklı 41'inci maddesi şöyledir:

*"(1) 4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir."*

**10.** Mezkûr Yönetmelik'in "Ön incelemenin yapılması" kenar 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."*

**11.** Mezkûr Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik kararı" başlıklı 67'nci maddesi şöyledir:

*"(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalinin kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan 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**

**12.** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun amacı, insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmektir.

**13.** 6701 sayılı Kanunu'nun 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.

**14.** Öte yandan 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin 5'inci fıkrası ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 41'inci maddesinde, 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvuruların, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabileceği düzenlenmiştir.

**15.** Başvuru dosyası ve ekleri yukarıda yer alan mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenmiştir. Somut olayda başvuran hamile olması sebebi ile iş akdinin haksız yere feshedildiği ve ayrımcılığa uğradığı gerekçesi ile arabuluculuk müessesine başvurmuş, fakat tarafların anlaşamaması nedeniyle uyuşmazlık arabuluculuk evresinde sonuçlanmamıştır. Bu sebeple başvuranın, hamilelik gerekçesi ile iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiği iddiası ile Bandırma İş Mahkemesinde dava açtığı ve davanın henüz sonuçlanmadığı görülmüştür. 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Öte yandan mezkûr maddenin üçüncü fıkrasında da işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı özel olarak düzenlenmiştir. Bu çerçevede başvuranın 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin 5'inci fıkrası ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 41'inci maddesinde öngörülen şikâyet usullerine başvurduğu; ancak sürecin henüz tamamlanmadığı anlaşılmıştır.

**16.** Mezkûr 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 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 verileceği hüküm altına alınmıştır. Netice olarak başvuranın iddiaları yukarıda yer alan mevzuat hükümleri ile birlikte ele alındığında, başvuranın hamile olması sebebi ile iş akdinin feshedildiği ve ayrımcılığa uğradığına ilişkin iddiaları hakkında 4857 sayılı Kanun'da yer alan şikayet usullerinden arabuluculuk müessesesine başvurduğu ve sürecin olumsuz sonuçlanması nedeniyle talebin yargıya intikal ettiği anlaşıldığından 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrası ve Mezkûr Yönetmelik'in 41'inci ve 48'inci maddesi gereği başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve bu sebeple 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,

17/10/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Av. Aışan TİRYAKİ  
Daire Başkanı

**e-imzalıdır**

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi