

16.11.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2023/845  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 2.11.2023/218  
Karar Numarası : 2023/842  
Başvuran : O.D.  
Başvuran Vekili : Av. B.T.  
Adres : --  
  
Muhatap Kurum/Kişi : Akgün Toprak Sanayi İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketi  
Yetkilisi: S.A.  
  
Muhatap Adres : --  
--

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru, başvuranın işe alınmaması nedeniyle ırk ve etnik köken temellerinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. Hatay'ın İskenderun ilçesinde yaşadığını, 6/2/2023 tarihinde gerçekleşen depremden etkilendiğini, internet üzerinde "*kariyer.net*" adresinde Ford Sakarya Bayisine servis danışmanı alınacağına dair ilan gördüğünü ve bu ilana başvuruda bulunduğunu,

b. Başvurusu üzerine aynı gün Şirketin Genel Müdürü olduğunu belirten bir kişi tarafından arandığını, arayan kişinin öz geçmişinde İskenderun yazması nedeniyle aradığını söylediğini, Sakarya ile bağlantısının sorulduğunu, Sakarya ile bağlantısının olmadığını ve Hatay'da işe girmesinin deprem nedeniyle imkansız hale geldiğini söylediğini,

c. Arayan kişinin duyarlı davrandığını, "*Sana kalacak yer ayarlamadan buraya gelersen maaşının yarısını yol masraflarına harcarsın.*" dediğini, iş deneyimi olmadığı için de "*Seni buraya getirip yerleştireceğiz, evladımız gibi olacaksın, birkaç gün içinde aramazsam bu numaradan beni ara.*" dediğini,

ç. Genel Müdür olduğunu belirten kişi aramayınca kendisinin tekrar aradığını, Genel Müdür'ün "*Aklımdasın.*" dediğini, daha sonra Şirketin İnsan Kaynakları Sorumlusu tarafından arandığını ve görüşmeye davet edildiğini, tekrar Genel Müdürü arayarak görüşme için o kadar yol gidemeyeceğini belirtmesi üzerine Genel Müdür'ün "*Sen gel, merak etme.*" dediğini ve bu sözlere güvenerek Sakarya'ya gittiğini,

d. Şirketin İnsan Kaynakları Sorumlusu tarafından karşılandığını, Yönetim Kurulu Üyesiyle ve

Genel Müdür'le görüşürüldüğünü, görüşme esnasında kendisine “Hatay'dan mı geliyorsun, Arap mısın?” diye sorulduğunu, şaşırarak "Evet." cevabını verdiğini,

e. Bir serviste en son ne zaman çalıştığını sorulduğunu, 2011 yılında çalıştığını söylediğinde bu zamana kadar ne yaptığını sorulduğunu, “Otomotiv sektöründe çalışıp ilerlemek istediğim için sadece yetkili servislere başvurdum. Onların da sayısı belli. Bu yüzden iş bulamadım.” şeklinde cevap verdiğini, tek başına nasıl yaşayacağını sorulduğunu ve babasını arayıp konuşmak istediklerini, şaşırarak babasını aradığını, babasına “Sen bunu nasıl evde barındırıyorsun, neden çalıştırmıyorsun?” denildiğini,

f. İlk telefon görüşmesinde anlayışlı davranan kişinin Arap kökenli olduğunu duyunca işi zorlaştırmaya başladığını, hangi futbol takımını tuttuğunu sorduğunu, Fenerbahçeli olduğunu söyleyince “O zaman hiç şansın yok.” denildiğini,

g. “Yıllardır çalışmamışsın 10 saat ayakta durup 500 kişiye laf yetiştirebilecek misin?” diye sorulduğunu, yapabileceği için başvurduğunu belirttiğini, netleştirmek için bir gün beklemesinin istenildiğini, İnsan Kaynakları Sorumlusunun görüşme sonrasında yol masrafını vererek otogarın yolunu tarif ettiğini belirtmiştir.

3. Muhatap Akgün Toprak Sanayi İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketi Vekili Av. B.T.'den alınan yazılı görüşte özetle:

a. Muhatap Şirketin Akgün Şirketler Grubu içerisinde faaliyet gösterdiğini, işe alımlarda herkese eşit fırsat tanımak, şirkete bağlılık gösterecek ve işbirliği sağlayacak, Akgün Şirketler Grubunu geleceğe taşıyacak etkin insan kaynaklarını istihdam etmenin temel ilkeleri olduğunu, bu nedenle Şirketin çalışanlarını kurumun değerlerini ve işin yetkinliklerini tam olarak karşılayacak adaylar arasından seçtiklerini, Şirkette staj yapmış öğrencilerin de potansiyel aday olduklarını,

b. Başvuranın Akgün Şirketler Grubu bünyesindeki Akgün Toprak Sanayi İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketi (Ford Akgün) için "kariyer.net" üzerinden iş başvurusunda bulunduğunu, Akgünler Motorlu Araçlar Ticaret ve Sanayi Anonim Şirketi (Volvo Akgün) ile herhangi bir işe alım süreci yaşamadığını,

c. Başvuranın işe alım sürecinde Şirket ile ilgili departman arasında yapılan telefon görüşmesi sonucunda çalışma yeterliliğine sahip olmaması nedeniyle İnsan Kaynaklarına çağrılmaması yönünde talimat verilmesine rağmen sehven İnsan Kaynakları Sorumlusu tarafından çağrıldığını tespit edildiğini,

ç. İş görüşmesine çağrıldıktan sonra başvuran ile ilgilenildiğini, yüz yüze görüşme yapıldığını, başvuranın Şirkette çalışmak için uygun olmadığını ve tecrübesinin bulunmadığını görüşmede de tespit edildiğini, başvuranın da bu konuda bilgilendirildiğini,

d. Dili, dini, ırkı gibi konularda hiçbir şekilde sorgulama yapılmadığını, işe alınma sürecinde “test işlemi” aşaması olan mülakat testlerine başvuranın tabi tutulmadığını,

e. Muhatap Şirketin Akgün Şirketler Grubu olarak Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde iş yeri ve fabrikalarında personel istihdam ettiğini, Türkiye'nin her bölgesinden cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş ayrımı olmaksızın herkesin çalışma imkanına sahip olduğunu,

f. Etnik köken ayrımı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, araç satımı yapılan şirkette yabancı dil bilen

ve işi yapma yeterliliğine sahip olan herkesin işe alındığını, yabancı dil bilgisinin şirket için önemli olduğunu,

**g.** Başvuranın yol, konaklama ve yemek masraflarının da Şirket tarafından karşılandığını, başvuranın iddialarının gerçeği yansıtmadığını belirtmiş, ilgili belgeleri Kurumumuza sunmuştur.

**4.** Başvuranın yazılı görüşünde özetle:

**a.** Başvuru konusu ilanın Akgünler Motorlu Araçlar Ticaret ve Sanayi Anonim Şirketi tarafından verildiğini,

**b.** Sektörle ilgisi olmayan kişilerin dahi bu görevi yapabildiklerini, kendisinin bu konuda eğitim aldığını ve tabii tutulmadığı “test işlemi” aşaması olan mülakat testlerinde başarılı olacağını,

**c.** Şirketin istediği testlere tabii tutulmadan testleri geçemeyeceğine karar verildiğini, ancak öncesinde “*Şehrine daha yakın bayilerle görüşüp seni orada işe yerleştireceğiz.*” dediklerini ve diğer bayilerin de aynı Şirkete hizmet ettiğini,

**ç.** Tecrübesinin olmadığı ileri sürülerek gerçek sebebin üzerinin örtüldüğünü,

**d.** Şirketin sunduğu öz geçmişinin güncelleme tarihinin 22/5/2023 olduğunu, her gün öz geçmişini güncellediğini, Kuruma sunulan Aday Değerlendirme Formunda yer alan deneyim eksikliği, bilgi yetersizliği gibi hususların görüşme esnasında değil, Kurumun yazılı görüş talebi üzerine “*kariyer.net*” üzerinden öz geçmişi görüntülenerek hazırlandığını,

**e.** Görüşmeye davet edildiğinde zorunlu staj dışında iş deneyiminin olmadığını bilindiğini,

**f.** Durumu Ford Otosan’a bildirdiğini, farklı bir bayi veya şubede görev alması sağlanarak mağduriyetinin giderilmesini talep ettiğini, ancak sözlü olarak “*Kötü bir deneyim olmuş, çok üzgünüz, bayiye uyardık.*” denildiğini,

**g.** Kurumsal olduğunu iddia eden Şirkette Genel Müdür’ün talimatı olmadan İnsan Kaynakları Sorumlusunun sehven kendisini davet etmesinin mümkün olmadığını, 6/3/2023 tarihinde ... numaralı telefonda İnsan Kaynakları Sorumlusunun aradığını, kendisine “*Bize başvurunuz olmuş, yarın saat 2’de görüşmeye bekliyoruz.*” denildiğini, Genel Müdür’den haber beklediği için bu aramayı dikkate almadığını, Genel Müdür’ün ilk görüşmede Şirketin diğer yetkilileri ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ile görüşeceğini, ayrıca barınması için yer ayarladıktan sonra dönüş yapacağını söylediğini,

**ğ.** 7/3/2023 tarihinde İnsan Kaynakları Sorumlusunun ... numaralı telefonda arayarak görüşmeye neden gitmediğini sorduğunu, kendisinin “*S. Bey’den haber bekliyorum.*” şeklinde cevap verdiğini, 8/3/2023 tarihi için tekrar davet edildiğini, görüşme için yaklaşık 12 saat yol gittiğini, geri dönmek için maddi güce sahip olmadığını bildirdiğini,

**h.** Genel Müdür’e İnsan Kaynaklarından arandığı bilgisini vermek için “*anlık mesajlaşma uygulaması*” üzerinden mesaj attığını, Genel Müdür’ün gelince kendisini aramasını istediğini, Şirkete ulaştığını bildirdiğinde de “*B. hanım seni karşılayacak, A. Bey ile görüşeceksiniz. Görüşme bitince beni ara.*” şeklinde cevap verdiğini, görüşme sonrası öfke ve hayal kırıklığı ile bu mesajları sildiğini,

**ı.** Genel Müdür’ün göreve yeni başladığını ve Şirketin politikalarını özümsemediğini, Şirkete ilk gittiğinde Yönetim Kurulu Üyesiyle görüştüğünü, Yönetim Kurulu Üyesinin geçmiş olsun dileklerini iletildiğini, gereğinin yapılması için kendisini Genel Müdür’e yönlendirdiğini, olayın da Genel Müdür’ün odasında yaşandığını,

i. Şirketin yabancı dilin işe alımda önemli olduğunu belirttiğini, öz geçmişinde bildiği dillerin arasında Arapça'nın da yer aldığını, ayrıca başvurduğu pozisyonun satışla ilgili olmadığını, servisle ilgili olduğunu,

j. Konaklama gibi bir durumun söz konusu olmadığını, 8/3/2023 tarihinde saat 00.45'te yola çıktığını, aynı gün saat 14.00 gibi şirkete ulaştığını, görüşme sonrası İnsan Kaynakları Sorumlusunun otogarın yolunu tarif ettiğini ve kendisine para verdiğini, almak istemediğini söylediğinde "İşverenimiz gönderdi, yol masrafınız." dediğini, yüksek bilet fiyatlarını da düşününce parayı almak zorunda kaldığını, aynı gün saat 15.00'te dönüş için yola çıktığını belirtmiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

*"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım görmeksizin eşittir."*

6. Anayasa'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48'inci maddesinin birinci fıkrasına göre:

*"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. (...)"*

7. Anayasa'nın "Çalışma ve hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesinin birinci fıkrasına göre:

*"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir."*

8. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

*"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.*

*(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, 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."*

9. 6701 sayılı 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 ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık."*

10. 6701 sayılı Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesinin birinci ve ikinci fıkralarına göre:

*"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.”*

**11.** 6701 sayılı Kanun’un “Kurumun görevleri” başlıklı 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine göre: “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” Kurumun görev alanları arasında düzenlenmiştir.

**12.** 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı maddesinin birinci fıkrasına göre:

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

**13.** 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in “İhlal kararı” başlıklı 69’uncu maddesi şöyledir:

*“İnceleme ve araştırma sonucunda başvurunun yerinde olduğu kanaatine varılması halinde ihlal kararı verilir.”*

#### **IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

**14.** 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre: “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep ederler. 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.” Başvuranın dilekçesinden, başvuranın 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden ırk ve etnik köken temelleri ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu, bu iddiasıyla ilgili 28/3/2023 tarihinde Muhatap Kurumun “...@ford.com.tr” mail adresine gönderdiği maille başvuruda bulunduğu ve başvurusunun reddedildiği anlaşılmaktadır. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmiştir.

**15.** Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 2’nci maddesinde ayrımcılık yasağı: “Bu Sözleşmeye Taraf her Devlet, bu Sözleşmede tanınan hakları ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın, kendi toprakları üzerinde bulunan ve egemenlik yetkisine tabi olan bütün bireyler için güvence altına almayı ve bu haklara saygı göstermeyi taahhüt eder.” şeklinde düzenlenmiştir.



**16.** Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 1'inci maddesinde ırk ayrımcılığı: *“siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacıyla ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih”* şeklinde tanımlanmıştır.

**17.** Irkçılığa ve Hoşgörüsüzlüğe karşı Avrupa Komisyonu'nun (ECRI) 7 No.lu Genel Politika Tavsiyesi'ne göre *“ırkçılık”* terimi, *“ırk, renk, dil, din, milliyet veya etnik kökenin bir birey veya bir grup insanın aşağılanması için bir gerekçe oluşturması veya bir bireyin veya bir grup insanın üstünlük duygusu içine girmesi için bir neden oluşturması”* anlamına gelmektedir. *“Irka dayalı ayrımcılık”* ise *“nesnel ya da makul bir gerekçesi olmaksızın ırk, renk, dil, din, milliyet veya milli veya etnik kökeni nedeniyle kişi veya grupları farklı muameleye tabi tutma”* anlamını taşımaktadır.

**18.** Bir kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını ırkı, rengi veya etnik kökeni nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele ırk, renk veya etnik köken temellerinde doğrudan ayrımcılık oluşturmaktadır (TIHEK, Irk, Renk ve Etnik Köken Temellerinde Ayrımcılık, Ayrımcılık Temelleri Serisi No:3, s.7).

**19.** Başvuru kapsamında Muhatap Şirketin belirlenebilmesi için ilk olarak *“kariyer.net”* üzerinde yer alan başvuruya konu ilan incelenmiş ve ilanı Akgün Toprak Sanayi İnşaat ve Ticaret Anonim Şirketinin *Servis Danışmanı alımı* için verdiği tespit edilmiştir. İlanda tecrübenin 3-10 yıl arası arandığı, çalışma şeklinin tam zamanlı ve ilgili departmanın müşteri ilişkileri olarak işaretlendiği anlaşılmıştır. İlan metninde: *“Akgün Şirketler Grubumuzun Sakarya/Arifiye lokasyonunda bulunan Akgün Otomotiv bölümümüzün Ford-Volvo-Fiat yetkili bayi servislerinde değerlendirilmek üzere Servis Danışmanı arayışımız bulunmaktadır. Tercihen meslek liselerinin otomotiv bölümlerinden mezun ya da lisans mezunu, otomotiv sektöründe benzer pozisyonlarda en az üç yıl tecrübe sahibi, diksiyonu düzgün, dış görünümüne özen gösteren, analitik düşünebilen, ikna kabiliyeti yüksek, Microsoft Office programlarına hakim, B sınıfı sürücü belgesine sahip ve aktif olarak araç kullanabilen”* kişilerin *“Servis müşterilerini marka standartları dahilinde karşılamak, bilgilerini doğru bir şekilde kullandığı programa kaydetmek, araç teslim alma-teslim etme aşamalarında gerekli kontrolleri yapmak, müşteri memnuniyetini ön planda tutarak atölye ile iletişim halinde olup müşteriye aracı ile ilgili doğru bilgileri aktarmak”* görevinde istihdam edileceği belirtilmiştir.

**20.** Başvuran ilk olarak, Hatay'ın İskenderun ilçesinde yaşadığını, 6/2/2023 tarihinde gerçekleşen depremden etkilendiğini, internet üzerinde *“kariyer.net”* adresinde Ford Sakarya Bayisine servis danışmanı alınacağına dair ilan gördüğünü ve bu ilana başvuruda bulunduğunu, başvurusu üzerine aynı gün Şirketin Genel Müdürü olduğunu belirten bir kişi tarafından arandığını, arayan kişinin öz geçmişinde İskenderun yazması nedeniyle aradığını söylediğini, Sakarya ile bağlantısının sorulduğunu, Sakarya ile bağlantısının olmadığını ve Hatay'da işe girmesinin deprem nedeniyle imkânsız hale geldiğini söylediğini, arayan kişinin duyarlı davrandığını, *“Sana kalacak yer ayarlamadan buraya gelersen maaşının yarısını yol masraflarına harcarsın.”* dediğini, iş deneyimi olmadığı için de *“Seni buraya getirip yerleştireceğiz, evladımız gibi olacaksın, birkaç gün içinde aramazsam bu numaradan beni*

ara.” dediğini, Genel Müdür olduğunu belirten kişi aramayınca kendisinin tekrar aradığını, Genel Müdür’ün “*Aklımdasın.*” dediğini iddia etmiştir. Başvuru kapsamında incelenen belgelerden başvuranın 2/3/2023 tarihinde iş ilanına başvuruda bulunduğu anlaşılmış ve başvuranın başvurusu üzerine aynı gün Şirketin Genel Müdürü olduğunu belirten bir kişi tarafından aranıp aranmadığı hususu incelenmiştir. Başvuranın Kurumumuza sunduğu arama kayıtlarında Genel Müdür’ün telefonu olarak belirtilen ... numaralı telefon ile 25/2/2023, 27/2/2023, 28/2/2023, 4/3/2023 ve 6/3/2023 tarihlerinde görüşme gerçekleştirdiği tespit edildiğinden başvuru tarihinden önce olan 25,27 ve 28/2/2023 tarihlerinde başvuranın Genel Müdür ile görüşemeyeceği değerlendirilmiştir.

**21.** Başvuran ikinci olarak, Şirketin İnsan Kaynakları Sorumlusu tarafından arandığını ve görüşmeye davet edildiğini, tekrar Genel Müdürü arayarak görüşme için o kadar yol gidemeyeceğini belirtmesi üzerine Genel Müdür’ün “*Sen gel, merak etme.*” dediğini ve bu sözlere güvenerek Sakarya’ya gittiğini, Şirketin İnsan Kaynakları Sorumlusu tarafından karşılandığını, Yönetim Kurulu Üyesiyle ve Genel Müdür’le görüşürüldüğünü, görüşme esnasında kendisine “*Hatay’dan mı geliyorsun, Arap mısın?*” diye sorulduğunu, şaşırarak evet cevabını verdiğini, bir serviste en son ne zaman çalıştığının sorulduğunu, 2011 yılında çalıştığını söylediğinde bu zamana kadar ne yaptığının sorulduğunu, “*Otomotiv sektöründe çalışıp ilerlemek istediğim için sadece yetkili servislere başvurduğum. Onların da sayısı belli. Bu yüzden iş bulamadım.*” şeklinde cevap verdiğini, tek başına nasıl yaşayacağını sorulduğunu ve babasını arayıp konuşmak istediklerini, şaşırarak babasını aradığını, babasına “*Sen bunu nasıl evde barındırıyorsun, neden çalıştırmıyorsun?*” denildiğini, ilk telefon görüşmesinde anlayışlı davranan kişinin Arap kökenli olduğunu duyunca işi zorlaştırmaya başladığını, hangi futbol takımını tuttuğunu sorduğunu, Fenerbahçeli olduğunu söyleyince “*O zaman hiç şansın yok.*” denildiğini, “*Yıllardır çalışmamışsın 10 saat ayakta durup 500 kişiye laf yetiştirebilecek misin?*” diye sorulduğunu, yapabileceği için başvurduğunu belirttiğini, netleştirmek için bir gün beklemesinin istenildiğini, İnsan Kaynakları Sorumlusunun görüşme sonrasında yol masrafını vererek otogarın yolunu tarif ettiğini iddia etmiştir.

**22.** Başvuru kapsamında incelenen belgelerden; başvuranın 6/3/2023 tarihinde İnsan Kaynakları Sorumlusu tarafından ... numaralı telefonda saat 13.14’te arandığı ve 22 saniye telefon görüşmesi gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Başvuran yazılı görüşünde; 6/3/2023 tarihinde ... numaralı telefonda İnsan Kaynakları Sorumlusunun aradığını, kendisine “*Bize başvurunuz olmuş, yarın saat 2’de görüşmeye bekliyoruz.*” denildiğini, Genel Müdür’den haber beklediği için bu aramayı dikkate almadığını, Genel Müdür’ün ilk görüşmede Şirketin diğer yetkilileri ve İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) ile görüşeceğini, ayrıca barınması için yer ayarladıktan sonra dönüş yapacağını söylediğini belirtmiştir. Başvuranın iş görüşmesine davet edildiği 7/3/2023 tarihinde görüşmeye gitmeyi kendi isteği ile reddettiği anlaşılmıştır.

**23.** İncelenen belgelerden başvuranın 7/3/2023 tarihinde ... numaralı telefonda arandığı ve bir dakika bir saniye görüşme gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Başvuran yazılı görüşünde; 7/3/2023 tarihinde İnsan Kaynakları Sorumlusunun ... numaralı telefonda arayarak görüşmeye neden gitmediğini sorduğunu, kendisinin “*S. Bey’den haber bekliyorum.*” şeklinde cevap verdiğini, 8/3/2023 tarihi için tekrar davet edildiğini, görüşme için yaklaşık 12 saat yol gittiğini,

geri dönmek için maddi güce sahip olmadığını bildirdiğini, Genel Müdür'e İnsan Kaynaklarından arandığı bilgisini vermek için "*anlık mesajlaşma uygulaması*" üzerinden mesaj attığını, Genel Müdür'ün gelince kendisini aramasını söylediğini, Şirkete ulaştığını bildirdiğinde de "*B. hanım seni karşılayacak, A. Bey ile görüşeceksiniz. Görüşme bitince beni ara.*" şeklinde cevap verdiğini, görüşme sonrası öfke ve hayal kırıklığı ile bu mesajları sildiğini belirtmiştir.

**24.** Başvuran, ayrıca kendisine tek başına nasıl yaşayacağını sorulduğunu ve babasını arayıp konuşmak istediklerini, şaşırarak babasını aradığını, babasına "*Sen bunu nasıl evde barındırıyorsun, neden çalıştırmıyorsun?*" denildiğini iddia etmiştir. Muhatap Şirket Kurumumuza bu iddiaya ilişkin herhangi bir görüş sunmamıştır. Bununla birlikte; başvuranın iddia ettiği şekilde babasına "*Sen bunu nasıl evde barındırıyorsun, neden çalıştırmıyorsun?*" sorusu ile işe alınmamasının gerekçesi olarak ileri sürdüğü ırk ve etnik köken temelleri arasında bir bağlantının bulunmadığı değerlendirilmiştir.

**25.** Başvuran, görüşme esnasında kendisine "*Hatay'dan mı geliyorsun, Arap mısın?*" diye sorulduğu, şaşırarak "*Evet.*" cevabını vermesinin ardından görüşme gerçekleştirdiği kişinin davranışlarının değiştiği iddiası ile ilgili yazılı görüşünün ekinde Genel Müdür S.K.'nın sosyal medya hesaplarının ekran görüntülerini Kurumumuza sunmuştur. İncelenen ekran görüntülerinden; S.K.'nın Akgün Otomotivin Genel Müdürü olduğu, sosyal medya platformunda *Kuvay-i Milliye'nin İzleri* isimli sayfanın "*1. Dünya Savaşı Sina Filistin Cephesi: Seferberliğin ilanıyla, Anadolu halkı askere hevesle gelirken Suriye'de halkı askere almak için zor kullanmak gerekiyordu. 4 senelik harp süresince ateş hattında bulunan 250.000 kişiden ancak 4-5 bini Arap diğerleri ise Türk'tü.*" paylaşımını 27/6/2021 tarihinde ve F.E.'nin "*Türkiye'de yağ sektörünün lideri haline getirilen ... Grup adlı Arap şirketi, Suudi Arabistan'ın Türk mallarını boykot kararına, 'vatana hizmet' gerekçesi ile uyma kararı aldı. Bu Arap şirketine ait olan ... ve ...marka zeytinyağı almayalım, aldurmayalım!*" paylaşımını 19/10/2020 tarihinde yeniden gönderi olarak paylaştığı, 20/8/2013 tarihinde "*Uygur ve Hocalı katliamı yapılırken, Bosnayı da unutmamışken, bunca uzmanımız ve ayrıca yetkililerimiz bir de Arap kardeşlerimiz neredeydi?*" paylaşımını yaptığı ve benzeri pek çok gönderiyi beğendiği tespit edilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki özellikle sosyal medya üzerinde S.K. ismiyle açılan sayfanın sahibinin kim olduğunun belirlenmesi Kurumumuzun görev alanına girmemektedir. Bununla birlikte; hesabın Şirketin Genel Müdürü olan S.K.'ya ait olup olmadığı incelemesi yapılmadan bu hesapta beğenilen ve paylaşılan gönderiler ile Kurumumuzca incelenen diğer belgelerin bir bütün halinde başvuranın iddiası bakımından emare sayılıp sayılamayacağını değerlendirilmesi gerekmektedir.

**26.** 6701 sayılı Kanun'a göre; münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), önüne gelen davaları ispat bakımından incelerken "*İspat yükü ileri sürene aittir.*" ilkesini uygulamaktadır. Bu ilke, başvuranın iddiasını ispatlaması gerektiği anlamına gelmektedir. AİHM, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) kapsamında ortaya konulan bütün haklar bakımından olağan bir standart olarak "*makul şüphe ötesinde*" standardını uygular. Bu standarda göre AİHM, olay, olgular ve tarafların beyanlarından kaynaklanabilecek çıkarımlar da dahil olmak üzere bütün delillerin serbestçe değerlendirilmesiyle ortaya



çıkaran sonuçları kabul etmektedir. AİHM'in yerleşik içtihatlarına göre; deliller yeterli derecede güçlü, açık ve tutarlı çıkarımlar ve benzer şekilde aksi ispat edilemeyen karinelerin bir arada bulunmasıyla ortaya çıkabilir (AİHM, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. Maddesi ve Sözleşme'ye Ek 12 No.lu Protokol'ün 1. Maddesine İlişkin Rehber", Avrupa Konseyi, 2020, s. 21; AİHM, *Nachova and Others/Bulgaria*, B. No: 43577/98, 43579/98, 6/7/2005, para. 147; AİHM, *Timishev/Russia*, B. No: 55762/00, 55974/00, 13/3/2006, para. 39).

**27.** 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 muameleye uğradığını ileri sürmesi ve ayrımcılığın yasaklandığı temellerden birine dayanması ispat yükünün yer değiştirmesi için yeterli değildir (Ulaş KARAN, "Bölüm XIII Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa, (der.) Sibel İNCEOĞLU, Beta Yayıncılık, 2013, s.480-481.). Somut olay kapsamında ayrımcılık mağduru olduğunu ileri süren başvuranın, işe alım sürecinde ırk ve etnik kökeni nedeniyle işe alınmadığını ileri sürmesi, ispat yükünün yer değiştirmesi için yeterli değildir. Başvuranın, işe alınacak kişilerde aranan niteliklere de sahip olduğunu ortaya koyması gerekmektedir.

**28.** Başvuranın Kurumumuza sunduğu arama kayıtlarında Genel Müdür'ün telefonu olarak belirtilen telefon numarası ile başvuru tarihi olan 2/3/2023 tarihinden önce 25,27-28/2/2023 tarihlerinde görüşme gerçekleştirdiğinin anlaşılması nedeniyle Genel Müdür ile görüşmeyeceğinin değerlendirilmesi, Genel Müdür'le mesajlaştığı ancak bu mesajları görüşme sonrası öfke ve hayal kırıklığı ile sildiğine yönelik iddiası, iş görüşmesi esnasında saat 14.08'de babasını arayıp beş dakika yedi saniye telefon görüşmesi gerçekleştirmesi ancak bu görüşmenin içeriğinin ayrımcılığın yasaklandığı ırk ve etnik köken temelleri ile bir bağlantısının bulunamaması hususları birlikte değerlendirildiğinde; başvuranın iddiaları şüpheye düşmektedir. Bununla birlikte; yapılacak inceleme neticesinde Genel Müdür olduğu belirtilen S.K.'nın sosyal medya hesaplarında paylaştığı ve beğendiği gönderiler başvuranın iddiaları yönünden emare sayılabilecek ve karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekecektir. Ancak somut olay kapsamında bu emarelerin yeterli olarak değerlendirilmesi ve ispat yükünün karşı tarafa geçmesi için başvuranın öncelikle işe alınması için yeterli niteliklere sahip olduğunu ortaya koyması gerekmektedir.

**29.** Başvuranın Kurumumuza sunduğu öz geçmişinde uyruğunun Türkiye Cumhuriyeti, sürücü belgesinin B sınıfı olarak işaretlendiği, iş deneyimi kısmında ise; Haziran 2010'dan Ağustos 2010'a kadar üç ay otomotiv teknikeri stajyeri olarak ve Haziran 2011'den Eylül 2011'e kadar dört ay yedek parça danışmanı stajyeri olarak çalıştığının belirtildiği anlaşılmıştır. Başvuranın öz geçmişinde aynı zamanda Haziran 2011'de Mustafa Kemal Üniversitesi İskenderun Meslek Yüksekokulu Otomotiv bölümünden mezun olduğunun belirtildiği ve İngilizce bilgisinin beş üzerinden üç ile Arapça bilgisinin beş üzerinden iki olarak işaretlendiği görülmüştür. Muhatap Şirket tarafından Kurumumuza sunulan Aday Değerlendirme Formu incelendiğinde; başvuranın iş tecrübesi kısmında öz geçmişinde belirttiği 2010 ve 2011 tarihli stajların yazılmış olduğu, yetkinlik değerlendirmesi kısmında analitik düşünme yeteneği, iletişim yeteneği, ekip çalışmasına yatkınlık, müşteri odaklılık, esneklik, kararlılık ve organizasyon yeteneğinin olumsuz olarak, gelişim isteğinin ise pozitif olarak işaretlendiği ve açıklama kısmında da

“*Servis danışmanlığı yapmadığı için mesleki görüşü yok, iletişim zayıf, müşteri odaklılığı hakkında bilgisi ve fikri yok, hevesli ancak işe ilişkin bilgisi yok otosan testlerini geçemez.*” şeklinde not düşüldüğü görülmüş, başvurunu değerlendiren kişinin de S.K. olduğu anlaşılmıştır. Başvuran yazılı görüşünde Şirketin sunduğu öz geçmişinin güncelleme tarihinin 22/5/2023 olduğunu, her gün öz geçmişini güncellediğini, Kuruma sunulan Aday Değerlendirme Formunda yer alan *deneyim eksikliği, bilgi yetersizliği* gibi hususların görüşme esnasında değil, Kurumun yazılı görüş talebi üzerine “kariyer.net” üzerinden öz geçmişi görüntülenerek hazırlandığını iddia etmiştir. İncelenen belgelerden; Aday Değerlendirme Formunun Mart 2023 tarihli olduğu ve Şirketin Kurumumuza sunduğu öz geçmiş ile başvuranın Kurumumuza sunduğu öz geçmişin aynı olduğu tespit edildiğinden başvuranın bu iddiasının gerçeği yansıtmadığı değerlendirilmiştir.

**30.** Başvuran her ne kadar ırkı ve etnik kökeni nedeniyle işe alınmadığını iddia etse de başvuranın öz geçmişi incelendiğinde Muhatap Şirketin ilanda belirttiği özelliklere sahip olmadığı, Şirketin 3-10 yıl arası deneyim aradığı ancak başvuranın en son 2011 yılında stajyer olarak çalıştığını belirttiği, mezun olduktan sonra herhangi bir iş deneyiminin bulunmadığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte; Muhatap Şirket yabancı dil bilgisinin Şirket için önemli olduğunu belirtmiş ve başvuranın öz geçmişinden de anlaşılacağı üzere temel ve orta düzeylerde işaretlediği İngilizce ve Arapça dillerini çalışma yetkinliğine sahip olacak şekilde bilmediği değerlendirilmiştir.

**31.** Tüm bu tespitler ışığında; başvuranın ırkı ve etnik kökeni nedeniyle işe alınmadığına ilişkin iddiası bakımından başvuranın kendi hazırladığı öz geçmişinin işe alınmaması için yeterli bir neden oluşturduğu ve başvuranın işe alınacak kişide aranan niteliklere sahip olduğunu ortaya koyamadığı anlaşıldığından ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

## **V. KARAR**

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

2/11/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİYLE, karar verildi.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

**e-imzalıdır**

Av. Afişan TİRYAKİ  
II. Başkan

**e-imzalıdır**

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi  
Ünal SADE  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-onaylıdır**

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi