

12.11.2024

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2024/723  
Toplantı Tarihi/Sayısı : 25.09.2024/234  
Karar Numarası : 2024/1007  
Başvuran : B.G.  
Başvuran Vekili : -  
Adres : -  
Muhatap Kurum/Kişi : TÜRKSAT Uydu Haberleşme Kablo TV ve İşletme Anonim Şirketi  
Genel Müdürlüğü  
Muhatap Adres : -

**I. BAŞVURUNUN KONUSU**

1. Başvuru; Türksat Uydu Haberleşme Kablo TV ve İşletme Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü (Türksat A.Ş.) tarafından yapılan personel alımında azami yaş şartı getirilmesinin yaş temelinde ayrımcılık yasasını ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

**II. İNCELEME SÜRECİ**

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle;

a) Türksat A.Ş.'nin 25/9/2023 tarihli Bilgi Teknolojileri Yazılım Geliştirme Personeli alım ilanında “01.01.1990 tarihinden sonra doğmuş olmak” şartının aranmasının yaş temelinde ayrımcılık oluşturduğunu,

b) 26/9/2023 tarihinde ilgili şartın ilandan kaldırılması talebiyle Şirkete mail gönderdiğini, mailine cevap verilmediğini ve 9/10/2023 tarihinde söz konusu Bilgi Teknolojileri Yazılım Geliştirme Personeli ilanına yaptığı başvurunun reddedildiğini,

c) Yaş şartının yabancı dil gibi özel bir şart olmayıp 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48'inci maddesine göre genel şartlar arasında olduğunu, kurumların özel kanunlarına göre yaş şartı koymalarının 657 sayılı Kanun'un ek 40'inci maddesiyle kaldırıldığını, yalnızca kariyer meslek grubunda yer alan unvanlar için yaş şartı konulabileceğinin öngörüldüğünü,

ç) Türksat A.Ş.'nin 4/2/1924 tarihli ve 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu'nun ek 33'üncü maddesi uyarınca kamu tüzel kişisi olduğunu ve ilgili kanun maddesinde personel alımlarında yaş şartı konulabileceğine ilişkin herhangi bir ibarenin bulunmadığını, söz konusu personel alımında yaş şartının aranmasının objektif ve makul bir nedene dayanmadığını iddia etmekte; Türksat A.Ş.'ye idari yaptırım

kararı verilmesini talep etmektedir.

**3. Muhatap Türksat A.Ş. tarafından sunulan yazılı görüşte özetle;**

**a)** Türksat A.Ş.'nin 406 sayılı Kanun'a 5189 sayılı Kanun'un 5'inci maddesi ile eklenen Ek Madde 33 hükmü uyarınca kurulmuş, 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na ve özel hukuk hükümlerine tâbi bir anonim şirket olduğu, Ek Madde 33/1'de, "*Ulusal egemenlik kapsamındaki uydu yörünge pozisyonlarının hakları, yönetimi ve işletme yetkisine sahip olmak ve bununla ilgili yükümlülükleri yerine getirmek, adına kayıtlı ve diğer operatörlere ait uyduları işletmeye vermek ya da verilmesini sağlamak, bu uyduları işletmek, ulusal ve yabancı operatörlere ait uydular üzerinden haberleşme ve iletim alt yapısını kurmak, kablo tv altyapısı üzerinden teknik olarak verilebilecek her türlü hizmeti sunmak, televizyon yayıncılığı ve uydu platform işletmeciliğini yürütmek, işletmek ve ticari faaliyette bulunmak, kamu hizmetlerinin elektronik ortamda verilebilmesini sağlayan e-devlet kapısı hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojileri alanında her türlü faaliyette bulunmak üzere, bu Kanun ile kuruluş ve tescile ilişkin hükümleri hariç olmak üzere 6762 sayılı Türksat Uydu Haberleşme, Türk Ticaret Kanunu ve özel hukuk hükümlerine tabi, Kablo TV ve İşletme Anonim Şirketi (Türksat A.Ş.) unvanı altında bir anonim şirket kurulmuştur.*" denilmek suretiyle Türksat A.Ş.'nin sermayesindeki kamu payı nedeniyle oy, yönetim, temsil, denetim gibi hak ve yetkileri ilgili idare tarafından kullanılan ve fakat özel hukuk hükümlerine tabi bir anonim şirket vasfını haiz olduğunun belirtildiği,

**b)** Sermayesinin tamamı Hazine Müsteşarlığına ait olmak üzere kurulan Türksat A.Ş.'nin Hazineye ait olan hisselerinin tamamının 2017/9756 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 2'nci maddesi hükmü ile Türkiye Varlık Fonuna aktarıldığı, tüm bu sebepler dolayısıyla başvuruda iddia edilenin aksine 657 sayılı Kanun'da yer alan yaş şartı ile ilgili düzenlemelerin Şirket için bağlayıcı olmadığı,

**c)** Şirket bünyesinde, 406 sayılı Kanun'un Ek Madde 33/5 hükmünde yer alan "*Türksat A.Ş.'de iş düzenlemesi uyarınca, 4857 Sayılı İş Kanunu'na mevzuatına tabi personel istihdam edilir.*" tabi personel istihdam edildiği, işbu personelin işe alımı, çalışma şartları, hak ve sorumlulukları, ücret politikası, özlük işlemleri, iş sözleşmesinin sona ermesi gibi temel kuralların ise 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen sınırlar çerçevesinde, Türksat A.Ş. İnsan Kaynakları Yönergesi ile ayrıntılı olarak düzenlendiği,

**ç)** İstihdam edilen her bir personelin, 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesine uygun şekilde, ilgili mevzuat hükümlerine göre düzenlenen Şirket içi düzenlemelerle objektif kurallara tabi olduğu, ayrıca Şirket içi düzenlemelere ek olarak, Öz İletişim İş Sendikası ile Şirketimiz arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin de sendika üyesi personel hakkında uygulandığı, Şirketin faaliyetlerinde ayrımcılığa yahut keyfi uygulamalara yer vermesinin söz konusu olmadığı,

**d)** Başvuruya konu ilana ilişkin şartlardan birinin de 1/1/1990 tarihi ve sonrasında doğmuş olmak olduğu, önceki yıllarda da uzman, uzman yardımcısı ve destek personeli ilanlarında yaş şartının arandığı,

mezkûr ilanda yer alan pozisyon ile uzman yardımcısı alınmasının planlanmış olup bu kapsamda yeni mezun veya az tecrübe sahibi olup alanında yetiştirilmek üzere personel istihdamının planlandığı, kriterlerde yer alan yaş şartının; istihdam maliyetinin düşürülmesi ve Şirket tarafından yetkinlik kazandırılmış kişilerin erken emekli olabileme ihtimali durumlarının göz önünde bulundurularak konulduğu,

e) İlanda yer alan uzman yardımcılığı pozisyonu için aranan yaş şartının, belirtilen amaçlar için elverişli ve gerekli olup aranan şart ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir ölçünün bulunduğu,

f) Başvurana Şirketin İnsan Kaynakları Birimi tarafından yaş şartını sağlamadığı için [ikduyuru@turksat.com.tr](mailto:ikduyuru@turksat.com.tr) adresinden bilgilendirme yapıldığı, bu adrese aday tarafından herhangi bir e-posta ulaşmamış olduğu ifade edilmiştir.

4. Başvuran tarafından muhatap Şirket tarafından sunulan görüşe cevap olarak sunulan yazılı görüşte;

a) Şirketin 4857 sayılı Kanun'un 5'inci maddesine uygun davranmakla yükümlü olduğu,

b) Muhatabın diğer ilanlarda da yaş şartı koyduğunu ikrar ettiği, bu durumun öne sürmüştüğü gerekçeyle çeliştiği, Bilişim Teknolojileri Veri Uzmanı ilanının da Şirkete ciddi istihdam maliyeti yükleyeceği halde o kadro için 1980 sonrası doğmuş olmak şartının arandığı, kaldı ki henüz uzmanlaşmamış Bilişim Teknolojileri Yazılım Geliştirme Personeli için daha fazla masraf yapacağı için öne sürülen mazeretin tutarsız olduğu,

c) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TIHEK) kararlarında daha önce de benzer başvurular için ihlal kararı verildiği, bu kararlarda "bilgisayar/bilişim uzmanlığı/mühendisliği"nin zihinsel faaliyetler olduğunun belirtildiği iddia edilmiş ve başvuru konusu iddialar yinelenmiştir.

### 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. (...) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."*

6. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 35'inci maddesi şöyledir:

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

7. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'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."*

**8.** 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi uyarınca doğrudan ayrımcılık, "*bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi*" ifade etmektedir.

**9.** 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

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

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

*(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."*

**10.** 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesi şöyledir:

*"(1) 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.*

*(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder."*

**11.** 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası 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."

**12.** 6701 sayılı Kanun'un "İstihdam ve serbest meslek" başlıklı 6'ncı maddesinin birinci fıkrası 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."*

**13.** 6701 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller düzenlemiştir. Bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre; *"İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele."* ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hallerdendir.

**14.** 6701 sayılı 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 görevleri arasında sayılmıştır.

**15.** 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin beşinci fıkrası şöyledir:

*"4857 sayılı Kanununun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir."*

**16.** 6701 sayılı Kanun'un "İspat yükü" başlıklı 21'inci maddesi şöyledir:

*"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."*

**17.** 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "Başvuru hakkı" başlıklı 30'uncu maddesi 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 kişilerinin, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen her gerçek veya tüzel kişi, ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiası ile Kuruma başvurma hakkına sahiptir...”*

**18.** Mezkûr Yönetmelik'in "Gerekçeli kabul edilmezlik kararı" başlıklı 67'nci maddesi şöyledir:

*“(1) Ön inceleme aşamasında, başvurunun açıkça dayanaksız olup olmadığı, başvurunun hakkın kötüye kullanımını teşkil edip etmediği, ayrımcılık yasağı ihlalinden kaynaklanan bir zararın bulunup bulunmadığının tespiti açısından incelenebilirliğin esasla birlikte incelenmesi kararlaştırılan başvurulara ilişkin esas inceleme ve araştırma aşamasında söz konusu koşulları taşımayan başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.*

*(2) Ön inceleme aşamasında incelenabilir bulunan ya da incelenebilirliği esasla birlikte incelenmesi ve araştırılması kararlaştırılan başvuruların 48 inci maddede belirtilen gerekli koşulları taşımadığının anlaşılması halinde de bu başvurularla ilgili gerekçeli kabul edilmezlik kararı verilir.”*

**19.** Mezkûr Yönetmelik'in “Başvurunun konusu” başlıklı 31’inci maddesi şöyledir:

*“Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında cinsiyet, ırk, renk, din, dil, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasağı ihlalleri başvurunun konusunu oluşturur.”*

**20.** Mezkûr Yönetmelik'in “Karar türleri” başlıklı 65’inci maddesi şöyledir:

*“(1) Kurum, yapılan başvuru veya resen inceleme kapsamında yaptığı inceleme ve araştırma sonucunda incelenemezlik kararı, gerekçeli kabul edilmezlik kararı, gönderme kararı, ihlal kararı, idari yaptırım kararı, uzlaşma kararı, ret kararı ve karar verilmesine yer olmadığına dair karar verir.”*

**21.** Mezkûr Yönetmelik'in "Ret kararı" başlıklı 72’nci maddesi şöyledir:

*“(1) İnceleme ve araştırma sonucunda başvurunun yerinde olmadığı kanaatine varılması hâlinde ret kararı verilir.”*

#### **IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE**

**22.** TİHEK'in amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetler

---

yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmektir.

**23.** 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 Kurumun görevleri arasında sayılmıştır.

**24.** 6701 sayılı Kanun'da cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu düzenlenmiştir. Başvuruda, başvuran tarafından yaş temelinde ayrımcılık iddiasında bulunduğu, konuya ilişkin olarak nedensellik bağı içeren iddialar dile getirildiği, dolayısıyla ayrımcılık temelleri bakımından başvurunun kabul edilebilir olduğu anlaşılmaktadır.

**25.** 6701 sayılı Kanun'un "Başvurular" başlıklı 17'nci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca; *"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."* Başvuru dilekçesi ve eklerinde, başvuranın Kurumumuza başvuru yapmadan önce Türksat A.Ş.'ye gönderdiği mail ile ilgili uygulamanın ayrımcılık yasağına aykırı olduğunu belirttiği ve söz konusu ilandan yaş şartının kaldırılmasını talep ettiği görülmektedir. Muhatap tarafından ise ilgili mail olumsuz cevaplandırılmıştır. Bu sebeple başvurunun "*başvurudan önce uygulamanın düzeltilmesinin talep edilmesi*" şartı yönünden de kabul edilebilir olduğu değerlendirilmektedir.

**26.** Başvurunun kabul edilebilirlik şartları açısından son olarak 6701 sayılı Kanun'un 17'nci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. İlgili hüküm uyarınca "*4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.*" Başvuran tarafından her ne kadar muhatap kamu kurumu olarak belirtilmiş ve Hazineye ait olan hisselerinin tamamı 2017/9756 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 2'nci maddesi hükmü ile Türkiye Varlık Fonuna aktarılmış olsa da gerek muhatap tarafından verilen yanıt gerekse Kurum mevzuatı incelendiğinde Şirket, 406 sayılı Kanun'un Ek 33'üncü maddesi gereğince Türk Ticaret Kanunu ve özel hukuk hükümlerine tabi bir anonim şirket olarak kurulmuş olup mer'i mevzuat çerçevesinde kamu tüzel kişiliğini haiz değildir. Şirket bünyesinde, 406 sayılı Kanun Ek Madde 33/5 hükmünde yer alan "*Türksat A.Ş.'de iş düzenlemesi uyarınca, 4857 Sayılı İş Kanunu'na mevzuatına tabi personel istihdam edilir.*" hükmüne tabi olarak personel istihdam edilmektedir. Dolayısıyla başvuruya konu personelin işe alımı, çalışma şartları, hak ve

sorumlulukları , ücret politikası,özlük işlemleri, iş sözleşmesinin sona ermesi gibi hususlarda 4857 sayılı İş Kanunu uygulanacaktır.

**27.** 4857 sayılı Kanun'un “*Eşit davranma ilkesi*” başlıklı 5’inci maddesinin birinci, üçüncü ve altıncı fıkraları şöyledir: “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (...) İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.*”

**28.** Mezkûr hüküm uyarınca iş ilişkisinde veya sona ermesinde ayrımcılık yapılması halinde ayrımcılık tazminatı talep edilmesi ve bu amaca matuf olarak şikâyet usullerinin izlenmesi mümkündür. Bununla birlikte başvuranın söz konusu ilandaki yaş sınırı dolayısıyla alım ilanına başvuramadığı ve iş yerinde çalışmaya başlamadığı göz önünde bulundurulduğunda iş ilişkisinin kurulmamış olması sebebiyle mezkûr Kanun’un 5’inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında ayrımcılık tazminatına konu bir hususun bulunmadığı ve 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen şikâyet usulünün izlenmesini gerektirecek koşulların oluşmadığı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede de başvurunun kabul edilebilir olduğu, yukarıdaki açıklamalarla bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvurunun esastan incelenebilir bir başvuru olduğu değerlendirmesine varılmıştır.

**29.** Ayrımcılık, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmaktadır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B. No: 36042/97, 11/9/2002, para. 48; AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No: 59140/00, 15/2/2006, para. 33). Farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayanması hususu ise AİHM tarafından belirli kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu durumda, söz konusu meşruluğun varlığı ilk olarak, demokratik bir toplumda geçerli olan ilkeler göz önünde bulundurularak söz konusu tedbirin amacı ile etkileri arasındaki ilişki bağlamında değerlendirilmelidir. Sözleşme’de belirtilen bir hakkın kullanılmasının ardındaki muamele farklılığının sadece meşru bir amaca yönelik olması tek başına yeterli değildir. 14’üncü maddedeki ayrımcılık yasağı, gerçekleştirilmek istenen amaç ile kullanılan araçlar arasında makul bir ölçülülük ilişkisi bulunmadığı takdirde de aynı şekilde ihlal edilmektedir (AİHM, *Belçika Dil Davası/Belçika*, B. No: 1474/62..., 23/7/1968, para. 10).

**30.** AİHM’e göre benzer durumlardaki kişilerin gördükleri muamelede, belirlenebilir bir özelliğe dayalı bir farklılık varsa doğrudan ayrımcılıktan söz edilebilir (AİHM, *Carson ve Diğerleri/ Birleşik Krallık [BD]*, B. No: 42184/05, 16/3/2010, para. 61). Bir bireyin farklı muameleye tabi olması odağında gelişen doğrudan ayrımcılığın temelinde istenmeyen bir muamele vardır.

**31.** Çalışma hakkı ve hürriyeti, Anayasa’nın 35’inci ve 49’uncu maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre; “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir (...)*” ve

---



"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."

**32.** 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).

**33.** Bu çerçevede bir kişinin yaşı sebebiyle istihdamda farklı muameleye maruz bırakıldığı iddiası yaş temelinde çalışma hakkında ayrımcılık yasağı çerçevesinde değerlendirilmelidir. Nitekim yaş ayrımcılığının önlenmesine ilişkin hukukun esas olarak orta yaşlı veya yaşlı çalışanların istihdam alanında korunması amacıyla ortaya çıkmıştır. Fakat daha sonra bu amaçtan yola çıkılarak bu koruma üç boyutlu olarak genişlemiştir. Bunlar: sadece yaşlıların değil genel olarak herkesin yaşı sebebiyle ayrımcılığa uğramasının önlenmesi, yalnızca istihdam değil tüm alanlarda korumanın sağlanması ve sadece doğrudan ayrımcılık değil dolaylı ayrımcılığın da önlenmesi (Gerald L. Neuman-Abadir M. Ibrahim, "When is Age Discrimination a Human Rights Violation?", Harvard Human Rights Journal, Vol. 36, s. 224).

**34.** Bu sebeple yapılacak personel alımlarında, özel şartların öngörülmesiyle aynı durumdakiler arasında farklı muameleye sebep olunabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu hallerde, yukarıda zikredilen açıklamalar çerçevesinde 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 anlaşılabacaktır.

**35.** Somut olayda başvuran, ayrımcı muamele iddiasına ilişkin olarak söz konusu ilanda öngörülen "01.01.1990 tarihi ve sonrasında doğmuş olmak" şartı sebebiyle başvuru yapamadığına, personel alımı yapan kurum olan muhatap Türksat A.Ş.'ye 26/9/2023 tarihinde ilgili şartın ilandan kaldırılması talebiyle mail gönderdiğini ve mailine cevap verilmediğini ve 9/10/2023 tarihinde söz konusu Bilgi Teknolojileri Yazılım Geliştirme Personeli ilanına yaptığı başvurunun reddedildiğini iddia etmiş ve ilgili mailin ekran görüntüsünü ve başvurusunun reddedildiğini gösterir bilgi ve belgeleri başvuru ekinde sunmuştur.

**36.** Muhataptan alınan görüş yazısında bu şartın konulma amacı; ilgi yazıya konu ilanda yer alan pozisyon ile uzman yardımcısı alınmasının ve bu kapsamda yeni mezun veya az tecrübe sahibi olup alanında yetiştirilmek üzere personel istihdamının planlanmış olduğu, bu çerçevede ilgili kriterlerde yer alan yaş şartının istihdam maliyetinin düşürülmesi ve Şirket tarafından yetkinlik kazandırılmış kişilerin erken emekli olabilme ihtimallerinin göz önünde bulundurulması olarak açıklanmıştır. Söz konusu amaç çerçevesinde böyle bir şart konulmasının elverişli, gerekli ve orantılı olduğu savunulmuştur.

**37.** Başvuru dosyasında yer alan bilgi ve belgeler ile başvuran ve muhatapın görüşleri birlikte değerlendirildiğinde; muhatapın başvuranın iddiasının aksine kamu kurumu olmayıp 4857 sayılı İş

Kanunu çerçevesinde faaliyet yürüttüğü, bu anlamda kar amacı güden bir Şirket vasfını haiz olduğu, dolayısıyla özel hukuk hükümleri çerçevesinde maliyetleri minimize etme noktasında çeşitli politikalar belirleyebileceği anlaşılmaktadır. Bir şirket için istihdam edeceği personelin şirket bünyesinde uzun yıllar çalışması, böylelikle personelin uzmanlığı ve yetkinliği için şirket tarafından sarf edilen maliyetin kendisine olumlu anlamda geri dönüş sağlayabilmesi önemlidir. Öte yandan istihdam edilecek personelin ilerlemiş bir yaşta bulunması halinde erken emekli olma suretiyle şirkete daha kısa süre hizmet edecek olması bahse konu maliyeti artıracaktır. Bu sebeplerle muhatap tarafından sunulan görüş yazısında belirtilen istihdam maliyetlerinin düşürülmesi hedefinin meşru bir amaca yönelik olduğu ve bu kapsamda azami bir yaş sınırı belirlenmesinin haklı bir gerekçesinin bulunduğu kanaatine varılmıştır.

**38.** Bunun yanında orantılılık açısından yapılacak değerlendirmede 1/1/1990 tarihinden sonra doğan herkesin Şirkete Bilgi Teknolojileri Yazılım Geliştirme Personeli alımı için başvurabileceği, ayrıca muhatabın web sitesi incelendiğinde Şirketin yaşı daha ileri adaylar için benzer başka kadrolara başvuru imkânı sağladığı böylelikle bu kişiler için başvuru imkânının tamamen ortadan kaldırılmadığı anlaşılmıştır. Bu sebeple ilgili ilanın ölçülü olduğu değerlendirilmiştir. Bir diğer önemli husus ise somut olayda başvuranın yaşı ile personel alım ilanında aranan yaş kriteri arasındaki farktır. Başvuran, başvuru tarihi itibarıyla otuz dokuz yaşında olup 1/1/1990 tarihinden sonra doğan kişiler ile arasında en az beş yıl bulunmaktadır. Dolayısıyla başvuran, mezkûr ilana başvurma imkânını az bir yıl farkıyla kaçırmamaktadır. Öte yandan başvuru yapılmak istenen kadro için alınacak kişiler, bilindiği üzere belirli süre ile yetiştirilmenin ardından da uzmanlık sürecine tabi tutulacak olup bu kapsamda söz konusu kişilerde zihinsel kapasitenin yanında fiziksel zindelik de aranması ihtiyacı hâsıl olmaktadır. Başvuranın somut olay itibarıyla içinde bulunduğu yaş ise, söz konusu ihtiyaca cevap vermeme riskini, ilanda aranan yaş şartını sağlayanlara göre daha fazla taşımaktadır.

**39.** Yukarıda yer alan açıklamalar birlikte ele alındığında Kurumumuza yapılan başvuruda; muhatabın uyguladığı farklı muamelenin haklı bir gerekçeye dayandığı ve dosya kapsamında yaş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği kanaatine varılmıştır.

## **V. KARAR**

**A.** Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

**B.** Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

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

başvurulabileceğine,

25/9/2024 tarihinde, Prof. Dr. Muharrem KILIÇ ve Dilek ERTÜRK'ün karşı oyları ile OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

e-imzalıdır

Av. Afişan TİRYAKİ  
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ  
Kurul Üyesi

Mehmet Emin GENÇ  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

Ünal SADE  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK  
Kurul Üyesi

Muhammet Ecevit CARTİ  
Kurul Üyesi  
(İzinli)

e-imzalıdır

Yunus Emre KARAOSMANOĞLU  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ  
Kurul Üyesi

Saffet BALIN  
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER  
Kurul Üyesi

Ek: 2024/1007 B.G. Kurul Kararı Prof. Dr. Muharrem KILIÇ ve Dilek ERTÜRK Karşı Oyu (3 Sayfa)

23.10.2024

### KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : B.G.  
Karar Numarası : 2024/1007

Karara konu başvuruda, muhatap tarafından yapılan personel alımında öngörülen şartlardan "01.01.1990 tarihinden sonra doğmuş olmak" kriterinin yaş temelinde ayrımcılık yasağının ihlali anlamına geldiği iddia edilmektedir.

Somut olayda başvuran, ayrımcı muamele iddiasına ilişkin olarak söz konusu ilanda öngörülen "01.01.1990 tarihi ve sonrasında doğmuş olmak" şartı sebebiyle başvuru yapamadığına, personel alımı yapan kurum olan muhatap Türksat A.Ş.'ye 26/9/2023 tarihinde ilgili şartın ilandan kaldırılması talebiyle mail gönderdiğini ve mailine cevap verilmediğini ve 9/10/2023 tarihinde söz konusu Bilgi Teknolojileri Yazılım Geliştirme Personeli ilanına yaptığı başvurunun reddedildiğini iddia etmiş ve ilgili mailin ekran görüntüsünü ve başvurusunun reddedildiğini gösterir bilgi belgeleri başvuru ekinde sunmuştur.

Gerçekten de muhatap Türksat A.Ş. tarafından yayınlanan Bilişim Teknolojileri Yazılım Geliştirme Personeli İlanı'nda "Genel Kriterler" başlıklı üçüncü bölümde "3.1. Doğum Tarihi (Yaş): 01.01.1990 tarihinden sonra doğmuş olmak" şartının bildirildiği, "7.Önemli Uyarılar" başlıklı bölümde ise "İlan metninde yer alan tüm nitelikler adayda aranacak olup, bu niteliklerde herhangi bir esneklik gösterilmeyecek ve şartları taşımayan adaylar elenecektir." ifadelerine yer verildiği görülmektedir. Dolayısıyla 1/1/1990 tarihinden önce doğan bir adayın diğer tüm nitelik ve kriterleri taşıyor olması halinde dahi ilgili personel alım ilanına başvuru yapması mümkün bulunmamaktadır. Muhataptan alınan görüş yazısında, Türksat A.Ş. tarafından bu şartın konulma amacı, ilgi yazıya konu ilanda yer alan pozisyon ile uzman yardımcısı alınmasının ve bu kapsamda yeni mezun veya az tecrübe sahibi olup alanında yetiştirilmek üzere personel istihdamının planlanmış olduğu, kriterlerde yer alan yaş şartının bu çerçevede istihdam maliyetinin düşürülmesi ve EYT ile Şirket tarafından yetkinlik kazandırılmış kişilerin erken emekli olabilme ihtimali durumları göz önünde bulundurulurken konulması olarak açıklanmıştır. Söz konusu amaç çerçevesinde böyle bir şart konulmasının elverişli, gerekli ve orantılı olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca muhatap, önceki yıllarda da uzman, uzman yardımcısı ve destek personeli ilanlarında yaş şartı arandığını ikrar etmiştir.

Bununla birlikte muhatapın sunduğu görüş yazısında belirttiği, istihdam maliyetlerinin düşürülmesi hedefinin meşru bir amaca yönelik olduğu; ancak bu amaç doğrultusunda 1/1/1990 tarihinden sonra doğmuş olma sınırının belirlenmesini haklı kılacak şekilde belirlenen yaş sınırının üstündeki bireylerin ilan konusu iş ve Şirket için

**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

Kurul İşleri ve Kararlar Birimi  
Ayrıntılı Bilgi İçin:  
Telefon No:

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

istihdam maliyetini ne şekilde artıracığına yönelik somut bir açıklama yahut daha önce konuyla ilgili yapılmış bir inceleme, değerlendirme veya veri analizinin sunulmadığı, bu sebeple azami yaş sınırı belirlenmesinin haklı bir gerekçesinin bulunmadığı kanaatine varılmıştır. Buna ek olarak ilgili personel alımıyla birlikte istihdam edilecek çalışanların erken emekli olma ve bunun Şirkete ekstra maliyet getirme ihtimali üzerinden yapılan gerekçelendirmenin afaki ve farazi olduğu, somut ve nedensellik içerir herhangi bir açıklamadan mahrum olduğu değerlendirilmiştir.

Tüm bunlara ek olarak muhatapın kurumsal web sitesinde (<https://kariyer.turksat.com.tr/jobs>) görüldüğü üzere 5/4/2024 tarihli Bilişim Teknolojileri Veri Tabanı Uzmanı, Bilişim Teknolojileri Test Uzmanı, Bilişim Teknolojileri Linux-Unix Uzmanı, Bilişim Teknolojileri İşletim Sistemi Uzmanı, Bilişim Teknolojileri Entegrasyon Uzmanı, Bilişim Teknolojileri Depolama Sistem Uzmanı alım ilanlarında söz konusu kadrolar için öngörülen yaş şartı "*01.01.1980 tarihinden sonra doğmuş olmak*" olarak bildirilmiştir. Muhatap tarafından yukarıda zikredilen amaç göz önünde bulundurulduğunda farklı tarihlerde yayınlanan iki personel alımında farklı yaş şartları öngörülmesinin tutarsız ve öngörülemez olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim benzer kadrolar için neden farklı yaş şartları öngörüldüğü sorusu personel istihdam maliyeti ve erken emeklilik çerçevesinde muhatap tarafından belirtilen açıklamalar çerçevesinde cevapsız kalmaktadır. Bu sebeplerle somut olayda başvurana yönelik farklı muamelenin haklı gerekçesinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Keza BM İnsan Hakları Komitesi de Canessa Albareda vd./Uruguay kararında; Uruguay'da iki benzer kamu görevlisi kategorisi için belirlenen zorunlu emeklilik yaşlarının farklı olma nedenini açıklarken devletin aradaki on yıllık fark üzerine haklı bir gerekçe sunamaması nedeniyle yaş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini tespit etmiştir [U.N. Doc. CCPR/C/103/D/1637/2007, UN Doc. CCPR/C/103/D/1757/2008, UN Doc CCPR/C/103/D/1765/2008, IHRL 1840 (UNHRC 2011), 24/10/2011].

Bununla birlikte söz konusu ilana başvuru için öngörülen azami yaş sınırının 6701 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde sayılan istisna kapsamında hizmetin zorunluluğu sayılıp sayılmayacağı değerlendirilmesi gerekmektedir. Başvuranın başvurmak istediği unvan olan Bilişim Teknolojileri Yazılım Geliştirme Personeli kadrosu, fiziki yeterlilik değil zihinsel kabiliyet gerektiren bir iş olduğundan yaşın ilerlemesi ile ortaya çıkan fiziki yeterliliğin azalmasının bu personel için gerekli zihinsel kabiliyeti etkilemeyeceği, bu sebeple ilana başvuru için doğum tarihi açısından "*01.01.1990 tarihinden sonra doğmuş olmak*" gibi bir sınır belirlenmesinin gereklilik arz etmediği değerlendirilmiştir. Bunun yanında AYM, 6701 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde geçen hizmetin zorunluluğu için aranan gereklilikleri; bir mesleki faaliyet için özel yetenek, fiziksel nitelikler, belirli okullardan mezun olmak, bazı belge ve bilgilere sahip bulunmak gibi farklı muameleyi haklı kılan gereklilikler şeklinde ifade etmiştir. Mahkemeye göre; bir mesleki faaliyetin icrası için istenen amacı aşar nitelikte, keyfilik içeren, elverişli ve gerekli olmayan şartlar, farklı muamele yapılmasının haklılığını ortadan kaldıracaktır (AYM, E. No: 2016/132, K. No: 2017/154, 15/11/2017, para. 15). Bununla birlikte daha önce Kurumumuz

**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

Kurul İşleri ve Kararlar Birimi  
Ayrıntılı Bilgi İçin:  
Telefon No:

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

tarafından verilen 2023 tarihli bir kararda da benzer bir meslek olan bilgisayar mühendisliği mesleğinin icrası için yaşa bağlı bir fiziksel kabiliyet aranmadığı ve bu sebeple bir azami yaş şartının belirlenmesinin gereklilik şartını sağlamadığı, dolayısıyla hizmetin bir zorunluluğu olmadığı kanaatine varılmıştır (TİHEK, B. No: 2022/854, K. No: 2023/500, para. 27). Neticeten başvuru için öngörülen azami yaş sınırının 6701 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde sayılan istisna kapsamında hizmetin zorunluluğu sayılmasına imkân bulunmamaktadır.

Tüm bu gerekçeler birlikte değerlendirildiğinde muhatap tarafından nesnel ve haklı şekilde gerekçelendirilemeyen söz konusu farklı muamelenin, Anayasa'da düzenlenen eşitlik ilkesine aykırı olması ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda düzenlenen ayrımcılık yasağı ihlaline açıkça sebebiyet vermesinden dolayı sayın çoğunluğun kararına katılmıyoruz.

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ  
Başkan

**e-imzalıdır**

Dilek ERTÜRK  
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

Kurul İşleri ve Kararlar Birimi  
Ayrıntılı Bilgi İçin:  
Telefon No:

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