

**TÜRKİYE**  
**İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU**

27.06.2024

**KURUL KARARI**

**Toplantı Tarihi/Sayısı** : 8.5.2024/229  
**Karar Numarası** : 2024/482  
**Başvuru Numarası** : -  
**Başvuran** : Resen İnceleme  
**Muhatap** : İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı  
**Muhatap Vekili** : -  
**Muhatap Adres** : Kemalpaşa Mahallesi 15 Temmuz Şehitleri Cd.  
No:5 34134 Fatih / İSTANBUL

**I. RESEN İNCELEME KONUSU**

1. İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan personelin haksız nedenlerle işten çıkarılmak suretiyle çalışma hakkının ihlal edildiği ve varsayılan temelde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddialarına ilişkin resen inceleme yapılması hakkındadır.

**II. RESEN İNCELEME SÜRECİ**

2. Yazılı ve görsel medyada İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan personelin haksız nedenlerle işten çıkarıldığına ve bu bağlamda Anayasa'nın 49'uncu maddesinde güvence altına alınan çalışma hakkı ve ödevinin ihlal edildiğine ilişkin iddialar yer almıştır. Söz konusu iddiaların kamuoyunda tepkilere yol açtığı gözlemlenmiştir.

3. 20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinde yer alan: "İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak; İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek" görev ve yetkisi kapsamında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Kurulunun 4/7/2023 tarihli ve 2023/529 sayılı Kararı ile bahse konu olaya ilişkin resen inceleme başlatılmasına karar verilmiştir.

#### **A. Muhatap İstanbul Büyükşehir Belediyesinin açıklamaları:**

4. Resen incelemeye konu somut olay çerçevesinde Kurumumuz tarafından 24/7/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile muhatap Belediyeden yazılı görüş talep edilmiştir. Bahsi geçen yazıda; 27/6/2019 tarihinden itibaren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29'uncu maddesi uyarınca İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinde toplu işten çıkarılma yapılıp yapılmadığı, toplu işten çıkarılma yapıldıysa işten çıkarılan işçi sayısı, bu işçilerin ünvan, görev, tahsil durumu, yaş ve çalıştıkları şirketlere göre dağılımı, toplu işten çıkarılmalarda fesih bildirim usullerinin izlenip izlenmediği, söz konusu fesihlerin hangi gerekçelerle yapıldığının dağılımı, toplu işten çıkarılmalardan sonra personel alımlarının yapılıp yapılmadığını, yapıldıysa alınan işçi sayısı, bu işçilerin ünvan, görev, tahsil durumu, yaş ve çalıştıkları şirketlere göre dağılımı, fesih iddiaları hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir soruşturma açılıp açılmadığı, açıldıysa soruşturma akıbetinin bilgisi de dâhil olmak üzere söz konusu iddialar hakkındaki her türlü bilgi, belgenin Kurumumuza iletilmesi talep edilmiştir.

5. 24/7/2023 tarihli ve ... yazımıza süresi içinde cevap verilmediği anlaşıldığından 10/8/2023 tarihli ve ... sayılı yazıyla söz konusu bilgiler tekiden talep edilmiştir.

6. Akabinde 28/8/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile muhatap İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Yazı İşleri ve Kararlar Dairesi Başkanlığından alınan görüşte özetle:

a. Toplu işten çıkarılmalara ilişkin olarak 2019 yılında İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisi Hukuk Komisyonu ve Temel Haklar Komisyonu tarafından oluşturulan Araştırma Komisyonu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından incelemelerin yapılmış olduğu,

b. Bu kapsamda hazırlanan İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisi İşçi Çıkarmaları ile İlgili Araştırma Komisyonu (Hukuk Komisyonu & Temel Haklar Komisyonu) Raporu'nun, Komisyon Raporu Muhalefet Şerhi'nin, konu ile ilgili Belediye iştiraklerinin cevabi yazılarının ve Meclis üyeleri tarafından verilen önergelerin yazılı görüşe ek olarak Kurumumuza ibraz edilmiş olduğu ifade edilmiştir.

7. Muhatap Belediye tarafından sunulan yazılı görüşün resen incelemenin detaylandırılması ve somut gerçeğe ulaşılması için yeterli olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle 1/12/2023 tarihli ve ... sayılı yazımızla muhatap Belediyeden 27/6/2019-24/11/2023 tarihleri arasında İstanbul Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşlarında (*İSKİ ve İETT*) ve tüm iştiraklerinde (*İspark İstanbul Otopark İşletmeleri Ticaret A. Ş. Belbim Elektronik Para ve Ödeme Hizmetleri A. Ş. Beltur Büyük İstanbul*

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

*Eğitim Turizm ve Sağlık Yatırımları İşletme ve Ticaret A. ř. Bimtaş Boğaziçi Peyzaj İnşaat Müşavirlik Teknik Hizmetler Sanayi ve Ticaret A. ř., Boğaziçi Tesis Yönetim Hizmetleri Sanayi ve Ticaret A. ř. Hamidiye Kaynak Suları Sanayi Turizm ve Ticaret A. ř. İstanbul Enerji Sanayi ve Ticaret A. ř. İstanbul Halk Ekmek A. ř. İstanbul Ulaşım Hizmetleri ve Araç Kiralama Sanayi ve Ticaret A. ř., İğdaş İstanbul Gaz Dağıtım Sanayi ve Ticaret A. ř. İsbak İstanbul Bilişim ve Akıllı Kent Teknolojileri A. ř. İstaç İstanbul Çevre Yönetimi Sanayi ve Ticaret A. ř. İston İstanbul Beton Elemanları ve Hazır Beton Fabrikaları Sanayi ve Ticaret A. ř. İsttelkom İstanbul Elektronik Haberleşme ve Altyapı Hizmetleri Sanayi ve Ticaret A. ř., İsyön İstanbul Yönetim Yenileme A. ř. Kiptaş İstanbul Konut İmar Plan Turizm Ulaşım Sanayi ve Ticaret A. ř. İstanbul Kültür ve Sanat Ürünleri Ticaret A. ř. İstanbul Dijital Medya Ticaret A. ř. Metro İstanbul Sanayi ve Ticaret A. ř., İşper İstanbul Personel Yönetim A. ř. İstanbul Ağaç Peyzaj Eğitim Hizmetleri ve Hayvanat Bahçesi İşletmeciliği Sanayi ve Ticaret A. ř. İstanbul İmar İnşaat A. ř. İstanbul Asfalt Fabrikaları Sanayi ve Ticaret A. ř., İstanbul Spor Etkinlikleri ve İşletmeciliği Ticaret A. ř., İstanbul şehir Hatları Turizm Sanayi ve Ticaret A. ř., İstgüven İstanbul Güvenlik A. ř., İsetaş İstanbul Elektrik Tedarik A. ř., İya Danışmanlık ve Ticaret A. ř., İstanbul Uygulamalı Gaz ve Enerji Teknolojileri Araştırma Mühendislik Sanayi ve Ticaret A. ř., Güven Su Sanayi ve Ticaret A. ř.) iş akdi feshedilen işçi sayısı, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin fesih süreçlerinde 4857 sayılı Kanun'da yer alan ihbar önellerine riayet edilip edilmediği, edildiyse fesih bildirimine ilişkin belgeler, 27/6/2019-24/11/2023 tarihleri arasında İstanbul Büyükşehir Belediyesine, bağlı kuruluşlarına ve iştiraklerine karşı kaç adet işe iade davası açıldığı, bunların kaçının işe iade kararıyla sonuçlandığı, işe iade kararları uyarınca kaç işçinin işe iade edildiği, işe iade edilmeyen işçiler varsa bunların işe iade edilmeme gerekçeleri ve işe iade edilemeyen işçilere ödenen tazminat miktarını gösterir belgeler, fesih nedeni haricinde (ölüm, emeklilik, istifa vb.) iş akdi sona eren işçi sayısı, iş akdinin fesih hali dışında sonlandırıldığını gösterir bilgi ve belgeler de dâhil olmak üzere konuya ilişkin her türlü bilgi belge ile yazılı görüşün Kurumumuza iletilmesi talep edilmiştir.*

**8.** Bu kapsamda, 1/12/2023 tarihli ve ... sayılı yazımıza süresi içinde cevap verilmediği anlaşıldığından 18/12/2023 tarihli ve ... sayılı yazımız muhatap Belediyeye ikinci kez tekiden gönderilmiştir. Mezkûr yazıda; önceki yazımızda yer alan sorulara ek olarak Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığından alınan veriler uyarınca 27/6/2019 ila 24/11/2023 tarihleri arasında işe alınan 74.028 kişinin hangi gerekçelerle işe alındığı, 27/6/2019 ila 24/11/2023 tarihleri arasında işten ayrılan 66.920 kişinin hangi gerekçelerle işten ayrıldığı sorulmuştur.

**9.** İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından 28/12/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile Kurumumuza iletilen yazılı görüşte;

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

a. İstanbul Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşlarında ve iştiraklerinde işten çıkartılan işçi sayısının 15.000'den fazla olduğu iddiasının gerçeği yansıtmadığı,

b. 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı bir uygulamanın söz konusu olmadığı, nitekim ayrımcılık iddiası ile Belediyeye karşı açılmış herhangi bir davanın bulunmadığı,

c. SGK'dan veri alınsa da ihale yöntemi ile yapılan işlerde alt işverenin personel işe giriş ve işten ayrılış kayıtlarının da sistemin yapısı gereği Belediye, bağlı kuruluş ve iştiraklerinde görüldüğü, alt işveren işçilerinin Belediye çalışanı olmadığından onların işe giriş ve işten ayrılış işlemlerinin İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılmadığı, kendileri tarafından yapılan işten ayrılış işlemlerinin mevzuat hükümlerine uygun bir şekilde gerçekleştirildiği,

ç. Personel hareketlerine ilişkin belgelerin analiz edilmesinin güç olması nedeniyle söz konusu iddiaların vücut bulduğu kişilerin belgelerinin talep edilmesi halinde ilgili kişiler hakkındaki belgelerin Kurumumuzun incelemesine sunulabileceği,

d. İşten çıkarılmalara ilişkin 2019 yılında İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisi Hukuk Komisyonu ve Temel Haklar Komisyonu tarafından oluşturulan Araştırma Komisyonu, İçişleri Bakanlığı Mülkiye Müfettişleri ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından incelemelerin yapılmış olduğu, yapılan incelemeler sonucunda mevzuata aykırı bir bulguya rastlanıldığına dair herhangi bir geri dönüş alınmadığı ifade edilmiştir.

10. Kurumumuz tarafından başlatılan resen incelemede sözü edilen hususlara ilişkin detaylı ve objektif bir değerlendirmenin yapılabilmesi için konu hakkında somut bilgi ve belgelere ihtiyaç hâsıl olduğundan çeşitli kurum ve kuruluşlardan bilgi/belge talep edilmiş ve yazılı görüş sunmaları istenmiştir.

## **B. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı açıklamaları:**

11. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından 10/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazıda; muhatap Belediyeye bağlı iştirakler hakkında inceleme yapıldığı, incelemeler sonucunda 4857 sayılı Kanun'un "*Toplu işten çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık*" başlıklı 100'üncü maddesi gereği iştirakler hakkında idari yaptırım uygulandığı ifade edilmiştir

12. Bahsi geçen yazıda: "*...Toplu işten çıkarma hükümleri kapsamında İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığının iştiraki olduğu anlaşılan; İspark İstanbul Otopark İşletmeleri Ticaret A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 30.09.2019 tarih ve ..., ... sayılı rapor; Beltur Büyük İstanbul Eğitim Turizm ve Sağlık Yatırımları İşletme ve Tic. A.Ş.*

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 30.09.2019 tarih ve ..., ... sayılı rapor; İstaç İstanbul Çevre Yönetimi San. ve Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 30.09.2019 tarih ve ..., ... sayılı rapor; İstanbul Asfalt Fabrikaları San. ve Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 30.09.2019 tarih ve ..., ... sayılı rapor; Boğaziçi Konut Hizmet Yönetim İşletm. ve Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 30.09.2019 tarih ve ..., ... sayılı rapor; İstanbul Dijital Medya Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 30.09.2019 tarih ve ..., ... sayılı rapor; İstgüven İstanbul Güvenlik A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 30.09.2019 tarih ve ..., ... sayılı rapor; İşper İstanbul Personel Yönetim A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 30.09.2019 tarih ve ..., ... sayılı rapor düzenlenmiş olup anılan raporlarda 4857 sayılı Kanun'un "Toplu işten çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık" başlıklı 100'üncü maddesi gereği işverenlikler hakkında idari yaptırım uygulandığı anlaşılmıştır." ifadeleri yer almaktadır.

### **C. Hak İşçi Sendikaları (HAK-İŞ) Konfederasyonunun açıklamaları:**

**13.** HAK-İŞ Konfederasyonunun sunduğu 25/9/2023 tarihli ve ... sayılı yazıda; İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı ve iştiraklerinde HİZMET-İŞ Sendikası üyesi olup 31/3/2019 tarihinde gerçekleşen yerel seçimler sonrası işten çıkarılan üye sayısının 12.000'in üzerinde olduğu, Öz Güven-Sen Sendikası üyesi 301 işçinin yerel seçimler öncesinde ve yenilenen seçim arasında işe alındıkları iddiasıyla işten çıkarıldığı, sendika eylemleri neticesinde 301 işçinin 141 tanesinin işe geri alındığı, 29 üyesinin işe iade davası açtığı, OLEYİS Sendikası üyesi 5 işçinin sendikadan dava açılmasını talep ettiği ifade edilmiştir.

### **Ç. Sosyal Güvenlik Kurumu açıklamaları**

**14.** Kurumumuz tarafından yazılı görüş istenen kurumlardan biri de Sosyal Güvenlik Kurumudur. SGK Emeklilik Düzenleme Genel Müdürlüğü tarafından 11/12/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile yazılı görüş Kurumumuza iletilmiştir. Söz konusu yazılı görüş uyarınca İstanbul Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşlarında ve iştiraklerinde; 27/6/2019 ila 24/11/2023 tarihleri arasında SGK'ya bildirilen sigortalı işe giriş bildirgesi (çırak, stajyer ve nakil nedeniyle bildirilenler hariç) sayısının 74.028 olduğu; 27/6/2019 ila 24/11/2023 tarihleri arasında SGK'ya bildirilen sigortalı işten ayrılış bildirgesi (çırak, stajyer ve nakil nedeniyle bildirilenler hariç) sayısının ise 66.920 olduğu belirtilmiştir.

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

15. 22/2/2024 tarihinde Kurumumuz tarafından SGK'dan tekrar yazılı görüş istenmiştir. SGK Emeklilik Düzenleme Genel Müdürlüğü tarafından 4/3/2024 tarihli ve ... sayılı yazı ile yazılı görüş Kurumumuza iletilmiştir. Söz konusu yazılı görüşün ekinde İstanbul Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşlarında ve iştraklerinde gerçekleşen işten ayrılış bildirgelerinin sebeplerine göre dağılımı, işten ayrılış ve işe giriş bildirgelerinin yıllara göre dağılımı iletilmiştir.

### III. İLGİLİ MEVZUAT

16. Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

*"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."*

17. Anayasa'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

*"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir."*

18. 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."*

19. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (m) bendine göre; "varsayılan temele dayalı ayrımcılık, bir gerçek veya tüzel kişinin, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleye maruz kalmasını" ifade eder.

20. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

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

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>



(2) *Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılıktır.*”

(3) *Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.*

(4) *Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”*

**21.** Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri “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” olarak sıralanmıştır.

**22.** 6701 sayılı Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5'inci maddesinin ilgili fıkraları şöyledir:

“(1) *Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.*

(...)

(3) *Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.*

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

(4) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz.”

**23.** 6701 sayılı Kanun’un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6’ncı maddesi şöyledir:

“(1) 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.

(2) 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.

(...)

(5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır.

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

**24.** Mezkûr Kanun’un 9’uncu maddesinin birinci fıkrasının (f) ve (g) bentlerinde Kurumun “insan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” ve “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek”le görevli olduğu düzenlenmiştir.

**25.** Mezkûr Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesine göre: “Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

#### **IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>



26. 23/6/2019 tarihinde gerçekleşen İstanbul yerel seçiminden sonra İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde, ona bağlı iştirak şirketlerde ve bağlı kuruluşlarda çalışan çok sayıda işçinin sözleşmelerinin feshedilerek işten çıkarıldıkları, söz konusu toplu işten çıkarmaların 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Toplu İşçi Çıkarma*" başlıklı 29'uncu maddesine aykırılık teşkil ettiği, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Meclis Başkanlığına birçok kez soru önergesi verildiği ve konuya ilişkin yetkili kamu görevlileri tarafından da inceleme ve soruşturma yapıldığı iddiaları yazılı ve görsel medya aracılığıyla kamuoyuna yansımıştır.

27. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesi kapsamında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) ayrımcılık yasağı ihlali iddialarını başvuru üzerine veya resen, insan hakları ihlali bağlamındaki diğer iddiaları ise resen inceleme yetkisini haizdir. Bu kapsamda Kurul tarafından alınan 4/7/2023 tarihli ve 2023/529 sayılı Karar ile İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve iştiraklerinde toplu işten çıkarılmaların olduğu iddiası hakkında resen inceleme başlatılmış, iş sözleşmelerinin feshinin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığına ilişkin iş güvencesinin sağlanması bağlamında çalışma hakkının muhatap Belediye tarafından ihlal edilip edilmediği ve farklı siyasi ve felsefi görüşe sahip olan veya olduğu düşünülen kişilerin topluca işten çıkarılması iddiasının varsayılan temelde ayrımcılık teşkil edip etmediği bağlamında incelenmiştir.

#### A) Çalışma Hakkının İhlali İddiası Yönünden Değerlendirme:

28. Herkesin arzu ettiği işi ve insan onuruna yaraşır bir seviyede yaşam sürmesine imkân sağlayacak geliri temin etmek amacıyla çalışma hakkına sahip olduğu uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de özel olarak düzenlenmektedir.

29. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin (İHEB) 23'üncü maddesine göre: "*1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.*"

30. 1966 tarihli Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin (ESKHS) 6'ncı maddesine göre: "*1. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar.*"

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tih.gov.tr/>

**31.** Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 1'inci maddesinde bireylerin çalışma hakkının korunabilmesi için devletlere yüklenen sorumluluklar düzenlenmiştir. Buna göre:

*“Akit Taraflar çalışma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; tam istihdamı gerçekleştirmek amacıyla olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı; çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı; tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi; uygun mesleğe yönelme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi; taahhüt ederler.”*

**32.** Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 24'üncü maddesinde iş akdinin sona erdiği durumlara ilişkin korunma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre:

*“Akit Taraflar, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; a- Tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını; b- İş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı; taahhüt ederler. Bu amaçla Akit Taraflar, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı; taahhüt ederler.”*

**33.** Ülkemizin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri arasında yer alan 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi, hizmet ilişkisinin işveren tarafından haksız nedenle feshedilmesine ilişkin uluslararası insan hakları hukuku çerçevesinde koruma sağlamaktadır. 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin 4'üncü maddesinde “İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.” şeklindeki düzenleme, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız nedenlerle sona erdirilmesine karşılık teminat sağlamaktadır. Mezkûr Sözleşme'nin 5'inci maddesine göre “...İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken” gerekçesiyle bir işçinin hizmet ilişkisine son verilemeyeceği düzenlenmiştir.

**34.** 1994 yılında 158 No'lu ILO Sözleşmesi'nin onaylanması ile Türkiye'nin uluslararası yükümlülükleri çerçevesinde 4857 sayılı Kanun'un 18-21 maddeleri arasındaki düzenlemeler, çalışma hakkının bir uzantısı olarak nitelendirilen iş güvencesinin ulusal mevzuat kapsamındaki yansımalarına

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

tekabül etmektedir (ed. Fazıl Aydın, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:08, Ankara, 2014). İş güvencesi, genellikle iş kaybı korkusunun ve tehdidinin olmaması olarak anlaşılmaktadır. Literatürde iş güvencesi genel olarak işveren tarafından haksız işten çıkarmalara karşı korunmayı ifade etmektedir. En sık kullanılan tanıma göre ise iş güvencesi, “işçilerin keyfi ve kısa sürede işten çıkarılmaya karşı korunmasının yanı sıra, uzun vadeli iş sözleşmelerine sahip olmaları ve geçici işçiliği önleyen iş ilişkilerine sahip olmaları” anlamına gelmektedir (Sukti Dasgupta, Employment Security: Conceptual and Statistical Issues, ILO, Geneva, April 2001, s. 2). İş güvencesi ile makul bir gerekçe olmadan işveren tarafından keyfi bir şekilde iş ilişkisinin sonlandırılması engellenmekte ve bu sayede işverene nazaran zayıf bir konumda bulunan işçinin korunması amaçlanmaktadır.

**35.** 4857 sayılı Kanun'un “*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*” başlıklı 18’inci maddesine göre: “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (...)*” denilerek işveren tarafından feshin geçerli sebebe dayandırılmasındaki ön koşullar sıralanmıştır.

**36.** Kamu yararı gözetilerek hizmetleri daha kolay ve çabuk sunabilmek adına Muhatap Belediye bünyesinde özel hukuk hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler kanalıyla birtakım hizmetlerin sunulduğu, Muhatap tarafından kurulan veya sermayesine iştirak edilen 22 tanesi doğrudan, 8 tanesi dolaylı olmak üzere 30 şirketin bulunduğu, bu şirketlerin ihaleler, sermaye artırımı, siyasi destek ve benzeri yollarla belediye kaynakları kullanılarak desteklendiği, İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketleri arasındaki iletişimin ve koordinasyonun Genel Sekreter Yardımcılığına bağlı İştirakler Koordinasyon Şube Müdürlüğü tarafından yürütüldüğü, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 5393 sayılı Belediyeler Kanunu’nun beraberinde getirdiği hukuki dayanak çerçevesinde muhatap İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlığının bu şirketlerin ortağı ve yöneticisi konumunda olduğu anlaşılmıştır. (Mert Şengül, Belediye Şirketlerinin Hukuki Durumu, Mal ve Hizmet Alım Satımları 2886 Kapsamında Değerlendirme, İhale Süreçleri, Personel Disiplin İş ve İşlemleri İle Şirketlere Verilen Zararın Takip Ve Tahsil Yolları, T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2022, s. 36-38; Belediyenin Doğrudan Hissedar Olduğu Şirketler ve Belediye Şirketlerinin Hissedarı Olduğu Şirketler için bkz: İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 8-9). Bu kapsamda asıl işveren olarak Muhatap Belediyenin, alt işverenin (iştirak şirketler) işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu’ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu belirtilmelidir.

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

**37.** Muhatap İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Yazı İşleri ve Kararlar Dairesi Başkanlığı tarafından sunulan yazılı görüş incelendiğinde; konu hakkında İştirakler Koordinasyon Şube Müdürlüğü tarafından İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesindeki Ağaç A.Ş. Genel Müdürlüğü, BELBİM A.Ş. Genel Müdürlüğü, BELTUR A.Ş. Genel Müdürlüğü, BİMTAŞ A.Ş. Genel Müdürlüğü, Boğaziçi Yönetim A.Ş. Genel Müdürlüğü ile toplamda 30 adet olmak üzere diğer bağlı iştirak şirketler ile bağlı kuruluşlara yazının gönderilmiş olduğu, bu kapsamda 30 adet Belediye iştirakinden gelen cevabi yazılarının yazılı görüş ekinde Kurumumuza ileildiği, işten çıkarmalar ile ilgili araştırma yapmak amacıyla Belediye Meclisi üyelerinden oluşan Araştırma Komisyonu tarafından hazırlanan Rapor ve Muhalefet Şerhi ile birlikte 37 adet önerenin sunulduğu görülmüştür.

**38.** 37 iştirak şirketten gelen görüş yazılarının hepsinde; geriye dönük incelemeler sonucunda 27/6/2019 tarihinden 24/7/2023 tarihine kadar şirketlerde toplu işten çıkarmaların yapılmadığı, toplu işçi çıkarma konusu ile ilgili olarak şirket uygulamaları hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından inceleme yapıldığı, konu ile ilgili kayıt ve bilgilerin ilgili Bakanlık kayıtlarında yer aldığı belirtilerek aynı cevabın matbu bir şekilde tekrarlandığı görülmüştür.

**39.** Yazılı görüş ekinde sunulan Rapor incelendiğinde; İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisinin 9/9/2019 tarihli ve ... sayılı Kararı ile Belediyenin işten çıkarmaları ile ilgili araştırma yapmak üzere bir komisyon kurulmasına, bu konuda Araştırma Komisyonu'nun görevlendirilmesine karar verildiği, Komisyon çalışmalarının 23 Haziran 2019 seçimleri sonrasındaki süreçte işten çıkarılan işçiler ve bu işçilerin yerine alınanlarla ilgili olmasının kararlaştırıldığı, bu kapsamda muhatap Belediye Başkanlığına sorulacak soruların belirlendiği ve söz konusu soruların Hukuk Müşavirliğince cevaplandırıldığı, 2/10/2019, 4/10/2019, 8/10/2019 tarihli toplantılarda işten çıkarılan işçilerden dinlenme talebiyle müracaat eden işçilerin dinlenerek ifadelerin zapta geçirildiği görülmüştür.

**40.** İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Hukuk Müşavirliğinin 25/9/2019 tarihli ve ... sayılı yazısıyla verilen cevaplara göre, 23/6/2019-18/9/2019 tarihleri arasında İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı iştirak şirketlerinde iş akdi işveren tarafından feshedilen personel sayısının 1.466 olduğu, işten çıkarılan personele feshin kısa mesaj ile bildirildiği, akabinde büroda çalışan personele elden tebligat yapıldığı, sahada çalışan personele kayıtlı ikamet adreslerine tebligat gönderildiği, iş akdi feshedilen işçilere ödenen kıdem tazminatı tutarının 7.050.536 TL (brüt), ihbar tazminat tutarının ise 9.087.482 TL (brüt) olduğu, işe alımda ilan usulüne göre personel seçiminin yapıldığı, "https://kariyer.ibb.istanbul/" havuzunda yer alan aday özgeçmişleri arasından seçim yapıldığı, söz konusu işçi alımlarının mülakatlarının 2019 yılının Şubat, Mart, Haziran ve Kasım aylarında gerçekleştiği, 23/6/2019 tarihinden sonra işten çıkarmaların yaşandığı iştiraklerde 24/10/2019 tarihi itibarıyla 721 yeni işçi alındığı, 23/6/2019 tarihinden önce işe alım süreçlerinin ortalama 71 günde tamamlanmasına rağmen

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : http://www.tihek.gov.tr/

belirtilen tarihten sonra işe alınan işçilerin ortalama işe başlatılma sürecinin daha kısa olduğu, 2019 yılının Haziran ayında 83 kişi, Temmuz ayında 76 kişi, Ağustos ayında 125 kişi, Eylül ayında 170 kişi, Ekim ayında ise 267 kişinin işe alındığı belirtilmiştir.

**41.** Mezkûr Rapor'da Araştırma Komisyonu'na dinlenme talebiyle müracaat eden işten çıkarılan 19 işçinin dinlenerek imzalı beyanlarının alındığı, beyanlarında işveren tarafından kendilerine bildirilen işten çıkarılma sebebinin "görülen lüzum üzerine" şeklinde belirtildiğini, Belediyenin farklı işbirliklerinde görev yapan bu işçilerden 13'ünün SMS yoluyla fesih bildirimlerinin yapıldığını, uzun yıllardır hizmet ettikleri Belediyedeki işlerinden haksız nedenle çıkarılmalarının siyasi gerekçelerle yapıldığını ifade ettikleri tespit edilmiştir.

**42.** Rapor'da; İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığının 24/6/2019-18/9/2019 tarihleri arasında 1.466 işçinin iş sözleşmesinin feshedildiğini bildirdiği ancak Mezkûr Rapor'un yazımına başlandığı tarih olan 24/10/2019 tarihinde güncel verilerin yeniden Belediye Başkanlığından istendiği, Başkanlığın 18/9/2019-24/10/2019 tarihleri arasında 1.833 işçinin daha iş sözleşmesinin feshedildiğini bildirdiği, Belediye müdürlüklerinden ise 24/10/2019 tarihi itibarıyla 101 işçinin işten çıkarıldığı, sonuç olarak 24/6/2019-24/10/2019 tarihleri arasında İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve şirketlerinden, sözleşmesi yenilenmediği için işsiz kalanlar, geçici işçiler, kısmi süreli çalışanlar dışında, toplam 3.400 işçinin işten çıkarıldığı ifade edilmiştir. Sözleşmesi yenilenmediği için işsiz kalanlar, geçici işçiler ve kısmi süreli çalışanlar dahil edildiğinde söz konusu sayının 5.381 olduğu belirtilmiştir.

**43.** Rapor'da Fesih sebeplerinin dağılımı ise şöyle açıklanmıştır: "*Belediye şirketlerinden iş akdi feshedilen 3299 kişiden 1529'u iş akdi haklı sebep bildirilmeksizin, 790'u iş sözleşme süresi uzatılmaksızın, 117'si diğer nedenlerle belirtilerek, 255'i toptan ödeme veya hak kaybı açıklamasıyla, 87'si yaş dışındaki emeklilik şartlarını tamamlama açıklamasıyla, 20 adedinin disiplin kurulu kararıyla, 58 adedinin haklı nedenler açıklamasıyla ve 443 adedinin farklı sebepler açıklamasıyla iş akitlerinin feshedildiği belirtilmiştir.*"

**44.** Muhatap Belediye tarafından iş akdi feshedilen işçilerin fesih bildirimlerinin SMS yoluyla, akabinde ise elden ya da adrese tebligat yoluyla yapıldığı ifade edilmiş; ancak saha çalışmasında dinlenen bazı işçilerin kendilerine herhangi bir yazılı bildirim yapılmadığını Araştırma Komisyonu üyelerine beyan ettikleri, bu durumun 4857 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesindeki "*İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*" hükmüne aykırı olduğu belirtilmiştir.

**45.** 4857 sayılı Kanun'un 29'uncu maddesinde toplu işçi çıkarma yöntemi düzenlenmiştir. Söz

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

---

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

konusu hükme göre:

*“İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.*

*İşyerinde çalışan işçi sayısı:*

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,*
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,*
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,*

*İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır. (...)*

**46.** Rapor'da işçilerin işten çıkarılması sürecinde toplu işten çıkarma ile ilgili yasal düzenlemelere uyulmadığı ifade edilmiştir. 23/6/2019 tarihinden sonra işten çıkarılan işçilerin çıkarılma işlemi sırasında, 4857 sayılı Kanun'un 29'uncu maddesinde yer alan toplu işçi çıkarma düzenlemelerine uyulup uyulmadığı Muhataba sorulmuş ve Belediye tarafından yapılan açıklamada, işçi çıkarmalarının toplu işçi çıkarma kapsamına girmeyeceği ifade edilmiştir. Muhatap Belediye tarafından sunulan Rapor'da yaklaşık 4 aylık bir sürecin (24/6/2019-24/10/2019) bir bütün olarak incelendiği anlaşılmakla beraber; 4857 sayılı Kanun'un 29'uncu maddesine göre toplu işçi çıkarmadan bahsedebilmek için bir aylık süre içerisinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işçinin işine son verilmesi gerekmektedir. Her ne kadar Mezkûr Rapor'da işçi çıkarımına ilişkin ay bazında değerlendirme yapılmamışsa da 24/6/2019-24/10/2019 tarihleri arasındaki 4 aylık süreçte toplam 3.400 işçinin işten çıkarıldığı belirtilmiş olup bu sayının toplu işçi çıkarma kapsamına girmeyeceği değerlendirmesinde bulunmak hayatın olağan akışına uygun değildir. Ayrıca Mezkûr Rapor'un hazırlanma sürecinde güncel verilere ulaşabilmek amacıyla Büyükşehir Belediye Başkanlığından 18/9/2019-24/10/2019 tarihleri arasında işten çıkarılan işçi sayısı talep edilmiştir. Başkanlık bu 36 günlük sürede dahi 1.833 işçinin daha iş sözleşmesinin feshedildiğini Araştırma Komisyonu'na bildirmiştir. Dolayısıyla Muhatap Belediyenin çıkarılan işçilerin toplu işten çıkarma hükmüne girmeyeceği yönündeki savunması yeterli değildir. Muhatap Belediye tarafından sunulan yazılı görüşün Kurumumuz tarafından sorulan sorulara cevap veremediği, resen incelemenin detaylandırılması ve somut gerçeğe ulaşılması için yeterli olmadığı tespit edilmiştir.

**47.** Muhatap Belediye tarafından 24/7/2023 tarih ve ... sayılı yazılı görüş talebimize yasal süresi

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>



içinde cevap verilmediği gibi, 1/12/2023 tarih ve ... sayılı görüş talepli yazımız da cevaplanmamıştır. Bu nedenle Muhatap Belediye'ye maddi gerçeği ortaya çıkaracak cevapların verilmemesi durumunda idari para cezası uygulama yetkisini haiz olduğumuz bildirilerek, ikinci kez tekit yazısı yazılmıştır.

**48.** Kurumumuza iletilen Muhatapın yazılı görüşü ve söz konusu açıklamalarında 27/6/2019 tarihinden 24/11/2023 tarihine kadar olan dört yıllık süreçte İstanbul Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşlarında ve tüm iştiraklerinde haklı veya haksız nedenlerle iş akdi feshedilen toplam işçi sayısına dair bilgi verilmediği gibi çıkartılan işçilerden kaç hakkında işe iade davasının açılmış olduğu, bu davaların kaç tanesinin işe iade ile sonuçlandığı, işe başlatmama tazminatları nedeniyle işçilere yapılan toplam ödeme tutarlarının, açılan davalarda ödenen avukatlık ücreti, vekalet ücreti, yargılama giderleri gibi harcama kalemlerinin ne olduğuna dair bilgilendirici açıklamaların yer almadığı, üst yazılarda sorulan konu hakkında Kurumumuzla birlikte kamuoyunu bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülüğüne riayet edilmediği anlaşılmıştır.

**49.** Muhatap Belediyenin yazılı görüş ekinde yer alan meclis önermeleri incelendiğinde ise İstanbul Büyükşehir Belediyesi Meclisi Temel Haklar Komisyon Başkanı ve Meclis üyeleri tarafından 37 kez konu hakkında önerge verildiği, önermelerde iş müfettişleri tarafından toplu işten çıkarmaların hukuka aykırı bir şekilde gerçekleştiğinin tespit edildiği ifade edilmiştir. Yine konuya dair Muhatap tarafından Kurumumuza sunulan yazılı görüşte, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Meclis Başkanlığına sunulan söz konusu önermelere sözlü veya yazılı cevap verilip verilmediği belirtilmemiş olup resen incelemenin dayanağı olan vakıalara ilişkin muhatapın uymakla yükümlü olduğu dürüstlük, hesap verilebilirlik ve şeffaflık ilkelerine aykırı davrandığı değerlendirilmiştir.

**50.** İş güvencesinden mahrum, geçimini emeği ile sağlayan bir çalışanın sadece kendisinin işten çıkarılma sürecinden etkilenmediği; her an işini kaybetme tedirginliğini hisseden çalışanın kendisi ile birlikte bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerinin de süreçten olumsuz bir şekilde doğrudan etkilendiği sarihdir. İşten çıkarılan işçilerden araştırma komisyonuna dinlenme talebiyle müracaat edenlerden kimilerinin kanser, MS hastalığı, çölyak hastalığı gibi özel durumlarının bulunduğu, bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri ile birinci ve ikinci derece akrabaları arasında sağlık durumu elverişli olmayan yakınlarının bulunduğu Rapor'da ifade edilmiştir.

**51.** Rapor'un Muhalefet Şerhi incelendiğinde; 24/6/2019-24/10/2019 tarihleri arasında İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve şirketlerinden 3.400 işçinin işten çıkarıldığı iddiasının gerçeği yansıtmadığı, 1.543 işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak feshedildiği, 1.245'inin kıdem süresinin altı aydan az olduğu, 1.853 işçinin ise iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmediği, 1.853 işçiden

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>



335'inin istifa ettiği, 790'ının mevsimlik sözleşmelerinin süre sonunda kendiliğinden sonlandığı, 4'ünün şirketler arası nakil nedeniyle sözleşmesinin sonlandığı, 97'sinin ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesini sonlandırıldığı, 514 kişinin emeklilik, askerlik, ölüm gibi çeşitli nedenlerle iş sözleşmesinin kendiliğinden sonlandığı, 105 kişinin çeşitli nedenlerle işten ayrıldığı hususlarına yer verilmiştir.

**52.** İşten çıkarılan işçilerin yerine 24/10/2019 tarihi itibarıyla 721 yeni işçi alındığı iddiasının gerçeği yansıtmadığı, 24/6/2019 tarihinden sonra işe alınan işçi sayısının 464 olduğu, 4857 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinde yer alan fesih bildirim yazılı yapılması usulüne uyulduğu, tüm bildirimlerinin yazılı olarak yapıldığı iddiaları Muhalefet Şerhi'nde yer almıştır.

**53.** Bu doğrultuda, muhatap Belediye hakkında Sayıştay tarafından hazırlanan denetim raporlarında resen inceleme konusu Belediyenin insan gücü planlamasına, insan kaynakları ve personel yönetimi ile istihdam politikasına dair hususlar incelenmiştir. Sayıştay Başkanlığı tarafından muhatap İstanbul Büyükşehir Belediyesi hakkında hazırlanan 2021 yılı denetim raporunda; *“Belediyenin iştirak şirketlerinde istihdam edilen 195 personelin herhangi bir sözleşme, protokol, ihale vs. olmadan ve Belediye bütçesinden herhangi bir gider yapılmadan İdarenin çeşitli birimlerinde çalıştırıldığı, istihdam edildikleri şirketlere 2021 yılı toplam maliyeti yaklaşık 24 milyon TL olan 195 personelin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin çeşitli birimlerinde görevlendirildiği, bu personellerin İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışabilmeleri için doğrudan hizmet alımı ve sözleşme yapılmadığı gibi sosyal hakları dâhil tüm masraflarının Şirket hesaplarından karşılandığı, bu personellerden bazılarının söz konusu görevlendirmelerinin uzun yıllardır devam ettirildiği, geçici görevlendirmenin fiilen sürekli hale getirildiği”* tespit edilmiş ve *“İdare iştiraklerine ilişkin personel kaynağının şeffaf bir şekilde yönetilmesi, İdarece ihtiyaçlara uygun bir insan kaynakları politikası geliştirilmesi ve mevzuata uygun şekilde istihdam sağlanması”* gerektiği değerlendirilmiştir (Sayıştay, İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2021 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 250-251; İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 297-298).

**54.** Herhangi bir resmi görevlendirme olmaksızın şirket personelinin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin çeşitli birimlerinde fiilen çalıştırılması şeklindeki hatalı uygulama, Sayıştay'ın İBB şirketleri için hazırladığı diğer denetim raporlarında da bulgu konusu edilmiştir. Buna göre; Beltur Büyük İstanbul Eğitim Turizm ve Sağlık Yatırımları İşletme ve Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte *“Şirket tarafından istihdam edilen 6 personelin, herhangi bir ödeme alınmaksızın, fiilen İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde çalıştırıldığı”* (Beltur Büyük İstanbul Eğitim Turizm ve Sağlık Yatırımları İşletme ve Ticaret A.Ş. 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 43); İsbak A.Ş. ünvanlı işverenlikte *“Şirkete 2022 yılı toplam maliyeti 1.125.125,52 TL olan 9 işçinin fiilen İstanbul Büyükşehir*

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tih.gov.tr/>

*Belediyesi bünyesinde görevlendirilerek çalıştırıldığı” (İsbak İstanbul Bilişim ve Akıllı Kent Teknolojileri A.Ş. 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 23); İstanbul Kültür ve Sanat Ürünleri Ticaret A.Ş. ünvanlı işverenlikte “Şirkette istihdam edilen ve yıllık toplam maliyeti 2.200.156,51 TL olan 7 personelin, hizmet alımı ve sözleşme olmaksızın ve herhangi bir bedel alınmadan fiilen İBB bünyesinde görevlendirilerek çalıştırıldığı” (İstanbul Kültür ve Sanat Ürünleri Ticaret Anonim Şirketi 2022 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 29); İstanbul Ulaşım Hiz. A.Ş. ünvanlı işverenlikte “Şirket personellerinden 13 kişinin, ücretleri Şirket tarafından ödendiği halde Şirketin bünyesinde hizmette bulunmadığı, herhangi bir hizmet sözleşmesi bulunmadığı halde fiilen İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bünyesinde çalıştırıldığı” (İstanbul Ulaşım Hizmetleri ve Araç Kiralama Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi 2021 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 20); İSPARK A.Ş. ünvanlı işverenlikte “Şirkete 2021 yılı toplam maliyeti 4.150.061,14 TL olan 20 işçinin fiilen İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde görevlendirilerek çalıştırıldığı” (İspark İstanbul Otopark İşletmeleri Ticaret A.Ş. 2021 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 23) tespit edilmiştir. Mezkûr Sayıştay Raporlarında, şirket personelinin fiilen İBB bünyesinde çalıştırılmasının yapılacak sözleşme ve ödenecek hak edişler kapsamında gerçekleştirilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.*

**55.** İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı tarafından 28/12/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile Kurumumuza iletilen yazılı görüşte; İstanbul Büyükşehir Belediyesine, bağlı kuruluşlarına ve iştiraklerinde işten çıkartılan işçi sayısının 15.000'den fazla olduğu iddiasının gerçeği yansıtmadığı, 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı bir uygulamanın söz konusu olmadığı, nitekim ayrımcılık iddiası ile Belediyeye karşı açılmış herhangi bir davanın bulunmadığı, SGK'dan veri alınsa da ihale yöntemi ile yapılan işlerde alt işverenin personel işe giriş ve işten ayrılış kayıtlarının da sistemin yapısı gereği Belediye, bağlı kuruluş ve iştiraklerinde görüldüğü, alt işveren işçilerinin Belediye çalışanı olmadığından onların işe giriş ve işten ayrılış işlemlerinin İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılmadığı, kendileri tarafından yapılan işten ayrılış işlemlerinin mevzuat hükümlerine uygun bir şekilde gerçekleştirildiği, personel hareketlerine ilişkin belgelerin analiz edilmesinin güç olması nedeniyle söz konusu iddiaların vücut bulduğu kişilerin belgelerinin talep edilmesi halinde ilgili kişiler hakkındaki belgelerin Kurumumuzun incelemesine sunulabileceği, Bakanlık müfettişleri tarafından yapılan incelemeler sonucunda mevzuata aykırı bir bulguya rastlanmadığı ifade edilmiştir.

