

Başvuru No : -- (Resen inceleme)
Toplantı Tarihi / Nosu : 15.10.2018 / 62
Karar Nosu : 2018 / 97
Başvuran : -- (Resen inceleme)
Muhatap : D... Y... P... D... T... A.Ş.
...
: P... D... H... A.Ş.
...

I. RESEN İNCELEMENİN KONUSU

1. D... Y... P... D... T... A.Ş tarafından eleman.net adlı internet sitesine muhasebe-finans personeli alımı için verilen iş ilanında yer alan ifadeler resen incelemenin konusunu oluşturmaktadır.

II. BAŞVURUYA İLİŞKİN OLAYLAR VE İNCELEME SÜRECİ

2. D... Y... P... D... T... A.Ş tarafından eleman.net adlı internet sitesine 21 Haziran 2018 tarihi itibari ile muhasebe-finans personeli alımı için verilen iş ilanında büyük harfler ile şu ifadeler yer almıştır: “BAYAN, (ERKEK ADAYLARIN VE TÜRANLI ADAYLARIN CV’LERİ DİKKATE ALINMAYACAKTIR. ÖNEMLE BELİRTİRİZ.)

3. Kamuoyundan gelen tepkiler üzerine yayınevi “Ayrımcılık Kabul Edilemez” başlıklı bir basın açıklaması yayınlarak, ilanın sabote edildiğini ve sorumlu personelin işine son verildiğini duyurmuştur. İlanı eleman.net adlı internet sitesinde yayınlayan Piko Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. ise sosyal medya (twitter) üzerinden yaptığı açıklamada; söz konusu ilanın otomatik olarak ve içerik kontrolü yapılmadan yayına girdiğini ve yayından kaldırıldığını belirtmiştir.

4. Sosyal medyada ve basında yer alan ve kamuoyunda tepkiye neden olan ilan Kurul gündemine gelmiştir. İlk bakışta cinsiyet ve inanç temelli bir ayrımcılık olduğu izlenimi uyandıran ilanın resen incelenmesi gerektiği sonucuna varılmış ve Kurul tarafından 04.07.2018 tarihinde resen incelenmesine karar verilmiştir.

5. Resen inceleme kararı muhataplarına tebliğ edilmiş ve konu hakkında yazılı görüşleri talep edilmiştir.

6. Muhataplardan D... Y... P... D... T... A.Ş, 19.07.2018 tarih ve 2407 sayı ile kayıtlarımıza giren yazılı görüşlerinde özetle; Yayınevinde yürütülen tüm işlemlerin Yayınevi Yönetim Kurulu’nun 2016-3 nolu kararıyla belirlenen ve personele tebliğ edilen “Şirket Personelinin Uyması Gereken Çalışma ve Davranış Kuralları” doğrultusunda yürütüldüğünü; bu kurallar arasında işe alımlarda ayrımcılık yapılmamasına ilişkin maddelerin de bulunduğunu, personel alımı konusunda Şirket Yönetim Kurulu Başkanı’ndan onay alındıktan sonra ilanların Mali İşler Müdürlüğü tarafından verildiğini ve incelemeye konu iş ilanında da aynı sürecin izlendiğini belirtmiştir. Anılan yazıda, ilan metnine “BAYAN, (ERKEK ADAYLARIN VE TÜRANLI ADAYLARIN CV’LERİ DİKKATE ALINMAYACAKTIR.

ÖNEMLE BELİRTİRİZ.) ifadesinin yer aldığından Şirket Yönetim Kurulu Başkanı'nın habersiz olduğu, ilanın 4 Haziran 2018 tarihinde verildiği ve konunun kamuoyuna yansımalarının 24 Haziran 2018 tarihi itibarıyla gerçekleştiği, müteakip süreçte ise ifadeyi ilan metnine ekleyen Muhasebe Müdürü'nün savunmasının alındığı ancak savunma yeterli bulunmayarak işten çıkartıldığı, kimsenin işe müracaatta da bulunmadığı için rencide olan gerçek bir kişinin de olmadığı yönünde açıklamalara yer verilmiştir.

7. Muhataplardan P... D... H... A.Ş. ise 23.07.2018 tarih ve 2665 sayı ile kayıtlarımıza giren yazılı görüşlerinde özetle; eleman. net adlı site hizmetleri ile iş ve işçi arayanları bir araya getirdiklerini, siteye üye firmaların kendilerine verilen kullanıcı adı ve şifreyle ilanları siteye yüklediklerini ve iş başvurularını doğrudan aldıklarını belirtmiştir. D... Y... P... D... T... A.Ş.'nin söz konusu ilanının sitedeki teknik bir hatadan dolayı otomatik olarak yayına girdiğini, esasen otomatik filtreler uyguladıklarını ve ilanların insan gözüyle de kontrol edildiğini ve gerektiğinde müdahale edildiğini, "ERKEK VE TÜRBANLI ADAYLARIN CV'LERİ" ifadesi büyük harflerle yazıldığı için filtreye takılmadığını, 28.06.2018 tarihinde sosyal medya üzerinden kendilerine bildirildiğini ve ivedilikle yayından kaldırdıklarını, yazılımlarını geliştirdiklerini, ilanların onayı ve kontrolü için ayrı bir birim oluşturduklarını, D... Y... P... D... T... A.Ş.'nin üyeliğini ihtarname ile iptal ettiklerini, incelemeye konu ayrımcı ifadenin temsil ettiği düşünce ve zihniyeti kabul etmediklerini, desteklemediklerini ve özetle bu konuda hassasiyet sahibi olduklarını bildirmiştir.

8. Muhatap D... Y... P... D... T... A.Ş, 19.07.2018 tarih ve 2407 sayı ile kayıtlarımıza giren yazılı görüşlerinde adı geçen S... T...'ın bilgi ve görüşünün alınmasına ihtiyaç duyulmuştur. Adı geçenin 24.10.2018 tarih ve 3953 sayı ile kayıtlarımıza giren yazılı görüşlerinde özetle; personel alımında izlenen süreci yukarıda belirtildiği şekilde açıkladığı cevabında mezkûr ilan ile işe alınacak personelde aranacak performans kriterlerini 12 madde halinde belirlediğini ve ilanın 04 Haziran 2018'de verilmesinin kararlaştırıldığını, ancak Şirket Yönetim Kurulunun bilgisi dışında, bu ilanın altına "erkek adayların ve türbanlı adayların cv leri dikkate alınmayacaktır" notunu düşüğünü, bu notu ise muhasebe-finans personeli olarak çalışan kişilerin üçünün de kadın olması, dördüncü çalışma arkadaşının erkek olması durumunda çalışma ortamındaki ahengi, uyum ve rahatlığın değişebileceği ihtimalini göz önünde bulundurduğunu, türbanlı olmamasını ise bölümde çalışan mevcut personelin giyim tarzı, ritüelleri, dünya görüşü ve serbest yaşam tarzı nedeniyle, daha farklı anlayış ve dünya görüşüne sahip birinin birlikte çalışırken hoşnutsuzluk yaşayabileceğini düşündüğü için böyle bir açıklama yazdığını belirtmiştir. D... Y...'nin hakkında soruşturma başlattığını ve işe alımlarda ayrımcılık yapılmaması kuralına uymayarak ilanın altına böyle bir not düşüğü için yapılan soruşturma kapsamında savunmasının alındığını ve savunma yerinde görülmediğinden 28.06.2018 tarihinde işten çıkartıldığını belirtmiştir. İlan yapmış olduğu eklemede herhangi bir ayrımcılığa neden olma kastı ve önyargılı davranma amacı olmadığını, ilan verildikten sonra Şirkete başvuran, bu nedenle rencide olan türbanlı herhangi bir gerçek kişi de bulunmadığını, bu tür ilanları daha önce de verdiğini ve çok sayıda ilan metninde erkek personel istenmediği, özellikle türbanlı veya tesettürlü personel arandığı yönünde ilanlar da gördüğü için bu tür bir

ilan vermenin sakınca oluşturmayacağını düşündüğünü, tesettürlü olması bir aday için işe alımda tercih nedeni olabiliyorsa bunun tersinin de mümkün olabileceğini ifade etmiştir.

II. İLGİLİ MEVZUAT

9. AİHS'in ayrımcılık yasağına ilişkin 14. maddesi uyarınca; *“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”*

10. İşe Alma ve Mesleki Açıdan Eşit Muamelenin Sağlanması için Genel Bir Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2001 Tarih ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifin 9. maddesinde *“İstihdam ve meslek, herkes için eşit fırsatların garanti altına alınmasında kilit öneme sahip olan unsurlardır ve vatandaşların ekonomik, kültürel ve sosyal yaşama tam katılımına ve potansiyellerinin farkına varmalarına güçlü bir biçimde katkı sağlarlar.”* denilmektedir.

11. Anayasanın “Kanun Önünde Eşitlik” kenar başlıklı 10. maddesi uyarınca: *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”*

12. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca; *“Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.”*

13. 6701 sayılı Kanunun “Ayrımcılık Türleri” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasına göre, *“Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.”*

14. Mezkûr Kanunun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinin (g) bendine göre ayrımcılık talimatı; *“Bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kaldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı”* ifade eder.

15. 6701 sayılı Kanunun 9. maddesinin (g) fıkrasında, Kurumun, *“ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek”*le görevli olduğu düzenlenmiştir.

16. Yine mezkûr Kanunun “İstihdam ve Serbest Meslek” başlıklı 6. maddesinin ilk iki bendi şu şekildedir:

(a) *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.*

(b) 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.

IV. YAPILAN İNCELEME VE GEREKÇE

17. "Eşitlik" kavramı, herhangi bir nesnel ve makul dayanağı olmaksızın aynı durumdaki bireylere farklı muamelede bulunulmamasına ilişkin gerekliliği ifade etmektedir. Bu kavramın somutlaştığı Anayasa'nın 10. maddesi "dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle"; AİHS'nin 14. maddesi ise "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma" dayalı olan farklı muamele şekillerini yasaklamaktadır (İhsan Asutay, B. No: 2012/606, 20/2/2014, § 49).

18. Bireyin yaşamıyla özdeşleşen ve kişiliğinin ayrılmaz bir unsuru hâline gelen, birey olarak kimliğin belirlenmesinde en önemli unsurlardan biri ve vazgeçilmez, devredilmez, kişiye sıkı surette bağlı bir kişilik hakkı olan cinsiyetin, kişinin maddi ve manevi varlığı kapsamında olduğu açıktır (Ayla (Şenses) Kara, B. No: 2013/7063, 5/11/2015, § 50). Somut olayda "BAYAN, (ERKEK ADAYLARIN VE TÜRANLI ADAYLARIN CV'LERİ DİKKATE ALINMAYACAKTIR. ÖNEMLE BELİRTİRİZ.)" ifadesine bir başvuru kriteri olarak iş ilanında yer verilerek, 6701 sayılı Kanununun 6 ncı maddesinin (a) bendinde belirtilen "...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... dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz." hükmünün ihlal edildiği açıktır.

19. İş ilanında "TÜRANLI ADAYLARIN CV'LERİ DİKKATE ALINMAYACAKTIR" ibaresine yer verilmesi, Anayasa'nın 2. maddesinde ifadesini bulan ve demokratik devletin vazgeçilmez unsurlarından kabul edilen din ve vicdan özgürlüğünü sınırlayıcı bir kriterdir. AİHM de din ve vicdan özgürlüğünü demokrasinin en önemli ilkelerinden biri olarak kabul etmekte ve AİHS'nin 9. Maddesi ile korunan düşünce, vicdan ve din özgürlüğünü "dini boyutuyla, inananların kimliklerini ve yaşam biçimlerini şekillendiren en önemli unsurlardan biri olmanın yanı sıra, aynı zamanda ateistler, agnostikler, septikler ve din karşısında kayıtsız kalanlar için de çok kıymetli bir değerdir. Yüzyıllar süren bir mücadele sonucunda, büyük bir bedelle kazanılan ve demokratik toplumun ayrılmaz bir unsuru olan çoğulculuk da bu özgürlüğe dayanmaktadır." ifadeleri ile ortaya koymaktadır (Kokkinakis/Yunanistan, B. No. 14307/88, 25/5/1993, § 31)

20. Somut olayda yer alan iş ilanında belirli bir cinsiyetin (erkek adayların) başvurularının değerlendirilmeyeceği ve bununla birlikte başvurulmuş adaylarında ilanlarının dikkate alınmayacağı şeklindeki ibare, ayrımcılık yasağı ihlalinin doğrudan ayrımcılık biçiminde yapılması olarak değerlendirilmektedir.

21. Mezkûr ilanın 4 Haziran 2018 ila 24 Haziran 2018 tarihleri arasında yirmi gün süresince yayında kaldığı ve bu süre içerisinde ilanın kontrol edilip yayından kaldırılmadığı, ayrımcı ifadeler nedeniyle iş başvurusunda bulunmayan ya da özgeçmişini göndermekten imtina etmiş kişilerin bulunabileceği, bu çerçevede ayrımcılık içeren ifadeler ile ilanın yirmi

gün süresince yayında kalmış olmasında muhatapların ilan içeriğinin kontrol edilmesinde ve denetiminde ihmallerinin bulunduğu kanısına ulaşılmıştır.

22. Resen inceleme konusu somut olay ilgili mevzuat ışığında değerlendirildiğinde, AİHS'in 14. maddesi, Anayasa'nın 10. maddesi ve 6701 sayılı Kanunun 3. maddesi kapsamında düzenlenen ayrımcılık yasağının cinsiyet ve inanç temellerine dayalı olarak ihlali niteliği taşıdığı kanaatine varılmıştır.

IV. KARAR

Açıklanan mevzuat ve gerekçeler çerçevesinde;

1. D... Y... P... D... T... A.Ş. ve P... D... H... A.Ş. tarafından, 6701 Sayılı Kanunun 3'üncü maddesinde güvence altına alınan "AYRIMCILIK YASAĞI"nın İHLAL EDİLDİĞİNE, OYBİRLİĞİYLE,

2. D... Y... P... D... T... A.Ş. hakkında 3.000,00-TL(Üç bin Türk Lirası) tutarında, P... D... H... A.Ş. hakkında 1.000,00-TL(Bin Türk Lirası) tutarında İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA, OYBİRLİĞİYLE,

3. Kararın kamuoyuna duyurulmasına, oybirliğiyle,

4. Kararın muhataplara tebliğine,

5. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemelerinde yargı yoluna başvurulabileceğine, Halil KALABALIK ve Mehmet ALTUNTAŞ'ın karşıoyuyla, oyçokluğuyla,

15.10.2018 tarihinde karar verildi.

Süleyman ARSLAN
Başkan

Mesut KINALI
İkinci Başkan

Can ESEN
Üye

Cemil KILIÇ
Üye

Dilek ERTÜRK
Üye

Halil KALABALIK
Üye

Harun MERTOĞLU
Üye

Hıdır YILDIRIM
Üye

Mehmet ALTUNTAŞ
Üye

Mehmet Emin GENÇ
Üye

Safet BALIN
Üye

KARŞI OY YAZISI

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "İdari Yaptırımlar" başlığını taşıyan 25. Maddesinde ise, "(1) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.

(2) Birinci fıkrada belirtilen idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması hâlinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir.

(3) 19 uncu maddede öngörülen yükümlülüklerle, uyarıya rağmen haklı bir neden olmaksızın belirtilen sürede uymayan birinci fıkra kapsamındaki kişi ve kuruluşlar hakkında beş yüz Türk lirasından iki bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Bu fıkrada düzenlenen idari para cezaları hakkında da ikinci fıkra hükmü uygulanır.

(4) Kurul, verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı hâlinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu artış ceza üst sınırını aşamaz.

(5) Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenir.

(6) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır" kuralına yer verilmiştir.

01.6.2005 tarihli 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 1. Maddesinde Madde 1- (1) Bu Kanunda; toplum düzenini, genel ahlâkı, genel sağlığı, çevreyi ve ekonomik düzeni korumak amacıyla; a) Kabahatlere ilişkin genel ilkeler, b) Kabahatler karşılığında uygulanabilecek olan idarî yaptırımların türleri ve sonuçları, c) Kabahatler dolayısıyla karar alma süreci, d) İdarî yaptırıma ilişkin kararlara karşı kanun yolu, e) İdarî yaptırım kararlarının yerine getirilmesine ilişkin esaslar, belirlenmiş ve çeşitli kabahatler tanımlanmıştır." 2. Maddesinde, "kabahat deyiminden; kanunun, karşılığında idarî yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık anlaşılır"; 16. Maddesinde, " (1) Kabahatler karşılığında uygulanacak olan idarî yaptırımlar, idarî para cezası ve idarî tedbirlerden ibarettir. (2) İdarî tedbirler, mülkiyetin kamuya geçirilmesi ve ilgili kanunlarda yer alan diğer tedbirlerdir", 19. Maddesinde de "Diğer kanunlarda kabahat karşılığında öngörülen belirli bir süre için; a) Bir meslek ve sanatın yerine getirilmemesi, b) İşyerinin kapatılması, c) Ruhsat veya ehliyetin geri alınması, d) Kara, deniz veya hava nakil aracının trafikten veya seyrüseferden alıkonulması, gibi yaptırımlara ilişkin hükümler, ilgili kanunlarda bu Kanun hükümlerine uygun değişiklik yapılmaya kadar saklıdır."

6.12.2006 günlü, 5560 sayılı Kanununun 31. maddesiyle değişik, 30.3.2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 3. maddesinde "(1) Bu Kanunun;

a) İdarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde,

b) Diğer genel hükümleri, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında,

uygulanır” kurallarına yer verilmiştir.

Aynı Kanununun 27. maddesine, 5560 sayılı Kanun ile eklenen sekizinci fıkrada ise; idari yaptırım kararının verildiği işlem kapsamında aynı kişi ile ilgili olarak idari yargının görev alanına giren kararların da verilmiş olması halinde; idari yaptırım kararına ilişkin hukuka aykırılık iddialarının, bu işlemin iptali talebiyle birlikte idari yargı merciinde görüleceği kurala bağlanmış, bu maddenin gerekçesinde de bu hükümlerle, Kabahatler Kanunu'ndaki düzenlemelerin ortaya çıkardığı bağlantı sorununa çözüm getirilmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir.

19.12.2006 tarihinde yürürlüğe giren bu düzenlemeye göre, Kabahatler Kanunu'nun; idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı; diğer kanunlarda görevli mahkemenin gösterilmesi durumunda ise uygulanmayacağı ancak; idari yaptırım kararının verildiği işlem kapsamında aynı kişi ile ilgili olarak idari yargının görev alanına giren kararların da verilmiş olması halinde; idari yaptırım kararına ilişkin hukuka aykırılık iddialarının, bu işlemin iptali talebiyle birlikte idari yargı merciinde görüleceği anlaşılmaktadır.

6701 sayılı Kanununun 25. maddesinde öngörülen idari para cezasının, 5326 sayılı Kanun'un 16. maddesinde belirtilen idari yaptırım türlerinden biri olması ve adı geçen Kanunda idari para cezasına karşı kanun yoluna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemesi hatta, 6710 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanacağına açıkça belirtilmesi nedeniyle;

1) 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'un 5560 sayılı Kanun'la değişik 3. maddesinde belirtilen, idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı, görevli mahkemenin belirlenmesinde 5326 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınacağından, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun 6701 Sayılı Kanununun 25. Maddesinin birinci fıkrası gereği ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında verdiği **idari para cezası kararlarına karşı, 5326 sayılı Kanununun 27. maddesinin (1) numaralı bendi uyarınca İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabileceği;**

2) Buna karşılık, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun 18. Maddesinin 4. Fıkrası gereğince **insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapılmadığına ilişkin kararlarının, idari işlem niteliğinde bulunduğu hiçbir kuşku ve idari yaptırım niteliğinde bulunmadığından;** Anayasanın 125. Maddesi ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu hükümleri gereğince, genel dava açma süresi içinde, **yetkili ve görevli idare mahkemelerine başvurulabileceği;**

Gereğinceyle, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun 15/10/2018 tarih ve 2018 / 97 sayılı kararında belirtilen adı geçen Kurulun para cezasına ilişkin kararlarında Ankara İdare Mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin çoğunluğun görüşüne katılmıyorum.

Halil KALABALIK
Kurul Üyesi

Mehmet ALTUNTAŞ
Kurul Üyesi