

21.05.2025

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/1436
Toplantı Tarihi/Sayısı : 12.03.2025/240
Karar Numarası : 2025/152
Başvuran : E.Y.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : İstanbul Beykent Üniversitesi Rektörlüğü
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 33’üncü maddesinin (a) bendinde araştırma görevlisi kadrosuna ilk başvuru için öngörülen otuz beş yaş şartının görev süresi bitiminde yeniden aranması nedeniyle başvuranın iş sözleşmesinin feshedilmesinin doğum ve yaş temelinde ayrımcılık yasasını ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle:

a. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi ... Enstitüsü ... Anasanat Dalı ... programında aktif öğrenci olduğunu, tez aşamasında olduğunu,

b. İstanbul Beykent Üniversitesi Rektörlüğünün 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinin (a) bendindeki araştırma görevlisi kadrosu ilanına başvuru yaptığını, 13/5/2020 tarihli nihai değerlendirme neticesinde giriş sınavında en yüksek puanı alan aday olarak ilan edilen kadroya asil olarak atanmaya hak kazandığını ve bu tarihten itibaren üç yıl süreyle tam zamanlı ve kadrolu araştırma görevlisi olarak görev yaptığını,

c. Araştırma görevlisi olarak görev yaptığı süre boyunca görevini layıkıyla yerine getirdiğini, herhangi bir disiplin cezası almadığını ve adli/idari soruşturma geçirmediğini,

ç. 3/4/2023 tarihinde tarafına tebliğ edilen yazıda “Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için sınavın yapıldığı yılın Ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir” şartını sağlamadığından yeniden atamasının yapılmayacağını bildirildiğini ve 15/5/2023 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin feshedilerek kamu hizmetinden hukuka aykırı şekilde

d. Konuyla ilgili Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER) bilgi edinme başvurusunda bulunduğunu, başvuruya istinaden Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından “... *atanma için öngörülen yaş sınırı ilk atamayı kapsamakta olup 33/a statüsündeki araştırma görevlilerinin yeniden atamalarında yaş sınırı bulunmamaktadır.*” şeklinde cevap verildiğini, dolayısıyla muhatap Üniversite tarafından verilen kararın YÖK tarafından belirlenen usul ve esaslara aykırılık teşkil ettiğinin açık ve net bir biçimde ortada olduğunu,

e. 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinin (a) bendinde aranan yaş şartının sadece ilk atamayı kapsadığını, araştırma görevlilerinin görev sürelerinin bitiminde yeniden atanmasında herhangi bir yaş şartının aranmasının ya da kadroya başvuru veya giriş sınavı yapılmasının söz konusu olmadığını, bu kapsamda ilk başvuruda yaş şartını sağlamış olan kişinin görev süresinin bittiği tarihte ilk başvuruda yapılan giriş sınavı tarihi gibi yaş şartının aranmasının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu, muhatap kurum dışında ülke genelinde yer alan 207 tane yükseköğretim kurumunun tamamında 33’üncü maddesinin (a) bendi kapsamında araştırma görevlilerinin yeniden atanmalarında yaş şartı aranması şeklinde bir usul, esas veya uygulama bulunmadığını,

f. Anayasa Mahkemesi (AYM) kararları ile sadece kamu hizmetlerine girmenin değil kamu hizmetlerinde bulunmanın da güvence altına alındığını, Anayasa metni ışığında YÖK’ün açık şekilde ifade ettiği ve ülkemizde tüm yükseköğretim kurumlarının istisnasız şekilde uyguladığı teamüllere ve mevzuatın açık hükmüne aykırı davranıldığını, bu durumun başvuruya konu idari işlemi yok denilecek kadar sakatlamış olduğunu, bu nedenle açtığı davanın İstanbul 7’nci İdari Dava Dairesinin ... Esas sayılı dosyası kapsamında istinaf aşamasında olduğunu, aynı hususta daha önce açılmış davanın Danıştay 8’inci Dairesinin ... Esas sayılı dosyası kapsamında temyiz incelemesinde olduğunu, bu hususta açılmış ve kesinleşmiş yargı kararı bulunmadığı iddiasıyla gerekli araştırma ve incelemelerin yapılarak yaş ve doğum temelli ayrımcılığa son verilmesini talep etmektedir.

3. Muhatap İstanbul Beykent Üniversitesi Rektörlüğünden alınan yazılı görüşte özetle:

a. Başvuranın başvuru konusu iddiaları hakkında İstanbul 9’uncu İdare Mahkemesinde açmış olduğu davanın reddedildiği, başvuranın bu karar üzerine İstinaf Mahkemesine taşıdığı dosyanın İstanbul 7’nci İdari Dava Dairesinin ... Esas numarası ile derdest olduğu,

b. Başvuranın İstanbul Beykent Üniversitesi ... Fakültesi ... Bölümüne ../../2020 tarihinde 2547 sayılı Kanun’un ... maddesinin ...bendi gereğince ... olarak atandığı,

c. Başvuranın ../../1986 doğumlu olduğu, İstanbul Beykent Üniversitesi Mütevelli Heyetinin 8/3/2023 tarih ve ... sayılı kararı ile görev süresi sona eren başvuranın tekrar atanabilmesinin yaş kriteri bakımından mümkün olmaması nedeniyle ilgili mevzuat çerçevesinde görevine son verilmesi için Rektörlüğün yetkilendirildiği ve 31/3/2023 tarih ve ... sayılı yazı ile kıdem

tazminatı ödenmek kaydıyla altı haftalık ihbar süresinin bitiş tarihi olan 15/5/2023 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin feshedileceğinin bildirildiği,

ç. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 3’üncü maddesinde yükseköğretim kurumlarında bulunan akademik kadroların tamamının “öğretim elemanı” olarak tanımlandığı ve öğretim elemanlarının da yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olarak sayıldığı, üç grup halinde zikredilen öğretim elemanı kategorilerinden her birinin atanmalarına ilişkin usul ve esasların Kanun’da ayrı ayrı düzenlendiği, başvuranın iddialarına konu “araştırma görevlisi” kadrosu ile ilgili detayların mezkûr Kanun’un “Araştırma görevlileri” başlıklı 33’üncü maddesinin (a) bendinde yer aldığı,

d. Söz konusu hükme göre araştırma görevlisi kadrosuna en fazla üç yıl süre görevde kalacak şekilde atama yapılabildiği, atama süresi sonunda görevin kendiliğinden sona erdiği ve yeniden atama işleminin aynı atama usulüne tabi olduğunun açıkça düzenlenmesi nedeniyle otuz beş yaş sınırının bulunduğu,

e. Bu çerçevede başvuranın görev süresinin 15/5/2023 tarihinde 2547 sayılı Kanun gereği kendiliğinden sona erdiği, bu tarih itibarıyla otuz beş yaşını doldurduğu, 2547 sayılı Kanun ile yeniden atamanın ilk atamadaki ile aynı usule tabi olacağının hüküm altına alındığı ve bu usulün de açıkça otuz beş yaş sınırını içermesi nedeniyle başvuranın yeniden atamasının yapılamadığı,

f. Başvuranın sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin işlemde hukuka veya 6701 sayılı Kanun’un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesine aykırılık bulunmadığı ifade edilmiştir.

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

a. ... Üniversitesi Konservatuvar ... Lisans, ... Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü ... Tezli Yüksek Lisans ve Anadolu Üniversitesi ... Önlisans programlarından mezun olduğunu, halen Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi ... Enstitüsü ... Anasanat Dalı ... programında tez aşamasında aktif öğrenci olarak eğitimine devam ettiğini,

b. Anayasa’nın 131’inci maddesi gereği Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının tüm yükseköğretim kurumlarının iş ve işlemlerini denetlemek, amaç ve ilkelerini belirlemek ile yetkili ve sorumlu olan tek kurum olduğunu, İstanbul Beykent Üniversitesi Rektörlüğü de dahil olmak üzere ülkemizdeki 208 adet yükseköğretim kurumunun tamamının Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından belirlenmiş ilke ve esasları istisnasız şekilde uygulamasının zorunlu olduğunu ve aksi durumun Anayasal esaslar ile hukuka açıkça aykırı olduğunu,

c. İhlal iddiasına konu olayın anlaşılabilmesi için 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 33’üncü maddesinin (a) bendi hükmü kapsamındaki mevzuat değişikliği ve uygulamaların tarihsel gelişiminin göz önünde bulundurulması gerektiğini, söz konusu hükme 2005 ve 2020 yıllarında yapılan eklemelerle

maddenin mevcut halini aldığı,

ç. Kanun metnine 21/4/2005 tarihli 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Karamamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 10'uncu maddesi ile eklenen "*Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler*" cümlesi hakkında dönemin Maliye Bakanının araştırma görevliliğinin sadece üç yıl değil, Rektörün onayına göre yardımcı doçentliğe atanana kadar yaş şartı aranmaksızın yeniden atamalarının yapılarak görevlerine devam edebileceğinin ifade edildiğini,

d. Kanun maddesine eklenen "*Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir.*" hükmünde ifade edilen yaş şartının kadroya ilk başvuru yapılmasına ilişkin bir sınırlama olduğunu ve sınırlamanın sınavın yapıldığı yılın Ocak ayının birinci günü itibarıyla hesaplanacağını açıkça ifade edildiğini, Kanun'un lafzı ve ruhundan 33'üncü maddenin (a) bendi kapsamında açıkça yaş şartı için araştırma görevlisi kadrosuna ilk kez başvuru yapılması ve bir sınavın yapılması gerektiği anlamının çıktığını,

