

Başvuru Numarası : 2025/2711
Toplantı Tarihi/Sayısı : 07.05.2026/256
Karar Numarası : 2026/454
Başvuran : ...
Başvuran Vekili/ Vasisi : -
Adres :
Muhatap Kurum/Kişi : Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı
Muhatap Adres : -

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, başvuranın Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) tarafından yayımlanan personel alım ilanında uzman yardımcısı kadrosu için öngörülen 35 yaşını doldurmamış olma şartı nedeniyle söz konusu kadroya başvuruda bulunamamasının yaş temelinde ayrımcılık yasağı ihlali oluşturduğu iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. 28/7/2025 tarihinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) resmi internet sitesinde yayımlanan personel alım ilanı ile TPAO'nun merkez ve taşra teşkilatında istihdam edilmek üzere uzman yardımcısı kadrosuna personel alımı yapılacağını duyurulduğunu, ancak ilanda uzman yardımcısı kadrosu için 35 yaşını doldurmamış olma şartının öngörüldüğünü, bu nedenle söz konusu ilana başvuruda bulunamadığını,

b. Anayasa'nın 70'inci maddesi uyarınca kamu personeli alımında yalnızca görevin gerektirdiği niteliklerin esas alınabileceğini, söz konusu uzman yardımcısı kadrosunun kariyer meslek statüsünde olmayıp Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) (B) grubu kadrosu kapsamında yer aldığını, bu nedenle 35 yaşını doldurmamış olma şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olarak kabul edilemeyeceğini,

c. 9/8/2009 tarihli ve 27314 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te üst yaş sınırı öngörülmediğini, muhatap idarenin önceki ilanlarında da uzman yardımcısı kadrosu için yaş şartı aranmadığını

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/>

belirterek yaş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini iddia etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde özetle:

a. TPAO'nun Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak faaliyet gösterdiğini, 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Karamame'ye tabi, sermayesinin tamamı devlete ait bir iktisadi devlet teşekkülü olduğunu,

b. Personelin 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personel Yönetmeliği'ne tabi olarak görev yaptığını, mezkûr Yönetmelik'in "*Hizmete almada genel şartlar*" başlıklı 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca bir göreve açıktan tayin olabilmek için 18 yaşını doldurmuş ve 36 yaşından gün almamış olma şartının arandığını, ayrıca personel alımlarının Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri çerçevesinde İŞKUR aracılığıyla gerçekleştirildiğini,

c. İŞKUR aracılığıyla yayımlanan uzman yardımcısı ilanlarında dinamik iş temposuna ve teknolojik yeniliklere daha hızlı uyum sağlanması, öğrenme ve gelişime daha yatkın olunması ile hizmetinden daha uzun vadeli olarak yararlanılması amacıyla 35 yaş sınırı uygulandığını belirtmiş ve bu kapsamda 2023-2025 yılları arasında yayımlanan uzman yardımcısı ilanlarına ilişkin örnekleri sunmuştur.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı sunulan yazıda başvuran özetle; muhatapın iddialarının hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, söz konusu uygulamanın eşitsizlik teşkil ettiğini belirtmiş ve başvuru dilekçesindeki iddialarını yinelemiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı 10'uncu maddesinde:

"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." düzenlemesi bulunmaktadır.

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

"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir." hükmü yer almaktadır.

7. Anayasa'nın "*Kamu hizmetine girme*" başlıklı 70'inci maddesi:

"Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez." hükmünü içermektedir.

8. 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "*Tanımlar*"

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/>

başlıklı 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendine göre:

“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:

“(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.

(...)” düzenlemesini içermektedir.

10. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinde ayrımcılık türleri:

“a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık” olarak sıralanmıştır.

11. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrası:

“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.” hükmünü içermektedir.

12. 6701 sayılı Kanun'un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6'ncı maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında:

“(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” düzenlemesi bulunmaktadır.

13. Mezkûr Kanun'un “Kurumun görevleri” başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun:

“Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak

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/>

ve sonuçlarını takip etmek” görevini haiz olduğu düzenlenmiştir.

14. Mezkûr Kanun’un “İspat Yüğü” başlıklı 21’inci maddesinde:

“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.” hükmü yer almaktadır.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

15. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin Kuruma başvurabileceğı hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden yaş temelinde ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır.

16. Mezkûr Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında “İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep ederler. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi halinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.” hükmü bulunmaktadır. Başvuran, başvuru dilekçesi ekinde Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) üzerinden konuya ilişkin yaptığı 28/7/2025 tarihli şikâyet dilekçesini ve Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının kayıtlı elektronik postası (kep) yoluyla muhataba ilettiğı 28/7/2025 tarihli dilekçeyi sunmuştur. Sunulan belgelerden, muhatap idare tarafından personel alımına ilişkin İŞKUR ilanlarının, idarenin hedef ve stratejileri doğrultusunda, ilgili birimlerin ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenen şartlar çerçevesinde yayımlandığı yönünde cevap verildiğı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla başvuranın 6701 sayılı Kanun’un 17’nci maddesinin ikinci fıkrasında aranan karşı tarafa başvuru şartını yerine getirdiğı ve başvurunun esastan incelenebilecek bir başvuru olduğı değerlendirilmesine varılmıştır.

17. İnsan hakları hukukunun temel normlarından olan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı gerek ulusal mevzuat gerekse uluslararası sözleşmelerle teminat altına alınmıştır. Nitekim İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 2’nci maddesinde “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.” düzenlemesi bulunmaktadır. Benzer şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14’üncü maddesine göre ise “Bu Sözleşme’ de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal 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.”

18. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir gerekçeye dayanmaksızın, benzer durumdaki kişilere farklı muamelede bulunulması şeklinde tanımlanmaktadır (AİHM, Willis/Birleşik Krallık, B. No: 36042/97, 11/6/2002, para. 48). AİHM’e göre farklı muamele, nesnel ve makul

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

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

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

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

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

bir gerekçeye dayanmadığı takdirde ayrımcı olarak kabul edilir. Başka bir ifadeyle, farklı muamele meşru bir amaç taşıyor veya kullanılan araçlarla bu amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi kurulamıyorsa ayrımcılık teşkil eder (AİHM, *Fabris/Fransa*, B. No: 16574/10, 7/2/2013, para. 56.).

19. Anayasa Mahkemesi (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 orantılılık 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). Ayrıca ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvuranın kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir amaç olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekmektedir (AYM, *Devrim Evin*, B. No: 2013/2069, 20/2/2014, para. 34).

20. Bir kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını yaşı nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele yaş temelinde doğrudan ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır [Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Ayrımcılık Temelleri Serisi No:9 Yaş Temelinde Ayrımcılık, 2022, s. 12.].

21. 6701 sayılı Kanun'un "*İspat yükü*" başlıklı 21'inci maddesinde ayrımcılık yasağı ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuran tarafından iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emare ve karine oluşturan olguların varlığı ortaya konulduğu takdirde ispat yükünün yer değiştireceği düzenlenmiştir. Başvuru ekinde sunulan belgelerden, başvuranın uzman yardımcısı alımında aranan "35 yaşından büyük olmama" şartı nedeniyle iş başvurusu yapamadığı, bu durumun düzeltilmesi talebiyle muhatap Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığına başvurduğu, ancak muhatap idarenin iş ilanlarının hedef ve stratejiler doğrultusunda ilgili birimlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak belirlenen şartlara göre yayımlandığı şeklinde yanıt verildiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda başvuru ekinde sunulan bilgi ve belgeler ile muhatap idarenin cevabı dikkate alındığında, başvurana yaşı sebebiyle farklı muamelede bulunduğu değerlendirilmektedir. 6701 sayılı Kanun'un ispat yüküne ilişkin 21'inci maddesi gereğince başvuran farklı muamelenin varlığına ilişkin kuvvetli emareleri ortaya koyduğunda, ispat yükü yer değiştirmektedir. Bu nedenle muhatapın farklı muamelenin ayrımcılık oluşturmadığını ortaya koyması gerekmektedir (TİHEK, B. No: 2022/1472, K. No: 2023/499, 13/6/2023, para. 27). Farklı muamelenin ayrımcılık yasağını ihlal edip etmediği ise; söz konusu farklı muamelenin meşru bir amaç taşıması, nesnel ve haklı bir gerekçenin bulunması, ölçülü olup olmadığı ve 6701 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde sayılan istisnanın kapsamına girip girmediği yönünden yapılacak değerlendirmeye anlaşılabilecektir (TİHEK, B. No: 2022/854, K. No: 2023/500, 13/6/2023, para. 25.).

22. 8/6/1984 tarihli ve 18435 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin "*Kapsam ve Amaç*" başlıklı 1'inci maddesinde bu Kanun Hükmünde Kararname'nin; iktisadi devlet teşekkülleri ile kamu iktisadi kuruluşlarını ve bunların müesseselerini, bağlı ortaklıklarını ve iştiraklerini kapsadığı; kamu iktisadi kuruluşlarının kendilerine verilen görev ve kamu hizmetlerini ekonomik ve sosyal gereklere uygun olarak verimlilik ilkesi doğrultusunda yürütmelerini amaçladığı düzenlenmiştir. Mezkûr Kanun Hükmünde Kararname'nin "*Tanımlar ve kısaltmalar*" başlıklı 2'nci maddesinin

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/>

ikinci fıkrasında iktisadi devlet teşekkülü; “*Sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadi teşebbüsü*” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kapsamda 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’ye tabi olarak kurulan TPAO, sermayesinin tamamı devlete ait bir iktisadi devlet teşekkülü olduğu açıklamadan varestedir.

23. 29/11/2006 tarihli ve 26361 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personel Yönetmeliği’nin “*Dayanak*” başlıklı 2’nci maddesinde “*Bu Yönetmelik, 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ve 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Mezkûr Yönetmelik’in “*Hizmete almada genel şartlar*” başlıklı 7’nci maddesinde “*(1) Bir göreve açıktan tayin edilebilmek için (...) b) 18 yaşını doldurmuş ve 36 yaşından gün almamış olmak (...).*” hükmü bulunmaktadır.

24. Muhatap tarafından sunulan yazılı görüşte; İŞKUR aracılığıyla yayımlanan uzman yardımcısı işe alım ilanında, dinamik iş temposuna ve teknolojik yeniliklere daha hızlı uyum sağlanması, öğrenime ve gelişime daha yatkın olunması ve hizmetten daha uzun vadeli istifade edilmek istenmesi sebebiyle 35 yaş sınırı öngörüldüğü belirtilmiştir. Her ne kadar muhatap tarafından belirlenen yaş şartının kamu hizmetinin verimliliği ve etkinliği açısından meşru bir amaç taşıdığı ileri sürülmüşse de 35 yaş altındaki personelin “dinamik iş temposuna ve teknolojik yeniliklere daha hızlı uyum sağlanması, öğrenime ve gelişime daha yatkın olması” şeklindeki varsayımların herhangi bir bilimsel veriye dayanmadığı, objektif ve makul bir temelden yoksun kabuller niteliğinde olduğu değerlendirilmiştir (TİHEK, B. No: 2025/1857, K. No: 2025/693, 28/10/2025, para. 33.). Ayrıca 35 yaş sınırının belirlenmesini haklı kılacak şekilde, belirlenen yaş sınırının üstündeki bireylerin ilan konusu iş için aranan yüksek verimliliği ve kesintisizliği sağlayamayacaklarını gösterebilecek bir bilgi ve gerekçenin sunulmadığı, bu sebeple azami yaş sınırı belirlenmesinin haklı bir gerekçesinin bulunmadığı kanaatine varılmıştır (TİHEK, K. No: 2023/500, para. 26.).

25. Muhatap tarafından uzman yardımcısı istihdamında uygulanan 35 yaş sınırının 6701 sayılı Kanun’un “*Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller*” başlıklı 7’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde düzenlenen “*İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele*” kapsamında ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği istisna haller kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir. Söz konusu hüküm uyarınca işe kabul ve istihdam sürecinde yaşa dayalı farklı muamelenin meşru kabul edilebilmesi için, hizmetin zorunluluklarından kaynaklanması, kamu hizmetinin etkin ve verimli yürütülmesi açısından gerekli olması ve amaçla orantılılık koşullarını birlikte taşıması gerekmektedir. Bu bağlamda, uzman yardımcılığı görevine ilişkin olarak öngörülen 35 yaş sınırının hangi somut gerekliliğe dayandığının ve söz konusu amaca ulaşılması bakımından neden gerekli görüldüğünün nesnel verilerle ortaya koyulması beklenmektedir. Ancak muhatap idare tarafından, doğrudan hizmet üretimine yönelik KPSS (B) grubu kapsamında gerçekleştirilen alımda 35 yaş sınırı getirilmesinin kamu hizmetinin etkinliği açısından zorunlu olduğuna,

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/>

uzmanlık mesleğinin gerektirdiği zihinsel yeterliliklerin yaşla ters orantılı bir seyir izlediğine ve bu kapsamda uygulanan farklı muamelenin gereklilik ve orantılılık kriterlerini karşıladığına ilişkin somut ve objektif bir gerekçe sunulmadığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, yaş sınırının Kanun'un 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği istisnai hallerden biri olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

26. Dosya kapsamındaki belgeler incelendiğinde, 17/1/2022 tarihinde yayımlanan uzman yardımcısı alım ilanında 35 yaş şartının aranmadığı, 2023 yılı ve sonrasında muhtelif tarihlerde yayımlanan uzman yardımcısı alım ilanlarında ise 35 yaş şartının öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Bununla birlikte muhatap tarafından yaş sınırı getirilmesini gerekli kılan somut ve objektif bir gerekçe ortaya konulamamıştır. Bu bağlamda uzman yardımcısı kadrosunun icrası için yaşa bağlı özel bir fiziksel kabiliyet aranmadığı, bu nedenle anılan kadro bakımından bir azami yaş şartı belirlenmesinin gereklilik unsurunu sağlamadığı, dolayısıyla söz konusu şartın hizmetin gereği ve zorunluluğu kapsamında değerlendirilemeyeceği kanaatine varılmaktadır (TİHEK, K. No: 2023/500, para. 27.).

27. Yukarıda açıklanan tüm hususlar birlikte değerlendirildiğinde; muhatap idare tarafından uzman yardımcısı alım ilanlarında 35 yaşından büyük olmama şartı öngörüldüğü, başvuranın yaşı nedeniyle işe başvuru hakkından yararlanmasının engellendiği, bu suretle başvurana farklı bir muamelede bulunduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar söz konusu yaş kriteri, muhatap idare tarafından kamu hizmetinin gerekliliği ve etkinliği amacıyla gerekçelendirilmiş ise de, yaşa ilişkin biyolojik ve davranışsal varsayımlara dayalı genellemeler üzerinden bireysel liyakat, mesleki yeterlilik, zihinsel kabiliyet ve uyum kapasitesinin göz ardı edildiği ve muhatap tarafından uygulanan farklı muamelede haklı gerekçe bulunmadığı, farklı muamelenin 6701 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde sayılan istisna kapsamına da girmediği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda başvuranın uzman yardımcısı alım sürecine başvurma hakkından daha genç adaylarla eşit koşullarda yararlanamamasının yaş temelinde ayrımcılık yasağı ihlali teşkil ettiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

28. İhlalin etki ve sonucunun ağırlığı ile muhatapın ekonomik durumu ve hukuki konumu göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhataba 50.000 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,

B. Muhatap Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı hakkında 50.000,00 TL (ElliBin 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,

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/>

7/5/2026 tarihinde Başkan Vali Vasip ŞAHİN ve Av. Erol GÖKDÖL'ün karşı oyu ile OY ÇOKLUĞUYLA karar verildi.

e-imzalıdır

Vasip ŞAHİN
Vali
Başkan

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
II. Başkan

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Av. Fatma ÇINAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Selami AÇAN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Erol GÖKDÖL
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Melahat DEMİR
Kurul Üyesi

Selma ÖZTÜRK PINAR
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Evren BAŞAR
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dr. Ömer ÇELEN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Tayyip UÇAR
Kurul Üyesi

Ek: 2026/454 ... Kurul Kararı Başkan Vali Vasip ŞAHİN ve Av. Erol GÖKDÖL Karşı Oyu (2 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Karar Adı : ...
Karar Numarası : 2026/454

Kamu hizmetlerine girme hakkı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 70'inci maddesinde teminat altına alınmıştır. Düzenlemeye göre; her Türk vatandaşı kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olup hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemeyecektir. Bu kapsamda kamu hizmetinin gerekliliklerine göre hizmete alımda çeşitli şartlar öngörülmesi mümkündür.

Bilindiği üzere 1982 Anayasasına göre yasama yetkisi Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) aittir, ancak Anayasa'nın 124'üncü maddesinde belirtildiği üzere idare de kanunların uygulanmasını sağlamak ve Anayasa'nın kendisine verdiği yetkiler çerçevesinde düzenleyici işlemler ortaya koyabilir. Bakanlıklar ve diğer kamu tüzel kişileri, kanunların uygulanmasını sağlamak amacıyla yönetmelik çıkarabilir. Bu çerçevede norm ihdası (hukuk kuralı koyma/yaratma), sadece TBMM'ye has bir yetki değildir; idare de anayasal ve yasal sınırlar içinde norm ihdası yapabilir.

Ülkemizde hakimlik, savcılık, kaymakamlık uzman yardımcılığı, müfettiş yardımcılığı gibi "kariyer meslek memuru" alımlarında 35 yaş sınırı, adayların mesleğe genç yaşta girip uzun süre kuruma hizmet etmesi, hiyerarşik yapıya uyum sağlaması ve tecrübe kazanarak üst düzey yönetici olmaları amacıyla 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümleri çerçevesinde uygulanmaktadır. İdareler, yetiştirme, eğitime ve kurumsal kültürü genç yaşta benimseyebilme açısından daha elverişli olduğunu düşündükleri adayları kamu yararı açısından tercih sebebi olarak görebilmektedirler.

Kurumumuz da kariyer meslek memuru olarak personel istihdam eden diğer kamu kurumlarına benzer şekilde uzman yardımcısı alımı ilanlarında 35 yaş sınırını şart olarak belirlemektedir. Bu şart getirilerek Kurumun meslek personeli olan kişilerin dinamik iş temposuna ve teknolojik yeniliklere daha hızlı uyum sağlaması, öğrenme ve gelişime daha yatkın olunması beklenmekte ve bu kişilerin hizmetinden daha uzun vadeli olarak yararlanılması amacı güdülmektedir.

Yukarıdaki paragraflarda bahsi geçen hususlarla birlikte incelendiğinde somut olaya ilişkin Kurul Kararında hangi yaş kriterinin ayrımcılık yasağının ihlal edilmesine sebep olmayacağının belirtilmediği de görülmektedir. Örneğin 60 yaşındaki bir kişinin uzman yardımcısı olduğu varsayıldığında, 3 yıllık uzman yardımcılığı eğitim süresi sonunda kazanılan uzmanlık unvanı ile katkı sağlayacağı sadece 2 yıllık süresi kalmaktadır. Veya 62 yaşındaki bir kişinin uzman yardımcısı olduğu varsayıldığında, 3 yıllık uzman yardımcılığı eğitim süresi sonunda 65 yaş mecburi emeklilik sebebiyle uzman olmaya süresi yetmeyecektir. Söz konusu örneklerden de anlaşılabileceği üzere idareler de uzun vadeli hedefleri açısından ve ayrıca kamu yararını da gözetmek zorunda olduklarından dolayı personel alımlarında tercihlerini bu doğrultuda yapmaktadır.

İdari kurumlar açısından dahi uygulanma alanına sahip olan yaş kriteri özel hukuk kişileri açısından evleviyetle uygulanabilmelidir. İdare, hareket alanı ve tercihleri mevzuatla sınırlandırılmış olmasına rağmen birçok durumda kamu yararı çerçevesinde yaş kriteri öngörebilmektedir. Hareket serbestisi idareye göre çok daha geniş olan özel hukuk kişilerini bu imkandan mahrum bırakmamak gerekir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

Son olarak bir hususun daha netleştirilmesi icap eder. Bir yetiştirme dönemi gerektiren ve genellikle bir okuldan mezun olmanın doğrudan neticesi olmayan müfettişlik ve uzmanlık gibi kadrolarla belge ya da sertifikaya sahip olmakla birlikte icra edilebilen meslekler arasında da ayırım yapmak gerekli olabilir. Örneğin şoför istihdamı bağlamında somutlaştırılacak olursa 35 yaşın üstünde olan bir şoförün herhangi bir yetiştirme gerektirmeden doğrudan etkili bir şekilde kamu hizmeti sunumunda görevlendirilmesi pekala mümkündür. Bu nedenle bu somut örnekte yaş kriterine daha mesafeli yaklaşmak nesafete daha uygun olacaktır. Aynı durum ruhsata sahip olan 35 yaş üstü bir avukat açısından da geçerli olabilir. Bu nedenle yaş kriterlerinin her mesleğe ve duruma göre ayrı ayrı incelenmesi gerekir.

Bu çerçevede yukarıda anlatılan tüm hususlar birlikte ele alındığında; başvuranın atanmak istediği Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'nın 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile 29/11/2006 tarihli ve 26361 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Personel Yönetmeliği'ne tabi olarak görev yaptığı, mezkûr Yönetmelik'in "*Hizmete almada genel şartlar*" başlıklı 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca bir göreve açıktan tayin olabilmek için 18 yaşını doldurmuş ve 36 yaşından gün almamış olma şartını aradığı açıkça ifade edilmiştir. Yönetmelik'in bu hükmü, herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm kadro ve ünvanlar açısından yaş şartı getirmiş durumdadır. Ancak yukarıda da özce ifade edildiği üzere, yetiştirme gerektiren kadrolar açısından yaş şartı getirilmenin ayrımcı bir muameleden ziyade mesleğin gerekleri ve kamu yararı açısından kabul ve izah edilebilir gerekçeleri mevcuttur. Yetiştirme gerektirmeyen, istihdam ile birlikte doğrudan kamu hizmeti sunumu icrasında görevlendirilebilen ve çoğu durumda ruhsat ya da belgeyle icra edilebilen kadrolar açısından getirilecek olan bir yaş şartının ayrımcı uygulamalara sebep vermesi mümkündür. Somut olayda uyuşmazlık konusu yetiştirme gerektiren kadrolara ilişkin olduğundan ayrımcılık yasağının ihlal edildiği yönündeki çoğunluk kararına iştirak edilmemiştir.

e-imzalıdır

Vasip ŞAHİN
Vali
Başkan

e-imzalıdır

Av. Erol GÖKDÖL
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :

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

Telefon No : 4227800 Fax No : 4227899

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

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