**56.** Bu noktada, muhatap İstanbul Büyükşehir Belediyesinin cevap yazısında ifade ettiği üzere Belediyeye bağlı iştirak şirketlerde ve bağlı kuruluşlarda çalışan alt işveren işçilerinin Belediye çalışanı olmadığı yönündeki iddiaları dikkate alındığında asıl işveren ile alt işveren arasındaki sorumluluğa değinmek gerekmektedir. Belediye idaresindeki şirketler her ne kadar özel hukuk tüzel kişisi olsa da

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

sermaye paylarının %50'sinden fazlasının belediyeye ait olmasının belediyelere önemli avantajlar getirdiği, belediye şirketlerinin sermaye yapılarına göre yönetim kadrolarında belediye tarafından belirlenen yöneticilerin atandığı, bu nedenle şirket politika ve stratejilerinin de belediye yönetimi tarafından şekillendirildiği, belediye şirketleriyle belediyeler arasındaki ilişkide, belediyelerin “patron” konumunda olması nedeniyle belediye idaresindeki şirketlerin gerçekte bir kamu kurumu olan “belediyenin bir uzantısı haline geldiği” kabul edilmektedir (Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı, HB., E. 2013/1287 K. 2013/1771 T. 30.12.2013).

**57.** 24/12/2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile merkezî idarenin taşeron işçileri, merkezî idaredeki sürekli veya geçici işçi kadrolarına geçirilmiştir. Belediyeler ile bağlı kuruluşlarındaki taşeron işçilerin ise belediyenin sürekli işçi kadroları yerine belediye şirketlerinde işçi statüsünde çalıştırılacağı düzenlenmiştir. Asıl işveren olan belediyelerin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerini sunan alt işvereni (taşeron firması) de belediye şirketleri olmuştur (Ahmet A. Cilavdaroğlu, "Personel Hizmeti Sunan Belediye Şirketleri", Sayıştay Dergisi, Sayı:113, Ankara, 2019, s. 190).

**58.** 4857 sayılı Kanun’un 2’nci maddesinin altıncı fıkrasına göre; *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”* Tanımlamalara göre, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi birtakım kurallara bağlanmış olup asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/22-772, K. 2015/1280 T. 29/4/2015). Yine 27/9/2008 tarihli ve 27010 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde, 4857 sayılı Kanun kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları, alt işverene ait işyerinin bildirim, tescili, alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususlar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

**59.** 4857 sayılı Kanun’un 2’nci maddesinin yedinci fıkrası uyarınca; asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu’ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu düzenleme ile kanun koyucu, alt işverenin işçilerini asıl işverenin işçileri gibi koruyabilmek adına kanundan kaynaklanan

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

---

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

bir müteselsil sorumluluk getirmiştir. 4857 sayılı Kanun ile asıl işverenin, bu Kanun'dan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir (Yargıtay, 22. HD, E. 2016/6543, K. 2016/12675 T. 28/4/2016). Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin atf yapılan kararında “bireysel iş hukuku bakımından müteselsil sorumluluğun kapsamına, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarının girdiği” belirtilerek konuya ilişkin açıklık getirilmiştir (Yargıtay 9. HD, E. 2008/23429, K. 2008/20721, T. 21/7/2008).

**60.** 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSK) “İşveren, işveren vekili, geçici iş ilişkisi kurulan işveren ve alt işveren” başlıklı 12'nci maddesinin altıncı bendinde ise alt işveren şu şekilde tanımlanmıştır: “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.”

**61.** Yüksek Mahkeme kararları çerçevesinde sigortalı işe giriş-işten ayrılış bildirgesini verme, işyerini bildirme, iş kazalarını bildirme, aylık prim ve hizmet belgesini verme, sigorta primlerini ödeme yükümlülükleri gibi sosyal güvenlik hukuku açısından asıl işverenin alt işverenle birlikte SGK'ya karşı müteselsil sorumlu olduğu kabul edilmiştir (Seda Özgül Ekiz, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Müteselsil Sorumluluk, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:13, Sayı:52, Ekim 2022, s. 240-249).

**62.** Yerleşik Yargıtay içtihatları ile 4857 sayılı Kanun'un 18'inci maddesi uyarınca işçilere tanınan iş güvencesi kapsamında iş akdini feshetmeye yetkili tarafın alt işveren olduğu vurgulanarak işe iade yükümlülüğünün alt işverenin sorumlu olduğuna ilişkin hüküm kurulurken işe iade davalarının sonuçlarından olan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti konularında alt ve asıl işverenin müşterek ve müteselsilen sorumlu olduğu kabul edilmektedir. Buna göre; “Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatıyla dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.” (Yargıtay 9. HD, E.2013/8736, K. 2014/3188, T. 4/2/2014).

**63.** Tüm bu değerlendirmeler neticesinde; asıl işveren konumunda olan Belediye, alt işveren olan bağlı iştiraklerin ve bağlı kuruluşların işçilerine karşı o işyeriyle sınırlı olmak kaydıyla Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden, sigortalı

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

işçilerin işten ayrılış ve işe giriş bildirgelerini SGK'ya vermekten, fesih halinde ihbar tazminatının, kıdem tazminatının, kötü niyet ve işe iade halinde işe başlatmama tazminatının ödenmesinden alt işveren ile müteselsilen sorumludur.

**64.** İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı tarafından 28/12/2023 tarihli ve ... sayılı yazı ile Kurumumuza iletilen yazılı görüşün devamında; 6701 sayılı Kanun'da yer alan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı bir uygulamanın söz konusu olmadığı, nitekim ayrımcılık iddiası ile Belediyeye karşı açılmış herhangi bir davanın bulunmadığı şeklinde açıklamalara yer verildiği görülmüştür. Belirtmek gerekir ki Muhatap Belediyeden istenilen asıl dava bilgileri, işe iade talepleriyle açılan davalar hakkında olup ayrımcılık iddiası ile muhatap Belediye aleyhine açılmış dava bilgileri, Kurumumuz tarafından talep edilen bilgi ve belgeler arasında yer almamaktadır. Belediye aleyhine açılmış işe iade davaları hakkında bilgi ve belge verilmesi hususu, tekit yazıları da dahil edildiğinde, 4 kez Muhataptan talep edilse de Muhatabın soru içeriğiyle bağlantısı olmayan hususlara yanıltıcı yanıtlar vermesinin kamu yönetiminde hukuki ve etik değerler olan açıklık, şeffaflık, dürüstlük, hesap verilebilirlik ilkeleri ile bağdaşmadığı değerlendirilmiştir.

**65.** Muhatap Belediyenin bir diğer iddiası ise işten çıkarılmalara ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından incelemelerin yapılmış olduğu ve yapılan inceleme sonucunda mevzuata aykırı bir bulguya rastlanıldığına dair herhangi bir geri dönüş alınmadığıdır. Oysa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 10/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşünde, incelemeler sonucunda 4857 sayılı Kanun'un "*Toplu işten çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık*" başlıklı 100'üncü maddesi gereği işbirlikleri hakkında idari yaptırım uygulandığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla muhatap Belediyenin birbiri ile çelişen ifadelerinin mevcut olduğu açık olmakla birlikte muhatap aleyhine çelişkili bilgi ve belgelerin var olmasının, İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan personelin haksız nedenlerle işten çıkarılmak suretiyle çalışma haklarının ihlal edildiği iddialarını kuvvetlendirdiği değerlendirilmiştir.

**66.** Resen inceleme kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Kurumumuza iletilen 10/1/2023 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşte bahsi geçen iş müfettişleri tarafından hazırlanan inceleme raporlarının suretleri incelendiğinde; 6/9/2019 tarihli ve ... sayılı görevlendirme kapsamında 10/9/2019-18/9/2019 tarihleri arasında iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen incelemeye istinaden; İspark İstanbul Otopark İşletmeleri Ticaret A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 28/8/2019 ile 16/09/2019 tarihleri arasında 246 işçinin, Beltur Büyük İstanbul Eğitim Turizm ve Sağlık Yatırımları İşletme ve Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 20/8/2019 ile 28/8/2019 tarihleri arasında 197 işçinin, İstaç İstanbul Çevre Yönetimi San. ve Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 28/8/2019 tarihinde 49 işçinin, İstanbul Asfalt Fabrikaları San. ve Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 29/8/2019 tarihinde 153 işçinin, Boğaziçi

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>



Konut Hizmet Yönetim İşletm. ve Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 28/8/2019 ile 2/9/2019 tarihleri arasında 89 işçinin, İstanbul Dijital Medya Tic. A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 15/8/2019-15/9/2019 tarihleri arasında 61 işçinin, İstgüven İstanbul Güvenlik A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 28/8/2019-30/8/2019 tarihleri arasında 299 işçinin, İstanbul Personel Yönetim A.Ş. ünvanlı işverenlikte yapılan inceleme sonucunda 29/8/2019 tarihinde 128 işçinin, toplamda 1.222 işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedildiği, iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin ilgili işbirliklerin İşverenlik Genel Müdürlükleri tarafından yazılan yazılarda liste halinde belirtildiği, fesihlerin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) işten çıkış ve fesih nedenleri kodları arasında 04 numaralı çıkış koduyla gösterildiği, yapılan toplu işçi çıkışlarının İstanbul İl Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilmediği tespit edilmiş; İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığının iştiraki olarak yukarıda ismi geçen ve toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırı hareket eden şirketler hakkında 4857 sayılı Kanun'un 29'uncu maddesine ve aynı Kanun'un 100'üncü maddesine muhalefet halinden dolayı toplamda 1.047.192,00 Türk Lirası idari para cezası uygulandığı anlaşılmıştır.

**67.** İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı işbirliklerde toplu işten çıkarma eylemleri neticesinde uygulanan idari para cezalarının kamu zararı yarattığı izahıtan varededir. Nitekim idare şirketleri belediye dolayısıyla kamu kaynağı ile kurulmuş özel hukuk tüzel kişileridir. Doğrudan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamına girmese bile sermayesinde kamu payı olan belediye şirketlerinde etkin ve verimli bir mali politika izlenmesi beklenmektedir (İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2021 Yılı Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporu, s. 254).

**68.** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından hazırlanan raporlar incelendiğinde; iş sözleşmesi feshedilecek işçiler için fesih listelerinin oluşturulduğu tespit edilmiştir. 8 işbirlik hakkında düzenlenen raporlar uyarınca belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshedildiği sabittir. Fesih listelerinin varlığından işverenler tarafından işçilerin kapasitesi veya işin yürütümü veya işyeri gerekleri hakkında herhangi bir değerlendirilme yapılmadığı anlaşılmaktadır. İlgili raporlarda, işçilere yapılan fesih bildirimlerinde fesih sebebi olarak "*görülen lüzum üzerine*" ifadelerinin kullanıldığı belirtilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, vermiş olduğu bir kararında bu durumun açık ve kesin bir fesih sebebi olarak değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir: "*Öte yandan davacının iş sözleşmesinin "görülen lüzum üzerine" denilerek feshedildiği sabittir. Fesih sebebi 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesi uyarınca açık, kesin şekilde belirtilmemiştir. Bu nedenle davacı davalı şirkete ait işyerine iade edilmeli, mali sonuçlardan ise davalıların birlikte sorumluluğuna karar verilmelidir.*" (Yargıtay 22. HD, E. 2011/10418, K. 2012/12099, T. 1/6/2012).

**69.** Bilindiği üzere, iş akdinin nasıl sonlandırıldığı gösteren kodlar SGK tarafından belirlenmiştir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporda söz edilen 04 numaralı çıkış kodu, belirsiz süreli iş

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshedilmesini tanımlamaktadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshedilmesi geçerli bir fesih şekli olmakla birlikte, belirtmek gerekir ki 4857 sayılı Kanun'un 18'inci maddesi uyarınca otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için işveren iş sözleşmesinin feshini geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.

**70.** Yargıtay kararlarında da 04 numaralı çıkış kodunun mevcudiyeti halinde feshin haklı nedenle yapıldığına itibar edilemeyeceği şu ifadelerle belirtilmiştir: "*İşverence ...ya işçinin çıkış kodunun " ...kod 4: Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi " olarak bildirildiği dikkate alındığında feshin haklı nedene dayalı olduğu savunmasına itibar edilemeyeceği ve feshin geçerli nedene dayalı olduğunun kabul edilebilmesi için ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesine göre fesih bildirimının yazılı olarak yapılması ve fesih sebebinin "açık ve kesin " olarak belirtilmesinin biçimsel ön koşul olmasına karşın dosya içerisinde yazılı fesih bildirimini bulunmadığından...*"(Yargıtay 7. HD, E. 2016/7079, K. 2016/12202, T. 2/6/2016). Mezkûr Rapor uyarınca 24/6/2019 ile 24/10/2019 tarihleri arasında muhatap Belediye tarafından iş sözleşmesi feshedilen 3.400 işçinin 1.008'inin altı ay ve daha fazla kıdeme sahip işçiler olduğu dikkate alındığında işverenler tarafından işten çıkarılmayı gerektiren haklı gerekçeyi bildirme yükümlülüğüne riayet edilmediği anlaşılmıştır.

**71.** HAK-İŞ Konfederasyonunun sunduğu 25/9/2023 tarihli ve ... sayılı yazılı görüşte; İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı ve İştiraklerinde HİZMET-İŞ Sendikası üyesi olup 31/3/2019 tarihinde gerçekleşen yerel seçimler sonrası işten çıkarılan üye sayısının 12.000'in üzerinde olduğu, Öz Güven-Sen Sendikası üyesi 301 işçinin yerel seçimler öncesinde ve yenilenen seçim arasında işe alındıkları iddiasıyla işten çıkarıldığı, sendika eylemleri neticesinde 301 işçinin 141 tanesinin işe geri alındığı, 29 üyesinin işe iade davası açtığı, OLEYİS Sendikası üyesi 5 işçinin Sendikadan dava açılmasını talep ettiği ifade edilmiştir.

**72.** 4857 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmemekle birlikte yerleşik Yargıtay içtihatları, işletme gerekleri ile iş sözleşmesinin feshinde "*feshin son çare olması (ultima ratio)*" ilkesine uyulması gerektiğine hükmetmektedir. İlke fesihten önce mümkün olduğunca daha yumuşak vasıtalara başvurulması anlamına gelir. Dolayısıyla fesihle ulaşılmak istenen sonuca, ölçülülük ilkesi uyarınca sözleşmeyi sona erdirmeyen başka önlemlerle ulaşmak mümkün ise yapılan fesih geçersiz sayılır (Doç. Dr. Gülsevil Alpagut, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, Sayı:65, 2008, s. 95).

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>



73. İş güvencesine tabi bir çalışanın iş sözleşmesinin hukuka aykırı şekilde feshedilmesi durumunda işçiye tanınan en önemli yasal haklardan biri de, emeğin güvencesizleştirilmesinin önlenmesi amacıyla işe iade davası ile işine geri dönebilmesinin sağlanmasıdır. OLEYİS Sendikası tarafından açılan ve İstanbul 28. İş Mahkemesinde görülen dava dosyası incelendiğinde; davacının iş akdinin yönetim kurulu kararı ile verimliliği artırmak için yeni yönetim planlaması yapılması ve davacının gelecekteki kadro planlamasında görev alamayacağı gerekçesi ile feshedildiği iddia edilmiş olsa da dosya kapsamına davalının iddia ettiği yönetim kurulu kararının ibraz edilmediği, yine yapıldığı iddia edilen yeni yönetim planlamasında davacının neden görev alamayacağına ilişkin sebepleri ispat eden belge ve delil ibraz edilmediği, davacı işçinin hizmet süresi boyunca performans, verim ve yeterliliğine yönelik bir sorun olmadığı, feshin son çare ilkesine de uyulmadığı, feshin geçerli nedenle yapıldığının ispat edilemediği gerekçesiyle Mahkemenin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iadesine karar verdiği anlaşılmıştır.

74. Yine OLEYİS Sendikası tarafından açılan ve İstanbul 2. İş Mahkemesinde görülen dava dosyası incelendiğinde; davalı işverenin fesih sebebi olarak belirttiği nedenleri 4857 sayılı Kanun'un 20'nci maddesi gereğince ispatlamakla yükümlü olduğu, ancak davalı işverence fesih gerekçesini ispatlar mahiyette hiçbir delilin dosyaya sunulmadığı, bu sebeple işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandığının ispat edilemediği, tüm bu hususlar dikkate alındığında iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayanmadığı gerekçesiyle Mahkemenin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iadesine karar verdiği anlaşılmaktadır. Sendikalar tarafından açılan işe iade davalarında ilk derece mahkemeleri tarafından feshin son çare ilkesine uyulmadığı gerekçesiyle emsal niteliğinde işe iade kararlarının verilmiş olduğu bilgisi edinilmiştir.

75. SGK tarafından Kurumumuza iletilen yazıda 27/6/2019 ila 24/11/2023 tarihleri arasında 66.920 sigortalı işten ayrılış bildirgesi girilmiş olduğu ifade edilmiş olup belirtilen tarih aralığında bu işçilerden 18.708 kişinin iş akdine kod 3 "*belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)*" SGK kodu ile son verildiği anlaşılmıştır.

76. 2014-2023 yıllarını kapsayan dönem içerisinde yıl bazlı olarak İstanbul Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşlarında (İSKİ ve İETT) ve 30 iştirakinde işten ayrılış bildirelerini açıklayan söz konusu SGK verileri incelendiğinde, yalnızca 2019 yılında toplamda çeşitli gerekçelerle işten çıkarılarak 19.745 kişi hakkında sigortalı işten çıkış bildirgesinde çeşitli ayrılış nedenleri işaretlenerek iş sözleşmesinin nasıl sona erdiği hususunun SGK'ya işveren tarafından beyan edildiği, 2019 yılının Haziran ayı verileri uyarınca İstanbul Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşlarında (İSKİ ve İETT) ve 30 iştirakinde çalışan 71.420 toplam personel sayısının 19.745'inin çıkartıldığı anlaşılmıştır.

77. Bununla birlikte, iş akdinin hangi sebeple ve hangi tarafın isteği doğrultusunda

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

sonlandırıldığını ifade eden işten çıkış kodları içerisinde kod 4 “belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi” işaretlenerek yapılan iş akdi sonlandırmalarının on yıllık dönem içerisinde istikrarlı bir seyir izlerken 2019 yılında ise bir önceki yıla kıyasla %222,61 oranında arttığı, kod 29 “29-İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih” kodu seçilerek yapılan işten ayrılışların da 2019 yılında 2018 yılına kıyasla %36 oranında artış gösterdiği anlaşılmıştır.

**78.** Kod 5 “belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi” işaretlenerek yapılan iş akdi sonlandırmalarının 2019-2023 yılları arasında 2014-2018 dönemine kıyasla %9 oranında arttığı anlaşılmıştır. Bu kapsamda Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) tarafından muhatap Belediye hakkında verilen 16/9/2020 tarihli ve 2020/... sayılı Karar incelendiğinde; İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı İSMEK Hayat Boyu Öğrenme Merkezlerinde çalışan gazi yakını başvuranın, iş akdinin sona ermesiyle birlikte yapılan hizmet ihalesi kapsamında yeniden sözleşme imzalanmadığı iddiasının hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönünden incelendiği, şehit ve gazi yakınlarının yasa gereği Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmesinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yürütüldüğü, söz konusu kişilerin istihdamının sınavsız, doğrudan yapılmasının Anayasa'nın 10'uncu ve 61'inci maddeleri kapsamında alınan tedbirler kapsamında olduğu, meşru bir nedene bağlı olarak yapılan pozitif ayrımcılıkla fiili eşitliğin sağlandığı, hizmet ihalesinde yer alan özel yaş şartı nedeniyle başvuranın iş sözleşmesinin yenilenmemesinin eşitlik ilkesine ve hakkaniyete aykırı olduğunun değerlendirildiği anlaşılmıştır.

**79.** SGK tarafından paylaşılan verilerin İstanbul Büyükşehir Belediyesi, bağlı kuruluşlarının ve iştiraklerinin vergi kimlik numaraları ile tescil edilmiş işyeri dosyaları baz alınarak elde edildiği, bu verilere ihale yoluyla yaptırılan işlerde çalışan üçüncü firma işçilerinin dahil edilmediği hususu göz önüne alındığında, üçüncü firma vergi kimlik numaraları ile tescil edilmiş işyeri dosyalarından yapılan bildirimlerin de eklenmesi durumunda fesih nedeniyle bağlılık ilkesi gereği işveren tarafından gerçekleştirilen işten çıkış bildirimlerindeki sayıların ifade edilenlerden çok daha fazla olabileceği kanaati hasıl olmuştur

**80.** Sonuç olarak Muhatabın konu ile ilgili açıklamaları, çeşitli kurum ve kuruluşlardan edinilen bilgi ve belgeler, ilgili uluslararası ve ulusal mevzuat ile tüm dosya kapsamı bir bütün olarak ele alındığında; Muhatabın 28/12/2023 tarihli ve ... sayılı yazısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından yapılan incelemeler sonucunda mevzuata aykırı bir bulguya rastlanıldığına dair bir geri dönüş yapılmadığı iddia edilmesine rağmen, yapılan incelemeler sonucunda muhatap Belediye hakkında toplu işçi çıkarma prosedürüne aykırılık nedeniyle idari para cezalarının verilmiş olduğu, SGK tarafından iletilen yazılı görüşte açıkça belirtildiği üzere İstanbul Büyükşehir Belediyesinde, bağlı kuruluşlarında ve iştiraklerinde 27/6/2019 ila 24/11/2023 tarihleri arasında SGK'ya

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

bildirilen sigortalı işten ayrılış bildirgesi sayısının 66.920 olduğu, belirtilen tarih aralığında SGK'ya bildirilen işe giriş bildirgesi sayısının ise 74.028 olduğu anlaşılmaktadır.

**81.** İlgili mevzuat ve içtihat göz önüne alındığında, işten çıkarılan işçilerin, iş akdinin feshi sebeplerinin analiz edilmesinde güçlük olacağı öngörüsüyle muhatap Belediyenin bilgi ve belge paylaşmaktan imtina ettiği, alenileştirilmesinde kamusal menfaat bulunan hususlarda tereddüte mahal bırakmayacak açıklık ve şeffaflıkla bilgi verme yükümlülüğünün yerine getirilmediği anlaşılmış olup her an işini kaybetme tehdidi ile karşı karşıya olan işçiler açısından İş Hukukunda temel bir ilke olan feshin son çare olması ilkesine aykırı bir şekilde, çalışma hakkının uzantısı niteliğindeki iş sözleşmesinin sona ermesine karşı korunma hakkının (iş güvencesi) gözetilmediği gerekçesiyle muhatap İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı tarafından çalışma hakkının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

### **B) Ayrımcılık Yasağının İhlali İddiası Yönünden Değerlendirme:**

**82.** 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.*"

**83.** 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.*"; 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 tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar.*" şeklindedir.

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

**85.** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunulması olarak tanımlanmıştır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48; AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No:

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tih.gov.tr/>

59140/00, 25/10/2005, para. 33). Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini değerlendirmek için öncelikle ayrımcılığa neden olduğu iddia edilen işlemin ya da eylemin amacı ile sonucu arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir. AİHM kararlarına göre, muameledeki farklılık, objektif ve makul bir gerekçeye sahip değilse ya da meşru bir amaç izlenmemişse ayrımcılık söz konusudur (AİHM, *Abdulaziz, Cabales ve Balkandali/Birleşik Krallık*, B. No. 9214/80..., 28/5/1985, para. 72).

**86.** Anayasa'nın 10'uncu maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesi ile kişilerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit muamele görme hakkı güvence altına alınırken, 6701 sayılı 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 yasaklanmıştır (TİHEK, B. No: 2021/1208, K. No: 2022/493, T. 9/8/2022, para. 13).

**87.** Doğrudan ayrımcılık, korunan bir özelliğe sahip olmadığı bilindiği halde korunan bir özellik nedeniyle birine daha az olumlu davranıldığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Literatürde algısal ayrımcılık/ algılanan temelde ayrımcılık (*perceptive discrimination/ misperception discrimination/ discrimination based on perceived characteristics*) gibi ifadeler ile de tanımlanan varsayılan temele dayalı ayrımcılık, kişi bu özelliğe sahip olsun veya olmasın, 6701 sayılı Kanun kapsamında korunan belirli bir özelliğe sahip olduğuna inanılan bireye eşitsiz bir muamelede bulunulması durumunda ortaya çıkmaktadır (Perceptive Discrimination, University of Cambridge, <https://www.equality.admin.cam.ac.uk/training/equalities-law/key-principles/perceptive-discrimination>, (E.T.15.02.2024). Varsayılan temelde ayrımcılık, algılanan bir özellik nedeniyle, kişi bu özelliğe sahip olmasa bile, birine karşı ayrımcılık yapılması durumunda ortaya çıkan bir ayrımcılık türüdür.

**88.** Toplum içerisinde bir arada yaşayan insan topluluklarının yapısı karmaşıklaşmaya devam ettikçe insanlar, sıklıkla diğerlerinin ırkı, dini, engellilik durumu, etnik kökeni, felsefi ve siyasi görüşü vb. hakkında birtakım varsayımlarda bulunduğundan dolayı neredeyse her korunan özelliğe yanlış algılama meydana gelmesi muhtemeldir. Ayrımcılık; bir kişiye, yalnızca belirli bir gruba ait olması veya ait olduğu algısı nedeniyle benzer durumdaki diğer insanlardan daha az olumlu muamele edilmesi ve böyle bir muamelenin nesnel ve makul olarak haklı gösterilemeyeceği durumlarda ortaya çıkmaktadır [Council of Europe, Intersectionality and Multiple Discrimination, <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination> (E.T.12.02.2024)]. Hem gerçek hem de varsayılan temele dayalı ayrımcılık vakalarında, bireyin sahip olduğu önyargılar, basmakalıp düşünceler ve birtakım kalıp yargılar mağdurların maruz kaldığı farklı muamelenin motivasyon kaynağı olmaktadır (Sol Rojas-Lizana, *The Discourse of Perceived Discrimination*, Routledge Critical Studies in Discourse Edited by Michelle M. Lazar, National University of Singapore, Routledge Taylor and Francis, New York, 2020, s. 2).

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tih.gov.tr/>

**89.** Ayrımcılıkla karşılaşmış kişinin gerçekten kendisine atfedilen niteliğe ayrımcılığın yapıldığı anda sahip olup olmadığı, bu niteliğe geçmişte sahip olup olmadığı, bu niteliğe gelecekte sahip olup olmayacağı, kendisiyle bir şekilde bağlantılı bir kişinin nitelikleri nedeniyle ayrımcılığa uğrayıp uğramadığı ve kişinin söz konusu niteliğe sahip olduğunun zannedilmesi gibi unsurlar varsayılan temelde ayrımcılık yasağının tespitinde inceleme konusu olmaktadır (İdil Işıl Gül, Ulaş Karan, Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi, ed. Gökçeçişek Ayata, Burcu Yeşiladalı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2011, s. 71).

**90.** Varsayılan temele dayalı ayrımcılık, 6701 sayılı Kanun'da bir ayrımcılık türü olarak düzenlenmiştir ve buna göre bir gerçek veya tüzel kişinin, 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleye maruz kalması varsayılan temelde ayrımcılık olarak tanımlanmıştır.

**91.** Varsayılan temelde ayrımcılığa ilişkin içtihadı göre Timishev v. Rusya kararında AİHM, başvuranın Çeçen etnik kökenli olması nedeniyle idari sınırı geçerek Kabardino-Balkarya topraklarına girişine izin verilmemesi neticesinde serbest dolaşım hakkının kısıtlanmasının etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağının ihlali olduğuna karar vermiştir. Mezkûr karar içeriğinde, sınır kontrol noktasında görevli polis memurlarına Çeçenleri sınırdan geçirmeme emri verilmiştir. Başvuranın yanında seyahat eden arkadaşı, Rusçayı Çeçen aksanıyla konuşması ve araç plakasının da Çeçen Cumhuriyetine ait olması nedeniyle etnik kökenini gizleyememiştir. Ancak başvuran aynı kontrol noktasından Avar olduğunu söylediğinde geçebilmiştir. Sınır kontrolünden geçişte Çeçen etnik kökenine sahip olan veya "olduğu düşünülen kişilere" yapılan kısıtlamanın açık bir muamele eşitsizliği anlamına geldiği değerlendirilmiştir. Rus kimlik belgelerinin hiçbir yerinde kişilerin etnik kökeni belirtilmediğinden, bu emir yalnızca gerçekten Çeçen etnik kökenine sahip olan kişilerin değil, aynı zamanda yalnızca bu etnik gruba ait olduğu düşünülen kişilerin de geçişini engellediğinden dolayı Çeçen olmamasına rağmen Çeçen olduğu varsayımıyla sınır kapısından geçiş engellenen başvuran açısından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verilmiştir (AİHM, Timishev v. Rusya, B. No: 55762/00 ve 55974/00, 13/3/2006, para. 50-54). Bahsi geçen AİHM kararında başvuranın aslında farklı bir etnik kökene mensup olmadığı halde Çeçen olduğu varsayıldığı/algılandığı için ayrımcılığa maruz kaldığı anlaşılmaktadır.

**92.** Malum olduğu üzere, 1980'li yıllardan itibaren kamu personel rejimi içerisinde girilen neoliberal yeniden yapılanma sonrasında Belediye bünyelerinde asli ve sürekli olmayan görevlerin memur olmayan personel el ile gördürülmesi eğilimi yerel yönetimlerde yaygınlık kazanmıştır (Onur Ender Aslan, 1982 Anayasasına Göre Kamu Personel Rejimi, Ankara, Seçkin Kitabevi, 2007, s. 41-42). 5393 sayılı

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

Kanun'un 49'uncu maddesinin sağladığı yasal güvence ile belediyelerde sözleşmeli personel çalıştırılmasına olanak sağlanmış; belediyelerde ihale yoluyla gördürülen işlere ilaveten asli ve sürekli olan görevlerde dahi güvencesiz personel çalıştırma istisna halinden çıkarak temel bir uygulama haline gelmiştir. Bununla birlikte 696 sayılı Kanun Hükmünde Karamame ile belediyelerde sürekli (kadrolu) işçi, geçici işçi ve belediye şirket işçilerinden oluşan parçalı bir istihdam yapısı oluşmuştur (Sinan Çınar, "Belediye İşçilerinin Hukuki Statüsüne Dair Sorunlar ve İstihdama Yansımaları", Memleket Siyaset Yönetim, Cilt 17, Sayı 38, Aralık 2022, s.369). Bu nedenle özellikle belediye şirket işçileri arasında her an işini kaybetme tehdidi ile karşı karşıya olan işçiler, Belediyeler tarafından daha kolay yönetilebilir bir çalışan kesimini oluşturmaktadır (Seriye Sezen, Koray Karasu, "Belediyelerde Kadro ve İstihdam Yapısı", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 3, 1999, s. 39).

**93.** 657 sayılı Kanun uyarınca belediyelerdeki, belediyelerin kurdukları birliklerdeki, müesseselerdeki ve işletmelerdeki kamu hizmetlerinin yürütümünde memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi istihdamı ile yürütülmektedir. Bilindiği üzere belediyelerde itfaiye eri, zabıta, müfettiş gibi memur alımı Kamu Personel Seçme Sınavıyla; işçi kadrolarına atamalar Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde, sözleşmeli ve geçici personelin istihdamı 5393 sayılı Kanun gereği belediye yönetimi eliyle, alt işveren eliyle gördürülen işlerde ise çalışanlar, Kamu İhale Kanunu çerçevesinde ihale yoluyla istihdam edilmektedir. Belediyelerde bu istihdam türleri arasında en çok tercih edilen istihdam türünün kadro güvencesi olmayan, merkezi sınavla atanmayan ve göreve girme hakkının tüm kesimlere açık olmadığı istihdam türünün yaygınlık kazandığı anlaşılmaktadır (Cuma Yıldırım, Türkiye'de Belediye Personel Sisteminin Sorunları Üzerine Bir Analiz, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2019/3, Sayı:35, s. 358; Mahalli idarelerin insan kaynakları için bkz: Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü, Ankara, Haziran 2023, s.55-56).

**94.** Özellikle yurt genelinde gerçekleştirilen yerel seçimler sonrasında yerel yönetimlerde ve mahalli idarelerde meydana gelen iktidar değişikliklerinin bürokratik deprem etkisi yaratmadan, sancısız bir şekilde gerçekleşmesinin demokratik hukuk sisteminin gereği olduğu inkar edilemez bir gerçektir. Bu nedenle ihale yoluyla istihdam edilen Belediye personelinin çok büyük bir kısmını oluşturan şirket işçilerinin kadro güvencesi olmadan çalıştığı, hizmet alım yöntemiyle istihdam edilen personelin işe alınmasının ve işten çıkarılmasının Belediye yönetiminin takdirine bırakılmış olduğu değerlendirilmektedir.

**95.** Ülkemizde yerel yönetimlerin başat aktörü olan belediye yöneticilerinin seçimle görev başına gelmiş olmalarının beraberinde getirdiği meşruiyet zemininden hareketle, belediyelerdeki istihdam politikalarının şekillenmesinde siyasal etkilerin daha baskın olduğu ve yerel düzeydeki geleneksel ilişkilerin etkisinin oldukça yüksek olduğu öteden beri bilinmektedir. 23 Haziran 2019'da gerçekleşen

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

---

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>



İstanbul yerel seçiminden sonra İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde, ona bağlı iştirak şirketlerde ve bağlı kuruluşlarda çalışan çok sayıda işçinin sözleşmelerinin feshedilerek işten çıkarıldıkları iddiaları, ilk bakışta bu işlemlerin siyasi saiklerle yapıldığı izlenimini doğurmaktadır.

**96.** İşten çıkarılmalar ile ilgili kamuoyuna yansıyan iddialardan biri de iki seçim arasında (31/3/2019- 23/6/2019) işe alınanların Belediye ile ilişkisinin kesildiğidir. Bu husus dönemin İBB sözcüsü Murat Ongun'un şahsi sosyal medya hesabından şu şekilde ifade edilmiştir: *"İBB'deki iş akdi fesihleri ile ilgili bir kısım medyada kamuoyunu yanıltıcı bilgiler yer almaktadır. Kurumumuzdan 1244 kişinin ilişkisi kesilmiş olup, bu kişiler 2 seçim arası ya da seçimden hemen önce yapılan alımlardır."*

**97.** Muhatap Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu'nun bahsi geçen konu hakkındaki açıklamaları ise şöyledir: *"İki seçim sürecinde, 2 bin 700 civarında eleman alımı var. Bu kadar eleman alımı içerisinde sizin pozisyonunuz tek tek değerlendirilecek değil. Ne yazık ki bunu yapamam. Yani 3 arkadaşım için söylüyorum. Bizim baktığımız pencere şu: 'Dedik ki, şehit yakını mı? Çünkü özel hakları var. Engelli mi? Ayırın. Birinci derecede akrabası bizde vefat etmiş, işe almışsak -ki ben de Beylikdüzü'nde bu uygulamayı yapıyordum- yine yapacağım. Onu da ayırın.' İş başında ölmüş vesaire... Biz, burada sizi yok saymıyoruz. Sakın böyle bir şey düşünmeyin. Biz, hakkaniyetli işe alım sürecini yaşatmak zorunda olduğumuzu düşünüyoruz. Bizim bu dönemdeki işe alımların adil yapıldığı konusunda şüphelerimiz var. Sizin suçunuz yok. Ama bu düzeni biz tamir edeceğiz."*

**98.** İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisi İşçi Çıkarmaları ile İlgili Araştırma Komisyonu Raporu'nun muhalefet şerhinde de iş sözleşmesi çeşitli nedenlerle sonlanan 2161 kişinin iki seçim arasında alınan kişiler olduğu ifade edilmiştir. Belediye Başkanının açıklamalarından; işten çıkartılan kişilerin tek tek değerlendirilmesinin mümkün olmadığının ifade edildiği, iki seçim arasında alınan kişilerin bir bütün olarak varsayıldığı, işçi bazında değerlendirme yapılmadığı anlaşılmaktadır.

**99.** İki seçim arasında işe alınan kişilerin belirli bir grup olarak değerlendirildiği ve bu kişilerin mesleki yeterliklerinin bireysel bazda değerlendirilmeden iş sözleşmelerinin sona erdirildiği, hem Belediye Başkanı'nın açıklamalarından hem de iş müfettişleri tarafından hazırlanan raporlarda iş sözleşmesi feshedilen işçilerin yeterliliği veya işyerinin gereklerinin gözetilmeden liste halinde belirlenmesinden anlaşılmaktadır.

**100.** 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında ise *"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*

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>



*ayrımcılık yasaktır.*” ifadeleriyle felsefi ve siyasi görüş temeline dayalı ayrımcılık kesin olarak yasaklanmaktadır.

**101.** Uluslararası Çalışma Örgütü siyasi görüş temelinde ayrımcılığın tanımı ve kapsamını “*Kişilerin siyasi parti üyeliği ve siyasi, sosyo-politik ve ahlaki tutumları da dâhil, düşüncelerine karşı yapılan ayrımcılıktır.*” şeklinde ifade etmiştir (International Labour Organization (ILO), Eliminating Discrimination in the Workplace, ILO Helpdesk No:5, 2006, s. 1).

**102.** Başvurular ve resen incelemeler doğrultusunda ayrımcılık yasağı ihlali iddialarını incelerken Kurumumuz, 6701 sayılı Kanun gereğince her türlü bilgi ve belgeye başvurma ve değerlendirme yetkisine sahiptir. AYM tarafından ayrımcılık yasağının ihlaline ilişkin iddialara konu olan başvurulara ilişkin verilen kararlarda ayrımcı muameleye maruz kaldığını ileri sürenlerin iddialarının yeterli, ikna edici açıklamalar ve delillerle ispat edilmesi gerektiği ancak ayrımcılığı kanıtlamanın kolay olmaması nedeniyle farklı muamele yapıldığının hukuka uygun her türlü delille ispatlanmasının mümkün olduğu, farklı muamelenin ispatlanması durumunda farklı muamelenin var olmadığı veya haklı sebeplere dayandığının ispat yükünün farklı muameleyi gerçekleştirenlere geçeceği kabul edilmiştir (AYM, *Ayla (Şenses) Kara*, B. No: 2013/7063, 5/11/2015, para. 46).

**103.** 6701 sayılı Kanun’un 21’inci maddesine göre; ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya konulması halinde muhatapın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispat etmesi gerekecektir (TİHEK, B. No: 2022/775, K. No: 2022/930, 15/12/2022, para. 20).

**104.** Muhatap Belediye ile yapılan yazışmalar incelendiğinde; inceleme süresince muhatap Belediye’den bilgi ve belge edinmekte zorluklar yaşandığı, Belediyeye iki kez tekit yazısı gönderildiği, Muhatap tarafından söz konusu iddialar hakkında başkaca bir görüş sunulmadan yalnızca Belediye Meclisi tarafından yapılan çalışmaların ve ilgili iştiraklerin matbu cevaplarının sunulduğu, sunulan yazılı görüşlerde ise talep edilen bilgilerin yer almadığı, alenileştirilmesinde kamusal menfaat bulunan hususlarda tereddüte mahal bırakmayacak açıklık ve şeffaflıkla bilgi verme yükümlülüğünün yerine getirilmediği, ayrımcı muamele yapılmadığına dair soyut beyanların haricinde ikna edici bilgi ve belgelerin değerlendirmeye sunulmadığı anlaşılmıştır.

**105.** Muhatap Belediye’nin cevapları, kamuoyuna yansıyan iddialar, Belediye Başkanı’nın ve diğer yetkililerin açıklamaları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; belirli bir dönemde işe alınan işçilerin bir siyasi görüşe yakın olduğuna dair varsayımlar yapıldığı, bu varsayımlara dayanarak yapılan işe

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

alımların adil olmadığı değerlendirilmesi yapıldığı iddialarıyla işçilerin sözleşmelerinin feshedildiği ve varsayılan temele dayalı ayrımcılığın unsurlarının gerçekleştiği değerlendirilmektedir.

**106.** Belediyelerde istihdam edilecek personelin belirlenmesinde oldukça geniş bir hareket alanına sahip olan belediye yönetimlerinin kendi siyasal görüşünü paylaştığı veya paylaştığını düşündüğü kişilerin istihdamına yönelmesi, felsefi ve siyasal görüş temelinde eşitsiz muamelenin oluşmasına sebebiyet vermektedir. Bu nedenle belediyelerin insan kaynakları yönetiminin bir zafiyet alanına dönüşmesinin engellenmesi, yerel seçimlerin öncesi ve sonrasına denk gelen belirli sürelerle kadro ihdasının ve personel alımının durdurulması ile mümkün olabilecektir. Bu içeriğe sahip bir yaklaşımın benimsenmesi, belediyelerin seçimle iş başına gelen belediye organları ve başkanları ile aynı siyasal görüşe sahip kişilerin siyasal istihdam kapısı olarak algılanmamasını da sağlayacaktır. Bu nedenle, seçim sonrası dönemlerde yerel yönetimlerde ve mahalli idarelerde meydana gelen iktidar değişikliklerinde yeni gelen yönetimin önceki dönemin istihdam ederek işe aldığı kişilerin hepsinin kendi siyasal partisinin düşüncesinden farklı felsefi ve siyasal görüşe sahip olduğu önyargısıyla hareket etmesi sonucunda oluşan varsayılan temelde ayrımcılık olgusunun kanıksanmış bir algı haline gelmesinin önüne geçilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

**107.** Sonuç olarak; personel değerlendirmesinde liyakat ilkesi gözetilerek birtakım objektif ve nesnel kriterlerin tereddüte mahal bırakmayacak şekilde belirlenmediği, iki yerel seçim arasında işe alınan kişilerin belirli bir siyasal gruba ait olduğunun varsayıldığı, bu varsayım üzerinden yapılan işe alımların adil olarak değerlendirilmediği iddialarıyla işçilerin iş sözleşmesinin sona erdirildiği, Kurumumuzca muhatap Belediyeden bilgi ve belge sunulması ısrarla talep edilmesine rağmen muhatap tarafından herhangi bir somut bilgi ve belge sunulmadığı ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddialarının çürütülemediği, dolayısıyla 6701 sayılı Kanun'da sayılan ayrımcılık türlerinden biri olan varsayılan temele dayalı ayrımcılığın unsurlarının gerçekleştiği ve muhatap tarafından ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

**108.** Resen incelemeye konu olan olay bakımından; ihlal sonucunda zarara uğrayan kişilerin çokluğu, ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, alenileştirilmesinde kamusal menfaat bulunan hususlarda tereddüte mahal bırakmayacak açıklık ve şeffaflıkla bilgi verme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi, inceleme sürecinde pişmanlık gösterilmemesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında korunmak istenen kamusal menfaat göz önüne alındığında ihlal konusu eylemle ilgili muhatap Belediyeye üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>

## V. KARAR

A. Resen İncelemede Anayasa'da güvence altına alınan çalışma hakkının ve AYRIMCILIK YASAĞININ İHLALİ YAPILDIĞINA,

B. Muhatap hakkında 141.934 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,

8/5/2024 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 AYZ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Ünal SADE  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Kurul Üyesi

**e-imzalıdır**

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Adres: Mithatpaşa Cad. No: 52 06420 Kızılay-ANKARA

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

e-Posta : / Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr

İnternet Adresi : <http://www.tihek.gov.tr/>