e. Kanun maddesine eklenen cümlede ifade edilen "*sınavın*" Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 4'üncü ve 11'inci maddesinde ifade edilen "giriş sınavı" olduğunu, Kanun'da ifade edilen yaş şartının yalnız araştırma görevlisi kadrosuna ilk kez yapılan başvuru neticesinde başvuran kişinin yalnız bir kez girdiği giriş sınavı tarihi üzerinden hesaplandığını 33'üncü madde (a) bendi kapsamında ilk başvuruda yaş şartını sağlamış olan ve kadroya atanan araştırma görevlilerinin üç yıllık görev sürelerinin sonunda yeniden atamalarında başkaca herhangi bir "kadroya başvuru" veya "giriş sınavı" yapılmasının söz konusu olmadığını, yaş şartının ilk ilana başvuru için bir şart olup atanabilmek için ön değerlendirme ve nihai değerlendirmede başarılı olunması gerektiğini, yaş şartının da usul gibi değerlendirerek yeniden atamada aranacağı yönündeki değerlendirmenin hatalı bir yorum olduğunu,

f. AYM'ye göre Anayasa'nın 70'inci maddesinde düzenlenen "*Kamu hizmetine girme hakkı*"nın sadece kamu hizmetlerine girmeyi değil kamu hizmetlerinde bulunmayı da güvence altına aldığını (AYM, E. 2021/104, K. 2021/87, 11/11/2021, para. 42-48), Anayasa'nın 13'üncü maddesi çerçevesinde bu hakkın sınırlanmasında kanuni bir düzenlemenin şeklen var olmasının yeterli olmadığını, kuralların keyfiliğe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir nitelikte olması gerektiğini, Anayasa'nın 13'üncü ve 70'inci maddelerinde sınırlama ölçütü olarak belirtilen kanunilik ilkesinin Anayasa'nın 2'nci maddesinde güvenceye bağlanan hukuk devleti ilkesi ışığında yorumlanması gerektiğini,

g. Ülkemizdeki tüm üniversitelerde otuz beş ila altmış beş yaş arasında aktif olarak görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin bulunduğunu belirtmektedir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'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, özürlüler, 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."

6. 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."

7. Anayasa'nın "Hizmete girme" başlıklı 70'inci maddesi şöyledir: "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."

8. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin (d) bendi şöyledir:

"d) Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi (...) ifade eder."

9. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, 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."

10. 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" şeklinde sıralanmıştır.

11. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesinin ilgili kısmı 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. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür."

12. Mezkûr 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. (3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. (4) Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz. (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.

6701 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller c bendi yaş istihdam hususunu içeriyor."

13. Mezkûr Kanun'un "Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller" başlıklı 7'nci maddesi şöyledir:

"(1) Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar şunlardır: a) İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele. b) Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar. c) İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele. ç) Çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve

14. Mezkûr Kanun'un "Kurumun görevleri" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde "Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek." Kurumun görev alanları arasında düzenlenmiştir.

15. Mezkûr Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin dördüncü fıkrası şöyledir:

"Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz."

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

16. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin birinci fıkrası, "Ayrımcılık yasağı ihlaliinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir." hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden doğum ve yaş temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

17. Doğum temelinde ayrımcılık; genel olarak kişinin evlilik dışı doğma, evlat edinilme gibi bir duruma bağlı olarak veya kişinin doğduğu mahalle, bölge, yer gibi olgular çerçevesinde sosyal durumundan kaynaklanan nedenlerle ayrımcı muameleye maruz kalmasını ifade etmektedir Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik 2022 Raporu, s. 116). Yaş temelinde ayrımcılık ise bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın yaşı sebebiyle farklı muamelede bulunulması sonucu ortaya çıkmaktadır (TİHEK, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik 2022 Raporu, s. 87). Dolayısıyla başvuranın yaşı nedeniyle yeniden atamasının yapılmaması iddiasının doğum temeli ile bağlantısının olmadığı, ancak yaş temelinde ayrımcılık yasağı kapsamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

18. 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında; "İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir." hükmü yer almaktadır. Başvuru dilekçesi ekinde yer alan belgelerden başvuranın CİMER üzerinden bilgi edinme başvurusunda bulunduğu; CİMER tarafından atanma için öngörülen yaş sınırının ilk atamayı kapsamakta olduğu ve araştırma görevlilerinin yeniden atamalarında yaş sınırı aranmayacağı yönünde cevap verildiği anlaşılmıştır. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan ilgili tarafa başvuru şartını yerine getirdiği değerlendirilmektedir. Yapılan inceleme neticesinde başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğu kanaatine varılmıştır.

19. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerin ayrılmaz bir parçası olduğu gibi uluslararası hukukun en üstünde yer alan temel hukuk normu olarak da kabul edilmektedir (TİHEK, B. No: 2019/3404, K. No: 2020/26, 11/2/2020, para. 38). Ayrımcılık yasağı, Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 2'nci maddesinde “*Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan yasalar her türlü ayırımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka fikir ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi her bağlamda ayrımcılığa eşit ve etkili korumayı temin edecektir.*” şeklinde yer almaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesinde ise “*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.*” düzenlemesi yer almaktadır.

20. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak şeklinde tanımlanmıştır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48; AİHM, Okpysz/Almanya, B. No: 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; 9473/81; 9474/81, 28/5/1985, para. 72).

21. AYM kararlarında da; nesnel ve makul bir şekilde haklılaştırılmayan, diğer bir ifadeyle meşru bir amaca dayanmayan ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılilik ilişkisi bulunmayan farklı muameleler Anayasa'nın 10'uncu maddesinin amaçları bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmektedir (AYM, Nuriye Arpa, B. No: 2018/18505, 16/6/2021, para. 58). Bu nedenle hukuksal durumları aynı olanlara yönelik farklı muamelenin objektif ve makul bir sebebe dayandığı, farklı muamelenin öngörülen meşru amaç ile orantılı olduğu, diğer bir ifadeyle farklı muameleye tabi tutulan kişiye aşırı ve olağanın ötesinde bir külfet yüklenmediği hâllerde eşitlik ilkesi ihlal edilmeyecektir (AYM, Burcu Reis, B. No: 2016/5824, 28/12/2021, para. 50).

22. 6701 sayılı Kanun'a göre bir kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit bir şekilde yararlanmasını yaşı nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran her türlü muamele, yaş temelinde doğrudan ayrımcılık oluşturmaktadır (TİHEK, Yaş Temelinde Ayrımcılık, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 9, s. 12).

23. Eşitlik ilkesi çerçevesinde korunan hukuki bir menfaat olarak yaş ayrımcılığında, mağdurun yaşı temelinde farklı muameleye veya istifadesine atıf yapılmaktadır (Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2010, s.102). Avrupa Birliğinin İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması için Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2001 tarih ve 2000/78/EC sayılı Direktifi'nin 11'inci maddesinde de yaşa dayalı

ayrımcılık yasaklanmış, Direktif'in kabul gerekçesinin 12'nci paragrafında da Direktif kapsamındaki alanlara ilişkin olarak yaşa dayalı herhangi bir doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmasının Topluluk genelinde yasaklanması gerektiği belirtilmiştir. Direktif'in 25'inci paragrafında yaşa dayalı ayrımcılığın yasaklanmasının “*İstihdam Kılavuzlarında*” ortaya konan amaçların karşılanabilmesinde ve iş gücünde çeşitliliğin teşvik edilmesinde önemli bir unsur olduğuna vurgu yapılmıştır (TİHEK, Yaş Temelinde Ayrımcılık, Ayrımcılık Temelleri Serisi No: 9, 2022, s. 4).

24. 2000/78/EC sayılı Direktif'in 6'ncı maddesinde yaşa bağlı muamele farklılıklarında haklı gerekçelerin neler olabileceği açıklanmıştır. Bu maddede “*ulusal mevzuat bağlamında meşru istihdam politikası, iş piyasası ve mesleki eğitim hedefleri dahil olmak üzere meşru bir amaçla nesnel ve makul bir biçimde, haklı gerekçelere dayandırılıyorsa ve bu amacın gerçekleştirilmesi için kullanılan araçlar uygun ve gerekli ise, yaşa bağlı muamele farklılıklarının ayrımcılık oluşturmayacağı*” hususu yaş temelinde ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği haller arasında sıralanmıştır (TİHEK, Temel Haklar Şartı, Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri, İnsan Hakları Kurullarının Desteklenmesi ve Kadın Hakları Projesi, 2019, s. 100). Bu çerçevede görev süresi dolan bir araştırma görevlisinin yaşı sebebiyle sözleşmesinin feshedildiği ve yeniden atama işleminin yapılmadığı iddiası çalışma hakkından faydalanma bakımından yaş temelinde ayrımcılık yasağı çerçevesinde değerlendirilmelidir.

25. 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.

26. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 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.”

27. 1966 tarihli 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.”

28. ESKHS'nin 7'nci maddesine göre: “Taraf Devletler özellikle; tüm işçilere, en azından; a- Tüm işçilere en azından; Adil bir ücretle herhangi bir ayırım gözetmeksizin, özellikle kadınların erkeklerden daha düşük olmayan bir iş koşulunda eşit işe eşit ücret ilkesiyle çalıştırılmalarını güvenceye bağlayacak biçimde, eşdeğerde işler için eşit ücretlendirme; Bu Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret

düzeni; b- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları; c- Herkese kıdem ve yeterlik dışında hiçbir koşula bağlı olmaksızın işinde uygun bir düzeye yükselmek üzere eşit ilerleme fırsatı; d- Dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ve ücretli dönemsel tatillerle resmi tatillerde ücret verilmesini sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarından herkesin yararlanma hakkını tanır.”

29. İstanbul Beykent Üniversitesi Rektörlüğü tarafından Kurumumuza sunulan yazılı görüşte, başvuranın başvuruya konu iddialarını yargıya taşıdığı, İstanbul 9’uncu İdare Mahkemesinin ... Esas sayılı dosyası ile görülen davanın reddedildiği, başvuranın bu kararı İstinaf Mahkemesine taşıdığı ve dosyanın İstanbul 7’nci İdari Dava Dairesinin ... Esas sayılı dosyası ile derdest olduğu belirtilmiştir. Muhatap, başvuranın idari işlemin iptali için açtığı dava neticesinde İstanbul 9’uncu İdare Mahkemesinin ... Esas ... Karar sayılı kararını da Kurumumuza sunmuştur. Kararda “...davacının .././1986 doğumlu olduğu ve davacının görev süresinin bittiği 15/15/2023 tarihi itibarıyla otuz beş yaşını doldurmuş olduğu, yukarıda açık hükmüne yer verilen 2547 sayılı Kanunun 33’üncü maddesinde de açıkça belirtildiği üzere araştırma görevlisi kadrosuna atanabilmek için başvuru tarihi itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmanın şart olduğu, bu konuda idareye herhangi bir takdir yetkisi de tanınmadığı ve ayrıca sözleşme yenilenmesi hususunda da ilk atamada geçerli olan usulün uygulanacağını hüküm altına alınmış olduğu hususu göz önünde bulundurulduğunda, davacının otuz beş yaşını doldurduğundan bahisle 2537 sayılı Kanunun 33’üncü maddesi uyarınca sözleşmenin feshedilmesine ilişkin dava konusu işlemde hukuka ve mevzuata aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.” değerlendirilmesine yer verilmiştir.

30. Her ne kadar söz konusu davada başvuranın idari işlemin iptali talebi doğrultusunda bir değerlendirme yapılmış ise de yaş temelinde ayrımcılık yasağı bakımından bir inceleme yapılmamıştır. Kurumumuzca somut olay bakımından yapılan inceleme yaş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğine ilişkin olduğundan başvurunun esastan incelenmesinin 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin dördüncü fıkrası bakımından engel teşkil etmediği değerlendirilmektedir.

31. Muhatap Üniversite Rektörlüğü tarafından başvuranın Beykent Üniversitesi ... Fakültesi ... Bölümüne 15/5/2020 tarihinde 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinin (a) bendi çerçevesinde araştırma görevlisi olarak atanmasının mevzuat uyarınca mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca muhatap tarafından başvuranla benzer durumda olan araştırma görevlileri hakkında yapılan işlemler de Kurumumuza sunulmuştur. Üniversitenin farklı bölümlerinde görev yapan ve atamalarının üzerinden üç yıl geçtiği için görev süreleri dolan başvuran dâhil sekiz araştırma görevlisi hakkında ilki 2/9/2022 tarihinde, sonuncusu 16/7/2024 tarihinde olmak üzere Rektörlük makamına sunulan fakülte yönetim kurulu kararları incelenmiştir. İçerik itibarıyla aynı nitelikte olan yazılar şöyledir: “ 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesi “araştırma görevlisi .kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar;” hükmü uyarınca görev süresi sona eren Fakültemiz...bölümü. Arş.Gör....’nın durumu görüşüldü. Yapılan görüşmeler sonucunda Arş.Gör.’in yeniden atanmasına yer olmadığına bu nedenle ... bölümü Araştırma Görevlisi kadrosundaki atamasının

yenilenmemesine ve durumun Rektörlük Makamına arzına toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.”

32. Dolayısıyla Muhatap Üniversite Rektörlüğünün 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinin (a) bendi çerçevesinde üç yıl süre ile atanan araştırma görevlilerinin otuz beş yaşını doldurmaları halinde yeniden atama yapmadığı ve bu uygulamanın genel bir uygulama olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu muamelenin ayrımcılık yasağı bakımından değerlendirilebilmesi için öncelikle somut olayda farklı bir muamele olup olmadığını ortaya koymak gerekmektedir.

33. Muhatap Üniversite Rektörlüğü, Kurumumuza sunduğu yazılı görüşte başvuranın görev süresinin, 2547 sayılı Kanun gereği kendiliğinden sona ermiş olduğunu, yeniden atama için mezkûr Kanun’la aynı usulün öngörüldüğünü ve bu usulün otuz beş yaş şartını kapsamı sebebiyle başvuranın yaşı gereği yeniden atanamayacağını ileri sürmektedir. Söz konusu açıklama ile başvuranın yeniden atanmamasının yaşından kaynaklandığı iddiası muhatap Kurum tarafından doğrulanmıştır. Bu nedenle başvurana yaşı nedeniyle farklı muamele uygulandığı açıktır.

34. Muhatap, başvuranın yeniden atanmamasının 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinin (a) bendinde geçen otuz beş yaş şartından kaynaklandığını ifade etmektedir. Başvuran ise bu şartın yalnızca ilk atamada aranması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu kapsamda somut olay bakımından uyumsuzluk konusu olan hususun esasında 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinin (a) bendinin yorumlanmasına ilişkin olduğu değerlendirilmektedir.

