

04.10.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/456
Toplantı Tarihi/Sayısı : 21.9.2023/215
Karar Numarası : 2023/773
Başvuran : K. S.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : ... Bankası
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; ... Bankası işe alımında memurluk sınavını kazanan başvuranın hamile olduğunu Bankaya bildirmesinin ardından atama onayının iptal edilmesi neticesinde cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kalındığı iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. ... Bankası'nın İstanbul ilinde uzman yardımcısı ve memur istihdamı için işe alım ilanı açtığını ve memur ünvanı için başvuruda bulunduğunu,

b. 19/11/2022 tarihinde yazılı sınava girerek başarılı olduğunu, mülakata girmeye hak kazanarak 13/12/2022 tarihinde mülakata girdiğini ve Banka tarafından kendisine 19/1/2023 tarihinde mülakat aşamasını başarıyla tamamladığına ilişkin e-posta ile bilgilendirmede bulunulduğunu,

c. Akabinde "...” internet sitesinde mülakat sonuç sorgulama ekranının yayınlandığını ve Avrupa Yakası Şubelerine memur ünvanı ile atamasının yapıldığının belirtildiğini,

ç. 24/1/2023 tarihinde tarafına: “*Bankamıza atamanız gerçekleştirilmiştir, yeni görevinizde başarılar dileriz. Atamanızın yapıldığına dair tebligatımız ve işe başlama öncesinde tamamlamanız istenen evraklara ilişkin listemiz e-posta ekinde yer almaktadır.*” şeklinde e-posta gönderildiğini,

d. Söz konusu e-posta ekinde bulunan ve İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından imzalanmış olan 22/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazıda Genel Müdürlük Makamının 18/1/2023 tarihli ve ... sayılı onayı ile Bankanın Bahçelievler/İstanbul Şubesine memur ünvanı ile atanmasına karar verildiği ve evrak listesinde istenen belgelerin bir hafta içerisinde teslim edilmesi gerektiğinin belirtildiğini,

e. 24/1/2023 tarihinde Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından ... numaralı telefonda aranarak Bahçelievler/İstanbul Şubesine atandığına ve evrak tamamlama sürecine ilişkin sözlü olarak da bilgilendirme yapıldığını,

f. Söz konusu konuşma sırasında Banka personeline hamile olduğu bilgisini verdiğini ve bu durumun emeklerinin önüne geçmesini istemediğini belirttiğini, telefondaki Banka personelinin yeni personel olduğu için konuyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını ve durumu yetkililere aktaracağını bildirdiğini,

g. Konu ile ilgili Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığının farklı numaralarını birçok kez aramasına rağmen ulaşamadığını, en son 26/1/2023 tarihinde ... numaralı telefona ulaşabildiğini ve bir önceki telefon görüşmesini anlatarak bilgi almak istediğini belirttiğini; Banka personelinin ise hamilelik haftasını sorarak durumu yetkililere bildirip geri dönüş sağlayacağını ifade ettiğini,

ğ. Aynı numaradan tekrar arandığını ve hamilelik haftasından dolayı sıkıntı olabileceğinin, şu an için beklemesinin ve onlardan gelecek bilgi doğrultusunda hareket etmesinin belirtildiğini,

h. Geçen sürede Bankanın geri dönüş yapmaması sebebiyle 24/1/2023 tarihli atama onayına ilişkin e-posta uyarınca belirtilen evrakları tamamladığını ve 30/1/2023 tarihinde atandığı belirtilen Bahçelievler/İstanbul Şubesine evrakları teslim etmeye gittiğini,

ı. İlgili Şubenin Genel Müdürlük tarafından isminin kendilerine iletilmediğini belirterek evrakları teslim almadığını ve Genel Müdürlüğü araması gerektiğini bildirdiğini,

i. Genel Müdürlüğün ... numaralı telefonunu arayarak durumu ilettiğini ve telefondaki Banka personelinin kendisine bir e-posta gönderildiğini belirterek bu e-postanın ulaşip ulaşmadığını sorduğunu ve kendisine herhangi bir e-posta ulaşmadığını belirtmesi üzerine Banka personelinin konuyla ilgileceğini belirterek telefonu kapattığını,

j. Söz konusu görüşmenin ardından aynı gün 30/1/2023'te atama onayının iptal edildiğine ilişkin e-posta aldığını, e-posta ekinde yer alan ilgili yazıda Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığının 27/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı ile “yeniden yapılan değerlendirme ile görülen lüzum üzerine” atamasının geçersiz olduğunun ve iptal edildiğinin bildirildiğini,

k. Atama onayının iptal edilmesine çok üzülüğünü ve Genel Müdürlüğe giderek görüşme talep ettiğini fakat saatlerce beklediği halde görüşme talebinin karşılanmadığını,

l. Aynı gün istenilen belgeleri e-posta ile ileterek atamasının yapılması talebinde bulunduğunu ve 31/1/2023 tarihinde ise istenilen belgeleri iadeli taahhütlü posta ile ileterek işlemin düzeltilmesini talep ettiğini,

m. 23/2/2023 tarihinde Bankanın “...atamanız, Bankamız ihtiyaçları ve personel politikası çerçevesinde yeniden yapılan değerlendirmeler doğrultusunda iptal edilmiştir.” şeklinde SMS gönderdiğini,

n. Bankanın ihtiyaçları ve personel politikası çerçevesinde atamasının iptal edildiğini belirtse de personel ihtiyacının devam ettiğini ve İstanbul ili dahil tüm Türkiye’de memur ünvanı ile yeni bir işe alım ilanı açtığını,

o. Bankanın internet sitesinde yer alan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası” ve “İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası”nda yer alan ilkelere uymadığını ve hamile olması sebebi ile atamasının iptal edildiğini,

ö. İşe alım ilanında yer alan başvuru koşullarının tamamını taşıdığını, başvuru ilanında hamilelik ile ilgili herhangi bir şart olmadığını, söz konusu iş için yetkin olduğunu, yazılı sınav ve mülakat gibi zorlu

süreçlerden geçerek başarılı olduğunu, Bankayı aldatmaya yönelik herhangi bir davranışının olmadığını ve tamamen iyi niyetle hareket ederek Genel Müdürlüğü arayıp hamile olduğunu bildirdiğini,

p. Tüm nitelikleri taşımasına ve Banka tarafından işe uygun aday olarak değerlendirilmesine rağmen, hamile olduğunu bildirmesinin ardından atama onayının iptal edildiğini ve bu durumun cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık teşkil ettiğini belirtmekte ve söz konusu uygulamaya son verilerek atamasının tekrar yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap ... Bankası'ndan alınan yazılı görüşte özetle:

a. 19/1/2022 tarihinde yapılan yazılı sınav sonucunda başarılı bulunan adayların Aralık 2022'de mülakata davet edildiği ve mülakatta başarılı bulunan adayların işe başlamalarının uygun görüldüğü,

b. Başvuranın mülakat aşamasının Bankaları tarafından tekrar değerlendirildiği ve Bankanın ihtiyaçları ve personel politikası çerçevesinde yeniden yapılan değerlendirmeler doğrultusunda atamasının iptal edildiği,

c. Bankalarında işe başlayan adayların %60 kadın, %40 erkek olduğu, yalnızca bu durumun dahi başvuranın cinsiyet temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiasını çürütecek nitelikte olduğu ve başvuranın iddialarının ispata muhtaç olduğu belirtilerek başvuranın iddialarına itiraz edilmiştir.

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

a. Başvuru dilekçesinde ayrıntılı olarak belirttiği şekilde mülakat aşamasını başarılı bir şekilde tamamladığının 19/1/2023 tarihinde kendisine e-posta ile bildirildiğini ve Bankanın internet sitesinde yayınladığı mülakat sonuç sorgulama ekranında da Avrupa Yakası Şubelerine memur ünvanı ile atamasının yapıldığının belirtildiğini,

b. 24/1/2023 tarihinde Banka tarafından gönderilen e-posta ile de atamasının gerçekleştirildiği belirtilerek atamasının yapıldığına dair tebligatın ve işe başlama öncesinde tamamlanması istenilen evraka ilişkin listenin e-posta ekinde gönderildiğini,

c. Ekte yer alan İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından imzalı 22/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazıda Genel Müdürlük Makamının 18/1/2023 tarihli ve ... sayılı onayı ile Bankanın Bahçelievler/İstanbul Şubesine memur ünvanı ile atamasının yapıldığına karar verildiğinin ve evrak listesinde belirtilen belgelerin bir hafta içerisinde teslim edilmesi gerektiğinin bildirildiğini,

ç. Yazılı sınav ve mülakat aşamasını başarı ile tamamlamış olduğuna ilişkin Genel Müdürlük ile yapılan yazışmalar ve sunulan belgeler uyarınca söz konusu kadro için uygun ve yetkin aday olduğunun sabit olduğunu,

d. Bankanın atamasının iptaline ilişkin Banka ihtiyaçları ve personel politikasını gerekçe göstererek genel geçer ifadeler kullandığını,

e. Kendisinin iyi niyetle Bankayı arayarak hamile olduğunu bildirmesinin ardından tüm nitelikleri taşımasına ve Banka tarafından işe uygun aday olarak değerlendirilmesine rağmen atamasının iptal edildiğini,

f. Bankanın eşitlik ilkesine önem verdiğini ve ayrımcılık yapmadığını savunsa da dosya kapsamında sunduğu bilgi ve belgeler uyarınca ayrımcılık yapıldığının açık olduğunu ve belirttiği görüşme kayıtları dinlendiğinde hamileliği sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldığının açık bir şekilde anlaşılacağını,

g. 18/5/2023 tarihinde bebeğinin dünyaya geldiğini belirterek söz konusu yanlış uygulamaya son

verilmesini ve atamasının yeniden yapılmasını talep etmektedir.

5. Bununla birlikte başvuran, dilekçesinde atamasının tekrar yapılmasını talep ettiğinden başvurunun, üzerinde uzlaşma sağlanabilecek nitelikte olduğu değerlendirilmiş olup 25/8/2023 tarihli yazımız ile mezkûr Kanun'un 18'inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca muhatap Banka uzlaşmaya davet edilmiştir. Bu kapsamda muhatap Bankadan başvuranın memur ünvanı ile yeniden atamasının gerçekleştirilerek işe başlatılması ve başvurunun uzlaşma ile sonuçlandırılması hakkında kabul ya da ret şeklindeki görüşünün bildirilmesi ve uzlaşma teklifinin kabul edilmesi halinde atamanın gerçekleştirildiğine ilişkin bilgi ve belgelerin Kurumumuza ulaştırılması istenmiştir. Muhatap Banka ise 7/9/2023 tarihli yazısı ile başvuranın atamasının hamileliğine dayalı olarak iptal edildiği iddiasının gerçeği yansıtmadığını, Bankanın 2023 yılında gerçekleştirdiği işe alım süreçleri sonunda 8 hamile personel adayının atamasının yapılarak görevlerine başlatıldığını, Bankaya ataması yapılan ve sonrasında alınan idari kararlar ataması iptal edilen başvuranın Bankadaki görevine yeniden başlatılması uygun görülmediğinden başvurunun uzlaşma ile sonuçlandırılmasına ilişkin ret şeklindeki görüşünü Kurumumuza bildirmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkraları şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (...)"

7. 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. (...)"

8. 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."

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 birinci,

ikinci ve dördüncü fıkraları şöyledir:

“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 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. Mezkûr Kanun’un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi uyarınca doğrudan ayrımcılık, bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır.

12. 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. (...)”

13. Mezkûr Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli olduğu” düzenlenmiştir.

14. Mezkûr Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin beşinci fıkrası şöyledir:

“4857 sayılı Kanununun 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.”

15. 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.”

16. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “Uzlaşma” başlıklı 52’nci maddesi şöyledir:

“Başkan, incelemenin özelliğine göre, 51 inci maddeye göre ihlal iddiasına muhatap olan tarafın ve başvuruçunun görüşlerinin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma; insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi, mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebilir veya mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde olabilir. Uzlaşma, ihlal iddiasına muhatap olan tarafın ve başvuranın görüşlerinin alınmasından sonra 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.” şeklindedir.

17. Mezkûr Yönetmelik’in “Başvuru veya incelemelerin kurula sunulması” başlıklı 53’üncü maddesi şöyledir:

“Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzakkere yirmi gün içinde Kurula sunulur. Bunun üzerine Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

18. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet temeli ile bağlantılı olarak doğrudan ayrımcılık türünde ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, başvurunun, Kurumumuzca esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

19. Başvurunun kabul edilebilirlik şartları açısından 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Muhatap Banka her ne kadar istihdam edilecek personeli “memur” ve “uzman yardımcısı” olarak ifade etse de Bankanın resmi internet sitesinde ... personelinin özel hukuk hükümlerine göre çalıştığı ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine uygun olarak istihdam edildiği bilgisi yer almaktadır. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin beşinci fıkrası “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.” hükmünü haizdir. 4857 sayılı Kanun’un “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5’inci maddesinin birinci, üçüncü ve altıncı fıkraları 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. (...) İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.’’

20. 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 yapılamayacağı 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 atama onayının iptal edildiği ve 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. Bu çerçevede somut olayda ileri sürülen iddiaların 6701 sayılı Kanun’un 6’ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişinin, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemeyeceği” hükmü doğrultusunda değerlendirilmesi gerekmektedir.

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 görünümleri 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 (TIHEK, B. No: 2021/1110, K. No: 2022/436, 28/6/2022, para. 36) konunun ayrımcılık yasağı bağlamında incelenmeyi gerektirdiği açıktır.

22. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de özel olarak düzenlenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nin (İHEB) 2’nci maddesi şöyledir: “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.” 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.

23. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) 14’üncü maddesine göre ise: “*Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi 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.*” Cinsiyet temelinde ayrımcılık AİHS’nin 14’üncü maddesinin yanı sıra Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) ile de yasaklanmıştır. GGASS’nin 5’inci bölümünün “*ayrımcılık yasağı*” başlığını taşıyan (E) maddesi şöyledir: “*Bu Şartta yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır.*” Genel ayrımcılık yasağının yanı sıra Şart’ın 8’inci maddesinde çalışan kadınların analığının korunması hakkı ile 20’nci maddesinde istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı düzenlenmiştir.

24. GGASS’nin 8’inci maddesine göre: “*Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; (...) 2- İşverenin, bir kadının işverene hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı; (...) taahhüt ederler.*” GGASS’nin 20’nci maddesine göre ise: “*Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler; a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme(...)*”.

25. Türkiye’nin de taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin (CEDAW) 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.

26. Sözleşme’nin çalışma hakkını düzenleyen 11’inci maddesi ise: “*1. Taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları ve özellikle aşağıdaki hakları tanır: a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı, b) İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam imkânlarına sahip olma hakkı, c) Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı,*

çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dâhil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı (...).2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır: a) Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak, (...)" hükmünü haizdir.

27. Cinsiyet temelinde ayrımcılıktan korunma Avrupa Birliği (AB) mevzuatında da en kapsamlı düzenlemelerin yapıldığı alanlardan biridir. 76/207/EEC sayılı İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensiplerinin Uygulanması Hakkındaki Direktif, 2002 yılında ayrımcılık yasağı konusunda çok daha kapsamlı düzenlemeler getiren ve hamilelik ile diğer konularda içtihat düzeyinde var olan hususları kodifiye eden 2002/73/EC sayılı Gözden Geçirilmiş Eşit Muamele Direktifi ile değiştirilmiştir. 2002/73/EEC sayılı Direktif'in 2'nci maddesinin yedinci bendi "92/85/EEC sayılı Direktife göre, gebelik ya da analık iznine ilişkin olarak bir kadının daha aşağı muameleye maruz kalması ayrımcılık teşkil eder." şeklindedir. Benzer biçimde, 2006/54/EC sayılı Direktif'in 23'üncü paragrafında, Adalet Divanı'nın İçtihat Hukukuna göre kadına hamilelik veya doğumla ilgili olarak olumsuz muamelenin, cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılığı oluşturduğu ve bu nedenle bu tarz bir muamelenin Direktif'in kapsamı içinde olması gerektiği belirtildikten sonra, Direktif'in 2'nci maddesinde bir kadına hamilelik veya doğum izniyle ilgili olarak daha az avantajlı davranılması, ayrımcılık olarak tanımlanmıştır (TIHEK, B.No:2019/2428, K. No: 2020/8, 14/1/2020, para. 59-60).

28. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) Dekker Kararı, kadınların gebelik nedeniyle işe alınmamasına ilişkin en önemli kararlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Başvuranın işin gerektirdiği nitelikleri taşımasına ve işveren tarafından işe uygun aday olarak değerlendirilmesine rağmen, hamile olduğunu işverene bildirmesinin ardından işe alınmamasına ilişkin olan Dekker Kararı'nda ABAD, bir kadının gebeliği nedeniyle işe alınmamasının cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık teşkil ettiğine ve bu tür bir ayrımcılığın işverenin ekonomik menfaati de dâhil olmak üzere diğer menfaatlerle haklı veya meşru gösterilemeyeceğine hükmetmiştir. Bu husus, ABAD tarafından şu şekilde ifade edilmiştir: "Sadece kadınların hamilelik nedeniyle istihdam talebinin reddedilebileceği ve bu tür bir reddin cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil ettiği gözlemlenmelidir. Hamilelik nedeniyle devamsızlığın finansal sonuçları nedeniyle istihdamın reddedilmesi, esasen hamilelik gerçeğine dayanmalıdır. Bu tür bir ayrımcılık, hamile bir kadını işe alan bir işverenin doğum izni süresince maruz kalacağı mali zararlarla ilgili gerekçelerle meşru hale getirilemez." (ABAD, Case C-177/88, Dekker/ Stichting VJV (1990), para. 12).

29. Bu çerçevede somut olayda gebelik durumu nedeniyle atamanın iptal edildiği göz önünde bulundurulduğunda olayın cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık bakımından incelenmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. 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, 11/6/2002, para. 48 ve AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No:59140/00, 25/10/2005, para. 33). Anayasa Mahkemesi (AYM) kararlarında da AİHM içtihatlarına paralel olarak nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi

bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir (AYM, *Nuriye Arpa*, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58). Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti sebebiyle farklı muamelede bulunulması ise cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, gebelik söz konusu olduğunda, hamile bir kadın üzerinde, objektif ve makul bir gerekçeye sahip olmayan ve meşru bir amaç gütmeyen olumsuz bir farklı muamele, ayrımcılık teşkil etmektedir (TİHEK, B.No: 2019/3031, K. No: 2020/176, 11/8/2020, para. 35).

30. Somut olay kapsamında başvuran ... Bankası işe alımında memurluk sınavını kazandığını, hamile olduğunu Bankaya bildirmesinin ardından atama onayının iptal edildiğini ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmiş ve dilekçe ekinde işe alım süreci ve atama onayının iptal edilmesi sürecini ortaya koyan bilgi ve belgeleri Kurumumuza sunmuştur. Muhatap Banka ise başvuranın mülakat aşamasının Bankaları tarafından tekrar değerlendirildiğini ve Bankanın ihtiyaçları ve personel politikası çerçevesinde yeniden yapılan değerlendirmeler doğrultusunda atamasının iptal edildiğini, Bankalarında işe başlayan adayların %60'ının kadın, %40'ının erkek olmasının dahi başvuranın cinsiyet temelinde ayrımcılık yapıldığı iddiasını çürütecek nitelikte olduğunu iddia etmiştir. Muhatabın görüşüne karşı başvuran görüşünde, yazılı sınav ve mülakat sürecini başarı ile tamamlamış ve söz konusu kadro için uygun ve yetkin aday olduğunun Genel Müdürlük ile yapılan yazışmalar ve sunulan belgeler uyarınca sabit olduğunu, Bankanın atamasının iptaline Banka ihtiyaçlarını ve personel politikasını gerekçe göstererek genel geçer ifadeler kullandığını, kendisinin iyi niyetle Bankayı arayarak hamile olduğunu bildirmesinin ardından tüm nitelikleri taşımasına ve Banka tarafından işe uygun aday olarak değerlendirilmesine rağmen atamasının iptal edildiğini, Bankanın eşitlik ilkesine önem verdiğini belirtse de ve ayrımcılık yapmadığını savunsa da dosya kapsamında sunduğu bilgi ve belgeler uyarınca ayrımcılık yapıldığının açık olduğunu ve belirttiği görüşme kayıtları dinlendiğinde de hamileliği sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldığının açık bir şekilde anlaşılacağını ifade etmiştir.

31. Başvuranın dosya kapsamında sunduğu belgeler arasında 2022 tarihli ... Bankası Uzman Yardımcısı ve Memur İşe Alım Sınavı Başvuru Koşullarına ilişkin İlan, ... Bankası Uzman Yardımcısı ve Memur Alım Sınavı Giriş Belgesi, ... Bankası Uzman Yardımcılığı ve Memur Adaylığı sonuç sorgulama ve mülakat katılım davetine ilişkin ekran görüntüsü, mülakat davetine ilişkin 7/12/2022 tarihli e-posta, mülakat sonuç sorgulama ekran görüntüsü, mülakat sonucuna ilişkin 19/1/2023 tarihli e-posta, atamanın gerçekleştirildiğine ve işe başlama için evrak teslimine ilişkin 24/1/2023 tarihli e-posta, Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığı İşe Alım ve İK Operasyonları Müdürlüğünün atama onayına ilişkin 22/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı, işe başlamak için gerekli evraklara ilişkin yazı, 27/1/2023 tarihli Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporu, 24/1/2023 ve 30/1/2023 tarihlerinde Genel Müdürlük ile gerçekleştirilen arama kayıtlarına ilişkin ekran görüntüleri, atama iptaline ilişkin 30/1/2023 tarihli e-posta, ... Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığı ... Müdürlüğünün atamanın iptal edildiğine ilişkin 27/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı, başvuranın atamasının hangi gerekçeyle iptal edildiğine ilişkin bilgi edinme ve atamasının yeniden yapılması talebini içeren 30/1/2023 tarihli e-postası, başvuranın dilekçesinde Genel Müdürlüğe iadeli posta ile gönderdiğini belirttiği belgeler, başvuranın atamasının iptal edilmesi işleminin

düzeltilmesi ve atamasının yeniden yapılması talebine karşılık ... tarafından 23/2/2023 tarihinde gönderilen SMS'in ekran görüntüsü, 2023 tarihli ... Bankası Müfettiş Yardımcısı, BT Müfettiş Yardımcısı, Kontrolör Yardımcısı, Uzman Yardımcısı ve Memur Giriş Sınavına ilişkin yeni alım ilanının yer aldığı görülmektedir. Ayrıca başvuran, dosya kapsamında hamile olduğunu ve çalışabileceğini gösteren 7/2/2023 tarihli sağlık raporunu ve özgeçmişini de sunmuştur.

32. 2022 tarihli ... Bankası Uzman Yardımcısı ve Memur İşe Alım Sınavı Başvuru Koşullarına ilişkin İlan incelendiğinde Bankanın, İstanbul ilindeki Genel Müdürlük birimleri ve şubelerinde görevlendirilmek üzere Uzman Yardımcısı ve Memur istihdam etmek amacıyla işe alım ilanına çıktığı, sınav sürecinin yazılı ve mülakat olmak üzere iki aşamadan oluşacağı, yazılı sınavın ... Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi tarafından, mülakat sınavının Banka tarafından yapılacağı, mülakata katılmaya hak kazanan adaylara bilgilendirme yapılarak mülakat tarihleri, yerleri ve adayların yanlarında getirmesi gereken belgelerin bu bilgilendirmede ve mülakat neticesinde yapılan değerlendirme sonucu başarılı adayların "...” internet sitesinde duyurulacağı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda başvuranın işe alım sürecine ilişkin belirli bir tarih silsilesi altında sıraladığı aşamalar ve bu aşamalara ilişkin yazışmalar ile söz konusu ekran görüntüleri incelendiğinde başvuranın yazılı ve mülakat olmak üzere sınav sürecine ilişkin açıklamalarının işe alım ilanında belirtilen hususlarla uyumlu olduğu değerlendirilmiştir.

33. ... Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi tarafından gerçekleştirilen ... Bankası Uzman Yardımcısı ve Memur Alım Sınavı'na ilişkin başvuranın sunmuş olduğu sınav giriş belgesi incelendiğinde memur ünvanı için sınava başvurulduğu tespit edilmiştir. ... Bankası Uzman Yardımcılığı ve Memur Adaylığı sonuç sorgulama ve mülakat katılım davetine ilişkin ekran görüntüsü incelendiğinde; başvuranın bu alanda T.C. Kimlik numarası ve doğum tarihi ile sorgulama yaptığı, sorgulama sonucunda yazılı sınavda başarılı olduğu ve mülakatta getirilmesi gereken evrakın belirtilerek mülakat katılım daveti kapsamında mülakat tarihi ve saati, mülakat yeri ve komisyon bilgilerinin yer aldığı görülmektedir. Ayrıca ... Bankası İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından "...” e-posta adresinden 7/12/2022 tarihinde gönderilen "... Bankası - Mülakat Katılım Daveti” konulu e-postada da ... Bankası Uzman Yardımcılığı ve Memur Adaylığı sonuç sorgulama ve mülakat katılım davetine ilişkin ekran görüntüsünde yer alan bilgilerin paylaşıldığı anlaşılmaktadır.

34. Mülakat sonuç sorgulama ekran görüntüsü ve "... Bankası - İşe Alım Süreciniz Hk” konulu ve mülakat sonucuna ilişkin 19/1/2023 tarihli e-posta incelendiğinde ise; mülakat sonuç sorgulama ekranında; başvuranın işe alım sürecinin olumlu sonuçlandığı ve Avrupa Yakası Şubelerine memur ünvanı ile atamasının gerçekleştirildiği ile detaylı bilginin mail olarak iletileceğinin belirtildiği; ... Bankası İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından aynı e-posta üzerinden gönderilen 19/1/2023 tarihli atama onayına ilişkin e-postada da başvuranın 19/11/2022 tarihinde gerçekleştirilen yazılı sınav ile sonrasında yapılan mülakat sonucunda işe alım sürecinin olumlu sonuçlandığı ve Avrupa Yakası Şubelerine memur ünvanı ile atamasının gerçekleştirildiğinin bildirildiği ve görev yeri ile ilgili detaylı bilgilendirmenin ilerleyen günlerde e-posta ile paylaşılacağını belirtildiği görülmektedir.

35. "Bankamıza Atanmanız Hk." konulu ve atamanın gerçekleştirildiğine ve işe başlama için evrak teslimine ilişkin "...” e-posta adresinden gönderilen 24/1/2023 tarihli e-posta

incelendiğinde; başvuranın atamasının gerçekleştirildiğinin tekrarlandığı, atamanın yapıldığına dair tebligatın ve işe başlama öncesinde tamamlanması istenen evraklara ilişkin listenin e-posta ekinde yer aldığı, atamasının yapıldığı Birim/Şube tarafından kendisiyle en kısa sürede irtibata geçileceğinin ve e-posta ekinde yer alan evrakların tamamlanarak ilgili Birim/Şubeye teslim edilmesi gerektiğinin belirtildiği görülmektedir. 24/1/2023 tarihli e-posta eki incelendiğinde ... Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığı ... Müdürlüğünün atama onayına ilişkin 22/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı ile işe başlamak için gerekli evraklara ilişkin listenin yer aldığı anlaşılmaktadır. ... Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığı ... Müdürlüğünün atama onayına ilişkin 22/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısında başvuranın 19/11/2022 tarihinde “Uzman Yardımcısı/Memur” yazılı sınavı sonrası Banka ihtiyaçları dikkate alınarak yapılan mülakat sınavında başarılı bulunması sonucu Genel Müdürlük Makamının 18/1/2023 tarih ve ... sayılı Olurlarıyla Bankanın Bahçelievler/İstanbul Şubesine memur ünvanı ile atamasının gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra söz konusu yazıda önceki e-posta ve sorgulama ekranlarında da belirtildiği üzere işe başlama öncesinde evrak listesinde yer alan belgelerin tamamlanarak bir hafta içerisinde teslim edilmesi gerektiği ve atama evrakının kontrolü sırasında eksik, yanlış ve Personel Yönetmeliği’ne aykırı bir durumun tespit edilmesi halinde atamanın geçersiz sayılacağı da yer almaktadır.

36. Başvuran, evrak teslimi için verilen sürede işe başlamak için gerekli belgeleri hazırladığını ve bu belgeleri süresi içerisinde 30/1/2023 tarihinde atandığı belirtilen Bahçelievler/İstanbul Şubesine teslim etmeye gittiğini fakat Şubenin başvuranın isminin kendilerine bildirilmediği gerekçesi ile belgeleri teslim almadığı ve atama iptaline ilişkin 30/1/2023 tarihli e-postada da başvuranın işe başlamak için gerekli belgeleri e-posta ile ileterek atamasının yapılması talebinde bulunduğu ve 31/1/2023 tarihinde ise iadeli taahhütlü posta ile istenilen belgeleri ileterek işlemin düzeltilmesini talep ettiği de dikkate alındığında başvuranın atandığı göreve başlayabilmek için üzerine düşen yükümlülüğü özenli şekilde yerine getirdiği anlaşılmaktadır. Zira Banka tarafından da belgelerin teslim alındığına ve belgelerin kontrolü sırasında eksik, yanlış ya da Personel Yönetmeliği’ne aykırı bir durumun tespit edildiğinden atamanın bu sebeple geçersiz sayıldığına ilişkin herhangi bir açıklamada bulunulmamasının da söz konusu durumu destekler nitelikte olduğu değerlendirilmiştir.

37. Bununla birlikte 2022 tarihli ... Bankası Uzman Yardımcısı ve Memur İşe Alım Sınavı Başvuru Koşullarına ilişkin İlan’da yer alan başvuru koşulları arasında “*Bedensel ve ruhsal sağlık durumlarının, yurdun her yöresinde, her iklim koşulunda görev yapmaya elverişli olması, (Sınavı kazanan adaylardan bu konuda sağlık kurulu raporu istenecektir.)*” şartı yer almaktadır. İşe başlamak için gerekli belgeler incelendiğinde bu belgeler arasında Sağlık Kurulu Raporu’nun da yer aldığı görülmektedir. Bu kapsamda başvuranın ekte sunduğu Sağlık Bakanlığı İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesinin 27/1/2023 tarihli Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporu’nda işe girer (... Gişe Memuru) şeklinde kanaat bildirildiği görülmekte olup, başvuranın bu yönüyle de ataması gerçekleştirilen pozisyonda bedensel ve ruhsal sağlık durumunun, yurdun her yöresinde, her iklim koşulunda görev yapmaya elverişli olduğunu Sağlık Kurulu Raporu ile belgelediği ve ortaya koyduğu anlaşılmaktadır.

38. Başvuranın atamasının iptali sürecine ilişkin ise dosya kapsamında sunduğu atama iptaline ilişkin

30/1/2023 tarihli e-posta, ... Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığı ... Müdürlüğünün atamanın iptal edildiğine ilişkin 27/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı, başvuranın atamasının hangi gerekçeyle iptal edildiğine ilişkin bilgi edinme ve atamasının yeniden yapılması talebini içeren 30/1/2023 tarihli e-postası, başvuranın dilekçesinde Genel Müdürlüğe iadeli taahhütlü posta ile gönderdiğini belirttiği belgeler, başvuranın atamasının iptal edilmesi işleminin düzeltilmesi ve atamasının yeniden yapılması talebine karşılık ... tarafından 23/2/2023 tarihinde gönderilen SMS'in ekran görüntüsünün değerlendirilmesi gerekmektedir.

39. Başvuran 26/1/2023 tarihli telefon görüşmesinden itibaren geçen sürede Bankanın geri dönüş yapmaması sebebiyle 24/1/2023 tarihli atama onayına ilişkin e-posta uyarınca belirtilen evrakları tamamladığını ve 30/1/2023 tarihinde atandığı belirtilen Bahçelievler/İstanbul Şubesine evrakları teslim etmeye gittiğini, ilgili Şubenin Genel Müdürlük tarafından isminin kendilerine iletilmediğini belirterek evrakları teslim almadığını ve Genel Müdürlüğü araması gerektiğini bildirdiğini, Genel Müdürlüğün ... numaralı telefonunu saat 11:00'da arayarak durumu ilettiğini ve telefondaki Banka personelinin kendisine bir e-posta gönderildiğini belirterek kendisine bu e-postanın ulaşp ulaşmadığını sorduğunu ve kendisine herhangi bir e-posta ulaşmadığını belirtmesinin üzerine Banka personelinin ilgileceğini belirterek telefonu kapattığını, söz konusu görüşmenin ardından aynı gün 30/1/2023'te atama onayının iptal edildiğine ilişkin e-posta aldığını, e-posta ekinde yer alan ilgili yazıda Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığının 27/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı ile görülen lüzum üzerine atamasının geçersiz olduğu ve iptal edildiğinin bildirildiğini ifade etmiştir. "Atamanızın İptali Hk" konulu ve atama iptaline ilişkin 30/1/2023 tarihli e-posta incelendiğinde söz konusu e-postanın başvuranın dilekçesinde belirttiği şekilde 30/1/2023 tarihinde ... numaralı telefon üzerinden saat 11:00'de belge teslimi ve atanma durumuna ilişkin gerçekleştirdiği aramadan sonra saat 11:17'de gönderildiği görülmektedir.

40. "Atamanızın İptali Hk" konulu ve atama iptaline ilişkin "... " e- posta adresinden gönderilen 30/1/2023 tarihli e-postanın içeriği incelendiğinde ise yeniden yapılan değerlendirme neticesinde yapılan atamanın geçersiz sayılarak iptalini içeren tebligatın e-posta ekinde sunulduğu görülmektedir. ... Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Başkanlığı ... Müdürlüğünün atamanın iptal edildiğine ilişkin 27/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısında Banka tarafından yeniden yapılan değerlendirme neticesinde görülen lüzum üzerine atamanın geçersiz hale geldiği ve atama emrinin iptal edildiği belirtilmektedir. Başvuranın atamasının hangi gerekçeyle iptal edildiğine ilişkin bilgi edinme ve atamasının yeniden yapılması talebini içeren 30/1/2023 tarihli e-posta, başvuranın dilekçesinde Genel Müdürlüğe iadeli taahhütlü posta ile gönderdiği belgeler ve ...'tan 23/2/2023 tarihinde gelen "...atamanız, Bankamız ihtiyaçları ve personel politikası çerçevesinde yeniden yapılan değerlendirmeler doğrultusunda iptal edilmiştir." şeklindeki SMS incelendiğinde de sürecin başvuranın iddialarıyla örtüştüğü değerlendirilmiştir.

41. Başvuranın atanma süreci ve atamasının iptaline ilişkin süreç bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvuranın 24/1/2023 tarihinde mülakatta başarılı olduğuna ilişkin sözlü bilgilendirme için arayan Banka görevlisine hamile olduğunu bildirdiği, geri dönüş alamayınca 26/1/2023 tarihinde durumu tekrar Banka görevlisine aktardığı ve ilgili Banka görevlisinin de durumu üstlerine aktarıp dönüş

yapacağını belirttiği iddialarından sonra Bankanın 27/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazısı ile başvuranın atamasının iptal edildiği ve 30/1/2023 tarihinde de durumun e-posta ile başvurana bildirildiği anlaşılmaktadır. Açıklanan sebeplerle söz konusu durumun başvuranın hamile olduğunu bildirmesinin ardından atamasının iptal edildiği iddiasını ispatlayacak nitelikte olduğu, bu çerçevede başvuranın yalnızca hamile olması nedeniyle farklı muameleye maruz kaldığı değerlendirilmiştir.

42. Kurumumuz önceki kararlarında bir kişinin cinsiyeti nedeniyle, daha olumsuz ve haklılaştırılmayan bir muameleye maruz bırakılmasının ya da yalnızca gebe olması nedeniyle, istihdama erişiminin ve işe alınmasının engellenmesinin, hem ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler hem de ulusal hukukumuz tarafından yasaklandığını belirtmiştir. Zira gebelik veya annelik nedeniyle kadınlara, çalışma yetenekleri bakımından benzer olan diğer başvuru sahipleri veya çalışanları ile aynı şekilde muamele edilmesi gerekmektedir. Bir işveren, işinin önemli işlevlerini yerine getirebildiği sürece gebelikle ilgili durumu nedeniyle bir kadını işe almayı reddedemez (TİHEK, B.No: 2019/2428, K. No: 2020/8, 14/1/2020, para.73; TİHEK, B.No: 2019/3031, K. No: 2020/176, 11/8/2020, para. 36; TİHEK, B. No: 2020/1310, K. No: 2021/67, 30/3/2021, para. 40).

43. Bu doğrultuda dosya kapsamında başvuranın işin niteliklerine uygun olmadığına ilişkin herhangi bir veri de bulunmamaktadır. Bilakis başvuranın işin gerektirdiği niteliklere sahip olduğu ve Banka tarafından memur alımı için gerçekleştirilen yazılı sınav ile mülakat aşamalarını başarılı bir şekilde tamamlayarak atamasının yapıldığı e-posta ve yazışmalarla sabittir. Ayrıca 24/1/2023 ve 30/1/2023 tarihlerinde Genel Müdürlük ile gerçekleştirilen arama kayıtlarına ilişkin ekran görüntüleri incelendiğinde de yapılan telefon görüşmelerine ait gün ve saatlerin başvuranın dilekçesinde belirtilen gün ve saatlerle uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Muhatap Banka ise Bankanın ihtiyaçları ve personel politikası çerçevesinde yeniden yapılan değerlendirme sonucu atamanın iptal edildiği şeklindeki gerekçe ile ayrımcılık iddiasını genel geçer ifadelerle reddetmiş olup, yeniden değerlendirme ihtiyacının hangi sebeple doğduğunu somut bilgi ve belgeler ile ortaya koyamamıştır. Ayrıca başvuranın dosya kapsamında bankanın personel ihtiyacının devam ettiğini ve İstanbul ili dâhil tüm Türkiye’de memur ünvanı ile yeni bir işe alım ilanı açtığı iddiasına yönelik olarak sunduğu 2023 tarihli ... Bankası Müfettiş Yardımcısı, BT Müfettiş Yardımcısı, Kontrolör Yardımcısı, Uzman Yardımcısı ve Memur Giriş Sınavı İlanı da Bankanın personel ihtiyacının devam ettiğini destekler niteliktedir.

44. Muhatap Banka 7/9/2023 tarihli yazısı ile uzlaşma teklifini kabul etmemekle birlikte başvuranın atamasının hamileliğine dayalı olarak iptal edildiği iddiasının gerçeği yansıtmadığını ve Bankanın 2023 yılında gerçekleştirdiği işe alım süreçleri sonunda 8 hamile personel adayının atamasının yapılarak görevlerine başlatıldığını belirtmiştir. Ne var ki söz konusu hamile personel adaylarının hamilelik durumlarının Bankaya, işe alım sürecinin hangi aşamasında bildirildiği gibi hususlara yer verilmediğinden bu kişilerin başvuranla benzer durumda olduğunun muhatap Banka tarafından ortaya konulmadığı değerlendirilmiştir. Açıklanan nedenlerle muhatap Bankanın başvuranın atamasını iptal etmesine ilişkin objektif ve makul bir neden sunamadığı değerlendirilmiştir.

45. Belirtilen sebeplerle dosya kapsamında yer alan tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde başvuranın istihdam alanında çalışma hakkından yararlanmada cinsiyet temelinde farklı muameleye maruz kaldığı, muhatap Bankanın gerçekleştirilen farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayandığını

ortaya koyamadığı ve cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık yasağının ihlal edildiği 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,

21/9/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Aışan TİRYAKİ
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan
(Görevli)

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

Ünal SADE

Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi