

T.C.

İSTANBUL BÖLGE İDARE MAHKEMESİ

7. İDARE DAVA DAİRESİ

E. 2023/1290

K. 2023/2569

T. 27.12.2023

İSTEMİN ÖZETİ : İstanbul Gedik Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının 7243 Sayılı Kanun ile 2547 Sayılı Kanun'un Ek 8. maddesinde yapılan değişiklik uyarınca ücretinin Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret seviyesine yükseltilmesi ve Kanun'un yürürlük tarihi olan 17/04/2020 tarihinden itibaren oluşan aylık ücret farklarının faizi ile birlikte ödenmesi talebiyle yaptığı 02/06/2022 tarihli başvurunun reddine ilişkin davalı idare işleminin iptali ve 17.04.2020 tarihinden itibaren hesaplanacak ücret farklarının ödeme dönemlerinden itibaren işleyecek faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davada, "...vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına Devlet yükseköğretim kurumlarındaki emsallerine ödenen ücretle neticede birebir aynı ücretin ödenmesi, bu konuda farklı gerekçelerle eşitliği bozacak veya farklı ücretlerin devamını sağlayacak uygulamaların yapılmaması, mevcut veya müstakbel sözleşmelerin de bu amir kanun hükmüne göre yeniden düzenlenmesinin gerektiği, verilecek ücretlerin aynı olmasının gerekmesi nedeniyle yapılacak hesabın emsallerin aldığı net ücret üzerinden hesap edilmesi gerektiği, Yükseköğretim kurulu kararıyla veya fakülte yönetim kurulları kararıyla açık ve amir kanun hükmü hilafına düzenlemeye yapılamayacağı anlaşıldığından, mevzuat doğrultusunda davacının aylık ücretinin emsalleriyle eşitlenmesi ve buna bağlı aykırılıkların giderilmesi talebinin zımnen reddine yönelik dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonuç ve kanaatine varılmaktadır. Davacının, işlem nedeniyle yoksun kaldığı parasal haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemine yönelik kısma gelince;02/06/2022 tarihinde idareye yaptığı başvurusunun 02/07/2022 tarihinde zımnen reddi üzerine 02/09/2022 tarihinde bakılan davayı açtığı anlaşılan davacıya, her ay ödeme(me) şeklinde gerçekleşen işlemlere karşı idareye başvuru tarihinden geriye doğru 60 (altmış) günlük döneme isabet eden parasal haklarının ancak süresinde talep edildiğinin kabulü gerekeceğinden, idareye başvuru tarihinden geriye doğru 60 (altmış) günlük döneme ilişkin kısmının ödenmesi, bu dönemi aşan kısma isabet parasal haklarının tazmin isteminin ise süreaşımı nedeniyle reddi gerektiği sonucuna varılmıştır. Uyuşmazlıkta, Anayasanın 125. maddesi hükmü uyarınca idarenin hukuka aykırı işleminden dolayı davacının yoksun kaldığı maddi hakların idareye başvuruda bulunulan 02/06/2022 tarihinden itibaren işletilecek yasal faizi ile birlikte davalı idare tarafından davacıya ödenmesi gerekmektedir." gerekçesiyle dava konusu işlemin iptaline, dava konusu işlem nedeniyle yoksun kaldığı parasal hakların idareye başvuru tarihi olan 02/06/2022 tarihinden geriye doğru 60 (altmış) günlük döneme isabet eden kısmının idareye başvuru tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, bu tarihten önceki döneme isabet eden parasal haklarının tazmini isteminin ise 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 15/1-b maddesi uyarınca süreaşımı nedeniyle reddine ilişkin İstanbul 14. İdare Mahkemesi'nin 30/12/2022 tarih ve E:2022/1938, K:2022/2712 Sayılı kararının; davacı vekili tarafından, müvekkilinin hak ettiği aylık ücret farklarının tamamının ödenmesine karar verilmesi gerektiği, bu yönde emsal yargı kararları bulunduğu ileri sürülerek davanın süre yönünden reddine ilişkin kısmının; davalı idare vekili tarafından, mevzuat gereği ödenmesi gereken maaş tutarının davacıya ödendiği, eksik inceleme yapıldığı, dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı iddialarıyla iptal ve kabule ilişkin kısmının istinaf yoluyla incelenerek kaldırılması ve işin esası hakkında yeniden bir karar verilmesi istenilmektedir.

DAVALI İDARE SAVUNMASININ ÖZETİ : İdare mahkemesi kararının davanın süreaşımı yönünden reddine ilişkin kısmının hukuka uygun olduğu ve davacının istinaf başvurusunun reddi gerektiği savunulmuştur.

DAVACI SAVUNMASININ ÖZETİ : Savunma verilmemiştir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren İstanbul Bölge İdare Mahkemesi Yedinci İdare Dava Dairesi'nce, dava dosyası incelenerek gereği görüldü:

KARAR : Dava, İstanbul Gedik Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının 7243 Sayılı Kanun ile 2547 Sayılı Kanun'un Ek 8. maddesinde yapılan değişiklik uyarınca ücretinin Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret seviyesine yükseltilmesi ve Kanun'un yürürlük tarihi olan 17/04/2020 tarihinden itibaren oluşan aylık ücret farklarının faizi ile birlikte ödenmesi talebiyle yaptığı 02/06/2022 tarihli başvurusunun reddine ilişkin davalı idare işleminin iptali ve 17.04.2020 tarihinden itibaren hesaplanacak ücret farklarının ödeme dönemlerinden itibaren işleyecek faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

Davalı İdare İstinaf Başvurusunun İncelenmesi:

İstinaf başvurusuna konu idare mahkemesi kararının, "dava konusu işlemin iptaline, dava konusu işlem nedeniyle davacının yoksun kaldığı parasal hakların idareye başvuru tarihi olan 02/06/2022 tarihinden geriye doğru 60 (altmış) günlük döneme isabet eden kısmının idareye başvuru tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine" ilişkin kısmı aynı gerekçe ve sebeplerle Dairemizce yerinde görüldüğünden, bu kısma yönelik davalı idarenin istinaf başvurusunun reddi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Davacı İstinaf Başvurusunun Değerlendirilmesi:

2577 Sayılı Kanun'un 7. maddesinin 1. fıkrasında, "Dava açma süresi, özel kanunlarında ayrı süre gösterilmeyen hâllerde Danıştayda ve idare mahkemelerinde altmış ve vergi mahkemelerinde otuz gündür." hükmüne yer verilmiş; 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 10. maddesinin 1 ve 2. fıkralarında "İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler. Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer altmış günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştay, idare ve vergi mahkemelerine dava açabilirler. Altmış günlük süre içinde idarece verilen cevap kesin değilse ilgili bu cevabı, isteminin reddi sayarak dava açabileceği gibi, kesin cevabı da bekleyebilir. Bu takdirde dava açma süresi işlemez. Ancak, bekleme süresi başvuru tarihinden itibaren altı ayı geçemez. Dava açılmaması veya davanın süreden reddi hallerinde, altmış günlük sürenin bitmesinden sonra yetkili idari makamlarca cevap verilirse, cevabın tebliğinden itibaren altmış gün içinde dava açabilirler." düzenlemesi yer almış; aynı Kanun'un 14/3-e maddesinde, ilk inceleme aşamasında dava dilekçelerinin süre aşımı yönünden kanuna uygunluğunun inceleneceği; 15/1-b maddesinde, süresinden sonra açılmış bulunan davaların reddedileceği; 14/6 maddesinde ise, ilk incelemeye tabi hususlarda kanuna aykırılığın sonradan tespit edilmesi halinde de davanın her safhasında 15. madde hükmünün uygulanacağı hükümlerine yer verilmiştir. Aynı Kanun'un 9. maddesinde ise; "Çözümlemesi Danıştayın, idare ve vergi mahkemelerinin görevlerine girdiği halde, adli ve askeri yargı yerlerine açılmış bulunan davaların görev noktasından reddi halinde, bu husustaki kararların kesinleşmesini izleyen günden itibaren otuz gün içinde görevli mahkemede dava açılabilir. Görevsiz yargı merciine başvurma tarihi, Danıştaya, idare ve vergi mahkemelerine başvurma tarihi olarak kabul edilir." hükmü yer almaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun " Ücret ve ücretin ödenmesi" başlıklı 32. maddesinde; ...ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu düzenlenmiştir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesinde, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacağın on yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmiştir; 147. maddesinde, kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimlere ilişkin alacaklar için beş yıllık zamanaşımı uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Dosyanın incelenmesinden, İstanbul Gedik Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının, 7243 Sayılı Kanun ile 2547 Sayılı Kanun'un Ek 8. maddesinde yapılan değişiklik uyarınca ücretinin Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret seviyesine yükseltilmesi ve Kanun'un yürürlük tarihi olan 17/04/2020 tarihinden itibaren oluşan aylık ücret farklarının faizi ile birlikte ödenmesi talebiyle yaptığı 02/06/2022 tarihli başvurunun reddine ilişkin davalı idare işleminin iptali ve 17.04.2020 tarihinden itibaren hesaplanacak ücret farklarının ödeme dönemlerinden itibaren işleyecek faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Yukarıda yer verilen yasa hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, 4857 Sayılı İş Kanunu uyarınca düzenlenen iş sözleşmesinden kaynaklanan maaş alacakları, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı gibi alacaklar için zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu anlaşılmaktadır.

Bu durumda, davalı üniversite bünyesinde öğretim görevlisi olarak görev yapan ve Devlet yükseköğretim kurumlarındaki emsallerine ödenen ücretle neticede birebir aynı ücret ödenmesi gereken davacının, 5 yıllık genel zaman aşımı süresi içinde kalan, 7243 Sayılı Kanun ile 2547 Sayılı Kanun'un Ek 8. maddesinin yürürlüğe girdiği 17.04.2020 tarihinden itibaren ücret farklarının hesaplanarak, idareye başvuruda bulunduğu 02/06/2022 tarihinden itibaren işletilecek yasal faizi ile birlikte davalı idare tarafından davacıya ödenmesi gerektiği sonucuna varıldığından, idareye başvuru tarihinden geriye doğru 60. günden öncesine ilişkin davacının ücret farkı ödenmesi talebinin süre aşımı sebebi ile reddedilmesine ilişkin ilk derece mahkemesi kararının bu kısmında hukuki isabet görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle;

1-)Davalı idarenin istinaf başvurusunun reddine,

2-)Davacının istinaf başvurusunun kabulüne, İstanbul 14. İdare Mahkemesi'nin 30/12/2022 gün ve E:2022/1938, K:2022/2712 Sayılı kararının, davacının idareye başvurusunun yapıldığı 02/06/2022 tarihinden geriye doğru 60. günden öncesine dair ücret farklarının ödenmesi talebi yönüyle " davanın süre aşımı sebebiyle reddine ilişkin kısmının" kaldırılmasına, davacının yoksun kaldığı maaş ücret farklarının 17.04.2020 tarihinden itibaren hesaplanarak, idareye başvurusunun yapıldığı 02/06/2022 tarihinden itibaren işletilecek yasal faizi ile birlikte davalı idare tarafından davacıya ödenmesine,

3-)Netice olarak dava tamamen iptal ve kabul ile sonuçlandığından, dava ve istinaf aşamasına ait yargılama giderleri ve vekalet ücretinin yeniden hesaplanması gerekmekte olup, bu doğrultuda, aşağıda dökümü yapılan 825,40-TL yargılama gideri ile Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 10.500,00-TL vekalet ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine,

73,50-TL yargılama giderinin davalı idare üzerinde bırakılmasına, davalı idare harçtan muaf olduğu halde sehven yatırılan 671,90 TL harcın davalı idareye iadesine,

4-)Artan posta avansının resen ilgililerine iadesine,

SONUÇ : 5-)Temyiz yolu kapalı olmak üzere kesin olarak 27/12/2023 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

ANKARA BÖLGE İDARE MAHKEMESİ

4. İDARİ DAVA DAİRESİ

E. 2022/1701

K. 2022/2797

T. 24.11.2022

İSTEMİN ÖZETİ : Ankara 18. İdare Mahkemesi'nce dava konusu işlemin iptali ile dava konusu işlem nedeniyle davacının yoksun kaldığı parasal ve özlük hakların idareye başvuru tarihi olan 23.08.2021 tarihinden geriye doğru 60 (altmış) günlük döneme isabet eden kısmının idareye başvuru tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, bu tarihten önceki döneme isabet eden parasal haklarının tazmin isteminin ise 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 15/1-b maddesi uyarınca süreaşımı nedeniyle reddi yönünde verilen 13/04/2022 gün ve E:2021/1923, K:2022/860 Sayılı kararın; davacı vekili tarafından, 4857 Sayılı İş Kanunu madde 32/son göz önünde bulundurulduğunda ücret ile ilgili zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğunun düzenlendiği, davacının ücret alacaklarının ilk işe başlama tarihi olan 17.03.2020 tarihinden itibaren süreaşımı işletildiğinden dahi bile hiçbir ücret alacağına zamanaşımına uğramadığı, İYUK 15/1-bnin atfı ile 3/c-d-e maddelerine dayanarak yorumlamış olduğu zamanaşımı süresinin hukuka aykırılık teşkil ettiği, davacının talep etmiş olduğu ücret ve özlük haklarının idareye başvuru tarihi olan 23.08.2021 tarihinden geriye doğru 60 günlük dönemin kabul edilip; 17.03.2020 tarihinden 25.06.2021 tarihine kadar geçen dönemdeki hakların ve alacakların süre aşımı nedeniyle reddedilmesinin hukuka aykırı olduğu, bu karar neticesinde hak ve menfaatlerini elde edemediği, zamanaşımı süresinin yanlış yorumlanması neticesinde dava dilekçesinde belirtmiş olduğu taleplerinin kısmi ret ve kısmi kabulü sonrasında hükmedilen yargılama giderlerinin idare ile davacıya eşit şekilde paylaşılması ve davalı kurum lehine hükmedilen avukatlık ücretinin de hukuka aykırı olduğu, zamanaşımı reddine yönelik kısmının kaldırılması istenilmiş olup, davalı idare vekili tarafından, davacının ücretinin, devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal brüt ücret üzerinden eşitlenen brüt ücreti olduğu ve devlet yükseköğretim kurumlarında yapılacak ücret artışlarına paralel olarak arttırılacağına belirtildiği, davacının brüt ücretinin devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal brüt ücret tutarına eşitlenmesinin kanuna ve hukuka uygun olduğu, ücret eşitlenmesinin net ücret üzerinden yapılmasının ücretten yapılacak yasal kesintilerin farklılığı ve ödenen net ücretin aylar itibariyle farklı olması nedenleriyle fiili olarak da mümkün olmadığı, davacının çalıştığı süre boyunca ücretinin yasal düzenlemelere uygun olarak zamanında ödendiği; davacının brüt ücretinin devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen brüt ücret tutarına eşitlenmesinin hukuka ve kanuna uygun olduğu, davanın kabulüne yönelik kısmının kaldırılması istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : Mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmadığı savunularak, davacının ücret ile ilgili zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu, Mahkemenin zamanaşımı hakkında yapmış olduğu davacı taraf yorumunun yanlış olduğu, Mahkemenin karar gerekçesinin zamanaşımı hususunda olmadığı, süre aşımına (dava açma süresi; 2577 Sayılı Yasa, madde 15/b) dayandığı, zamanaşımı ile süre aşımı arasındaki farkın ise izahtan varestede olduğu, davacının istinaf başvurusunun reddine karar verilmesi talep edilmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Ankara Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesince, 2577 Sayılı Kanun'un 45. maddesi uyarınca dava dosyası incelenerek işin gereği görüldü;

KARAR : Dava; Başkent Üniversitesi bünyesinde 17.03.2020-18.08.2021 tarihleri arasında İktisat Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalıştığı, çalıştığı 17.03.2020 -18.08.2021 tarihleri arasında hak ettiği ücretlerin, 17.04.2020 tarih ve 31102 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 7243 Sayılı Kanun'un 11.maddesiyle getirilen 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun ek 8'inci maddesine aykırı olarak ödendiğinden bahisle ücret ödemelerinin net ücretler üzerinden ödenmesi istemiyle yaptığı 23.08.2021 tarihli başvurunun zımnen reddine ilişkin işlemin iptali ile işlem nedeniyle mahrum kaldığı tüm özlük ve parasal alacakların 23.08.2021 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır.

İdare Mahkemesince; davacının Başkent Üniversitesi bünyesinde çalıştığı dönemde ücretlerinin 2547 Sayılı Kanun'un Ek 8. Maddesi uyarınca brüt ücretinin devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal brüt ücret tutarına eşitlendiği ve bu tutar üzerinden ödemelerin yapıldığı, anılan Kanun'un gerekçesinde "...Mevcut uygulamada kimi vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına devlet yükseköğretim kurumlarındaki emsallerine ödenen ücretten daha düşük miktarda ücret ödedikleri görülmektedir. Bu tür suiistimallerin önlenmesi için vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının özlük haklarının, devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan emsalleriyle eşitlenmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır" gerekçesine yer verildiği, davalı idarece yapılan ödemelerin devlet yükseköğretim kurumlarında davacının emsali olarak çalışan araştırma görevlilerinin net ücretlerine göre daha düşük olduğu, davalı idare tarafından, davacıya Kanun gerekçesinde öngörüldüğü şekliyle ödeme yapılması gerekirken, aksi yönde tesis edilen devlet yükseköğretim kurumları ile vakıf yükseköğretim kurumları öğretim elemanlarının ücretlerinin eşitlenmesinin brüt ücret bazında yapılmasına yönelik dava konusu işlemde hukuka ve hakkaniyete uygunluk bulunmadığı sonucuna varıldığı, davacının, işlem nedeniyle yoksun kaldığı parasal ve özlük haklarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemine yönelik; 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 12. maddesinde yer alan; ilgililerin bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren tam yargı davası açabilecekleri yönündeki düzenleme uyarınca hakkın ihlali, işlemin uygulanması tarihinde gerçekleşmiş ise, tam yargı davası işlemin uygulandığı tarihten itibaren 60 günlük dava açma süresi içinde açılacaktır. Bir işlemin uygulanmasından doğan zararlar yönünden belli bir uygulama tarihi esas alınarak istekte bulunulan davalarda anılan Kanunun 7. maddesine göre uygulama tarihinden itibaren altmış gün içinde; uygulama üzerine davacı idareye başvurmuş ise 12. maddenin gündemde bulunduğu 11. maddeye göre idarenin bu başvuruya cevap vermemiş olduğu hallerde uygulama tarihinden itibaren en geç 120 gün, idarenin cevap verdiği durumlarda ise uygulama tarihinden başvuru tarihine kadar geçen süre de hesaba katılmak koşuluyla cevabın davacıya tebliğ tarihinden itibaren altmış gün içinde idari davanın açılmış olması gerektiği, davacının idareye başvurduğu tarihten itibaren 120 gün içinde açılmış ise ilgiliye, davanın açıldığı tarihten geriye doğru 120 günü geçmemek koşuluyla, başvuru tarihinden geriye doğru altmış günlük süre içindeki ilk uygulama esas alınarak oluşmuş zararların ödenmesi gerekecek; idareye başvuru tarihinden itibaren 120 günlük ya da idarenin cevabının tebliğ tarihinden itibaren altmış günlük süreler geçtikten sonra açılmış olan davalarda ise ancak dava tarihinden geriye doğru altmış günlük süre içinde kalan ilk uygulamadan doğan zarara hükmedilebileceği, somut olayda, 23.08.2021 tarihinde idareye yaptığı başvurusunun 22.09.2021 tarihinde zımnen reddi üzerine 29.09.2021 tarihinde bakılan davayı açtığı anlaşılan davacıya, her ay ödeme(me) şeklinde gerçekleşen işlemlere karşı idareye başvuru tarihinden geriye doğru 60 (altmış) günlük döneme isabet eden parasal haklarının ancak süresinde talep edildiğinin kabulü gerekeceğinden, idareye başvuru tarihinden geriye doğru 60 (altmış) günlük döneme ilişkin kısmının ödenmesi, bu dönemi aşan kısma isabet parasal haklarının tazmin isteminin ise süreaşımı nedeniyle reddi gerektiği, uyuşmazlıkta, Anayasanın 125. maddesi hükmü uyarınca idarenin hukuka aykırı işleminden dolayı davacının yoksun kaldığı maddi hakların idareye başvuruda bulunulan 23.08.2021 tarihinden itibaren işletilecek yasal faizi ile birlikte davalı idare tarafından davacıya ödenmesi gerektiği gerekçeleriyle dava konusu işlemin iptali ile dava konusu işlem nedeniyle davacının yoksun kaldığı parasal ve özlük haklarını idareye başvuru tarihi olan 23.08.2021 tarihinden geriye doğru 60 (altmış) günlük döneme isabet eden kısmının idareye başvuru tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte davacıya

ödenmesine, bu tarihten önceki döneme isabet eden parasal haklarının tazmin isteminin ise 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 15/1-b maddesi uyarınca süreaşımı nedeniyle reddine karar verilmiştir.

Davalı idarenin dava konusu işlemin iptaline ilişkin kısmına yaptığı istinaf başvurusu hakkında;

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 130. maddesinin birinci fıkrasında, kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversitelerin Devlet tarafından kanunla kurulacağı belirtildikten sonra, 2. fıkrasında, kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabileceğine ilişkin düzenleme getirilmiş, anılan maddenin 10. fıkrasında "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarının, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabidir." hükmüne yer verilmiştir.

2547 Sayılı Kanun'un 3. maddesinin (1) fıkrasında; "Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır." (m) fıkrasında; Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentler, (p) fıkrasında; Öğretim Yardımcıları: Yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim-öğretim planlamacılarıdır." hükümleri yer almış, 7. maddesinin (a) fıkrasında; Yükseköğretim kurumlarının bu Kanunda belirlenen amaç, hedef ve ilkeler doğrultusunda kurulması, geliştirilmesi, eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi ve yükseköğretim alanlarının ihtiyaç duyduğu öğretim elemanlarının yurt içinde ve yurt dışında yetiştirilmesi için kısa ve uzun vadeli planlar hazırlamak, üniversitelere tahsis edilen kaynakların, bu plan ve programlar çerçevesinde etkili bir biçimde kullanılmasını gözetim ve denetim altında bulundurmak," hükmü yer almaktadır.

Aynı Kanunun Ek maddesinde "Vakıfca kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar. (Ek fıkra:15/4/2020-7243/11 md.) Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır" hükmü yer almaktadır.

5510 Sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3.maddesinin 12 numaralı alt bendinde Ücret: 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Aynı Kanunun "Sigortalı Sayılanlar" başlıklı 4.maddesinin (a) bendinde de "a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar," hükmüne, (c) bendinde de, c) Kamu idarelerinde;1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2-) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılırlar.

Birinci fıkranın (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler;

a-) İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,

b-) Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar,

c-) Müttekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyuğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar,

d-) 2/7/1941 tarihli ve 4081 Sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar,

e-) 24/4/1930 tarihli ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar,

f-) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar,

g-) (Ek: 11/10/2011-KHK-665/29 md.) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar, hakkında da uygulanır. (Ek cümle: 11/10/2011-KHK-665/29 md.) Bu fıkranın (g) bendinde sayılanlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz." hükmüne yer verilmiştir.

657 Sayılı Kanun'un 146.maddesinin son fıkrasında da "Bu Kanun gereğince ödenecek aylık, taban aylığı, kıdem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının brüt tutarı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz: az olması halinde, aradaki fark memurun diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenir. " hükmü bulunmaktadır.

4857 Sayılı Kanun'un 32.maddesinde de; Genel anlamda ücretin bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olduğu, düzenleme altına alınmıştır.

Dosyanın incelenmesinden, davacının Başkent Üniversitesi bünyesinde 17.03.2020-18.08.2021 tarihleri arasında İktisat Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalıştığı, çalıştığı 17.03.2020-18.08.2021 tarihleri arasında hak ettiği ücretlerin, 17.04.2020 tarih ve 31102 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 7243 Sayılı Kanun'un 11.maddesiyle getirilen 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun ek 8'inci maddesine aykırı olarak ödendiğinden bahisle ücret ödemelerinin net ücretler üzerinden ödenmesi istemiyle yaptığı 23.08.2021 tarihli başvurunun zımnen reddi üzerine bu işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Uyuşmazlık, 2547 Sayılı Kanun'un Ek 8.maddesi hükmüyle getirilen düzenlemenin, vakıf yükseköğretim kurumlarınca, devlet yükseköğretim kurumları ile vakıf yükseköğretim kurumları öğretim elamanlarının ücretlerinin eşitlenmesinin brüt ücret bazında mı yoksa net ücret bazında mı yapılması gerektiği hususunda toplanmaktadır.

Buna göre, yukarıda yer verilen 4857 Sayılı İş Kanunu ile 5510 Sayılı Kanunda yapılan ücret tanımı ile 657 Sayılı Kanun'un 146.maddesi hükmü birlikte incelendiğinde, söz konusu kanun hükümlerinde, ücretin, para ile ödenen brüt ücreti ifade eder şeklinde tanımlandığı, brüt ücret kapsamında işverence veya devletçe ilgili mevzuat hükümlerince ilgililere ödenecek ücretten yapılan kesintilerin (SGK kesintileri, emeklilik, sağlık gibi) para ile ödendiği göz önünde bulundurulduğunda yapılan kesintilerin de ücret kavramına dahil edilmesi gerektiği, 657 Sayılı Kanun'un 146.maddesinde de memurların işçilerden daha az ücret almaması gerektiği düzenlenirken (aylık, taban aylığı, kıdem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının) brüt tutar ifadesinin kullanıldığı görülmektedir.

Bu durumda, 2547 Sayılı Kanun'un Ek 8.maddesinde yer verilen "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret

verilemez." şeklindeki düzenlemede eşitleme yapılırken açıkça net ücret ifadesinin kullanılmadığı, ayrıca yukarıda da ifade edildiği üzere ücret hususunu düzenleyen 5510 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı Kanundaki ücrete dair tanımlarda ücretin para ile ödenen bir takım ödemeleri de ihtiva ettiğinin belirtildiği, öte yandan 657 Sayılı Kanun'un 146.maddesinde de memurların işçilerden daha az ücret almaması gerektiği hususu düzenlenirken (aylık, taban aylığı, kıdem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının) brüt tutar ifadesinin kullanıldığı hususları birlikte göz önünde bulundurulduğunda söz konusu düzenlemeyle, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanına ödenen brüt ücretin, devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan aynı unvanlı öğretim elemanına ödenen brüt ücretten daha az olmaması gerektiği şeklinde yorumlanmasının anılan mevzuat hükmüne daha uygun düşeceği kanaatine varıldığından davacının net ücret üzerinden belirleme yapılması yönünde yaptığı başvurusunun reddine dair dava konusu işlemde hukuka aykırılık görülmemiş olup aksi yönde değerlendirmeler içeren idare mahkemesi kararında da hukuki isabet görülmemiştir.

Davacı tarafından yapılan istinaf başvurusunun ise, mahkeme kararının süre aşımı nedeniyle reddine dair kısmının hukuka uygun olması ve kaldırılmasını gerektirir bir husus bulunmaması sebebiyle reddi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle, davalı idare vekilince yapılan istinaf başvurusunun kabulüne, başvuruya konu mahkeme kararının kaldırılmasına; davanın reddine, davacı vekilince yapılan istinaf başvurusunun 2577 Sayılı Kanun'un 45/3. maddesi uyarınca istinaf başvurusunun reddine, aşağıda dökümü yapılan mahkeme ve istinaf safhasına ait toplam 411,05 TL yargılama giderinin davacı üzerinde bırakılmasına, istinaf safhasına ait toplam 18,75 TL yargılama giderinin davacı tarafından davalı idareye verilmesine, ilk derece aşamasında davalı idare lehine hükmedilen vekalet ücretinin aynen korunmasına, bu hususta yeniden bir karar verilmesine yer olmadığına, artan tebligat avansının 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 333. maddesi uyarınca istinaf başvurusunda bulunanlara iadesine, 2577 Sayılı Kanun'un 45. maddesinin 6. fıkrası gereğince diğer kanun yolları kapalı ve kesin olmak üzere 24/11/2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

İstanbul BİM, 7. İDD, E. 2023/1002 K. 2023/1376 T. 6.6.2023

İstanbul BİM - 7. İdare Dava Dairesi

Esas No.: 2023/1002

Karar No.: 2023/1376

Karar tarihi: 06.06.2023

[Belgeyi Lexpera'da Görüntüle](#)

İSTİNAF BAŞVURUSUNDA BULUNAN (DAVALI): F1

İSTEMİN ÖZETİ : 14/01/2019 ve 17/03/2022 tarihleri arasında davalı üniversite bünyesinde araştırma görevlisi olarak çalışmış olan davacı tarafından; çalıştığı müddet boyunca tarafına ödenen ücretin, Devlet üniversitelerinde aynı pozisyonda çalışan öğretim elemanlarına ödenen ücret tutarından az olması nedeni ile 2547 Sayılı Kanun'un EK-8. maddesine aykırı davranıldığı, bu nedenle mahrum kaldığı tüm parasal haklarının yasal faizleri ile beraber yeniden hesaplanarak tarafına ödenmesi istemiyle 28/04/2022 tarihinde davalı idareye yapılan başvurunun cevap verilmemek suretiyle zımnen reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada; *"...vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına Devlet yükseköğrenim kurumlarındaki emsallerine ödenen ücretle neticede birebir aynı ücretin ödenmesi, bu konuda farklı gerekçelerle eşitliği bozacak veya farklı ücretlerin devamını sağlayacak uygulamaların yapılmaması, dolayısıyla yapılacak hesabın emsallerin aldığı net ücret üzerinden hesap edilmesi gerekmekte olup, Yükseköğretim Kurulu kararıyla veya fakülte yönetim kurulları kararıyla açık ve amir kanun hükmü hilafına düzenleme yapılması da mümkün olmadığından, söz konusu mevzuat uyarıncadavacının mahrum kaldığı parasal haklarının ödenmesi gerekirken, aksi yönde tesis edilen dava konusu zımnî ret işleminde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varıldığı"* gerekçesiyle **dava konusu işlemin iptaline ilişkin İstanbul 13. İdare Mahkemesi'nin 28/02/2023 tarih ve E:2022/1307, K:2023/440 sayılı kararının;** davalı tarafından, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının bu konuda aldığı kararları doğrultusunda söz konusu personellerin maaşlarında 2020 yılı içinde olmak kaydıyla sözleşmelerinin yenilediği tarihten itibaren güncelleme yapılmasının hukuka uygun olacağına karar verildiği, bu düzenlemeler doğrultusunda davacının ücretinin de Devlet üniversitelerine eş değer olarak ödendiği, ayrıca davacının işten ayrılış aşamasında herhangi bir hak ve alacağının kalmadığına dair 16/03/2022 tarihli ibraname imzaladığı iddialarıyla istinaf yoluyla incelenerek kaldırılması ve işin esası hakkında yeniden bir karar verilmesi istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : İdare mahkemesi kararının hukuka uygun olduğu ve istinaf başvurusunun reddi gerektiği savunulmuştur.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren İstanbul Bölge İdare Mahkemesi Yedinci İdare Dava Dairesince, dava dosyası incelenerek gereği görüldü:

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrasında, "Bölge idare mahkemesi, yaptığı inceleme sonunda ilk derece mahkemesi kararını hukuka uygun bulursa istinaf başvurusunun reddine karar verir. Karardaki maddi yanlışlıkların düzeltilmesi mümkün ise gerekli düzeltmeyi yaparak aynı kararı verir." hükmüne yer verilmiştir.

İstinaf başvurusuna konu İdare Mahkemesi kararı, usul ve hukuka uygun olup, istinaf dilekçesinde ileri sürülen iddialar da, söz konusu **kararının** kaldırılmasını gerektirecek nitelikte bulunmadığından, 2577 sayılı

İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrası uyarınca **istinaf başvurusunun reddine**, aşağıda dökümü yapılan kanun yolu aşamasına ait 30,00-TL yargılama giderinin **istinaf başvurusunda bulunan** üzerinde bırakılmasına, istinaf aşamasındaki posta gideri avansından artan kısmın Mahkemesince ilgisine iadesine, ***temyiz yolu kapalı olmak üzere kesin olarak, 06/06/2023 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.***

İstanbul BİM, 7. İDD, E. 2023/546 K. 2023/1167 T. 9.5.2023

İstanbul BİM - 7. İdare Dava Dairesi

Esas No.: 2023/546

Karar No.: 2023/1167

Karar tarihi: 09.05.2023

[Belgeyi Lexpera'da Görüntüle](#)

İSTİNAF BAŞVURUSUNDA BULUNAN (DAVALI) : F1 ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İSTEMİN ÖZETİ : F1 Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak görev yapan davacı tarafından, 17.04.2020 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan, 7243 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 11. maddesi ile eklenen 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanununun Ek 8. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, ücretinin, Devlet üniversitelerinde çalışan emsali öğretim elemanlarına ödenen net ücret tutarına yükseltilerek aradaki fark tutarın yasal faiziyle ödenmesi talebiyle yapılan 24.02.2022 tarihli başvurunun reddine ilişkin 08.04.2022 tarihli işlemin iptali ile aradaki fark tutarın hakediş tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılan davada; "... vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına Devlet yükseköğrenim kurumlarındaki emsallerine ödenen ücretle neticede birebir aynı ücretin ödenmesi, bu konuda farklı gerekçelerle eşitliği bozacak veya farklı ücretlerin devamını sağlayacak uygulamaların yapılmaması, mevcut veya müstakbel sözleşmelerin de bu amir kanun hükmüne göre yeniden düzenlenmesinin gerektiği, verilecek ücretlerin aynı olmasının gerekmesi nedeniyle yapılacak hesabın emsallerin aldığı net ücret üzerinden hesap edilmesi gerektiği, Yükseköğretim kurulu kararıyla veya fakülte yönetim kurulları kararıyla açık ve amir kanun hükmü hilafına düzenlemeye yapılamayacağı dikkate alındığında mevzuat doğrultusunda davacının aylık ücretinin emsalleriyle eşitlenmesi ve ücretinin, Devlet üniversitelerinde çalışan emsali öğretim elemanlarına ödenen net ücret tutarına yükseltilerek aradaki fark tutarın yasal faiziyle ödenmesi talebinin reddine yönelik dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı " gerekçesiyle **dava konusu işlemin iptaline ilişkin İstanbul 8. İdare Mahkemesi'nin 08/12/2022 tarih ve E:2022/1183, K:2022/2557 sayılı kararının; davalı idare vekili tarafından, hukuka aykırı olduğu, davacının iş sözleşmesinin 30/03/2022 tarihi itibarıyla feshedildiği, alacaklarının eksiksiz olarak ödendiği, Yükseköğretim Kurumu'nun 06.05.2020 tarihli kararında da; emsal ücretlerle ilgili hususta net veya brüt miktarlardan birinin esas alınabileceğinin açıkça belirtildiği, işlemin usule ve mevzuata uygun olduğu iddialarıyla istinaf yoluyla incelenerek kaldırılması ve işin esası hakkında yeniden bir karar verilmesi istenilmektedir.**

SAVUNMANIN ÖZETİ : Savunma verilmemiştir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren İstanbul Bölge İdare Mahkemesi Yedinci İdare Dava Dairesince, dava dosyası incelenerek gereği görüldü:

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrasında, "Bölge idare mahkemesi, yaptığı inceleme sonunda ilk derece mahkemesi kararını hukuka uygun bulursa istinaf başvurusunun reddine karar verir. Karardaki maddi yanlışlıkların düzeltilmesi mümkün ise gerekli düzeltmeyi yaparak aynı kararı verir." hükmüne yer verilmiştir.

İstinaf başvurusuna konu İdare Mahkemesi kararı, usul ve hukuka uygun olup, istinaf dilekçesinde ileri

sürülen iddialar da, söz konusu **kararının** kaldırılmasını gerektirecek nitelikte bulunmadığından, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrası uyarınca **istinaf başvurusunun reddine**, aşağıda dökümü yapılan kanun yolu aşamasına ait 30,00-TL yargılama giderinin **istinaf başvurusunda bulunan** üzerinde bırakılmasına, istinaf aşamasındaki posta gideri avansından artan kısmın Mahkemesince ilgisine iadesine, temyiz yolu kapalı olmak üzere **kesin olarak**, 09/05/2023 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

SAMSUN BÖLGE İDARE MAHKEMESİ

4. İDARİ DAVA DAİRESİ

E. 2022/1289

K. 2023/217

T. 22.2.2023

İSTEMİN ÖZETİ : Dava, davacının Avrasya Üniversitesi'nde doktor öğretim üyesi sıfatıyla görev yaptığı dönemde aldığı ücretin, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8. maddesine 17/04/2020 tarih ve 31102 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 7243 Sayılı Kanun'un 11. maddesiyle eklenen ikinci fıkrada yer alan "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır." hükmü gereği Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları ile aynı seviyede belirlenmesi gerekirken daha düşük belirlendiğinden bahisle, aradaki ücret farkından kaynaklandığını iddia ettiği zarara karşılık 100,00 TL (ıslah neticesinde 37.683,33 TL) maddi tazminatın (sözleşme) fesih tarihinden itibaren işletilecek değişik oranlardaki avans faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

Trabzon İdare Mahkemesi Hakimliği'nin 19/07/2022 tarih ve E:2021/798, K:2022/896 Sayılı kararıyla; davacının iddia ettiği hususta alacağının bulunup bulunmadığının, bulunuyor ise alacağının miktarının tespiti amacıyla dosya üzerinden yaptırılan bilirkişi incelemesi sonucunda düzenlenen bilirkişi raporunda "davacının davalı idareden aldığı aylık ücretin 4.500,00 TL olduğu, Yükseköğretim Kurulu Personel Daire Başkanlığı'nın 16/05/2022 tarihli yazısından devlet üniversitelerinde davacı ile aynı statü ve ünvanında bulunan öğretim üyelerine ödenen maaşın 2020 yılında net 13.000,00 TL olduğunun anlaşıldığı, fark ödemesi talebinin dayanağı olan düzenlemenin yürürlüğe girdiği 17/04/2020 tarihi ile davacının iş sözleşmesinin sona erdiği 31/08/2020 tarihleri arasındaki fark ücreti alacağının 37.683,33 TL olduğu" kanaatine yer verildiği, taraflara tebliğ edilen bilirkişi raporuna karşı davalı idare tarafından yapılan itirazlar raporu kusurlandıracak nitelikte bulunmadığından, söz konusu bilirkişi raporunun hükme esas alınacak nitelikte bulunduğu, bu durumda; 2547 Sayılı Kanun'un ek 8. maddesine eklenen ikinci fıkra hükmü uyarınca, davacının davalı idarede çalışmış olduğu 17/04/2020-31/08/2020 tarihleri arasındaki döneme ilişkin 37.683,33 TL ücret alacağının davalı idarece davacıya ödenmesi gerektiği gerekçesiyle, davanın kabulüyle 37.683,33 TL maddi tazminat talebinin 100,00 TL'lik kısmının dava tarihinden (Samsun 4. İş Mahkemesi'nde davanın açılma tarihi olan 17/12/2020) itibaren, 37.583,33 TL'lik kısmının ise ıslah dilekçesinin davalı idareye tebliğ tarihinden (06/07/2022) itibaren hesaplanacak yasal faizi ile birlikte davalı idare tarafından davacıya ödenmesine karar verilmiştir.

Davalı tarafından; hükme dayanak yapılan 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8. maddesinin ikinci fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğu, davacı öğretim üyesinin 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında hizmet akdiyle çalıştığı, çalışmasının karşılığı olan ücretin iş sözleşmesinde karşılıklı anlaşmayla ve serbestçe belirlendiği, tarafların karşılıklı olarak serbestçe kararlaştırıp kabul ettikleri sözleşme hükümleri devam ederken sonradan sözleşmenin taraflarından biri aleyhine değiştirilen bir kanun hükmü ile tarafların idareleri yok sayılıp özel hukuk sözleşmesine müdahale edilmesinin Anayasa'ya aykırılık teşkil ettiği, davacı öğretim üyesinin işinden ayrılana kadar yeni bir sözleşme talebinde bulunmadığı gibi söz konusu yasal düzenlemeyi gerekçe göstererek

emsal ücret ve fark ücret talebinde de bulunmadığı, tarafların imzaladıkları iş sözleşmesi hükümleri ile bağlı olduğu, davacı ile üniversite arasında imzalanan iş akdinde taraflarca belirlenen maaşın eksiksiz olarak ödenmiş olup davacının ücret alacağı bulunmadığı, hükme esas alınan bilirkişi raporunun hatalı olduğu ileri sürülerek mahkeme kararının istinaf yolu ile incelenerek kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : Davalının istinaf başvurusunun reddi gerektiği savunulmuştur.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Samsun Bölge İdare Mahkemesi 4. İdari Dava Dairesi'nce, 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesi hükümleri doğrultusunda dava dosyası Dairemizin 30/12/2022 ve 25/01/2023 tarihli ara kararları gereği davalı tarafından gönderilen bilgi ve belgeler ile birlikte incelenerek işin gereği görüşüldü:

KARAR : Anayasa'nın 152. maddesinin ikinci fıkrası gereği, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8. maddesine 17/04/2020 tarih ve 31102 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 7243 Sayılı Kanun'un 11. maddesiyle eklenen ikinci fıkrada yer alan "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır." hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğu iddiası hakkında yapılan değerlendirmede;

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 6. maddesinde, "Kurulacak yükseköğretim kurumu, vakıf tüzelkişiliği dışında ayrı bir tüzelkişiliğe sahip olur ve bu kurumun gelirleri, geçici olarak dahi hiç bir suretle vakıf mamelekine veya hesaplarına intikal edemez. Vakıf yükseköğretim kurumuna doğrudan doğruya bağış ve yardım yapılabilir.", ek 7. maddesinde, "Vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumları, bu Kanunun 56. maddesinde yer alan mali kolaylıklardan, muafiyetlerden ve istisnalardan aynen istifade ederler ve bunlar emlak vergisinden muaf tutulurlar. ...", ek 8. maddesinde de, "Vakıfca kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar. (Ek fıkra:15/4/2020-7243/11 md.) Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır." hükümlerine yer verilmiştir.

Vakıf yükseköğretim kurumu olan davalının; kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu, eğitim-öğretim faaliyetini Yükseköğretim Kurulu'nun nezaretinde yürüttüğü, mali yükümlülükler ve personel istihdamı hususunda doğrudan İş Kanunu ve/veya Türk Ticaret Kanunu uyarınca faaliyet gösteren (ticari) işletme niteliğinde olmadığı, çalıştırdığı öğretim elemanlarının da kamu görevi yapmakta olup, Devlet yükseköğretim kurumlarında kamu görevlisi sıfatıyla görev yapan diğer öğretim görevlileri ile aynı statüde buldukları dikkate alındığında; sadece vakıf yükseköğretim kurumu öğretim elemanlarının iş sözleşmesi ile istihdam edildiği gerekçe gösterilerek, bu kişilere iş sözleşmesi haricinde kanun ile tanınan başka mali hakların ödenmeyeceğinin savunulmasına imkan bulunmadığı, Anayasa'ya aykırı olduğu iddia edilen kanun hükmünün; Devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları ile vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen öğretim elemanları arasında eşitsizliğe sebep olmayıp, aksine, iş sözleşmesinde düşük miktarda belirlenmesi mümkün olan sözleşme (aylık) ücretlerinin Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen asgari miktardaki ücretten az tutulmamasını, böylelikle, tüm yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarına

ödenecek olan ücretin asgari tutarının aynı tutularak bu hususta eşitliğin sağlanmasını amaçladığı anlaşıldığından; söz konusu kanun hükmünün Anayasa'ya aykırı olmadığı sonuç ve kanaatine varılmakla, davalının Anayasa'ya aykırılık iddiası ciddi görülmeyerek işin esasına geçildi.

Dava; davacının Avrasya Üniversitesi'nde doktor öğretim üyesi sıfatıyla görev yaptığı dönemde aldığı ücretin, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8. maddesine 17/04/2020 tarih ve 31102 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 7243 Sayılı Kanun'un 11. maddesiyle eklenen ikinci fıkrada yer alan "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır." hükmü gereği Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları ile aynı seviyede belirlenmesi gerekirken daha düşük belirlendiğinden bahisle, aradaki ücret farkından kaynaklandığını iddia ettiği zarara karşılık 100,00 TL (ıslah neticesinde 37.683,33 TL) maddi tazminatın (sözleşme) fesih tarihinden itibaren işletilecek değişik oranlardaki avans faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 7. maddesinde, idare mahkemelerinde dava açma süresinin altmış gün olduğu, bu sürenin yazılı bildirim yapıldığı tarihi izleyen günden başlayacağı, 10. maddesinde, ilgililerin haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem yapılması için idari makamlara başvurabilecekleri, altmış gün içinde bir cevap verilmezse isteğin reddedilmiş sayılacağı, altmış günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre idare mahkemelerine dava açılacağı, 11. maddesinde, ilgililer tarafından idari dava açılmadan önce, idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılmasının üst makamdan, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makamdan idari dava süresi içinde istenebileceği, bu başvurmanın işlemeye başlamış olan idari dava açma süresini durduracağı, altmış gün içinde bir cevap verilmezse isteğin reddedilmiş sayılacağı, isteğin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması halinde dava açma süresinin yeniden işlemeye başlayacağı ve başvurma tarihine kadar geçmiş sürenin de hesaba katılacağı, 12. maddesinde, ilgililerin haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu husustaki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilecekleri, bu halde de ilgililerin 11. madde uyarınca idareye başvurma haklarının saklı olduğu, 15/1-b maddesinde ise, süresinden sonra açılan davaların reddedileceği hükümlerine yer verilmiştir.

Dava dosyasının incelenmesinden; Avrasya Üniversitesi'nde doktor öğretim üyesi sıfatıyla 17/04/2020 tarihinden itibaren 30/06/2020 tarihine kadar görev yaptıktan sonra sözleşme süresinin sona ermesi üzerine 31/08/2020 tarihinde ilişigi kesilen ve ilişiginin kesilmesine ilişkin işlem 04/09/2020 tarihinde tebliğ edilen davacı tarafından, sözleşme döneminde almış olduğu ücretin 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8. maddesine 17/04/2020 tarih ve 31102 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 7243 Sayılı Kanun'un 11. maddesiyle eklenen ikinci fıkrada yer alan "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır." hükmü gereği Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları ile aynı seviyede belirlenmesi gerekirken daha düşük belirlendiğinden bahisle, aradaki ücret farkından kaynaklandığını iddia ettiği zarara karşılık 100,00 TL (ıslah neticesinde 37.683,33 TL) maddi tazminatın (sözleşme) fesih tarihinden itibaren işletilecek değişik oranlardaki avans faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle 17/12/2020 kayıt tarihli dilekçeyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Bakılan davaya konu uyumsuzluk, vakıf yükseköğretim kurumunda öğretim elemanı sıfatıyla kamu görevlisi olan davacıya ödenen aylık ücretin 17/04/2020 tarihinden itibaren eksik ödendiği iddiasından kaynaklanmakta olup, bakılan dava, 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 12. maddesi uyarınca davacının mali haklarını ihlal ettiği iddia edilen idari işlemler (aylık/maaş ödeme işlemleri) sebebiyle doğrudan doğruya açılmış bir tam yargı davası olduğundan, esasının incelenebilmesi için; son ödeme işleminin tesis edildiği tarihten itibaren dava süresi içinde açılmış olması veya aynı süre içinde 11. madde uyarınca idari işlemin (ödeme işleminin) kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması istemiyle idareye başvurma hakkı kullanılarak, istemin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması üzerine dava süresinin kalan kısmı içinde açılmış olması gerektiği açıktır.

Uyumsuzluk konusu olayda ise, davacıya vakıf yükseköğretim kurumu olan davalı tarafından aylık ücretinin son olarak 07/09/2020 tarihinde ödendiği, davacının vakıf yükseköğretim kurumundan ilişkisinin kesildiğinden ise 04/09/2020 tarihli tebligat üzerine haberdar olduğu dosya kapsamından ve Dairemizin 30/12/2022 ve 25/01/2023 tarihli ara kararları gereği davalı idare tarafından gönderilen bilgi ve belgelerden görülmüştür.

Davacının son aylık ücretinin iş sözleşmesi uyarınca 4.500,00 TL olarak ödendiğinden, dolayısıyla sözleşme ücretinin 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8. maddesinin ikinci fıkrasına göre ödenmediğinden, banka hesabına 07/09/2020 tarihinden yapılan ödeme üzerine haberdar olduğu, eksik ödeme iddiasının dayanağı olan kanun hükmünün yürürlüğe girdiği 17/04/2020 tarihinden itibaren her bir ay için ayrı ayrı tesis edilen ödememe işlemlerine karşı 2577 Sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında 60 günlük süre içinde idareye itiraz etmesi veya dava açması gerektiği açık olup, bakılan davayı açtığı 17/12/2020 tarihinden itibaren geriye doğru işleyen 60 günlük süreden önceki dönemde ayrı ayrı tesis edilen ödememe işlemlerine karşı 60 günlük süre içinde itiraz etmediği gibi dava da açmadığı, dolayısıyla, 07/09/2020 tarihinden itibaren işleyen 60 günlük dava süresi içinde eksik ödemenin tamamlanması istemiyle davalıya bir başvuruda bulunulmaksızın, 60 günlük süre geçirildikten sonra 17/12/2020 tarihinde açılan işbu davanın konusunu oluşturan tazmin talebinin süre aşımına uğradığı anlaşılmıştır.

Bu durumda, davanın esasının süre aşımı nedeniyle incelenmesine imkan bulunmadığı anlaşılmakla, davanın süre aşımı nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken, esası incelenmek suretiyle kabulüne ilişkin istinafa konu İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamaktadır.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle;

-Davalının istinaf başvurusunun kabulüne, Trabzon İdare Mahkemesi Hakimliği'nin 19/07/2022 tarih ve E:2021/798, K:2022/896 Sayılı kararının kaldırılmasına, davanın süre aşımı nedeniyle reddine,

-Aşağıda dökümü yapılan dava aşamasına ilişkin 1.028,60 yargılama giderinin davacı üzerinde bırakılmasına,

-İstinaf aşamasında yapılan toplam 185,50 TL yargılama gideri ile Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'nin 13/4 maddesi uyarınca belirlenen 5.500,00 TL vekalet ücretinin davacı tarafından davalıya verilmesine,

-492 Sayılı Harçlar Kanunu'nun 13/j maddesi uyarınca istinaf aşamasında harçtan muaf olması nedeniyle davalıdan alınmayan 220,70 TL istinaf başvuru harcının davacıdan tahsili için Mahkemesince tahsil dairesine müzekkere yazılmasına,

-Dava aşamasında davacıdan tahsil edilen 701,30 TL nispi karar harcından 59,30 TL maktu karar harcının mahsubu sonucu kalan 642,00 TL harcın istemi halinde davacıya iadesine,

-Artan gider avanslarının re'sen taraflara iadesine, 22/02/2023 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

T.C.

DANIŞTAY

8. DAİRE

E. 2019/140

K. 2022/3452

T. 25.5.2022

İSTEMİN KONUSU : ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... gün ve E:..., K:... sayılı kararının, temyizden incelenerek bozulması istenilmektedir.

YARGILAMA SÜRECİ :

Dava konusu istem: ... Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sayısal Yöntemler Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak görev yapmakta olan davacı tarafından, görev süresinin uzatılmamasına ilişkin olarak tesis edilen 08.11.2017 tarihli Rektörlük Olur işleminin iptali ile işlem nedeniyle yoksun kaldığı özlük ve parasal haklarının idari işlemin tesis edildiği tarihten itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte tazmini istenilmektedir.

İlk Derece Mahkemesi kararının özeti: ... İdare Mahkemesince verilen ... tarih ve E:..., K:... sayılı kararda; 50/d maddesi kapsamında araştırma görevlisi olarak atanan davacının, görevi gereği yapması gereken akademik faaliyetlere katılmadığının somut olarak ortaya konulduğu ve doktora eğitimini davalı üniversitede sürdüren davacının, 50/d maddesinin getiriliş amacına aykırı şekilde, farklı üniversitelerin alan dışı doktora programlarına kayıt yaptırdığı ve bu programlardaki derslere de devam etmediği görüldüğünden, davalı idarenin haiz olduğu takdir yetkisi uyarınca davacının görev süresinin uzatılmamasına ilişkin olarak tesis edilen dava konusu işlemde hizmet gereklerine ve hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varılarak davanın reddine, dava konusu işlemin esasının irdelenmesinden hukuka uygun olarak tesis edildiği sonucuna ulaşıldığından, davacının işlem nedeniyle yoksun kaldığı parasal haklarının işletilecek yasal faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesi isteminin de reddine karar verilmiştir.

Bölge İdare Mahkemesi kararının özeti: ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesince; istinaf başvurusuna konu kararının hukuka ve usule uygun olduğu ve davacı tarafından ileri sürülen iddiaların söz konusu kararın kaldırılmasını sağlayacak nitelikte görülmediği belirtilerek 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrası uyarınca istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

TEMYİZ EDENİN İDDİALARI : Davacı tarafından, atama yenileme tarihinden daha sonra dava konusu işlemin tesis edilerek geçmişe etkili olarak uygulandığı, danışmanlık hizmeti vermediğine ilişkin yazılan dilekçeler üzerine açılan soruşturmada verilen uyarma cezasının kaldırıldığı, iki doktora programında aktif öğrenci olarak kayıtlı olduğu akademik çalışmalarını başarılı olarak yerine getirdiği, dava konusu işlemin haksız ve hukuka aykırı olduğu ileri sürülmektedir.

KARŞI TARAFIN SAVUNMASI : Davalı idare tarafından, davacının 2547 Sayılı yasanın 50. maddesinin (d) bendi kapsamında öğrenci statüsünde olduğu ve ilgili mevzuat gereği öğrencisi olduğu anabilim dalı tarafından gerekli görülen bilimsel çalışmaları yapmadığı, çok farklı disiplinleri içeren eğitim bölümlerine öğrenci olarak kayıt yaptırdığı ve bu bölümlerde ders kaydı yaptırmadığı veya dersleri takip etmediği, yüksek lisans ve doktora eğitiminde tez, makale, bildiri gibi çalışmalarda bulunmadığı, dava konusu işlemin, hukuka uygun olduğu belirtilerek istemin reddi gerektiği savunulmuştur.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ ...ÜN DÜŞÜNCESİ : Temyiz isteminin reddi ile usul ve yasaya uygun olan Bölge Mahkemesi kararının onanması gerektiği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Danıştay Sekizinci Dairesince, dosya tekemmül ettiğinden yürütmenin durdurulması istemi hakkında ayrıca bir karar verilmeksizin işin gereği görüldü:

KARAR : İNCELEME VE GEREKÇE:

MADDİ OLAY :

Dava dosyasının incelenmesinden, ... Üniversitesi İşletme Fakültesi Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı'nda Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında araştırma görevlisi olarak görev yapmakta olan davacının, davalı idarenin Anabilim Dalı Akamedik Kurulu'nun 31.07.2017 tarihli kararı ile görev süresinin dolacağı 01.09.2017 tarihinden itibaren görev süresinin uzatılmamasına ilişkin olarak görüş bildirildiği, davalı idarenin Fakülte Yönetim Kurulu'nca 15.08.2017 tarihinde alınan kararla; davacının görevinin gerektirdiği nitelikte herhangi bir akademik faaliyetinin bulunmadığı, başarısız bir yüksek lisans ve doktora öğrencisi olduğu gerekçesiyle sözleşmesinin yenilenmemesi yönündeki görüşün Rektörlüğe arzına karar verildiği görülmüş olup, 08.11.2017 tarihli Rektörlük Oluru ile davacının bağlı olduğu Anabilim Dalı Başkanlığı'nın izni olmaksızın farklı üniversitelerde doktora programına kayıt olduğu ve başarısız bir öğrenci olduğu gerekçesiyle görev süresinin uzatılmamasına ilişkin dava konusu işlemin tesis edildiği anlaşılmaktadır.

İLGİLİ MEVZUAT:

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda 33. maddesinin (a) fıkrasında, "Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. 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. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler."; 50. maddesinin (d) fıkrasında, "Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler." hükümlerine yer verilmiştir.

Anılan kanunun öğretim elmanı yetiştirme başlıklı 35. maddesinde, öğretim elemanı yetiştirilmesi amacı ile üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebileceği bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık payesi alanların bu eğitimin sonunda kadroları ile birlikte üniversitelerine dönecekleri öngörülmüştür.

HUKUKİ DEĞERLENDİRME:

Anayasa ve İdari Yargılama Usulü Kanununda yer alan, idarenin takdir yetkisini kaldırarak şekilde yargı kararı verilemeyeceği kuralı, takdir yetkisine dayanılarak yapılan işlemlerin yargı denetimi dışında kalacağı anlamına gelmemektedir. Bu sebeple, idarenin takdir yetkisinin hukuka uygun kullanılıp kullanılmadığı, idari yargı mercilerince denetlenmektedir.

İdarelere takdir yetkisi tanınan hallerde idarenin bu konuda yargı kararı ile zorlanamayacağı, diğer bir ifadeyle idari işlem niteliğinde yargı kararı verilemeyeceği, ancak bu takdir yetkisinin de mutlak olmayıp, kamu yararı ve hizmet gerekleriyle sınırlı olduğu, takdire dayanan işlemlerin sebep ve maksat bakımından yargı denetimine bağlı bulunduğu hususu açık ise de, idarenin bu takdir yetkisinin denetiminde; görevin niteliği, hizmet alanı gibi şartların kamu yararı da gözetilerek değerlendirileceği tartışmasızdır.

Dava konusu bilgi ve belgelerin incelenmesi neticesinde, davacının danışmanlık görevini yrtmediğine ilişkin iddiaların mevcut olduğu dilekçelerin 2014 tarihli olduğu ve söz konusu iddiaların soruŐturulması nihayetinde verilen disiplin cezasının Marmara Üniversitesi Rektörlüğü'nn 04.09.2014 tarihli kararıyla kaldırıldığı, ayrıca ilgili mevzuatta araştırma görevlisi olarak görev yapanların başka bir üniversitede kendi alanında veya başka bir alanda doktora yapmasını engelleyici bir hükmün yer almadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle davacının başka üniversitede başka alanda doktora eğitimi alıyor olmasının dava konusu işlemin sebep unsurunu oluŐturamayacaĐı, davalı idare tarafından sunulan davacının başarısız olduğuna ilişkin iddiaların da somut dayanaklar sunularak net olarak ortaya konulamadığı hususları göz önüne alındığında dava konusu işlemin sebep unsurunun yeterli olmadığı anlaşıldığından, dava konusu işleminde hukuka uyarlık, davanın reddine ilişkin temyize konu kararda hukuki isabet grlmemiŐtir.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle;

1. 2577 Sayılı Kanun'un 49. maddesine uygun bulunan temyiz isteminin kabulüne,
2. ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... gün ve E:..., K:... sayılı kararının BOZULMASINA,
3. Kullanılmayan ... TL yürütmeyi durdurma harcının istemi hâlinde davacıya iadesine,
4. Yeniden bir karar verilmek üzere dosyanın ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesine gönderilmesine, 25/05/2022 tarihinde kesin olarak oybirliği ile karar verildi.

T.C.

DANIŞTAY

8. DAİRE

E. 2021/6972

K. 2023/8140

T. 29.12.2023

İSTEMİN KONUSU : ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... tarih ve E:..., K:... sayılı kararının, temyizden incelenerek bozulması istenilmektedir.

YARGILAMA SÜRECİ :

Dava konusu istem: Tokat GaziosmanpaŐa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü ... Anabilim Dalı'nda 2547 sayılı Kanun'un 33/a maddesi kapsamında araştırma görevlisi olan davacı tarafından, yeniden atanmaması yönünde tesis edilen ... tarih ve ... sayılı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Kurulu kararı, aynı Fakültenin ... tarih ve ... sayılı işlemi ve ... tarih ve ... sayılı Rektörlük Oluru'nun iptali ile tüm özlük ve parasal haklarının yasal faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istenilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararının özeti: ... İdare Mahkemesinin ... tarih ve E:..., K:... sayılı kararı ile; Mahkemelerince ara kararı ile davacının, 2018-2019 yılı içerisinde Bölümde hangi akademik çalışmalara, eğitim öğretim faaliyetlerine katıldığı ve verilen idari görevlere iŐtirak ettiğinin sorulduğu, cevaben davacının vize-final ve bütünleme sınavlarında görev aldığı ve 2018-2019 yılı mezuniyet töreninde görevlendirildiğinin belirtildiğİ, 2006 yılından beri devam ettiğİ bütünleşik doktora eğitimini halen bitiremediğİ anlaşılan ve dosya kapsamından araştırma, bilimsel çalışma ve akademik faaliyet noktasında yetersiz kaldığı sonucuna varılan davacının, 21/07/2019 tarihinde dolacak görev süresinin uzatılmamasına ilişkin dava konusu işlemlerde hukuka ve mevzuat hükümlerine aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Bölge İdare Mahkemesi kararının özeti: İstinaf başvurusuna konu kararın hukuka ve usule uygun olduğu ve davacı tarafından ileri sürülen iddiaların söz konusu kararın kaldırılmasını sağlayacak nitelikte görülmediğİ belirtilerek 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrası uyarınca istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

TEMYİZ EDENİN İDDİALARI : Davacı tarafından, herhangi bir akademik başarısızlığı bulunmadığı, faaliyet raporunun davalı idareye sunulduğu, tüm görevleri eksiksiz yerine getirdiğİ, kanuna aykırı hiçbir tavrı veya tutumu olmadığı, herhangi bir disiplin soruşturması veya cezasına sebebiyet verecek eylemi bulunmadığı, bu yönde bir uyarı dahi almadığı, yeniden atanmaya ilişkin ilke kararları, diğİer bir ifadeyle "başarı" veya "başarısızlığı" ölçebilecek nesnel, öngörülebilir ve denetlenebilir "atama kriterleri" bulunmadığı dava konusu işlemlerin konu, amaç ve sebep öğİeleri yönünden açıkça hukuka aykırı olduğu, adil yargılanma hakkının ihlal edildiğİ, tarafsız bir değerlendirme yapılmadığı, takdir yetkisinin kamu yararına uygun kullanılması gerektiğİ, keyfi kullanıldığı ileri sürülmektedir.

KARŞI TARAFIN SAVUNMASI : Davalı idare tarafından, işlemlerin hukuka uygun olduğu belirtilerek istemin reddi gerektiğİ savunulmuştur.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ ...'NİN DÜŞÜNCESİ : Temyiz isteminin reddi ile usul ve yasaya uygun olan Bölge İdare Mahkemesi kararının onanması gerektiği düşünölmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Danıştay Sekizinci Dairesince, Tetkik Hâkiminin açıklamaları dinlendikten ve dosyadaki belgeler incelendikten sonra, dosya tekemmöl ettiğinden yürütmenin durdurulması istemi hakkında ayrıca bir karar verilmeksizin işin gereği görüşüldü:

KARAR : HUKUKİ DEĞERLENDİRME:

Bölge idare mahkemelerinin nihai kararlarının temyizen bozulması, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 49. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar usul ve hukuka uygun olup, dilekçede ileri sürölen temyiz nedenleri kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görölmemiŐtir.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle,

1. Temyiz isteminin reddine,
2. ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... tarih ve E:..., K:... sayılı kararının ONANMASINA,
3. Temyiz giderlerinin istemde bulunan üzerinde bırakılmasına, kullanılmayan ... TL yürütmeyi durdurma harcının istemi hâlinde davacıya iadesine, posta gideri avansından varsa artan tutarın Mahkeme tarafından ilgili tarafa iadesine,
4. 2577 sayılı Kanunun 50. maddesi uyarınca onama kararının taraflara tebliğini ve bir örneğinin de belirtilen Bölge İdare Mahkemesine gönderilmesini teminen dosyanın İdare Mahkemesine gönderilmesine,
5. Kesin olarak, 29/12/2023 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C.

DANIŞTAY

8. DAİRE

E. 2020/5712

K. 2022/6365

T. 9.11.2022

DAVANIN KONUSU :

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu'nun ... tarihli ve ... sayılı kararının iptali istenilmektedir.

DAVACININ İDDİALARI :

17.04.2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7243 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 11. maddesiyle vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına verilen maaşların devlet yükseköğretim kurumlarındaki aynı unvanda görevli öğretim elemanlarının aldıkları ücretten az olmaması gerektiğinin hüküm altına alınmasına rağmen, davalı idarenin ... tarih ve ... sayılı kararı ile emsal ücret uygulamasına 2020 yılı içinde olmak şartıyla öğretim elemanı sözleşmelerinin yenilendiği aydan itibaren başlatılması hususunun, vakıf yükseköğretim kurumlarının yetkili kurullarınca değerlendirilerek sonuçlandırılmasının uygun olacağına dair kararı idarenin eylem ve işlemlerinin kanuna dayanması ve idari işlemin kanuna aykırı olmaması ilkelerine aykırı olarak alındığı, açıkça hukuka aykırı olan söz konusu kararın iptaline karar verilmesi istenilmiştir.

DAVALININ SAVUNMASI :

2547 Sayılı Kanun'un 6. maddesinin (a) fıkrasında Yükseköğretim Kurulu'nun yükseköğretimi düzenleyen ve yükseköğretim kurumlarının faaliyetlerine yön veren bir kuruluş olduğu, 7243 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra bazı vakıf yükseköğretim kurumlarınca sözleşmelerin yıllık olarak yenilendiği, bütçelerini özel hesap dönemine göre planladıkları, maaş artış ve iyileştirmelerinin özel hesap dönemini izleyen aydan itibaren yapılmasının planlandığı, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren emsal ücret uygulamasına geçiş yapacak uygun bütçelerinin bulunmadığı gibi gerekçelerle emsal ücret uygulamasının 2020 yılı içerisinde öğretim elemanı sözleşmelerin yıllık olarak yenilendiği aydan itibaren başlatılıp başlatılmayacağı sorulması üzerine, emsal ücret uygulamasına 2020 yılı içinde olmak şartıyla öğretim elemanı sözleşmelerinin yenilendiği aydan itibaren başlatılması hususunun, vakıf yükseköğretim kurumlarının yetkili kurullarınca değerlendirilerek sonuçlandırılmasının uygun olduğuna dair söz konusu kararın alındığı, kanun değişikliği ile bütçe imkanları kısıtlı olan bir kısım vakıf yükseköğretim kurumlarının zorda kaldıkları iddiasında haklılık payı bulunduğu, dolayısıyla alınan

bu karar ile hem vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının menfaatleri toplu olarak öncelenmiş hem de vakıf yükseköğretim kurumlarının mali durumu, planlamaları ve öngörmeleri beklenemeyecek sonradan ortaya çıkan ek mali mali külfet göz ardı edilmeyerek 2020 yılı ile sınırlı olarak bünyelerinde çalışan öğretim elemanlarının bilgi ve onayları alınmak suretiyle emsal ücret uygulamasına sözleşme sürelerinin bitiminden sonra geçilebilmesi konusunda vakıf yükseköğretim kurumlarının yetkili kıldığı ileri sürülerek davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ : ...

DÜŞÜNCE : Dava konusu edilen Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu'nun 08.07.2020 tarihli ve 39 Sayılı kararının iptaline karar verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

DANIŞTAY SAVCISI :

DÜŞÜNCE : Dava; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulunun "emsal ücret uygulamasına 2020 yılı içinde olmak şartıyla öğretim elemanı sözleşmelerinin yenilendiği aydan itibaren başlatılması hususunun, vakıf yükseköğretim kurumlarının yetkili kurullarınca değerlendirilerek sonuçlandırılmasının uygun olacağına" dair ... tarih ve ... sayılı kararının iptali istemiyle YÖK Başkanlığına karşı açılmıştır.

Anayasanın 130. maddesinin ikinci fıkrasında, Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabileceği hükmü; dokuzuncu fıkrasında "Yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve organları ile işleyişleri ve bunların seçimleri, görev, yetki ve sorumlulukları üniversiteler üzerinde Devletin gözetim ve denetim hakkını kullanma usulleri, öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri, öğretim elemanı yetiştirme, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri, yükseköğretime giriş, devam ve alınacak harçlar, Devletin yapacağı yardımlar ile ilgili ilkeler, disiplin ve ceza işleri, malî işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi, öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesi, Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere Devletin sağladığı malî kaynakların kullanılması kanunla düzenlenir." hükmü getirilmiştir.

17.04.2020 tarihinde 31102 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7243 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 11. maddesiyle 2547 Sayılı Kanun'un Ek 8. Maddesine "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır." hükmü eklenerek, aynı kanunun 30. maddesiyle "bu kanunun 19. maddesi dışındaki diğer hükümlerin yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği düzenlemesine yer verilmiştir.

Normlar hiyerarşisi olarak bilinen temel hukuk ilkesine göre, normlar arasında altlık ve üstlük ilişkisi söz konusu olmakta ve her norm geçerliliğini bir üst hukuk normundan almaktadır. Başka bir anlatımla normlar hiyerarşisi, her türlü normun hiyerarşik olarak bir sıra dahilinde sıralanması, birbirine bağlı olması ve üst normla getirilen hukuksal sınırın içinde kalması zorunlu olup,; bunun doğal sonucu olarak, hiyerarşik sıralamada daha altta yer alan bir normun, kendisinden üstte bulunan norma aykırı hükümler içermeyeceği , bir başka deyişle alt norm niteliğindeki düzenleyici işlemlerin, bir hakkın kullanımını üst normda öngörülmeyle bir şekilde daraltamayacağı veya kısıtlayamayacağı; dolayısıyla, düzenleyici bir işlemin kendinden önce gelen Kanun veya diğer normlarda yer alan hükümlere aykırı düzenlemeler getiremeyeceği kabul edilmektedir.

Bu kapsamda idarenin düzenleme yetkisinin, yasalarla getirilen hükümleri aşacak bir şekilde kullanılamayacağı da İdare Hukuku'nun en temel ilkelerindedir. Dolayısıyla, sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir düzenleme yetkisine sahip olan idarenin, Anayasa'da öngörülen ayrıksı durumlar dışında, yasalarla düzenlenmemiş bir alanda, düzenleme yapmak suretiyle kural koyması mümkün değildir.

Genel yazı gibi adsız düzenleyici işlemler bir kanunun veya yönetmeliğin uygulanmasını göstermek amacıyla ve onlara aykırı hükümler içermemek şartıyla "açıklayıcı" hükümler taşıyan, yeni bir yöntem ve usul getirmeyen; dayanağı olan mevzuatta yer alan hükümler dışında yeni bir düzenleme içermeyen işlemlerdir. Düzenleyici

işlemler ile kanun ile düzenlenen bir hakkın kanunda öngörülmeşen şekilde daraltılması veya kısıtlanması mümkün bulunmamaktadır.

7243 Sayılı Kanun'un 11. Maddesi ile 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 8. Maddesine eklenen bahse konu hükmün yayımı tarihinde yürürlüğe gireceğinin hüküm altına alınması karşısında; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulunca alınan dava konusu kararla, 7243 Sayılı Kanun'un 30. maddesini bertaraf edecek şekilde düzenleme yapıldığı ve Kanun ile getirilen bir hakkın kullanımını daralttığı, iş sözleşmelerinin yasanın yürürlüğünden önce zam miktarlarını belirleyecek şekilde imzalanmış olmasının da yasanın uygulanmamasına gerekçe olamayacağı açık olup; üst hukuk normlarına uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin iptali gerektiği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Danıştay Sekizinci Dairesince, Tetkik Hâkiminin açıklamaları dinlendikten ve dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüşüldü:

KARAR : HUKUKİ SÜREÇ :

17.04.2020 tarihinde 31102 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 7243 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 11. maddesiyle "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır." hükmü getirilmiştir. Söz konusu Kanunun 30. maddesiyle yayımı tarihinde yürürlüğe gireceğinin kararlaştırılması üzerine, bazı vakıf yükseköğretim kurumlarınca kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren emsal ücret uygulamasına geçiş yapacak uygun bütçelerinin bulunmadığı ileri sürülerek emsal ücret uygulamasının 2020 yılı içerisinde öğretim elemanı sözleşmelerin yıllık olarak yenilendiği aydan itibaren başlatılıp başlatılmayacağına davalı idareye sorulması üzerine, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu'nca ... tarih ve ... sayılı alınan karar ile emsal ücret uygulamasına 2020 yılı içinde olmak şartıyla öğretim elemanı sözleşmelerinin yenilendiği aydan itibaren başlatılması hususunun, vakıf yükseköğretim kurumlarının yetkili kurullarınca değerlendirilerek sonuçlandırılmasının uygun olacağına dair karar alınmıştır.

İNCELEME VE GEREKÇE:

USUL YÖNÜNDEN:

Dava Konusu işlemin görüş mahiyetinde olduğu kesin ve yürütülmesi zorunlu bir işlem olmadığı bu nedenle davanın incelenmeksizin reddi gerektiği yolundaki Başkan Yüksel Öztürk'ün azlık oyuna karşılık işin esası incelendi.

ESAS YÖNÜNDEN

İlgili Mevzuat:

Anayasanın 130. maddesinin 2. fıkrasında Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabileceği, 9. fıkrasında "Yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve organları ile işleyişleri ve bunların seçimleri, görev, yetki ve sorumlulukları üniversiteler üzerinde Devletin gözetim ve denetim hakkını kullanma usulleri, öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri, öğretim elemanı yetiştirme, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim

düzeyleri ve süreleri, yükseköğretime giriş, devam ve alınacak harçlar, Devletin yapacağı yardımlar ile ilgili ilkeler, disiplin ve ceza işleri, malî işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi, öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesi, Yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere Devletin sağladığı malî kaynakların kullanılması kanunla düzenlenir." hükümlerine yer verilmiştir.

17.04.2020 tarihinde 31102 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 7243 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 11. maddesiyle "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır." hükmü getirilmiş aynı kanunun 30. maddesiyle bu kanunun 19. maddesi dışındaki diğer hükümlerin yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği düzenlemesine yer verilmiştir.

Hukuki Değerlendirme

Davacı tarafından; davalı idarece alınan ve dava konusu edilen kararın, idarenin eylem ve işlemlerinin kanuna dayanması ve idari işlemin kanuna aykırı olmaması ilkelerine aykırı olarak alındığı, bu sebeple açıkça hukuka aykırı olduğu iddia edilmektedir.

Davalı tarafından ise, kanun değişikliği ile bütçe imkanları kısıtlı olan bir kısım vakıf yükseköğretim kurumlarının zorda kaldıkları iddiasında haklılık payı bulunduğu, dolayısıyla alınan bu karar ile hem vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının menfaatleri toplu olarak öncelenmiş hem de vakıf yükseköğretim kurumlarının mali durumu, planlamaları ve sonradan ortaya çıkan ek mali külfet göz ardı edilmeyerek 2020 yılı içinde olması şartıyla öğretim elemanlarının emsal ücret uygulamasına sözleşme sürelerinin bitiminden sonra geçilebilmesi konusunda vakıf yükseköğretim kurumları yetkili kılınmasına karar verildiği söz konusu kararın hukuka uygun olduğu savunulmuştur.

Normlar hiyerarşisi olarak bilinen temel hukuk ilkesine göre, normlar arasında altlık ve üstlük ilişkisi söz konusu olmakta ve her norm geçerliliğini bir üst hukuk normundan almaktadır. Başka bir anlatımla normlar hiyerarşisi, her türlü normun hiyerarşik olarak bir sıra dahilinde sıralanması, birbirine bağlı olması ve üst normla getirilen hukuksal sınırın içinde kalması zorunlu olup,; bunun doğal sonucu olarak, hiyerarşik sıralamada daha altta yer alan bir normun, kendisinden üstte bulunan norma aykırı hükümler içermeyeceği, bir başka deyişle alt norm niteliğindeki düzenleyici işlemlerin, bir hakkın kullanımını üst normda öngörülmemen bir şekilde daraltamayacağı veya kısıtlayamayacağı; dolayısıyla, düzenleyici bir işlemin kendinden önce gelen Kanun veya diğer normlarda yer alan hükümlere aykırı düzenlemeler getiremeyeceği kabul edilmektedir.

Bu kapsamda idarenin düzenleme yetkisinin, yasalarla getirilen hükümleri aşacak bir şekilde kullanılamayacağı da İdare Hukuku'nun en temel ilkelerindedir. Dolayısıyla, sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir düzenleme yetkisine sahip olan idarenin, Anayasa'da öngörülen ayrıksı durumlar dışında, yasalarla düzenlenmemiş bir alanda, düzenleme yapmak suretiyle kural koyması mümkün değildir.

Genel yazı gibi adsız düzenleyici işlemler bir kanunun veya yönetmeliğin uygulanmasını göstermek amacıyla ve onlara aykırı hükümler içermemek şartıyla "açıklayıcı" hükümler taşıyan, yeni bir yöntem ve usul getirmeyen; dayanağı olan mevzuatta yer alan hükümler dışında yeni bir düzenleme içermeyen işlemlerdir. Düzenleyici işlemler ile kanun ile düzenlenen bir hakkın kanunda öngörülmemen şekilde daraltılması veya kısıtlanması mümkün bulunmamaktadır.

17.04.2020 tarihinde 31102 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 7243 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 11. maddesinin yayımı tarihinde yürürlüğü gireceğinin hüküm

altına alınmasına karşın, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu'nca alınan ve dava konusu edilen kararla emsal ücret uygulamasının 2020 yılı içinde olmak Şartıyla ğretim elemanı sözleşmelerinin yenilediği aydan itibaren başlatılması hususunun yükseköğretim kurumlarının yetkili kurullarınca değerlendirilerek sonuçlandırılmasının uygun olduğuna karar verilerek yukarıda belirtilen ve 30. maddesiyle yayımı tarihinde yürürlüğe girmesinin kararlaŐtırıldıđı Kanun maddesini bertaraf edecek Şekilde düzenleme yapıldığı ve Kanun ile getirilen bir hakkın kullanımını daralttığı, iş sözleşmelerinin yasanın yürürlüğünden önce zam miktarlarını belirleyecek Şekilde imzalanmış olmasının da yasanın uygulanmamasına gerekçe olamayacağından hukuka aykırı düzenleme yapıldığı sonucuna varılmıştır.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle;

1. Dava konusu edilen Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Yürütme Kurulu'nun ... tarihli ve ... sayılı kararının İPTALİNE ,
2. Ayrıntısı aşağıda gösterilen toplam ...TL yargılama giderinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine,
3. Posta giderleri avansından artan tutarın kararın kesinleŐmesinden sonra istemi halinde davacıya iadesine,
4. Bu kararın tebliğ tarihini izleyen 30 (otuz) gün içerisinde Danıştay İdari Dava Daireleri Kuruluna temyiz yolu açık olmak üzere, 09/11/2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C.

DANIŞTAY

8. DAİRE

E. 2022/4617

K. 2023/6090

T. 21.11.2023

İSTEMİN KONUSU : ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... tarih ve E:..., K:... sayılı kararının temyizden incelenerek bozulması istenilmektedir.

YARGILAMA SÜRECİ :

Dava konusu istem: Davacı vekili tarafından, ... Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Fotoğraf Bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapan müvekkilinin, doktora eğitimini azami süre içinde tamamlayamaması nedeniyle görevinin üzerinden alınmasına ilişkin ... Üniversitesi Rektörlüğü işleminin iptali istenilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararının özeti: ... İdare Mahkemesince verilen ... tarih ve E:..., K:... sayılı kararda; ... Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Fotoğraf Bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapan davacının, ... Güzel Sanatlar Üniversitesi'nde sanatta yeterlik programı öğrencisi olduğu ve Yönetmelikte belirtilen süre içerisinde ders aşamasının tamamlanması için gerekli olan kredi koşulunu sağlayamadığından bahisle ilişkisinin kesilmesi sonrasında, davalı idare tarafından da doktora eğitimini azami süre içinde tamamlayamaması nedeniyle görevinin üzerinden alınmasına ilişkin işlemin tesis edilmesi üzerine bu işlemin iptali istemiyle bakılmakta olan davanın açıldığı, olayda, davacının ... Üniversitesi Güzelsanatlar Fakültesi Fotoğraf Bölümüne Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında atandığı, 2018 bahar dönemi ÖYP lisansüstü eğitim kontenjanları özel yetenek sınavıyla lisansüstü eğitime öğrenci kabul eden ana sanat dalları arasında yer alan ... Güzel Sanatlar Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Fotoğraf Anasanat dalına 2018 bahar döneminde davacının kaydının alınması ve lisansüstü eğitiminin başlatılmasının Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Yönetim Kurulu'nun 07.02.2018 tarihli toplantısında uygun bulunduğu, 2547 Sayılı Kanun'un 35. maddesi uyarınca davacının lisansüstü eğitimini yapması için kadrosunun geçici olarak ... Güzel Sanatlar Üniversitesi'ne tahsis edildiği, ilgili Yönetmelik gereğince Sanatta yeterlik programı için gerekli kredili dersleri başarıyla tamamlamanın azami süresinin tezli yüksek lisans derecesi ile kabul edilenler için dört yarıyl olduğu, davacının lisansüstü eğitimi devam ederken ders aşamasının tamamlanması için gerekli olan koşullardan asgari 21 yerel kredi koşulunu sağlayamadığı için Lisansüstü Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği'nin 26/2. maddesi uyarınca ... Güzel Sanatlar Üniversitesi tarafından ilişkisinin kesildiği, davacının bu işleme veya başarısız sayılma işlemlerine karşı herhangi bir dava açmadığı, bunun üzerine Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının ... tarih ve ... sayılı yazısı ile davacının kadrosunun ... Üniversitesi'ne iadesinin uygun bulunduğu bildirildiği ve tekrar davalı idare bünyesinde göreve başladığı, davalı idare tarafından da davacının doktora eğitimini azami süre içinde tamamlayamaması nedeniyle görevinin üzerinden alınmasına ilişkin dava konusu işlemin tesis edildiği, bu durumda; davacının ... Güzel Sanatlar Üniversitesi'ndeki Sanatta yeterlik programında kredili derslerini başarıyla tamamlayamadığı, bu nedenle ilgili Yönetmelik gereğince ilişkisinin kesilmesi üzerine davalı idare tarafından da doktora eğitimini azami süre içinde tamamlayamadığı gerekçesiyle görevinin üzerinden alındığı anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Bölge İdare Mahkemesi kararının özeti: İstinaf başvurusuna konu kararın hukuka ve usule uygun olduğu, ileri sürülen iddiaların söz konusu kararın kaldırılmasını sağlayacak nitelikte görülmediği belirtilerek 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrası uyarınca istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

TEMYİZ EDENİN İDDİALARI: Davacı tarafından, ilişik kesme işleminin keyfi olduğu, görev süresi dolmadığı halde herhangi bir gerekçe gösterilmeden tesis edildiği, 15.02.2021 tarihine kadar görevinin devam ettiği, 2014 yılı içerisinde ÖYP kapsamında araştırma görevlisi olarak atandığı, 20.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren Lisansüstü Eğitim Yönetmeliği'nde tanımlanan azami öğrenim sürelerinin kendisi açısından uygulanamayacağı, işlemin haksız ve hukuka aykırı olduğu, temyiz isteminin kabulü gerektiği ileri sürülmektedir.

KARŞI TARAFIN SAVUNMASI : Davalı idare tarafından savunma verilmemiştir.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ ...'İN DÜŞÜNCESİ : Temyiz isteminin reddi ile usul ve yasaya uygun olan isteme konu Bölge İdare Mahkemesi kararının onanması gerektiği düşünölmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Danıştay Sekizinci Dairesince, Tetkik Hâkiminin açıklamaları dinlendikten ve dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği göröşüldü:

KARAR : HUKUKİ DEĞERLENDİRME:

Bölge idare mahkemelerinin nihai kararlarının temyizen bozulması, 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 49. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar usul ve hukuka uygun olup, dilekçede ileri sürülen temyiz nedenleri kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle,

1. Temyiz isteminin reddine,
2. ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... tarih ve E:..., K:... sayılı kararının ONANMASINA,
3. Temyiz giderlerinin istemde bulunan üzerinde bırakılmasına, posta gideri avansından artan tutarın Mahkeme tarafından iadesine,
4. 2577 Sayılı Kanun'un 50. maddesi uyarınca onama kararının taraflara tebliğini ve bir örneğinin de belirtilen Bölge İdare Mahkemesine gönderilmesini teminen dosyanın İdare Mahkemesine gönderilmesine,
5. Kesin olarak, 21/11/2023 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Hukuk Genel Kurulu 2019/663 E. , 2021/1668 K.**"İçtihat Metni"**

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

1. Taraflar arasındaki "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Bakırköy 31. İş Mahkemesince verilen davanın kabulüne ilişkin karar davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.
2. Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.
3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüldü:

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 16.09.2009-30.06.2014 tarihleri arasında öğretim görevlisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı neden bulunmaksızın feshedildiğini, 2009 yılından bu yana belirli süreli iş sözleşmesi imzalamak zorunda kaldığını, belirli süreli iş sözleşmesinin birden fazla yenilenmesi nedeniyle belirsiz süreli hâle geldiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5. Davalı ... (Üniversite) vekili cevap dilekçesinde; belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan davacının ihbar tazminatı talep edemeyeceğini, davacının 2011 yılında uzun süreli ücretsiz izin kullandığını, bu durumun akademik eğitimin aksamasına neden olduğunu, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararı:

6. Bakırköy 31. İş Mahkemesinin 06.07.2015 tarihli ve 2014/287 E., 2015/276 K. sayılı kararı ile; taraflar arasındaki iş ilişkisi olması nedeniyle iş mahkemesinin görevli olduğu, davacının davalı Üniversitede 16.09.2009-30.06.2014 tarihleri arasında öğretim görevlisi olarak çalıştığı, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif neden bulunmadığından iş sözleşmesinin başından itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü gerektiği, öte yandan davacının ücretsiz izin kullanımında ve raporlu olunan dönemlerde işe gelmemesinin makul mazerete dayandığı anlaşıldığından işverence yapılan feshin haksız olduğu, bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı:

7. Bakırköy 31. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.02.2019 tarihli ve 2015/27265 E., 2019/2811 K. sayılı kararı ile; "... Somut uyuşmazlıkta, Vakıf Üniversitesinde öğretim görevlisi olarak çalışan davacının Devlet Üniversitelerinde olduğu gibi idari sözleşme ile çalıştığı, uyuşmazlıkta idari yargının görevli olduğu anlaşıldığından, 6100 sayılı HMK'un 114 ve 115. maddeleri uyarınca yargı yolunun caiz olmaması nedeni ile davanın usulden reddi yerine esastan karar verilmesi hatalıdır." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı :

9. Bakırköy 31. İş Mahkemesinin 08.05.2019 tarihli ve 2019/243 E., 2019/280 K. sayılı kararı ile; davacının davalı Üniversitede öğretim görevlisi sıfatı ile çalıştığı, iş sözleşmesine dayanan bir iş ilişkisi bulunduğu, bu nedenle Adli Yargının görevli olduğu gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

10. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

11. Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; vakıf üniversitesinde öğretim görevlisi olarak iş sözleşmesi ile istihdam edilen davacının açtığı işçilik alacaklarına dair davanın adli yargıda mı yoksa idari yargıda mı görüleceği noktasında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

12. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 128. maddesinin 1. fıkrasına göre; "Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslı ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür". Kamu görevlilerinin kim olduğu ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK) 4. maddesinde

açıklanmış, "Kamu hizmetlerinin; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği" belirtilmiştir.

13. Öte yandan Anayasa'nın "Yükseköğretim Kurumları" başlıklı 130. maddesinin 1. fıkrasında "Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur." hükmü ile Üniversitelerin kanunla kurulacağı düzenlenirken, 2. fıkrasında "Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabilir.", 5. fıkrasında "Üniversiteler ve bunlara bağlı birimler, Devletin gözetimi ve denetimi altında olup, güvenlik hizmetleri Devletçe sağlanır.", aynı maddenin son fıkrasında ise; "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabidir." şeklindeki düzenlemeler ile de vakıf üniversitelerinin tabî olacağı kurallar belirtilmiştir.

14. Yine 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 2. maddesine göre "Vakıflar; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, Yükseköğretim kurumları veya bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını ya da bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla, bu Kanun hükümleri çerçevesinde kalmak şartıyla meslek yüksekokulu kurabilir. Bu meslek yüksekokulu, kamu tüzel kişiliğini haiz olup, Cumhurbaşkanı kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır".

15. Ayrıca 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek 5. maddesi uyarınca da; "Vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarının, vakıf yönetim organı dışında en az yedi kişiden oluşan bir mütevelli heyeti bulunur. Mütevelli heyet üyeleri, vakıf yönetim organı tarafından dört yıl için seçilir, süresi biten üyeler yeniden seçilebilir. Mütevelli heyet üyelerinin yaş sınırlaması hariç Devlet memuru olma niteliklerine sahip bulunmaları ve en az üçte ikisinin lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olması gerekir. Mütevelli heyet üyeleri kendi aralarından bir başkan seçer.

Mütevelli heyet vakıf yükseköğretim kurumunun tüzelkişiliğini temsil eder. Vakıf yükseköğretim kurumlarının yöneticileri Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü alınarak mütevelli heyet tarafından atanır. Mütevelli heyet; vakıf yüksek öğretim kurumu yöneticilerine uygun gördüğü ölçüde yetkilerini devredebilir. Yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticiler ve öğretim elemanları ile diğer personelin sözleşmelerini yapar, atamalarını ve görevden alınmalarını onaylar, yükseköğretim kurumunun bütçesini onaylar ve uygulamaları izler, ayrıca vakıfca hazırlanan yönetmelik hükümlerine göre diğer görevleri yürütür.

Mütevelli heyetin toplantı nisabı ve karar alınması ile ilgili hususlarda bu Kanunun 61 inci maddesi hükmü uygulanır".

16. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 11. maddesine 6745 sayılı Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6745 sayılı Kanun) ile 20.08.2016 tarihinde eklenen 10. fıkrasına göre; "Kurucu vakıflarına kayyım tayin edilen veya faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumu mütevelli heyet başkanı ve üyeleri ile tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Bu vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır". Bu düzenleme bir anlamda vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışmakta olan akademik ve diğer personelin sözleşmelerinin İş Kanunu hükümlerine tabî olduğuna dair var olan boşluğu doldurmaya yönelik bir belirleme de içermektedir.

17. 2547 sayılı Yükseköğretim Kurumu Kanunu 22. maddesinde öğretim üyelerinin görevleri; 23. maddesinde doktor öğretim üyesi; 24. maddesinde doçent ve 26. maddesinde profesör kadrolarına atanma, 31. maddesinde kadrosu bulunmayan öğretim üyeleri olan doçent, profesör yerlerine öğretim görevlisi ataması ile 33 ve 38. maddelerinde ise araştırma görevlisi istihdamına yönelik hükümlere yer verilmiştir.

18. Öte yandan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin "Öğretim elemanları" başlıklı 23. maddesinde; "Öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmeleri yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarıncadır. Öğretim elemanlarının atamalarında, devlet yükseköğretim kurumlarındaki atamalarda aranan şartlara ilaveten vakıf yükseköğretim kurumunun akademik yönden gerekli gördüğü şartlar da aranabilir. Vakıf meslek yüksekokullarında özellikle uygulamalı derslerde görevlendirilecek öğretim elemanlarının atanmasında çalışma deneyimine sahip olması gözetilir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." kuralına yer verilmiştir.

19. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin yukarıda belirtilen 23. maddesinin 2. fıkrasının 1. cümlesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik ve idari personelin çalışma esaslarının, 2547 sayılı Kanun'da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabî olduğu belirtilerek

- Anayasa'nın 130. maddesine ve 2547 sayılı Kanun'un ilgili hükümlerine uygun bir düzenleme yapılmıştır. Diğer bir ifadeyle, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri ile devlet yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri arasında ayırım yapılmamış, bu yönden bilimsel özerklik ilkesine uygun bir düzenleme öngörülmüştür.
20. Bununla birlikte Danıştay 8. Dairesinin 29.04.2011 tarihli ve 2008/8234 E., 2011/2452 K. sayılı kararı ile söz konusu Yönetmelik hükmünün son cümlesinde yer alan "özlük hakları" ibaresinin iptaline karar verilmiş, bu karar İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 27.03.2014 tarihli ve 2011/1493 E., 2014/1351 K. sayılı kararı ile onanmış, karar düzeltme istemi de reddedilmiştir.
21. Yasal düzenlemelerden sonra öğretim görevlisi ile üniversite arasında imzalanan sözleşmenin niteliğini belirlemek adına bu aşamada idari sözleşmeler ile özel hukuk sözleşmelerine değinmekte fayda vardır.
22. Sözleşme, iki tarafın, hukuksal sonuca yönelik karşılıklı ve birbirine uygun iradelerini açıklamalarıyla meydana gelen hukuksal bir işlemdir (Kılıçoğlu, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2005, s.37). Özel hukukta bireyler arasında eşitlik ilkesine göre hareket edilmekte olup sözleşme tipleri Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olmakla toplumsal hayatta karşılaşılabilecek bütün borç ilişkileri kanunda düzenlenmiş değildir. Çünkü borçlar hukukunda "sözleşme serbestliği" özellikle de "tip serbestliği" ilkesi geçerlidir.
23. Özel hukukta yapılan sözleşmelere, kamu hukuku alanında idarenin sözleşmeleri olarak sık bir biçimde rastlanabilmektedir. Genel anlamda, idare hukukunun tek taraflı hukukî tasarruflar, icrai kararlar ve statüler hukuku olduğu belirtilmekte ve medeni hukuk teorilerinin çoğu kez idare hukukunda da yer aldığı ve kamu hizmetlerinin görülmesine vasıta oldukları ancak bu müesseselerin idare hukukunda, kamu yararı, kamu gücü, kamu hizmeti gibi esasların etkisiyle farklı nitelik kazandıkları söylenmektedir (Onar, S. Sami: İdare Hukukunun Umumi Esasları, İstanbul 1966, s. 1590).
24. İdare, faaliyetlerini genel olarak tek yanlı işlemleri ile yürütmektedir. İdare, bu tek yanlı işlemlerinin yanı sıra birtakım toplumsal ihtiyaçların karşılanması ve idarenin birtakım faaliyetlerinin yürütülmesi amacıyla yönelik olarak özel hukuk kişisi gibi sözleşmeler yapabilir. Bunun gibi yine idare, kamu gücüne dayalı ve özel hukuku aşan yetkilerle kamu hizmeti ile ilgili sözleşmeler yapabilir. Eğer herhangi bir işlem ile birlikte getirilen kurallar tek bir iradenin ürünü ise ve işlemin taraflarının birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemiyorsa bu bağlamda şüphesiz tek yanlı bir işlemin söz konusu olduğu, buna karşılık eğer işlem ile getirilen kurallar, tarafların karşılıklı olarak durumlarını düzenleyen nitelikte ise ve her iki tarafın da iradelerinin uzlaşması sonucunda oluşturulmuşsa çok yanlı işlemlerin varlığından söz edilebileceği belirtilmektedir.
25. İdare faaliyetlerini genellikle tek yanlı işlemler vasıtasıyla yürütmektedir. Ancak idarenin kamu hizmetlerini yerine getirebilmesi (yürütebilmesi) için gerekli mal ve hizmetleri her zaman tek taraflı işlemlerle karşılaması mümkün olmayabilir. Ayrıca kamu hizmetinden yararlananların da idarenin bizzat yürüttüğü faaliyetlerden her zaman gereği gibi yararlanmaları mümkün olmayabilir. İşte bu ve benzeri nedenlerle idare bazı durumlarda sözleşme yolunu tercih edebilir, hatta bu konuda bir zorunluluk bile duyabilir (Ayhan, Önder: "İdari Sözleşmeler", Danıştay Dergisi, sayı 32-33, s. 93).
26. Bu bağlamda idare tıpkı özel kişiler gibi medeni hukuk çerçevesinde çeşitli özel hukuk sözleşmeleri yapabileceği gibi, kamusal yetkilerine dayanarak bir takım sözleşmeler de yapabilir. İşte idarenin bu ikinci tür sözleşmeleri özel kişilerin sözleşmelerine benzese bile, konuları, hükümleri ve şartları bakımından onlardan ayrılırlar. İdare, kamusal yetkilerine dayanarak yaptığı sözleşmelerinde, sahip olduğu kamu gücünden ve kamusal yetkisinden yararlanmaktadır. Bu şekilde oluşan sözleşmeler idare hukuku esaslarına göre gerçekleştirilirler. Dolayısıyla bunlar idarenin özel hukuk sözleşmelerinden farklı olarak idari sözleşme diye adlandırılırlar.
27. İdari sözleşmeleri, idarenin özel hukuk sözleşmelerinden ayırabilmek için, sözleşmenin konusuna bakmak gerekir. Sözleşme konusu olan ilişki idare hukukundan kaynaklanıyorsa idari sözleşme, buna karşın sözleşme konusu olan ilişki özel hukuktan kaynaklanıyorsa idarenin özel hukuk sözleşmesidir (Gözübüyük, A. Şeref: Yönetim Hukuku, Ankara 1996, s.254).
28. Bu açıklamalardan sonra özel hukuk sözleşmeleri ile idari sözleşmelerin türlerinin şu noktalarda birbirlerinden ayrılmakta olduğunu söylemek mümkündür.
- i) Özel hukuk sözleşmelerinde sözleşme yapan taraflar arasında hukukî olarak bir eşitlik vardır. Oysa idari sözleşmelerde taraflardan biri olan idarenin bazı üstünlükleri söz konusudur. İdare tek yanlı olarak kendiliğinden hareket etme ve doğrudan yerine getirme yetkilerine sahiptir.
- ii) Özel hukuk sözleşmelerinde taraflar, kanunlara bağlı kalmak koşulu ile sözleşmenin konusunu, amacını, nasıl yapılacağını, kiminle sözleşme yapacaklarını serbest olarak seçebilirler. İdari sözleşmelerde ise idarenin hareket serbestisi kısıtlanmıştır. Özel sözleşmelerde olduğu gibi bir serbestlik bulunmamaktadır.
- iii) Yukarıda da belirtildiği üzere, özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda giderilir. Birinci durumda özel hukuk kuralları, ikinci durumda ise idare hukuku kuralları uygulanır.
- iv) Sonuç itibarıyla bir sözleşmenin idari sözleşme olabilmesi için taraflardan birinin idare olması, sözleşmenin konusunun kamu hizmetine ilişkin olması ve sözleşmede idareye ayrıcalık ve üstünlük tanınması gerekmektedir.
29. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek 5. ve Ek 11. maddelerinde vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında sözleşme bulunduğu işaret edilmiştir. Bununla birlikte, ne söz konusu Kanun'da ne de bu kanuna dayanılarak çıkarılan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinde sözleşmenin mahiyeti

konusunda açık bir hükme yer verilmiş değildir. Sözleşmenin hukukî niteliğine ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme bulunmaması, konu hakkında öğretide farklı görüşlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğunu ileri sürenler olduğu gibi, sözleşmede iş sözleşmesinin unsurlarının mevcut olduğunu ve dolayısıyla sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu savunanlar da vardır. Bu iki görüş dışında aradaki ilişkide hem statü hem de iş sözleşmesi ilişkisinin bulunduğuna yönelik üçüncü bir görüş de ortaya atılmıştır.

30. Sözleşmenin idari sözleşme niteliğinde olduğu görüşünde olanlara göre vakıf üniversiteleri, kamu tüzel kişisi oldukları ve kamu hizmeti yürüttükleri için istihdam ettikleri öğretim elemanları kamu görevlisidir. Vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkide bir atama tasarrufuna dayalı idari hizmet sözleşmesi bulunmaktadır. Statü hukukundan doğan uyumsuzluklarda idari yargı görevlidir (Gözler, Kemal /Kaplan, Gürsel: İdare Hukuku Dersleri, 18. Baskı, Bursa 2016, s. 620; Giritli, İsmet /Bilgen, Pertev /Akgüner, Tayfun: İdare Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2013, s. 558; Çınarlı, Serkan /Kiraz, Refik: Vakıf Üniversitesi Personelinin hukukî Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi 2011, Bildiri Kitabı, C. 3, Bölüm XIII, 2011,(s. 1783-1789), s. 1788; Çınarlı, Serkan /Hızal, Sevinç Arslan/ Hızal, Abdullah: Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Ceza Soruşturması Usulü Sorunu, Leges Kamu Hukuku Dergisi, S. 3, Haziran 2013, (23-42), s. 29-30).

31. Sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu kabul eden görüşe göre, öğretim elemanı ile yapılan sözleşme, iş sözleşmesi niteliğindedir. Vakıf Üniversitesi öğretim elemanlarına akademik nitelik kazandıran ön aşama ile bunu takip eden iş sözleşmesinin kurulması aşamasının birbirinden ayırt edilmesi gerekir. Bu ayrım salt ilişkinin kurulmasında değil, istihdamın devamında ve sona ermesinde de geçerlidir. Özel hukuka tabî bu ilişkiden doğan uyumsuzlukların çözümünde adli yargı görevlidir. Aynı görüşte olan bir kısım yazarlar, konuyu iş ve mesleki güvence çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Bu yazarlara göre, vakıf üniversitesi öğretim elemanı ile yapılan sözleşme idari sözleşme kabul edildiğinde yönetime üstünlük tanınacak, iş güvencesinden yoksun bir meslek grubu yaratılacak, idare üstün yetkilerini kullanarak çalışma koşullarını istediği yönde belirleyecek, idari sözleşmeyi her zaman sona erdirebilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu 18 vd. maddelerinde olduğu gibi, idari sözleşmelerde öğretim elemanını koruyucu hükümler getirilmediği takdirde, idare her zaman tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirebilecek ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu ile Anayasa Mahkemesi kararlarında özellikle dikkat çekilen husus olan mesleki güvencenin sağlanması daha da zorlaşacaktır. Yasada öğretim elemanları ile yapılan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğuna yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır (Çelik, Nuri: Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmelerin Hukukî Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, (s.3-15), s. 14-15; Ekonomi, Münir: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, s. 27; Ekonomi, Münir: Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul 2009, s. 3; Eyrenci, Öner: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, s. 12; Süzek, Sarper: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Genel Görüşme, İstanbul 2009, s. 76; Tuncay, A. Can :İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, s. 56; Alpagut, Gülsevil: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s. 41-42; Okur, A.Rıza: Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Genel Görüşme, s. 120; Ertürk, Şükran: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları, 5. Baskı, Ankara 2016, s. 194-195; İzmirlioğlu, F. Ayça: Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukukî Statüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2017, s. 354-355; Demircioğlu, A. Murat/Kaplan, H. Ali: Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukukî Niteliği, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, (s. 51-80), s. 72; Başterzi, Fatma:Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukukî Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C.2, İstanbul 2011,(s.1301-1315),s. 1301; Kabakcı, Mahmut:Vakıf Yüksek Öğretim Kurumu Öğretim Elemanlarının Taraf Olduğu Davalarda Yargı Yolu, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, (s. 389-428), s. 419; Vakıf Üniversiteleri Yönetmeliği'nin 23. madde hükmü çerçevesinde vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki ilişkiyi iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesini haklı bulan görüş için bkz. Yıldırım, Turan /Samuray, Figen: Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, 2010, (s.81-95), s. 92).

32. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 8. maddesinde yer alan "Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır." hükmü ile amaçlanan, akademik açıdan standart denkleğin sağlanmasıdır. Akademik çalışmanın gereği olarak, teşvikler ve disiplin işleri gibi hususlarda bu denkleğin gözetilmesi gerekir. Bununla birlikte, vakıf öğretim elemanları ve diğer çalışanlar, özlük hakları itibarıyla kamu personel esaslarına tabî değildir.

33. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 5. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında sözleşme özgürlüğüne dayalı, kuralları tarafların serbest iradeleriyle belirlenen bir özel hukuk sözleşmesi olduğu görüşünde olanlar da taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu kabul etmektedirler.

34. Vakıf Üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin statü ve iş sözleşmesi ilişkisinin birlikte bulunduğu görüşünde olanlara göre ise vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki atama ve görevden almaya ilişkin prosedürün oluşturduğu statü ilişkisinin malî sonuçlarını düzenlemek üzere sözleşme yapılmaktadır. Buna göre önce idari işlem tesis edilmekte ve ardından sözleşme ilişkisi kurulmaktadır. Statü ilişkisi ve sözleşme ilişkisi olmak üzere ve birbiri ile bağlantılı iki aşamalı işlem söz konusudur. Sözleşme, atama, yükselme ve görev tanımı gibi statü ilişkisine giren konuları düzenleyemez. Sözleşmede sadece ücret, ek ders, teşvik ödemeleri, izin, çalışma saati ve benzeri malî ve idari konular kararlaştırılabilir. Malî ve idari konular, taraflarca sözleşme özgürlüğü çerçevesinde değerlendirildiğinden yapılan sözleşmenin idari sözleşme olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. İki aşamalı işlemde statü ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda idari yargı, sözleşme ilişkisinden kaynaklanan ihtilaflarda ise adli yargının görevli olması gerektiği savunulmaktadır.

35. Bu görüşe göre; öğretim elemanları ile yapılan sözleşme ilişkisi atama işleminin malî sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Sözleşmede statüye ilişkin koşulların belirlenmesi mümkün değildir. Sözleşme sadece malî ve idari konuları içerebilecek, özel hukuku aşan hükümler getirmesi ya da görülecek kamu hizmetinin niteliğine ilişkin konularda düzenleme yapılması mümkün değildir. Sözleşmeyle kurulan ilişkinin kendisi kamu hukuku ilişkisi değil, kamu hukuku ilişkisi sonucunda ortaya çıkan malî bir ilişkiden ibarettir. Bu sözleşmeyle sözleşmecilere farklı yetki, görev ya da yükümlülük verilmesi mümkün değildir, sözleşme sadece malî hükümler (maaş, ek ders ya da teşvik ödemeleri vb.) ile iş ilişkisindeki istihdam koşullarını belirleyen gündelik idari uygulamalara (izin, çalışma saati vb.) ilişkin düzenlemeleri içerebilecektir. Bu nedenle de idari sözleşme olarak nitelendirilmesi mümkün değildir (Sever, Çiğdem: "Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü", Legal Hukuk Dergisi, Mart 2016, s. 1175-1216).

36. Sonuç itibarıyla, vakıf üniversiteleri için belirtilen "öğretim elemanlarının sağlanması" ibaresi, öğretim elemanlarının atama, unvan ve yükselmeleri ile ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte, özlük hakları, malî konulara ilişkin olduğundan, bu kapsamda değerlendirilemez. Nitekim 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarına ödenen tüm malî haklar vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına ödenmemektedir. Kanunda kamu tüzel kişileri tarafından istihdam edilenlerin idari hizmet sözleşmesine tabî olduklarına ilişkin açık bir hüküm bulunmaması hâlinde sözleşmenin niteliği, yürütülen işin kamu hizmetine ilişkin olması ve sözleşmede idareye özel hukuku aşan yetkilerin verilip verilmemesine göre belirlenir. Sözleşmenin kamu hizmetinin yürütülmesine ilişkin olması tek başına idari sözleşmenin varlığını ortaya koymaz. Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki ilişkinin sırf daha iyi güvence sağladığı düşüncesiyle idari hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi doğru olmaz.

37. 15.04.2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanun'un 12. maddesi ile 2547 sayılı Kanun'un Ek 8. maddesine eklenen 2. fıkra uyarınca vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilememesi de aradaki ilişkinin statü hukukuna tabî olduğunu göstermez. Zira benzer bir düzenleme, özel hukuk tüzel kişileri ile öğretmenler arasındaki iş ilişkisini düzenleyen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda da yer almaktadır.

38. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek 11. maddesine 6745 sayılı Kanun ile 20.08.2016 tarihinde eklenen 10. fıkrada; "Kurucu vakıflarına kayıym tayin edilen veya faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumu mütevelli heyet başkanı ve üyeleri ile tüm yöneticilerinin görevleri kendiliğinden sona erer. Bu vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." düzenlemesi yer almaktadır.

39. Öte yandan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin "öğretim elemanları" başlıklı 23. maddesinde bu personelin aylık hakları bakımından 4857 sayılı İş Kanunu (İş Kanunu) hükümlerinin uygulanacağı kuralına yer verilmiştir.

40. Belirtilen normatif düzenlemelere göre kamu hizmeti, kamu görevlisi sayılan işçilerle de yürütülebilir. Vakıf Üniversitelerine Devlet Üniversiteleri gibi ayrıcalıklar tanınması ve kamu hizmetini yapmalarının sağlanması, kamu hizmetini sağlamak için çalıştırdığı öğretim elemanlarını statü hukukuna tabî kılmamalıdır. Normatif düzenlemelerde belirtildiği gibi malî ve idari konularda Vakıf Üniversiteleri Devlet Üniversitelerinden ayrılmış ve yönetmelik hükümleri ile açıkça öğretim elemanlarının aylık hakları konusunda İş Kanunu'na tâbi olacakları belirtilmiştir.

41. Uyuşmazlık Mahkemesinde, üniversite ile araştırma görevlisi arasında tarafların hak ve yükümlülüklerini içeren bir özel hukuk ilişkisi kurulduğu, davaların adli yargı yerinde görülmesi gerektiğini kabul eden kararları bulunmaktadır (Uyuşmazlık Mahkemesi 26.01.2015 tarihli 2015/41 E., 2015/29 K., 29.12.2004 tarihli 2014/1087 E., 2014/1136 K. sayılı kararları).

42. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi niteliğinde bulunduğunu, dolayısıyla bu iş ilişkisinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğunun açık olduğunu, davalı vakıf üniversitesinin malî ve idari konuları dışındaki akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabî olmasının, davacının iş sözleşmesiyle çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacağını, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesi uyarınca uyuşmazlığın adli yargı yolunda ve iş mahkemesinde çözülmesi

gerektiğine ilişkin karar vermiştir (Hukuk Genel Kurulunun 22.03/2017 tarihli ve 2015/7-1739 E., 2017/524 K. sayılı kararı).

43. 2547 sayılı Kanunun Ek 11. maddesine 6745 sayılı Kanun ile 20.08.2016 tarihinde eklenen 10. fıkrasındaki hüküm nedeniyle vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı düzenlendiğinden hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanan hizmet sözleşmesi olsa olsa özel hukuk sözleşmesi niteliğindeki iş sözleşmesidir. İdari sözleşme olamaz. Bu yasal düzenleme de, bu husustaki görüş ayrılıklarını sona erdiren bir düzenleme niteliğindedir.

44. 4857 sayılı İş Kanunu 37. maddesinde "ücret hesap pusulası" düzenlemesi ile işverenin işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işletimini taşıyan bir pusula vermek zorunda olduğu belirtilmiştir. Dosyada, davalı tarafından davacıya yapılan ödemeyle ilgili düzenlenmiş Aralık 2009-Haziran 2014 dönemleri arası ücret hesap pusulası bulunmakta olup, bu belgeler de davacının davalı Üniversitede iş sözleşmesiyle İş Kanunu'na tabî olarak çalıştığını göstermekte ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasındaki hüküm de bunu teyit etmektedir.

45. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre; "işçi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada tarafların serbest iradeleriyle kabul edilmiş bir iş ilişkisinin bulunması zorunludur. İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm görevi dava tarihinde yürürlükte olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesindeki; "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur." hükmü uyarınca iş mahkemelerine verilmiştir.

46. Çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine, idarece yapılan bir görevlendirmeye veya idari sözleşmeye dayalı olup olmadığının tespiti, sonuç itibarıyla yargı yolunu da belirleyecektir.

47. Niteliği itibarıyla bir özel hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmesinde taraflar, yasaların öngördüğü sınırlar içinde sözleşmenin konusunu, amacını, biçimini, bağlantı kuracakları kişileri serbestçe seçebilirler. Buna karşılık istihdamın idari sözleşme, görevlendirme veya atama suretiyle yapılması durumunda, çalışma ilişkisinin çerçevesini oluşturan yasal mevzuat tarafların hareket serbestisini kısıtlamakta ve kişileri statü hukukuna tabî kılmaktadır.

48. Bu nedendir ki, özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idarece yapılan görevlendirmelerden ve atamalardan doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda çözümlenmektedir.

49. Belirtilen yasal düzenlemeler, dosya kapsamı, tüm bilgi ve belgeler hep birlikte değerlendirildiğinde, davacının davalı Üniversitede üstlendiği görevini davalı Vakıf Üniversitesi ile yaptığı sözleşme gereği yürüttüğü, sözleşmede aylık ücret miktarı, başta yıllık izin olmak üzere diğer izinlerin kullanılma şekli, özlük hakları bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin geçerli olacağı, davalının iş sözleşmesini haklı nedenle feshi durumunda İş Kanunu'nun 25. maddesinin uygulanacağı hususlarına dair düzenlemeler bulunduğu, anılan sözleşmenin Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesine istinaden ve bu maddenin verdiği yetkiye göre yapıldığı, anılan maddeye ve yapılan sözleşmeye göre davacıyla davalı arasındaki ilişkinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğu ortadadır. Kanunlarımızda öğretim elemanları ile yapılan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğuna yönelik bir düzenleme bulunmaması, malî ve idari konular taraflarca sözleşme özgürlüğü çerçevesinde değerlendirildiğinden yapılan sözleşmenin idari sözleşme olarak nitelendirilmesinin mümkün olmaması, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki sözleşmenin, sözleşme özgürlüğüne dayalı, kuralları tarafların serbest iradeleriyle belirlenen bir özel hukuk sözleşmesi olması nedenleriyle davalı Üniversite ile davacı öğretim görevlisi arasındaki işçi-işveren ilişkisinden kaynaklı özel hukuka tabî bu ilişkiden doğan uyuşmazlıkların çözümünde adli yargı görevli olduğu ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi gereği uyuşmazlığın iş mahkemesinde çözümlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

50. Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında, Anayasa'nın 130. maddesinde yükseköğretim kurumları ile ilgili düzenlemelerin vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine uygulanmakta olan hükümlere tabî olduğunu gösterdiği, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer alan düzenlemelerde de istihdam yönünden, görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri açısından devlet üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri arasında ayırım öngörülmediği, tek ayrık düzenlemenin 2547 sayılı Kanun'da Ek 11. maddenin 10. fıkrasında yer aldığını, ancak bu ayrık düzenlemenin de faaliyet izni sona eren vakıf üniversitelerinin tasfiyesine ilişkin olup, faaliyet gösteren vakıf üniversitelerinde uygulanma olanağı bulunmadığı, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadrolarının akademik yönden belirlenmesi, sözleşmelerinin onaya tabî tutulması dikkate alındığında statü hukuku kapsamında istihdam edildiği, vakıf üniversitelerinin kuruluşu ve yönetiminin özel hükümlere tabî kılındığı, kanunlarla kurulan ve kamu tüzel kişiliğine sahip olan vakıf üniversitelerinin bilimsel özerkliğe sahip olmasının da bir diğer ayrıcalığı olduğu, buradan hareketle öğretim elemanı olarak görev yapan davacının yasal düzenlemelere göre de bir statü ilişkisi içinde olduğu, davalı üniversite ile arasında iş ilişkisinin bulunmadığının açık olduğu, yasal düzenlemelere göre devlet üniversitesi ile aynı statüde olan ve bu anlamda idare kabul edilen vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında çıkacak uyuşmazlıkların idari yargının görev alanı içerisinde bulunduğu görüşü ileri sürülmüşse de yukarıda açıklanan nedenlerle bu görüş çoğunluk tarafından

benimsenmemiştir.

51. Hâl böyle olunca, yukarıda açıklanan nedenlerle direnme kararı yerindedir.

52. Ne var ki, Özel Dairece bozma nedenine göre davanın esasına yönelik temyiz itirazları incelenmediğinden, bu yönde inceleme yapılmak üzere dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerekir.

53. Diğer taraftan dava tarihi "23.07.2014" olmasına rağmen direnme kararının başlık kısmında dava tarihinin "21.02.2019" olarak yazılması mahallinde düzeltilebilir bir maddi hata olarak kabul edilmiş ve esasa etkili görülmediğinden bozma nedeni yapılmamıştır.

IV. SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Direnme uygun bulunduğundan davalı vekilinin işin esasına ilişkin diğer temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE,
Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 14.12.2021 tarihinde oy çokluğu ile kesin olarak karar verildi.

KARŞI OY

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "Yükseköğretim Kurumları" başlıklı 130. maddesinin 1. fıkrasında "Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur." düzenlemesi ile üniversitelerin kanunla kurulacağı düzenlenirken, ikinci fıkrasında "Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabileceği", beşinci fıkrasında "Üniversiteler ve bunlara bağlı birimlerin, Devletin gözetimi ve denetimi altında olup, güvenlik hizmetlerinin Devletçe sağlanacağı", yedinci fıkrasında "Üniversite yönetim ve denetim organları ile öğretim elemanlarının; Yükseköğretim Kurulunun veya üniversitelerin yetkili organlarının dışında kalan makamlarca her ne suretle olursa olsun görevlerinden uzaklaştırılmayacakları" belirtilerek ve aynı maddenin son fıkrasında ise "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, malî ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabîdir." şeklindeki düzenlemeler ile de vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine uygulanmakta olan hükümlere tabî olduğuna ilişkin kurala yer verilmiştir.

2547 sayılı Kanunun Ek 2. maddesine göre "Vakıflar; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve malî ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, Yükseköğretim kurumları veya bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını ya da bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla, bu Kanun hükümleri çerçevesinde kalmak şartıyla meslek yüksekokulu kurabilir. Bu meslek yüksekokulu, kamu tüzel kişiliğini haiz olup, Cumhurbaşkanı kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır".

2547 sayılı Kanunun Ek 8. maddesi uyarınca; "Vakıfca kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır".

2547 sayılı Kanunun 22. maddesinde öğretim üyelerinin görevleri; 23. maddesinde doktor öğretim üyesi; 24. maddesinde doçent ve 26. maddesinde profesör kadrolarına atanma, 31. maddede kadrosu bulunmayan öğretim üyeleri olan doçent, profesör yerlerine öğretim görevlisi ataması ile 33 ve 38. maddelerinde ise araştırma görevlisi istihdamına yönelik hükümlere yer verilmiş olup bu atama ve istihdamda devlet ve vakıf üniversiteleri arasında bir ayrıma yer verilmemiştir. Kısaca istihdam yönünden devlet üniversitesi ile vakıf üniversitesi yönünden kanun bir ayırım öngörmemiştir.

2547 sayılı Kanunun 6764 sayılı Kanununun 26. maddesi ile değişik 53/b maddesine göre; "Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezaları uyarı, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır". Aynı fıkraya 7243 sayılı Kanunun 7. maddesi ile eklenen cümle uyarınca "Öğretim elemanları dışında iş sözleşmesiyle çalışan personel 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine tabîdir".

Davacının araştırma görevlisi olarak çalıştığı dönem bakımından taraflar arasındaki sözleşmenin 4857 sayılı Kanun kapsamında özel hukuk sözleşmesi mi yoksa idari sözleşme mi olduğu yukarıda yer verilen Anayasa

ve Kanun hükümleriyle birlikte değerlendirilmesi gerekir.

İdari sözleşme, bir kamu hizmetinin yürütülmesi için yapılan sözleşmedir. Taraflardan birinin kamu tüzelkişisi olması, konunun kamu hizmetiyle ilgili bulunması, düzenleme biçimi ve yürütme yöntemine ilişkin kuralların özel hukuk kurallarından çok kamu hukuku kuralları olması ve yönetime üstünlük tanınması hâllerinde, ortada bir idari sözleşme bulunduğu kabul edilmelidir.

Yukarıda yer verilen kurallar ve açıklanan hususlar birlikte değerlendirildiğinde, davalının kamu hizmeti gören bir kuruluş olduğu, öğretim elemanı çalıştırılması bakımından gerek atanması gerek görevinin sonlanması konusunda yapılan işlemlerin idari işlem niteliğini taşıdığı, idari yargı denetimine tabî olduğu, bu kapsamda yapılan sözleşmenin de idari sözleşme olduğunu ortaya koymaktadır.

Öte yandan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin "Öğretim elemanları" başlıklı 23. maddesinin 1. fıkrasında; "Öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmeleri yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarında yapılır. Öğretim elemanlarının atamalarında, devlet yükseköğretim kurumlarındaki atamalarda aranan şartlara ilaveten vakıf yükseköğretim kurumunun akademik yönden gerekli gördüğü şartlar da aranabilir. Vakıf meslek yükseköğretim kurumunun derslerde görevlendirilecek öğretim elemanlarının atanmasında çalışma deneyimine sahip olması gözetilir. Kurulna yer verilmiş bu yönetmelik hükmü yukarıda yer verilen kurallara da uygun olup aynı sonucu gerektirmektedir.

Yönetmeliğin aynı maddesinde ayrıca Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabîdir. Hükmüne yer verildikten sonra, bu personelin aylıkları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." kuralına yer verilmiş ise de bu konu, yasa değil, yönetmelik hükmü ile düzenlenmiştir. Oysa ki Anayasa ve Kanun hükmü ile doğan statü hukukuna bir sınırlama getiriliyor ise bunun yönetmelik ile değil öncelikle kanun hükmü ile yapılması gerekir. Bir kanun hükmüne dayanmayan bu yönetmelik hükmü de taraflar arasındaki sözleşmenin bazı hükümleriyle idari sözleşme bazı hükümleriyle özel hukuk sözleşmesi sayılması ve bir yönüyle kamu hukukuna diğer yönüyle özel hukuka tabî bir sözleşme sayılmasını mümkün kılmayacaktır.

Öte yandan kanunla kurulma ve kamu tüzel kişiliğine sahip olma yanında vakıf üniversitelerinin bilimsel özerkliğe sahip olması bir diğer ayrıcalığıdır. Üniversitelerde bilimsel özerklik ilkesi benimsenirken güdülen amaç, yükseköğretimin çeşitli siyasal çevre ve baskı grupları ile düşünce kümelerinin etkisinin dışında tutarak, bilimsel amaç, hedefler ve gereksinimlerine bağlı olmalarını sağlamaktır.

Belirtmek gerekir ki, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri ile devlet yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri arasında ayırım yapılmamış, bu yönden bilimsel özerklik ilkesine uygun bir düzenleme öngörülmüştür.

Vakıf üniversitelerinin anayasal ve kanuni düzenlemeler uyarınca devlet üniversitelerinin tabî olduğu statüye tabî oldukları, kamu tüzel kişiliği statüsüne sahip oldukları anlaşılmaktadır. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacının kamu yararı, faaliyet konularının ise kamu hizmeti olduğu, bu bağlamda kamu tüzel kişilerinin özel hukuk tüzel kişilerine nazaran üstün ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahip oldukları ve tek taraflı işlemlerle yeni hukukî durum yaratabilecekleri dikkate alındığında personelin kamu hukukuna tabî olması gerekmektedir.

Kamu hizmeti alanının idare hukuku kurallarına göre düzenlendiği, kamusal bir kuruluşun ve bu kuruluşla ilişkin bir kamu hizmetinin söz konusu olduğu hâllerde kural olarak, idare hukuku kuralları uygulanacaktır. Bu nedenle yukarıda sözü edilen idari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıkların da idari yargıda görülmesi gerekir.

Uyuşmazlık Mahkemesi de yargı yolu belirlenmesinde vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki uyuşmazlıklarda idari yargının görevli olduğunu kabul etmekte olup bu durumu şu gerekçelerle belirtmektedir "Vakıf Üniversitesinin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı öğretim elemanını; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Bununla birlikte, öğretim elemanının sözleşmesinin feshine ilişkin üniversite işleminin idare hukuku anlamında bir idari işlem olduğunda kuşku bulunmamakla birlikte, bu idari işlemde kaynaklanan tazmin isteminin (taraflar arasındaki ihbar ve kötüniyet tazminatı alacağına ilişkin olan davanın,) 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "İdari Dava Türleri ve İdari Yargı Yetkisinin Sınırı" başlıklı 2. Maddesinin b fıkrasında belirtilen; "İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları" kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir" (26.10.2020 tarih ve 2020/479 E, 2020/626 K, 29.12.2014 tarih ve 2014/1053 E., 2014/1105 K., 05.11.2012 tarih ve 2012/189 E., 2012/234 K., 05.11.2012 tarih ve 2012/190 E., 2012/235 K., 24.12.2012 tarih ve 2012/273 E., 2012/289 K. sayılı kararları).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2016/9-1872 Esas, 2012/293 Karar sayılı 18.03.2012 tarihli kararında da Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının açtıkları işçilik alacağıyla ilgili davalarda idari yargının görevli olduğu kabul edilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklama ve sözü edilen kurallarla birlikte somut olay değerlendirildiğinde; davacının öğretim elemanı olarak görevli olduğu, idari işleme dayalı atandığı, statü hukukuna tabî olduğu gözetildiğinde taraflar arasındaki sözleşme idari sözleşme niteliğini taşımakta olup davaya bakmaya idari yargı görevlidir. Bu durumda özel daire kararı gibi direnme hükmünün bozulması gerektiği görüşünde olduğumdan, adli yargının görevli olduğuna değinen direnme kararı uygun bulunarak işin esasına dair

teyiz incelemesi yapılmak üzere dosyanın özel daireye gönderilmesi yönünde oluşan değerli çoğunluk görüşüne katılamıyorum.

T.C.

UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

HUKUK BÖLÜMÜ

E. 2024/150

K. 2024/170

T. 6.5.2024

• **ÖĞRETİM GÖREVLİSİNİN İŞ AKDİNİN FESHİ NEDENİYLE İŞÇİLİK ALACAKLARI TALEBİ (Davalı Üniversitenin Sürekli ve Düzenli Nitelikteki Kamu Hizmetinde Çalıştırdığı Davacının Statüsü Göreve Alınması Hak ve Yetkileri Gözetildiğinde İdare Hukuku Kapsamında Bir Kamu Personeli Olduğu Aralarında Düzenledikleri Sözleşmenin de İdari Sözleşme Niteliği Taşdığı Açık Olup Davacının Sözleşmesinin Sona Ermesinden Dolayı Talep Ettiği Tazminat ve Alacaklarının Asıl İşleme Bağlı Bir Nitelik Taşdığı Dolayısıyla Bu İşlemden Kaynaklanan Tazmin İsteminin İdari Yargı Yerinde Görülmesi Gerektiği)**

• **KAMU TÜZEL KİŞİLİĞİ (İdari Rejime Dayalı Olarak Düzenlenen Türkiye'nin İdari Yapısında Kamu Tüzel Kişiliği İdari Yargının Görev Alanının Belirlenmesinde Kullanılan Ölçütlerden Birisi Olup Kamu Tüzel Kişilerinin Kuruluş Amacı Kamu Yararı Faaliyet Konularının İse Kamu Hizmeti Olduğu/Bu Bağlamda Kamu Tüzel Kişilerinin Özel Hukuk Tüzel Kişilerine Nazaran Üstün ve Ayrıcalıklı Kamu Gücüne Sahip Oldukları ve Tek Taraflı İşlemlerle Yeni Hukuki Durum Yaratabilecekleri - Bu Nedenle de Personelin Kamu Hukukuna Tabi Olduğu)**

2709/m.130

2547/m.Ek.2

2809/m.Ek.33

ÖZET : Dava, davacının Yabancı Diller Yüksekokulunda okutman/öğretim görevlisi olarak çalışmakta iken, iş akdinin feshi nedeniyle görev yaptığı 02/09/2013-11/11/2019 tarihleri arasındaki kıdem tazminatı, ayrımcılık tazminatı, ücret farkı alacağı ve hafta sonu çalışma alacağının faiziyle birlikte tahsili istemiyle açılmıştır.

Davalı Üniversite, yukarıda anılan mevzuat hükümleri çerçevesinde 2809 sayılı Kanun'un Ek 33. maddesi ile vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin hükümlere tabi olmak üzere, kamu tüzel kişiliğine sahip olarak kurulmuştur.

İdari rejime dayalı olarak düzenlenen Türkiye'nin idari yapısında, kamu tüzel kişiliği idari yargının görev alanının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerden birisidir. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacı kamu yararı, faaliyet konuları ise kamu hizmetidir. Bu bağlamda, Kamu Tüzel Kişileri, özel hukuk tüzel kişilerine nazaran üstün ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahiptirler ve tek taraflı işlemlerle yeni hukuki durum yaratabilirler. Bu nedenle de personeli kamu hukukuna tabidir.

Kanunla kurulma ve kamu tüzel kişiliğine sahip olmanın yanı sıra, Devlet Üniversitelerinde olduğu gibi Vakıf Üniversitelerinin de Anayasal güvence altına alınmış olan "Bilimsel Özerkliğe sahip olmaları" bir diğer ayrıcalığıdır. Üniversitelerde bilimsel özerklik ilkesi benimsenirken güdülen amaç, yükseköğretimin çeşitli siyasal çevre ve baskı grupları ile düşünce kümelerinin etkisinin dışında tutarak, bilimsel amaç, hedefler ve gereksinimlerine bağlı olmalarını sağlamaktır. Bu nedenle de, bilimsel faaliyetin asli unsurları olan

yükseköğretim elemanlarının, görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri gibi özlük haklarının kanunla düzenleneceği konusu, Anayasal teminat altına alınmıştır.

Somut olay ve mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, davalı Üniversitenin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının, statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu, aralarında düzenledikleri sözleşmenin de idari sözleşme niteliği taşıdığı açıktır. Buna göre, davacının sözleşmesinin sona ermesinden dolayı talep ettiği tazminat ve alacaklarının asıl işleme bağlı bir nitelik taşıdığı, dolayısıyla bu işlemde kaynaklanan tazmin isteminin de 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

I. DAVA KONUSU OLAY

1.Davacı vekili, müvekkilinin 02/09/2013 tarihinde davalı üniversitede okutman/öğretim görevlisi olarak işe başladığını, en son ücretinin 3.070 TL olduğunu, işe başladığı tarihten itibaren çok yoğun ve yıpratıcı koşullarda çalıştığını, davalı üniversitede sınavların hafta sonu yapılması nedeniyle hafta sonları ve ulusal bayram ve genel tatil (UGBT) günlerinde de çalıştığını, fark ücret alacağı bulunduğunu, bu nedenlerle müvekkilinin iş akdini haklı nedenle feshettiğini beyan ederek; fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile şimdilik 100 TL kıdem ve 100 TL eşit davranmama tazminatı, 100 TL fazla çalışma ücreti, 100 TL UGBT ücreti, 100 TL hafta sonu çalışma ücreti ve 100 TL ücret farkı alacağı olmak üzere toplam 600 TL alacağın faizi ile birlikte davalıdan tahsili istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. Ankara Batı 3. İş Mahkemesi 23/02/2021 tarih ve E.2019/565, K.2021/72 sayılı kararı ile, yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle HMK'nin 114 ve 115. maddeleri uyarınca davanın usulden reddine karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Vakıf Üniversitesinin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı öğretim elemanın; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Bununla birlikte, öğretim elemanın sözleşmesinin feshine ilişkin üniversite işleminin idare hukuku anlamında bir idari işlem olduğundan kuşku bulunmamakla birlikte, bu idari işlemde kaynaklanan tazmin isteminin (taraflar arasındaki ihbar ve kötüniet tazminatı alacağına ilişkin olan davanın) 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 'İdari Dava Türleri ve İdari Yargı Yetkisinin Sınırı' başlıklı 2. maddesinin b fıkrasında belirtilen; 'İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları' kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir (29.12.2014 gün ve 2014/1053 E, 2014/1105 K, Aynı yönde 5.11.2012 gün ve 2012/189 E. , 2012/234 K., 05.11.2012 gün ve 2012/190 E., 2012/235 K., 24.12.2012 gün ve 2012/273 E. , 2012/289 K.)

Aynı doğrultuda Danıştay'ın da idari yargının görevli olduğuna dair kararları da mevcuttur. Danıştay 8. Dairesi, vakıf üniversitesi çalışanı akademisyenin iş sözleşmesinin feshinin iptali talebiyle açılan davada verilen görevsizlik kararının temyiz incelemesinde, davalı vakıf üniversitesinin kamu gücüne sahip ve kamu hizmeti gören kamu tüzel kişisi olduğunu, çalışanların kamu personeli sayılacağını belirterek 'davalı vakıf üniversitesinin, kamu hizmeti görmek amacıyla, davacı öğretim üyesi ile aralarında yaptığı sözleşme, kamu hukukuna tabi idari hizmet sözleşmesi niteliğindedir.' hükmüne varmıştır (Danıştay 8. Dairesi'nin ilgili 2002/5557E. 2003/561K. sayılı ve 04.2.2003 tarihli kararı).

8. Daire, bir başka davada, vakıf üniversitesindeki görevine son verilen bir akademisyenin bu işlemin ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin son cümlesindeki 'özlük hakları' ibaresinin iptali ve özlük ve diğer haklarının kendisine ödenmesi talebiyle ilgili vermiş olduğu yürütmenin durdurulması kararında, vakıf yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile görev yapan öğretim üyelerinin 'öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, akademik unvan verilmesi ve akademik yükselme' dışındaki 'çalışma süresi, çalışma saatleri, tatil günleri, fazla mesai ücretleri, izin, ücret, prim, sosyal haklar, sosyal güvenlik gibi ve benzeri' tüm çalışma koşullarının İş Kanunu'na göre düzenlendiğini belirtmiş; bu gerekçeyle, iptali istenen yönetmelikte üst hukuk normlarına aykırılık bulunmadığına hükmetmiştir. Mahkeme, ayrıca, akademik personelin sözleşmesinin yenilenip yenilenmemesi konusunda idarenin takdir yetkisinin sınırsız olmadığını, kamu yararı ve hizmet gerekleriyle sınırlı olduğunu da belirtmiştir. Davada ileri sürülen görevsizlik itirazında da üniversite ile öğretim üyesi arasındaki sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğu belirtilerek 27.01.2009 tarihinde görevsizlik itirazı reddedilmiştir (Danıştay 8.Dairesi'nin ilgili 2002/5557E. 2003/561K. sayılı ve 04.2.2003 tarihli kararı).

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 8. Dairenin vermiş olduğu yürütmenin durdurulması kararına karşı yapılan itiraz başvurusunun incelemesinde, Anayasanın 130. maddesine ve 2547 sayılı Kanun'un vakıf üniversitelerine ilişkin hükümlerine atıf yaparak, ' (...) vakıflar tarafından kurulan yüksek öğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının statülerinin belirlenmesi için devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumlarının incelenmesi gerekmektedir. Çünkü, 'mali ve idari konular' dışındaki akademik çalışmalar ve öğretim elemanlarının sağlanması yönlerinden, devlet eliyle kurulan yüksek öğretim kurumlarını bağlayan Anayasa hükümlerinin vakıflar tarafından kurulan yüksek öğretim kurumlarını da bağlayacağı açıktır.' saptamasında bulunmuştur. İdari Dava Daireleri Kurulu'na göre, devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademik personel mesleki güvenceleri yönünden İdare Hukukuna tabidir ve Anayasanın 130. maddesinde vakıf yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konular yönünden farklı hükümlere tabi kılınması buralarda çalışan akademisyenlerin mesleki güvenceden yoksun kılınmasına neden olmaz; Anayasa koyucunun vakıf üniversitesi ve devlet üniversitesi arasında mesleki güvenceler bakımından bir ayırım amaçladığı düşünülemeyeceğinden vakıf üniversitelerindeki akademik personelin mesleki güvenceleri yönünden özel hukuk hükümlerine tabi olmaları Anayasa'ya aykırı olacaktır (Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun ilgili 2010/5E. sayılı ve 12.3.2010 tarihli kararı).

Görev konusu kamu düzenine ilişkin olup, mahkemece kendiliğinden dikkate alınmalıdır. İş mahkemelerinin görev alanını hakim, tarafların iddia ve savunmalarına göre değil, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesini esas alarak belirleyecektir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir. Tüm buanlatılanlar ışığında taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan davanın usulden reddine dair aşağıdaki şekilde karar verilmiştir..."

3. Davacı vekili bu kez, aynı gerekçe ile fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile şimdilik 24.736,22 TL kıdem ve 16.103,44 TL ayrımcılık tazminatı, 100 TL fazla çalışma ücreti ve 2.412,11 TL hafta sonu çalışma ücreti alacağını faizi ile birlikte davalıdan tahsili istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

4. Ankara 12. İdare Mahkemesi 22/02/2024 tarih ve E.2023/2279 sayılı kararı ile, davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu gerekçesiyle, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve dosya incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri birlikte incelendiğinde, herhangi bir hizmet sözleşmesi çerçevesinde görev yapan çalışanların İş Kanunu kapsamında bulunan alacaklarından (kıdem tazminatı, eşit davranma tazminatı, hafta sonu çalışma alacağı, fazla çalışma alacağı gibi) kaynaklanan uyuşmazlıkların, 5521 sayılı Kanun hükümleri uyarınca iş mahkemeleri tarafından çözümlenebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Başkent Üniversitesinin davacıyla yaptığı belirli süreli iş sözleşmesinde de davacıya verilecek ücretle ilgili düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.

Nitekim Yargıtay Büyük Genel Kurulunun İş Bölümüne İlişkin 07/01/2023 tarihli ve 2023/1 sayılı kararının 9. Hukuk Dairesinin görevlerinin 6. maddesinde, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 2. maddesi gereğince kurulan vakıf üniversitelerinin öğretim elemanları ile üniversite arasında İş Kanunu ve iş sözleşmesinden kaynaklanan davaların temyiz incelemesinin görüm ve çözümünde 9. Hukuk Dairesinin yetkili olduğu düzenlenmek suretiyle bu madde kapsamında kalan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Buna göre, 2547 sayılı Kanun'un Ek 11. maddesi ile Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesi hükmünde, vakıf yükseköğretim kurumunda çalışmakta olan akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanacağına açıkça düzenleme altına alındığı göz önünde bulundurulduğunda, Vakıf Yükseköğretim Kurumunda görev yapan davacının İş Kanunu kapsamında kalan alacaklarından (kıdem tazminatı, eşit davranma/ayrımcılık tazminatı, hafta sonu çalışma alacağı, fazla çalışma alacağı) kaynaklanan iş bu uyuşmazlığın görüm ve çözümünde adli yargı alanında görev yapan iş mahkemelerinin görevli olduğu sonucuna ulaşılmıştır...."

III. İLGİLİ HUKUK

5. Anayasa'nın "Yükseköğretim Kurumları" başlıklı 130. maddesinin birinci, ikinci ve onuncu fıkraları şöyledir:

" (1) Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur.

(2) Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabilir.

...

(3) Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabidir."

6. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na 5772 sayılı Kanun ile eklenen ve vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumları ile ilgili düzenlemeler getiren Ek 2. maddesi şöyledir:

" (Ek: 17/8/1983 - 2880/32 md.; Değişik : 18/6/2008-5772/7 md.)

Vakıflar; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, Yükseköğretim kurumları veya bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını ya da bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla, bu Kanun hükümleri çerçevesinde kalmak şartıyla meslek yüksekokulu kurabilir.

Bu meslek yüksekokulu, kamu tüzel kişiliğini haiz olup, Cumhurbaşkanlığı kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır."

7. 2547 sayılı Kanun'un Ek 5. maddesi şöyledir:

" (Ek :17/8/1983 -2880/32 md.)

(Değişik: 28/12/1999 - 4498/1 md.) Vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarının, vakıf yönetim organı dışında en az yedi kişiden oluşan bir mütevelli heyeti bulunur. Mütevelli heyet üyeleri, vakıf yönetim organı tarafından dört yıl için seçilir, süresi biten üyeler yeniden seçilebilir. Mütevelli heyet üyelerinin yaş sınırlaması hariç Devlet memuru olma niteliklerine sahip bulunmaları ve en az üçte ikisinin lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olması gerekir. Mütevelli heyet üyeleri kendi aralarından bir başkan seçer.

Mütevelli heyet vakıf yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliğini temsil eder. Vakıf yükseköğretim kurumlarının yöneticileri Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü alınarak mütevelli heyet tarafından atanır. Mütevelli heyet; vakıf yüksek öğretim kurumu yöneticilerine uygun gördüğü ölçüde yetkilerini devredebilir. Yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticiler ve öğretim elemanları ile diğer personelin sözleşmelerini yapar, atamalarını ve görevden alınmalarını onaylar, yükseköğretim kurumunun bütçesini onaylar ve uygulamaları izler, ayrıca vakıfça hazırlanan yönetmelik hükümlerine göre diğer görevleri yürütür.

Mütevelli heyetin toplantı nisabı ve karar alınması ile ilgili hususlarda bu Kanunun 61 inci maddesi hükmü uygulanır."

8. 2577 sayılı Kanun'un Ek 8. maddesi şöyledir:

" (Ek: 17/8/1983 - 2880/32 md.)

Vakıfça kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır."

9. 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu'nun "Başkent Üniversitesi" başlıklı Ek 33. maddesi şöyledir:

" (Ek: 23/8/1993-KHK-515/1 md; Değiştirilerek kabul: 13/1/1994- 3961/1 md.)

Ankara'da Türkiye Organ Nakli ve Yanık Tedavi Vakfı ile Haberal Eğitim Vakfı tarafından 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin hükümlerine tabi olmak üzere, kamu tüzel kişiliğine sahip Başkent Üniversitesi adıyla yeni bir vakıf üniversitesi kurulmuştur.

Bu Üniversite;

a) Tıp Fakültesi,

b) Fen-Edebiyat Fakültesi,

c) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

d) Mühendislik Fakültesi,

e) (Değişik: 17/11/1999-4480/3 md.) Güzel Sanatlar Tasarım ve Mimarlık Fakültesi ile Diş Hekimliği Fakültesi,

f) Rektörlüğe bağlı Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü ile Hemşirelik Yüksekokulu, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu ve Sağlık İdaresi ve İşletmesi Yüksek Okulundan,

g) (Ek: 25/7/2000-KHK-612/5 md.; Aynen kabul: 10/1/2001-4617/3 md.) Eczacılık Fakültesi ve Eğitim Fakültesinden;

h) (Ek: 25/7/2000-KHK-612/5 md.; Aynen kabul: 10/1/2001-4617/3 md.) Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Avrupa Birliği Uluslararası İlişkiler Enstitüsü, Transplantasyon ve Gen Bilimleri Enstitüsü ve Yanık, Yangın ve Doğal Afetler Enstitüsünden;

oluşur."

10. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin "Öğretim elemanları" başlıklı 23. maddesi şöyledir:

"Öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmeleri yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarınca yapılır. Öğretim elemanlarının atamalarında, devlet yükseköğretim kurumlarındaki atamalarda aranan şartlara ilaveten vakıf yükseköğretim kurumunun akademik yönden gerekli gördüğü şartlar da aranabilir. Vakıf meslek yüksekokullarında özellikle uygulamalı derslerde görevlendirilecek öğretim elemanlarının atanmasında çalışma deneyimine sahip olması gözetilir.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır."

(Danıştay Sekizinci Dairesinin 29/4/2011 tarihli ve E.: 2008/8234, K.: 2011/2452 sayılı Kararı ile bu maddenin son cümlesinde yer alan "özlük hakları" ibaresinin iptaline karar verilmiştir."

11. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı" başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"1. (Değişik: 10/6/1994 - 4001/1 md.) İdari dava türleri şunlardır:

a) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 21/9/1995 tarihli ve E:1995/27, K:1995/47 sayılı kararı ile; Yeniden Düzenleme: 8/6/2000-4577/5 md.) İdarî işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile hukuka aykırı olduklarından dolayı iptalleri için menfaatleri ihlâl edilenler tarafından açılan iptal davaları,

b) İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları

c) (Değişik: 18/12/1999-4492/6 md.) Tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar.

2. İdari yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdari mahkemeler; yerindelik denetimi yapamazlar, yürütme görevinin kanunlarda ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde

gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idari eylem ve işlem niteliğinde veya idarenin takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı veremezler.

3. (Mülga: 02/07/2018-KHK-703/185 md.)")"

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

12. Uyuşmazlık Mahkemesinin Rıdvan GÜLEÇ'in Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 06/05/2024 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

13. Raportör-Hâkim Arzu ÇETİNDERE ŞAŞI'nın davanın çözümünde idari yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği görüşülüp düşünüldü:

14. Dava, davacının ... Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulunda okutman/öğretim görevlisi olarak çalışmakta iken, iş akdinin feshi nedeniyle görev yaptığı 02/09/2013-11/11/2019 tarihleri arasındaki kıdem tazminatı, ayrımcılık tazminatı, ücret farkı alacağı ve hafta sonu çalışma alacağının faiziyle birlikte tahsili istemiyle açılmıştır.

15. Davalı Üniversite, yukarıda anılan mevzuat hükümleri çerçevesinde 2809 sayılı Kanun'un Ek 33. maddesi ile vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin hükümlere tabi olmak üzere, kamu tüzel kişiliğine sahip olarak kurulmuştur.

16. İdari rejime dayalı olarak düzenlenen Türkiye'nin idari yapısında, kamu tüzel kişiliği idari yargının görev alanının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerden birisidir. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacı kamu yararı, faaliyet konuları ise kamu hizmetidir. Bu bağlamda, Kamu Tüzel Kişileri, özel hukuk tüzel kişilerine nazaran üstün ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahiptirler ve tek taraflı işlemlerle yeni hukuki durum yaratabilirler. Bu nedenle de personeli kamu hukukuna tabidir.

17. Kanunla kurulma ve kamu tüzel kişiliğine sahip olmanın yanı sıra, Devlet Üniversitelerinde olduğu gibi Vakıf Üniversitelerinin de Anayasal güvence altına alınmış olan "Bilimsel Özerkliğe sahip olmaları" bir diğer ayrıcalığıdır. Üniversitelerde bilimsel özerklik ilkesi benimsenirken güdülen amaç, yükseköğretimin çeşitli siyasal çevre ve baskı grupları ile düşünce kümelerinin etkisinin dışında tutarak, bilimsel amaç, hedefler ve gereksinimlerine bağlı olmalarını sağlamaktır. Bu nedenle de, bilimsel faaliyetin asli unsurları olan yükseköğretim elemanlarının, görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri gibi özlük haklarının kanunla düzenleneceği konusu, Anayasal teminat altına alınmıştır.

18. Somut olay ve mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, davalı Üniversitenin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının, statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu, aralarında düzenledikleri sözleşmenin de idari sözleşme niteliği taşıdığı açıktır.

19. Buna göre, davacının sözleşmesinin sona ermesinden dolayı talep ettiği tazminat ve alacaklarının asıl işleme bağlı bir nitelik taşıdığı, dolayısıyla bu işlemde kaynaklanan tazmin isteminin de 2577 sayılı Kanun'un yukarıda yer verilen 2. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

20. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak; Ankara 12. İdare Mahkemesinin 22/02/2024 tarih ve E.2023/2279 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

SONUÇ : Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Ankara 12. İdare Mahkemesinin 22/02/2024 tarih ve E.2023/2279 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE, 06.05.2024 tarihinde, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN ve Eyüp SARICALAR'ın KARŞI OYLARI ve OY ÇOKLUĞU İLE KESİN OLARAK karar verildi.

KARŞI OY

Dava, vakıf yükseköğretim kurumu statüsündeki Üniversite bünyesinde öğretim görevlisi olarak görev yapmakta iken 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki haklı fesih sebebine dayanarak sözleşmesini fesheden davacının, kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacaklarının tahsili istemiyle açılmıştır.

Davalı Üniversite, yukarıda anılan mevzuat hükümleri çerçevesinde 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu'nun Ek 33. maddesi ile vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin hükümlere tabi olmak üzere kamu tüzel kişiliğine sahip olarak kurulmuştur.

Somut olay ve mevzuat hükümleri birlikte irdelendiğinde; davacı ile davalı Vakıf Üniversitesi arasında imzalanan iş sözleşmesi, davacının bu iş sözleşmesine aykırılıktan bahisle 4857 sayılı Kanun hükümleri gereğince sözleşmeyi haklı nedenle feshetmiş olması, uyuşmazlığın üniversitedeki çalışma esaslarına ilişkin olmayıp aylık ve diğer özlük haklarına ilişkin olması hususları dikkate alınarak, davacının kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin uyuşmazlığın adli yargının görev alanında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda ve Yargıtay içtihadında da belirtildiği üzere, 2547 sayılı Kanun kapsamındaki kamu hizmetini yürüten davacı öğretim görevlisinin ders yükü, disiplin gibi çalışma esasları yönünden aynı Kanun'a tabi olduğu tartışmasız ise de, kendisinin iş sözleşmesi ile çalıştığı ve uyuşmazlık konusunun işçilik alacakları olduğu gözetildiğinde kamu hizmeti niteliğindeki görevin özel hukuk ilişkisini ortadan kaldırmayacağı, ilgili Yönetmelik'te düzenlendiği gibi aylık ve diğer özlük hakları bakımından 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı, 7036 sayılı kanun'un 5/a maddesi uyarınca da iş mahkemelerinin görevli olduğu anlaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, davada adli yargının görevli olduğunu düşündüğümüzden sayın çoğunluğun görüşüne katılmıyoruz.



T.C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI
YÜRÜTME KURULU KARARLARI

Ek-1

Ek-3

Oturum Tarihi : 08.02.2021

Oturum No : 6

KARAR.2024.6.-

Bilindiği gibi 2547 sayılı Kanun ek 8. maddesine, 7243 sayılı Kanunun 11. maddesiyle; "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplamasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır" hükmü eklenmiş ve söz konusu hüküm, Kanunun Resmî Gazetede yayımlandığı tarih olan 17.04.2020 günü yürürlüğe girmiştir.

Konuya ilişkin 05.05.2020 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında; "...Anılan hüküm gereği öğretim elemanlarına unvanlarına göre ödeyecekleri ücrette, vakıf yükseköğretim kurumlarının, belirlenen ücret türüne sözleşmelerde yer verilmesi ve sonuçlarının karşı tarafça anlaşılmasının temin edilmiş olması şartıyla;

Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin net veya brüt miktarından birisini esas alabileceklerine" karar verilmiş olup ilgili karar vakıf yükseköğretim kurumlarına tebliğ edilmiştir.

Ancak esas alınacak ücret tipinin belirlenmesi konusunda İdare Mahkemelerinde davalar açıldığı, bir kısmının istinaf aşamasından geçerek kesinleştiği anlaşılmıştır. Söz konusu mahkeme kararlarında yer alan gerekçeler ve konuya ilişkin Başkanlığımıza ulaşan şikayetler dikkate alınarak yapılan müzakere neticesinde; 05.05.2020 tarih ve KARAR.2020.27 sayılı Yükseköğretim Yürütme Kurulu Kararının iptaline

karar verildi.

Emülgül Övülen