35. 2547 sayılı Kanun’un somut olay bakımından gerekçe oluşturduğu ileri sürülen 33’üncü maddesinin (a) bendi şöyledir: *“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.(Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.) Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.”*

36. 2547 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinin (a) bendi hükümden hareketle araştırma görevlisi olarak ilk kez atanabilmek için bu kadro için açılan sınavın yapıldığı yılın Ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerektiği konusunda tereddüt yoktur. Ne var ki görev süresi dolanların yeniden atanmaları için öngörülen “aynı usul” ifadesi somut olay bakımından değerlendirilmeye muhtaçtır. Zira muhatap Üniversite Rektörlüğü “aynı usul” ifadesinin “otuz beş yaşını doldurmamış olma” koşulunu da kapsadığını iddia etmektedir. Başvuran ise söz konusu ifadenin Kanun’daki *“ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile”* hükmüne karşılık geldiğini ve sınavı kazanan ve asil olarak bir kez atanmaya hak kazanan kişinin atanmasına ilişkin idarenin

izleyeceği yöntemi ifade ettiğini ileri sürmektedir.

37. Başvuran, söz konusu iddiasını ispatlamak üzere 2547 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinin (a) bendine ilişkin mevzuat değişikliği ve uygulamaların tarihsel gelişimi ile ilgili maddenin diğer üniversitelerdeki uygulamasına ilişkin verileri Kurumumuza sunmuştur. Başvuranın iddialarına göre Danıştay tarafından Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Özel şartlar" başlıklı 7'nci maddesinin birinci fıkrasının iptal edilmesi ve 2020 yılında Kanun'a eklenen maddenin Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) kayıtlarındaki gerekçesi 2547 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinin (a) bendi kapsamındaki araştırma görevlileri için düzenlenen otuz beş yaş şartının yalnız ilk başvuru ile sınırlı olduğunu ve yeniden atamada yaş şartının bulunmadığını açıkça göstermektedir.

38. Bu kapsamda başvuranın iddialarına dayanak oluşturan hususlara değinmek gerekmektedir. 2547 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinin (a) bendi, hükme 2005 ve 2020 yıllarında yapılan eklemelerle bugünkü halini aldığı anlaşılmıştır. Maddenin ilk hali: "*a) (Değişik: 12/8/1986 - KHK 260/3 md.)Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.*" şeklinde düzenlenmiştir. 21/4/2005 tarihli 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Karamamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 10'uncu maddesi ile 2547 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinin (a) bendinin sonuna "*Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler*" cümlesi eklenmiştir.

39. 09/11/2018 tarihli ve 30590 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Özel Şartlar" başlıklı ve "... kadrosuna başvurabilmek için ilana ilk başvuru tarihi itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir." hükmünü içeren 7'nci maddesinin birinci fıkrası; Danıştay 8'inci Dairesinin ... Esas, ... Karar sayılı ve 11/7/2019 tarihli kararı ile; araştırma görevliliğine ilk başvuruda aranacak yaş şartına ilişkin düzenlemelerin ancak Kanun'la yapılabileceği, mevzuatta ise yaş şartına ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığı, Yönetmelik hükmüyle ilk başvuru için otuz beş yaş şartını getiren düzenlemenin ise üst hukuk normlarına aykırı olduğu gerekçesi ile iptal edilmiştir (Danıştay 8. Dairesi, 2015/14240 E., 2019/6854 K., 11/07/2019).

40. 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 4'üncü maddesi ile maddenin (a) bendine "*Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak gerekir.*" hükmü eklenmiş ve daha önce Yönetmelik ile düzenlenen araştırma görevlisi kadrosuna başvurmak için gereken yaş şartı Kanun'la düzenlenmiştir. TBMM'de

görüştürüp kabul edilen kanun değişikliği teklifindeki madde gerekçesinde; "*Yönetmelikte "Araştırma görevlisi kadrosuna başvurabilmek için ilana ilk başvuru tarihi itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak şartı" aranmaktaydı. Araştırma görevliliğine atanmada aranacak yaş şartına ilişkin düzenlemenin kanunla yapılabileceği, yönetmelik hükmüyle yaş şartı sınırlaması getirilemeyeceği gerekçesiyle söz konusu hüküm iptal edilmiştir. Madde ile Yükseköğretimde niteliğin ve verimliliğin artırılması amacıyla; lisans programından mezun olduktan sonra yüksek lisans ve doktora programlarının tamamlanmasını hedefleyen bir akademik meslek olan araştırma görevlisi kadrolarına başvurabilmek için 35 yaşını doldurmuş olmamak şartı aranması öngörülmektedir.*" ifadelerine yer verilmiştir.

41. Kanun'da ilk başvuru için öngörülen yaş şartının nedeni Kanun maddesinin gerekçesinde açıklanmaktadır. Nitekim 6701 sayılı Kanun'un "*Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller*" başlıklı 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde de işe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesinin ve uygulanmasının, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hallerden olduğu düzenlenmektedir. Bu kapsamda 2547 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinin (a) bendinde ilk atama için öngörülen yaş şartının yükseköğretimde niteliğin ve verimliliğin artırılması için gerekli olduğu ve lisans ve doktora programlarının tamamlanması amacını gerçekleştirmek için orantılı olduğu madde gerekçesinde açıkça ortaya konmuştur.

42. Başvuran bu konuda bilgi edinmek üzere CİMER üzerinden 17/5/2023 tarihinde yaptığı başvuruda 2547 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinin (a) bendi ile düzenlenen yaş koşulunun görev süresinin bitiminde yapılan atamalarda aranıp aranmayacağını sormuştur. YÖK Başkanlığı tarafından 11/7/2023 tarihinde başvurana; "*Öğretim görevlisi kadrosuna atanma için öngörülen yaş sınırı ilk atamayı kapsamakta olup 33/a statüsünde araştırma görevlilerinin yeniden atanmalarında yaş sınırı bulunmamaktadır.*" şeklinde cevap verildiği anlaşılmaktadır.

43. Başvuruya konu işlemin dayanağı olarak gösterilen hüküm hakkında YÖK Başkanlığından Kurumumuzca da görüş talep edilmiş ve YÖK Başkanlığı tarafından 1/11/2024 tarihinde Kurumumuza sunulan görüş yazısında "*Anılan Kanun maddesinde yer alan otuz beş yaşını doldurmamış olmak şartı bir başvuru şartı olup atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona eren araştırma görevlilerinin yeniden atanmalarında uygulanmaması gerektiği değerlendirilmiştir.*" ifadelerine yer verilmiştir.

44. Bu çerçevede Kanun'da öngörülen yaş şartının yalnızca araştırma görevlisi kadrosuna ilk atamaya ilişkin olduğu gerek Kanun maddesi son halini alana kadar geçen süreç, gerek madde gerekçesi, gerekse YÖK Başkanlığının konuya ilişkin değerlendirmesinden anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere yükseköğretimde niteliğin ve verimliliğin artırılması amacıyla araştırma görevlisi kadrosuna atanmak üzere yapılan ilk başvuruda otuz beş yaş şartının aranması gerekli ve amaçla orantılı olsa da araştırma görevlisi olarak çalışan personelin görev süresi bittiğinde yapılacak yeniden atamalarda yaş koşulu aranması için aynı gerekçenin geçerli olamayacağı değerlendirilmektedir. Bu noktada

Araştırma görevlisi kadrosuna atanan ve üç yıllık görev süresi sona eren kişilerden otuz beş yaşın altında olanların görevlerine devam etmeleri mümkünken otuz beş yaşını doldurmuş olanların sözleşmelerinin muhatap Kurum tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla söz konusu uygulamanın yaş temelinde farklı muamele oluşturduğu değerlendirilmektedir. Bu halde farklı muamelenin ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği, söz konusu farklı muamelenin meşru bir amaç taşıması, nesnel ve haklı bir gerekçenin bulunması, ölçülü olup olmadığı yönünden yapılacak değerlendirmeye anlaşılmaktadır.

45. 2547 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinin (a) bendinde belirtilen “sınav” Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in “Tanımlar” başlıklı 4'üncü maddesinde; “Giriş sınavı” olarak ifade edilmekte ve “Bu Yönetmelikte belirtilen jüri tarafından, bilim alanı yabancı dille ilgili birimlerdeki öğretim görevlisi kadroları ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi uyarınca zorunlu yabancı dil dersini vermek üzere atama yapılacak öğretim görevlisi kadrolarına başvuranlar için yapılacak sözlü sınavı; bu Yönetmelik kapsamındaki diğer kadrolara başvuranlar için yapılacak yazılı sınavı; yabancı dille eğitim-öğretim yapılan programlardaki öğretim görevlisi kadrolarına başvuranlar için yapılacak sözlü sınav ile sözlü sınav sonucu başarılı olanlar için senato kararı olması halinde yapılacak yazılı sınav” olarak tanımlanmaktadır.

46. Bu kapsamda araştırma görevlisi kadrosuna atanmak üzere ilk kez başvuran kişinin yeterliğini ortaya koyabilmek adına bir giriş sınavına tabi tutulduğu anlaşılmaktadır. Ancak 2547 sayılı Kanun'da araştırma görevlisi kadrosuna atandıktan sonra görev süresi sona eren araştırma görevlileri için giriş sınavının tekrarlanması öngörülmemekte, yalnızca ilk atamadaki usulle aynı usule tabi olunacağı belirtilmektedir. Zira ilk başvuru için otuz beş yaş şartı getirilmesinin nedeni yüksek lisans ve doktora programlarının tamamlanabilmesi için öngörülen süredir. Bu bakımdan araştırma görevlisi kadrosuna atanarak üç yıllık görev süresi sona eren kişinin araştırma görevlisi kadrosuna atanmak üzere ilk kez başvuran kişiden farklı olduğunu belirtmek gerekmektedir.

47. Araştırma görevlisi kadrosuna atanan ve üç yıllık görev süresi sona eren kişinin bu üç yıllık görev süresi boyunca önemli bir mesleki tecrübe edineceği açıktır. Bu nedenle “yükseköğretimde niteliğin ve verimliliğin artırılması amacı”nı gerçekleştirmek üzere Kanun gerekçesinde ilk atama için aranan otuz beş yaş şartının görev süresi dolan araştırma görevlileri için yeniden aranmasının bu amaçla örtüşmediği, aksine çeliştiği değerlendirilmektedir. Bu şekilde yeniden ataması yapılmayan araştırma görevlilerinin mesleki tecrübesinden istifade olanağının ortadan kalkacağı ortadadır.

48. Ayrıca, başvuranın iddialarını ispat etmek üzere Kurumumuza sunduğu bilgiler doğrultusunda üniversitelerin 2023 yılına ait idari faaliyet raporları üzerinden inceleme yapılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde Marmara Üniversitesinin İdari Faaliyet Raporunda akademik personelin ünvanlarına ve yaşlarına göre dağılımını bir arada sunan verilerin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Marmara Üniversitesinde 36-40 yaş arasında 138; 41-45 yaş arasında 52; 46-50 yaş arasında 34; 51-55 yaş arasında 12; 56-60 yaş arasında 6; 60-65 yaş arasında 3 araştırma görevlisi görev yapmaktadır. Öte

yandan başvuran ülkemizin çeşitli üniversitelerinde görev yapmakta olan otuz beş yaşın üzerindeki araştırma görevlilerinin bilgilerini de Kurumumuza sunmuştur. Çeşitli üniversitelerin internet siteleri üzerinden yapılan inceleme neticesinde otuz beş yaşın üzerinde olmasına rağmen araştırma görevlisi kadrosunda görev yapan birçok akademisyenin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla başvuranın iddialarının gerçekliği konusunda ilişkin kuvvetli emareleri ortaya koyduğu değerlendirilmiştir. YÖK Başkanlığının görüşü de göz önünde bulundurularak diğer üniversitelerdeki uygulamalarla karşılaştırıldığında muhatap Üniversitenin uygulamasının istisnai bir nitelik taşıdığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda yaş temelinde farklı muamele olduğu değerlendirilen uygulamada meşru ve makul bir gerekçenin varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir.

49. Sonuç olarak muhatap Üniversite Rektörlüğünün 6701 sayılı Kanun kapsamında araştırma görevlisi kadrosuna yeniden atanmalarda otuz beş yaşını dolduran kişilere yönelik farklı muamelede bulunduğu, söz konusu muamelenin meşru ve makul bir gerekçe taşımadığı ve başvuranın çalışma hakkından otuz beş yaşın altındakilere kıyasla eşit bir şekilde yararlanmasının muhatap tarafından engellenerek yaş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

50. Başvuruya konu olan olay bakımından; ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, ihlal iddiasına muhatap Üniversite Rektörlüğünün güçlü hukuki konumda bulunması ve ayrımcılık yasağı ile korunmak istenen kamusal menfaat göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhataba üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

B. Muhatap İstanbul Beykent Üniversitesi Rektörlüğü hakkında 204.285,00 TL (İkiYüzDörtBinİkiYüzSeksenBeş 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,

12/3/2025 tarihinde Alişan TİRYAKİ ve Zennure BER'in karşı oyları ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan
(Görevli)

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Ek: 2025/152 E.Y. Kurul Kararı Alişan TİRYAKİ ve Zennure BER Karşı Oyu (2 Sayfa)

05.05.2025

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : E.Y.
Karar Numarası : 2025/152

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

2. 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinde; insan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek Kurum'un görevleri arasında sayılmıştır.

3. Başvuru konusu; *"İstanbul Beykent Üniversitesinde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33'üncü maddesi uyarınca araştırma görevlisi kadrosunda görev yapan başvuran hakkında, üç yıllık görev süresinin bitiminden sonra yeniden aynı kadroya yapılacak atamada 35 yaşını doldurmamış olma şartının aranması nedeniyle başvuranın yaş temelli ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasına"* ilişkindir.

4. Başvuru dilekçesi ve eklerinin incelenmesinden, başvuruya konu idari işlemin, İstanbul 9. İdare Mahkemesi ... E., ... K. sayılı Kararı ile davaya konu edildiği, mahkeme kararının İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 7'inci İdari Dava Dairesinde ... E. numarası ile istinaf aşamasında olduğu anlaşılmaktadır.

5. 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinde, yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemlerin başvuru konusu olamayacağı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 40'inci maddesinde ise yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemler ile yargı organlarında görülmekte olan uyuşmazlıkların Kurumun görev alanında olmadığı düzenlenmiştir.

6. Bu çerçevede başvuranın talebinin talebin yargıya intikal ettiği ve yargılamanın devam ettiği, yargılama yapma görevinin münhasıran mahkemelere ait olduğu, 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin dördüncü fıkrası ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 40'inci maddesi gereği başvuru konusu teşkil etmeyecek işlemler arasında yer aldığı değerlendirildiğinden sayın çoğunluğun görüşüne iştirak edilmemiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

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/>

Ayrıntılı Bilgi İçin:

Telefon No: