

# **Türkiye Cumhuriyeti'nde ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Akademik Personel Yapısı**

**Esmâ Nilsu Karadağ**

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Hukuk Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi  
Aralık 2018  
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

---

Doç. Dr. Ali Hakan Ulusoy  
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdür Vekili

Bu tezin, Hukuk Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

---

Prof. Dr. Metin Gürkanlar  
Hukuk Fakültesi Dekanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Hukuk Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

---

Prof. Dr. Levent Akın  
Tez Danışmanı

---

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Levent Akın

---

2. Prof. Dr. Metin Gürkanlar

---

3. Yrd. Doç. Dr. Efe Yamakoğlu

---

## ÖZ

Bu çalışmada, Türkiye Cumhuriyeti Devlet üniversitelerinde ve Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin kimlerden oluştuğu, statüleri, atama süreçleri ve çalışma koşulları mevzuat hükümleri, yargı kararları ve doktrin görüşleri çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır. İncelediğimiz akademik personelin mevcut durumu devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmalarının getirdiği farklılıklar da göz önünde bulundurularak incelenmeye çalışılmıştır. Daha sonra Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti üniversitelerinde görev yapan akademik personel mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görev yapan akademik personel Doğu Akdeniz Üniversitesi örneği üzerinden değerlendirilmiş ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Yasası ve ilgili mevzuat ile birlikte Doğu Akdeniz Üniversitesi mevzuatları konunun incelenmesinde temel alınmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti üniversitelerinde görev yapan akademik personelin çalışma koşulları ile sınırlı olan bu çalışma, mevzuat hükümleri, yargı kararları, doktrin görüşleri gibi kaynaklardan elde edilen bilgiler neticesinde üç bölüm altında incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik Personel, Üniversite, Çalışma Koşulları, Atama Süreci.

## ABSTRACT

This study aims to address the question ‘who constitutes the academic personnel working in the state and foundation universities in the Republic of Turkey’ with a specific focus on the personnel’s status, appointment procedures and working conditions, legal provisions, judiciary decisions and views of doctrines

The current status of the academic personnel dealt with in this study has also been examined by taking into consideration all the differences resulting from working at the state and foundation universities.

Afterwards, the academic personnel working at the universities in the Republic of Northern Cyprus have been evaluated in scope of Eastern Mediterranean University. Also, the relevant legislation of Higher education in Northern Cyprus and by-laws of Eastern Mediterranean University have been taken as basis during the analysis of the ‘said’ subject.

This study, limited by the working conditions of the academic personnel teaching at the universities in the Republic of Turkey and Northern Cyprus, has been carried out under three headings in line with the information obtained from various resources, namely legal provisions, judicial decisions, and doctrine views.

**Keywords:** Academic Personnel, University, Working Conditions, The Procedure Of Appointment

## TEŞEKKÜR

Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulunduran ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesinin her aşamasında bana sürekli destek olan, yönlendiren, çalışmam sürecinde bilgi ve önerilerinden sürekli yararlandığım kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, ilgisini ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm değerli tez danışmanım ve hocam Prof. Dr. Levent Akın'a içtenlikle sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bana sürekli destek olan teşekkürlerin az kalacağı başta Prof Dr Turgut Turhan ve Prof Dr Metin Gürkanlar olmak üzere tüm hocalarımla da bana kazandırdıkları her şey için ve beni gelecekte söz sahibi yapacak bilgilerle donattıkları için hepsine teker teker teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak, çalışmalarım boyunca her zaman sevgileri ve büyük destekleri ile yanımda olan sıkıntılarımı ve sevinçlerimi paylaşan, bana rahat bir çalışma ortamı sağlamak için büyük fedakârlıklar yapan, beni yalnız bırakmayan babam Nejdett Karadağ, annem Ummahan Karadağ ve ablam Gamze Karadağ'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

# İÇİNDEKİLER

ÖZ .....	iv
ABSTRACT .....	iv
TEŞEKKÜR .....	v
KISALTMALAR .....	xviii
TABLO LİSTESİ .....	xix
GİRİŞ .....	1
1. AKADEMİK PERSONEL KAVRAMI VE ATAMA SÜRECİ .....	4
1.1 Kamu Görevlisi Kavramı .....	4
1.1.1 Genel Anlamda Kamu Görevlisi .....	4
1.1.2 Akademik Personelin Durumu .....	6
1.2 Akademik Personel Kavramı .....	10
1.2.1 Genel Olarak Akademik Personel Tanımı .....	11
1.2.2 2547 Sayılı Kanun ve 2914 Sayılı Kanuna Göre Akademik Personel .....	11
1.2.2.1 Öğretim Üyeleri .....	11
1.2.2.1.1 Yardımcı Doçent .....	12
1.2.2.1.1.1 Doktor Öğretim Üyesi .....	12
1.2.2.1.2 Doçent .....	13
1.2.2.1.3 Profesör .....	13
1.2.2.2 Öğretim Görevlisi .....	13

1.2.2.3 Okutman .....	14
1.2.2.4 Öğretim Yardımcıları .....	14
1.2.2.4.1 Araştırma Görevlisi .....	14
1.2.2.4.2 Uzman .....	15
1.2.2.4.3 Çevirici .....	15
1.2.2.4.4 Eğitim - Öğretim Planlamacıları .....	15
1.3 Kamu Hizmeti Kavramı ve Yükseköğretim Hizmetinin Kamu Hizmeti Niteliği	15
1.4 Akademik Personelin Hukuki Statüsü .....	26
1.4.1 Genel Olarak.....	26
1.4.2 Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü.....	28
1.4.2.1 Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Hukuki Niteliği.....	33
1.4.2.1.1 İş Sözleşmesi Görüşü .....	35
1.4.2.1.2 İdari Sözleşme Görüşü .....	41
1.4.2.2 Vakıf Üniversitesinde Görev Yapan Akademik Personelin Kamu Görevlisi Niteliği.....	52
1.5 Akademik Kadroya Atama Süreci .....	54
1.5.1 Öğretim Üyeliği Kadrosunda Yapılan Atama Süreci.....	56
1.5.1.1 Öğretim Üyeliği Sınıfına Atamalarda Aranılan Genel Koşullar .....	58
1.5.1.2 Yardımcı Doçentliğe Atama Süreci ve Atamada Aranılan Koşullar.....	61
1.5.1.2.1 Yardımcı Doçentliğe Atama da Aranılan Asgari Koşullar .....	62

1.5.1.2.1.1 Doktora, Tıpta Uzmanlık veya Belli Sanat Dallarında Yeterlik Unvanını Almış Olmak .....	63
1.5.1.2.1.2 Yabancı Dil Sınavında Başarılı Olmak .....	65
1.5.1.2.2 Yardımcı Doçentliğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi .....	66
1.5.1.2.3 Yardımcı Doçentliğe Atama Süreci .....	67
1.5.1.2.4 Yabancı Uruklu Akademik Personelin Yardımcı Doçentlik Kadrosuna Atanması.....	71
1.5.1.3 Doktor Öğretim Üyesi Kavramı İle İlgili Yasal Düzenlemeler .....	72
1.5.1.4 Doçentliğe Atama Süreci.....	75
1.5.1.4.1 Doçentlik Unvanının Kazanılması İşlemi ve Yargısal Denetimi .....	78
1.5.1.4.2 Doçentlik Sınavı ve Doçentliğe Atama da Aranılan Asgari Koşullar .....	80
1.5.1.4.2.1 Doktora veya Tıpta Uzmanlık Unvanını Kazanmış Olmak veya Belli Sanat Dallarının Birinde Yeterlik Kazanmış Olmak .....	81
1.5.1.4.2.2 İlgili Bilim Dalında Özgün Bilimsel Yayın ve Diğer Çalışmalar Yapmış Olmak .....	82
1.5.1.4.2.3 Yabancı Dil Sınavında Başarılı Olmak .....	83
1.5.1.4.3 Doçentlik Sınavına Başvurma ve Jüri Oluşumu.....	84
1.5.1.4.4 Eserlerin İncelenmesi Aşaması ve Eserleri İnceleme Yetkisi .....	87
1.5.1.4.5 Eser İncelemesi Sonucunda Başarılı Bulanan Adaylar İçin Sözlü Sınav Yapılması ve Doçentlik Unvanının Kazanılması .....	93
1.5.1.4.6 Doçentlik Kadrosuna Atama Süreci ve Yetkili Makam .....	97
1.5.1.4.7 Yabancı Ülkede Kazanılan Doçent Unvanının Türkiye'de Geçerliliği ...	99



1.5.1.4.8 Yabancı Uyruklu Akademik Personelin Doçentlik Kadrosuna Atanması .....	99
1.5.1.5 Profesörlüğe Atama Süreci.....	100
1.5.1.5.1 Profesörlük Kadrosuna Başvurma, Atanma ve Yükseltme Koşulları .	101
1.5.1.5.1.1 Doçent Unvanını Aldıktan Sonra En Az 5 Yıl Süreyle İlgili Bilim Dalında Görev Yapmak.....	102
1.5.1.5.1.2 İlgili Akademik Alan Hakkında Bilimsel Çalışmalar Yapmış ve Uluslararası Düzeyde Yayınlar Yapmış Olmak .....	106
1.5.1.5.1.3 Bir Profesörlük Kadrosuna Atanmış Olmak.....	109
1.5.1.5.1.4 Profesörlüğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi .....	110
1.5.1.5.2 Profesörlüğe Atanmada Yetkili Makam ve Atanma Süreci .....	111
1.5.15.3 Yabancı Uyruklu Akademik Personelin Profesörlük Kadrosuna Atanması .....	120
1.5.2 Öğretim Yardımcıları Kadrosunda Yapılan Atama Süreci .....	121
1.5.2.1 Araştırma Görevlisi Kadrosuna Atama Süreci .....	122
1.5.2.1.1 Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Kapsamında Araştırma Görevlisi Atamaları .....	122
1.5.2.1.2 Araştırma Görevlisi Atamalarında 33. Madde Hükmü .....	125
1.5.2.1.3 Araştırma Görevlisi Atamalarında 50/d Hükmü .....	127
1.5.2.1.4 35. Madde Hükmü Doğrultusunda Öğretim Elemanı Yetiştirme.....	129
1.5.2.1.5 2018 Yılı Değişikliği .....	135
1.5.2.1.6 Vakıf Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri.....	136

1.5.2.2 Öğretim Görevliliğine Atanma Süreci.....	136
1.5.2.3 Okutmanlığa Atanma Süreci .....	138
1.5.2.4 Çevirici, Uzman ve Eğitim- Öğretim Planlamacılarının Atanma Süreci (Diğer Öğretim Yardımcılarının Atanma Süreci).....	141
1.6 Akademik Yükseltme Kavramı.....	142
<b>2. AKADEMİK PERSONELİN ÇALIŞMA KOŞULLARI.....</b>	<b>146</b>
2.1 Genel Olarak .....	146
2.2 Akademik Personelin Çalışma Saatleri .....	148
2.3 Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Ücreti / Maaşı .....	153
2.3.1 Gösterge ve Ek Gösterge Aylığı.....	164
2.3.2 Üniversite Ödeneği.....	164
2.3.3 İdari Görev Ödeneği.....	165
2.4 Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretim Elamanlarının İzin Hakları .....	165
2.4.1 Yıllık İzin Hakkı.....	166
2.4.2 Diğer İzin Hakları.....	171
2.5 Akademik Personelin Ek Ders Ücretleri .....	173
2.6 Akademik Personelin Sosyal Güvenceleri ve Emeklilik Hakları .....	177
2.6.1 Akademik Personelin Sosyal Hakları ve Sigortalılık Durumu.....	177
2.6.2 Akademik Personelin Emeklilik Yaşı .....	179
2.6.3 Emekli Akademik Personelin Sözleşmeli İstihdamı .....	181

2.7 Akademik Personelin Ceza ve Disiplin Soruşturması .....	182
2.7.1 Genel Olarak.....	182
2.7.2 Akademik Personelin Ceza Soruşturması Usulü.....	185
2.7.2.1 3628 Sayılı Kanuna Göre Yükseköğretim Personeli Soruşturma Usulü..	193
2.7.2.2 Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Soruşturma Usulü .....	196
2.7.2.3 Yetkili Kurullar Tarafından Verilebilecek Kararlar .....	200
2.7.2.4 Kararların Tebliği ve İtiraz.....	201
2.7.3 Akademik Personelin Disiplin Soruşturması Usulü .....	202
2.7.3.1 Personel Hakkında Disiplin Soruşturmasının Açılması .....	204
2.7.3.2 Disiplin Soruşturması Açmaya Yetkili Makamlar .....	205
2.7.3.3 Disiplin Soruşturmasında Zamanaşımı Süreleri.....	206
2.7.3.4 Disiplin Soruşturmasında Soruşturmacı Görevlendirilmesi.....	208
2.7.3.5 Soruşturma Süreci ve Soruşturma Raporu .....	208
2.7.3.6 Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Makamlar .....	209
2.7.3.7 Disiplin Kurulları Teşekkülü, Çalışma Usulleri ve Kararları.....	211
2.7.3.8 Soruşturma Devam Ederken Görev Yeri Değiştirilen Akademik Personel Hakkında Soruşturmaya Yetkili Disiplin Amiri.....	214
2.7.3.9 Yetkili Kurullar Tarafından Verilebilecek Kararlar .....	215
2.7.4.10 Kararın Tebliği ve İtiraz .....	216
2.7.4.11 Disiplin Cezalarının Sonuçları .....	217

2.8 Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Ek İş Yapabilme Durumu .....	217
2.9 Akademik Personelin Başka Bir Üniversitede Görevlendirilmesi.....	222
2.9.1 Yönetici Olarak .....	222
2.9.2 Akademik Personel Olarak.....	223
2.9.2.1 Ders Ücreti İle .....	223
2.9.2.1.1 40/a Kapsamında Görevlendirilme.....	223
2.9.2.1.2 40/b Kapsamında Görevlendirilme.....	225
2.9.2.1.3 40/c Kapsamında Görevlendirilme.....	226
2.9.2.1.4 40/d Kapsamında Görevlendirilme.....	227
2.9.2.1.5 31. Madde Kapsamında Görevlendirilme.....	228
2.9.2.2 Geçici Kadro İle / Geçici Olarak .....	229
2.9.3 Yabancı Ülkede Yönetici Olarak Ya da Ders Vermek Amacıyla Görevlendirilme.....	231
2.10 Vakıf Üniversitesi Akademik Personeli İle Üniversite Arasındaki İş İlişkisinin Hukuki Niteliği ve İş Hukuku Açısından Sonuçları .....	231
2.10.1 İş İlişkisinin Niteliği ve Kurulması .....	231
2.10.1.1 İş Sözleşmesinin Türü (Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Farkı) .....	234
2.10.1.2 İş İlişkisinin Kurulması .....	238
2.10.2 Çalışma Koşulları .....	239
2.10.2.1 Çalışma Süreleri .....	239

2.10.2.2 Ücret .....	241
2.10.2.3 Yıllık İzin Hakkı.....	242
2.10.2.4 Sigortalılık Durumu.....	243
2.10.3 Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin İş Akdinin Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları.....	244
2.10.3.1 İş Akdinin Feshi .....	245
2.10.3.1.1 Belirli ve Belirsiz Süreli İş Akdinin Feshi .....	246
2.10.3.1.1 Süreli Fesih.....	246
2.10.3.1.2 Belirsiz Süreli İş Akdinin Usulsüz Feshi ve İhbar Tazminatı .....	248
2.10.3.1.3 Yeni İş Arama İzni .....	251
2.10.3.1.3 İş Güvencesi Hükümleri ve İşe İade Davası Açma Hakkı .....	253
2.10.3.1.4 Kıdem Tazminatı .....	254
2.10.3.1.4 Haklı Sebeplerle Derhal Fesih.....	256
2.10.3.1.4.1 Akademik Personel Açısından Haklı Sebeplerle Derhal Fesih Hakkı .....	257
2.10.3.1.4.2 Vakıf Üniversitesi Açısından Haklı Sebeplerle Derhal Fesih Hakkı .....	258
3. KUZHEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ'NDE AKADEMİK PERSONEL YAPISI.....	261
3.1 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Akademik Personel Kavramı .....	261
3.1.1 Genel Olarak.....	261

3.1.2 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Yasası ve Doğu Akdeniz Üniversitesi Kuruluş Yasası ve İlgili Mevzuat Hükümlerine Göre Akademik Personel .....	262
3.1.2.1 Öğretim Üyeleri.....	262
3.1.2.1.1 Yardımcı Doçent .....	262
3.1.2.1.2 Doçent .....	262
3.1.2.1.3 Profesör .....	263
3.1.2.2 Öğretim Görevlisi.....	263
3.1.2.3 Okutman .....	263
3.1.2.4 Öğretim Yardımcıları .....	263
3.1.2.4.1 Araştırma Görevlisi .....	263
3.1.2.4.2 Uzman .....	264
3.1.2.4.3 Çevirici .....	264
3.1.2.4.4 Eğitim - Öğretim Planlamacıları .....	264
3.2 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yüksek Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Kadroya Atama Süreci.....	264
3.2.1 Öğretim Üyeliği Kadrosunda Yapılan Atama Süreci .....	265
3.2.2 Öğretim Üyeliği Sınıfına Atamalarda Aranılan Genel Koşullar .....	265
3.2.2.1 Yardımcı Doçentliğe Atama Süreci ve Atamada Aranılan Koşullar .....	266
3.2.2.1.1 Yardımcı Doçentliğe Atama da Aranılan Asgari Koşullar .....	266
3.2.2.1.1.1 Doktora, Tıpta Uzmanlık veya Belli Sanat Dallarında Yeterlik Unvanını Almış Olmak .....	267

3.2.2.1.1.2 Yabancı Dil Yeterlilik Koşulunu Sağlamış Olmak .....	267
3.2.2.1.1.3 İlgili Yükseköğretim Kurumunun Yardımcı Doçentliğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi .....	269
3.2.2.1.2 Yardımcı Doçentliğe Atama Süreci, Jüri Oluşumu ve Jüri Değerlendirmesi .....	269
3.2.2.1.3 Eserlerin ve Akademik Faaliyetlerin İncelenmesi Aşaması ve Eserleri İnceleme Yetkisi.....	271
3.2.2.2 Doçentliğe Atama Süreci ve Atamada Aranılan Koşullar.....	272
3.2.2.2.1 Doçentliğe Atamada Aranılan Asgari Koşullar.....	272
3.2.2.2.1.1 Doktora, Tıpta Uzmanlık veya Belli Sanat Dallarında Yeterlik Unvanını Almış Olmak .....	273
3.2.2.2.1.2 Yabancı Dil Yeterlilik Koşulunu Sağlamış Olmak .....	274
3.2.2.2.1.3 Belirli Süre Akademik Faaliyette Bulunmak .....	275
3.2.2.2.1.4 Özgün Akademik Faaliyet.....	276
3.2.2.2.1.5 Güncel Özgün Akademik Faaliyetlere İlişkin Asgari Koşullara Sahip Olmak .....	276
3.2.2.2.1.6 İlgili Yükseköğretim Kurumunun Doçentliğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi .....	277
3.2.2.2.2 Doçentliğe Atama Süreci, Jüri Oluşumu ve Jüri Değerlendirmesi.....	278
3.2.2.2.3 Eserlerin ve Akademik Faaliyetlerin İncelenmesi Aşaması ve Eserleri İnceleme Yetkisi.....	279
3.2.2.2.4 Eser İncelemesi Sonucunda Başarılı Bulunan Adaylar İçin Sözlü Sınav Yapılması ve Doçentlik Unvanının Kazanılması .....	281

3.2.2.3 Profesörlüğe Atama Süreci.....	284
3.2.2.3.1 Profesörlüğe Atama da Aranılan Asgari Koşullar.....	284
3.2.2.3.1.1 Belirli Süre Akademik Faaliyette Bulunmak .....	285
3.2.2.3.1.2 Yabancı Dil Yeterlilik Koşulunu Sağlamış Olmak .....	286
3.2.2.3.1.3 İlgili Yükseköğretim Kurumunun Profesörlüğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi .....	288
3.2.2.3.1.4 Özgün Bilimsel Faaliyet .....	288
3.2.2.3.2 Profesörlüğe Atama Süreci, Jüri Oluşumu ve Jüri Değerlendirmesi.....	289
3.2.2.3.3 Eserlerin ve Akademik Faaliyetlerin İncelenmesi Aşaması ve Eserleri İnceleme Yetkisi.....	291
3.2.2.3.4 Eser İncelemesi Sonucunda Başarılı Bulanan Adayların Profesörlük Unvanını Kazanması .....	292
3.2.3 Yabancı Ülkede Kazanılan Unvanların Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Geçerliliği.....	292
3.2.4 Öğretim Yardımcılığı Sınıfında Atama Süreci.....	293
3.2.4.1 Araştırma Görevlisi Atama Süreci .....	293
3.2.4.1.1 Araştırma Görevlilerinde Aranan Asgari Koşullar.....	295
3.2.4.1.2 Araştırma Görevliliği İçin Başvuru ve Atama Süreci .....	296
3.3 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Görev Yapan Akademik Personelin Çalışma Koşulları.....	298
3.3.1 Öğretim Üyeleri'nin Çalışma Koşulları .....	298
3.3.1.1 Çalışma Saatleri, Ders Yükleri ve Ek Ders .....	298



3.3.1.2 İzin Hakları.....	301
3.3.1.2.1 Yıllık İzin Hakkı.....	301
3.3.1.2.2 Diğer İzin Hakları.....	302
3.3.1.3 Akademik Personelin Ücreti .....	303
3.3.2 KKTC' de Araştırma Görevlilerinin Çalışma Koşulları .....	305
SONUÇ .....	309
KAYNAKLAR .....	315

## KISALTMALAR

AGE	Adı Geçen Eser
DİDDK	Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu
DMK	Devlet Memurları Kanunu
EBAD	Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi
IELTS	International English Language Testing System
İHİD	İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
TOEFL	Test of English As A Foreign Language
ÜDS	Türkiye Cumhuriyeti Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Tarafından Yapılan Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı
YÖDAK	Yükseköğretim Planlama, Denetleme, Akreditasyon ve Koordinasyon Kurulu
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Ek Gösterge.....	154
Tablo 2: 2018 Yılı Maaşları.....	159
Tablo 3: Ek Ders Ücreti- Katsayı.....	176

# GİRİŞ

Yükseköğretim kurumlarının toplumun gelişmesindeki yeri ve önemi her geçen gün giderek artmaktadır. Yükseköğretim kurumları toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik olarak gelişmesine katkıda bulunan, eğitim-öğretim faaliyeti sonucunda elde edilen bilginin toplumsal hizmet amacıyla kullanıldığı kurumlardır. Bu kurumların eğitim-öğretim ve toplumsal gelişmeye katkıda bulunabilmeleri için akademik yönden oldukça dinamik ve verimli bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Şüphesiz ki bunu sağlamada en önemli rol yükseköğretim kurumlarında görevli olan akademik personele düşmektedir. Akademik personelin eğitim-öğretim ve toplumsal gelişmedeki rolü dikkate alındığında söz konusu personelin ülkemizdeki mevcut durumunun değerlendirilmesi ve ortaya konulması son derece önemli bir durum teşkil etmektedir.

Ülkemizde akademik personelin mevcut durumlarına ilişkin yasal düzenlemelere bakıldığında atanmalarından başlayarak yükseltilme, çalışma esasları ve özlük hakları gibi birçok konuda sorunlarla karşı karşıya kalındığı görülmektedir. Bu koşullar ve sorunlar, akademisyenlik mesleğinin tercih edilmesinin önünde engel oluşturmaktadır. Sayılan nedenlerle akademisyenlik mesleği, bu meslek hayatının daha başlangıç aşamasında olan kişiler için, güvencesiz bir meslek halini almaktadır.

Yükseköğretim Kurumlarında akademik personel olarak çalışabilmek ve bu yolda bir kariyer yapabilmenin en temel basamağı araştırma görevliliğidir. Araştırma görevlisi statüsü ile başlayıp, yardımcı doçent, doçent ve en nihayetinde profesörlük statüsüne kadar devam eden süreç oldukça uzun, yorucu ve güç bir süreçtir. Söz konusu süreçte devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personel arasında özlük hakları, sosyal güvence, maaş, çalışma koşulları vb. birçok konuda

farklılıklar bulunmakla birlikte bununda ötesinde vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personelin hukuki statüsü bakımından doktrin ve yargı kararlarında farklı görüşler bulunmaktadır.

Vakıf üniversiteleri, kurumlarında görev yapan akademik personeli işçi kategorisinde kabul edip, onları 4857 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesi ile işe başlatıyor, çalışma esaslarını ve özlük haklarını da bu statü dâhilinde tanımlayarak ve yine bu Kanun kapsamında görevlerini sona erdirmektedir. Ne var ki, Danıştay'ın ilgili dairelerinin vermiş oldukları yeni kararlar doğrultusunda vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personelin atanmaları, özlük hakları ve görevlerine son verilmesi işlemlerinin de tıpkı devlet üniversitesinde çalışmakta olan akademik personelin tabi olduğu şartlarla aynı olması gerektiği ifade edilmiştir. Anılan bu karar ile akademik personelin mevcut durumlarının düzeltilmesi konusunda önemli ve olumlu bir adım atılmış olduğu söylenebilir.

Yükseköğretim kurumunda görev yapan akademik personelin çalışma koşulları hakkında bir çalışma yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte, akademik personelin geçmişten günümüze kadar olan dönemdeki çalışma koşullarının nasıl olduğu, yapılan değişikliklerin neler olduğu da incelenmelidir ve bunların neden ve sonuçlarının belirlenmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, akademik personelin çalışma koşulları bakımından hem şuan ki durumları hem de bu koşulların olması gereken hali ortaya konulmalıdır.

Türkiye'de yükseköğretim kurumlarının temel sorunlarından birisi akademik personel sayısının yeterli olmamasıdır ve bu durum da yükseköğretimin en önemli ögesi olan akademik personelin çalışma koşullarının ağırlaşması sonucunu doğurmaktadır.

Yapılan bu çalışmada amaç, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin çalışma koşullarını bilimsel çalışmalar, yargı kararları ve ilgili mevzuat hükümlerinden faydalanarak incelemek ve akademik personelin çalışma koşullarının mevcut durumu konusunda farkındalık kazandırmak, mevcut durumun iyileştirilebilmesi için çözüm önerileri geliştirmektir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin çalışma koşullarının tarihsel süreci incelenerek ve karşılaştırmalı çalışma yapılarak, söz konusu personelin sahip olması gereken hak ve yetkilerini belirlemek ve akademisyenlerin mevcut sorunlarını ortaya koyarak, sorunların çözüme ulaşması için gereken adımların atılmasını sağlamaktır.

Özetle, yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin mevcut durumları ile ilgili bir çalışma yapılması gerekmektedir. Yapılan bu çalışma, hem devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin mevcut durumlarının Yargıtay ve Danıştay kararları ve ilgili mevzuat hükümlerinden faydalanılarak ortaya konulmasını sağlayacak hem de sorunların nasıl iyileştirilebileceği konusunda yol gösterici olacaktır. Bu bağlamda, akademik personelin çalışma koşulları incelenirken öncelikli olarak akademik personel kavramı ve hukuki statüleri üzerinde durulacak daha sonra söz konusu personelin atanma ve göreve başlama sürecinin nasıl olduğuna bakılacak, özlük hakları tespit edilerek mevcut çalışma koşulları ve ilgili mevzuatlar çerçevesinde hak ve yükümlülükleri tespit edilecektir. Son olarak da Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görev yapan akademik personelin durumuna değinilecektir.

Son olarak bu araştırmanın, akademik personelin sorunlarıyla ilgilenen, araştırmacılara ve akademisyenlere yararlı olacağı düşünülmüş ve akademisyenlerin mevcut durumları konusunda aydınlatılmaları amaçlanmıştır.

## **Bölüm 1**

# **AKADEMİK PERSONEL KAVRAMI VE ATAMA SÜRECİ**

### **1.1 Kamu Görevlisi Kavramı**

#### **1.1.1 Genel Anlamda Kamu Görevlisi**

Akademik personel kavramını incelemeye başlamadan önce bu kavramın daha net anlaşılabilmesi için "kamu görevlisi" kavramının ne anlama geldiği üzerinde durmanın ve kimlerin kamu görevlisi sayılabileceğini ortaya koymanın daha yararlı olacağı kanaatindeyiz.

Anayasanın "Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler" başlıklı 128. maddesinde "Devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve kamu görevlileri tarafından yerine getirileceği" belirtilmiştir. Görüldüğü üzere kamu görevlisinin ne anlama geldiği konusunda Anayasamızda açık bir tanım bulunmamaktadır. Ancak doktrin ve yargı kararları ile kamu görevlisi kavramı açıklanmaya çalışılmıştır ve bazı kriterler esas alınarak kavram somut bir hale getirilmeye çalışılmıştır. Ancak kamu görevlisinin tanımı ve bu tanımın kimleri kapsayacağı yani kimlerin kamu görevlisi sayılacağı konusunda doktrinde bir görüş birliği sağlanmış değildir. Doktrine ve yargı kararlarına göre kamu görevlisi, geniş

anlamda kamu görevlisi ve dar anlamda kamu görevlisi olarak ikili bir ayrıma tabi tutularak açıklanmaya çalışılmıştır<sup>1</sup>.

Öğretide yer alan bir görüşe göre geniş anlamda kamu görevlisi kavramıyla "kamu hukuku veya özel hukuka göre geçici veya sürekli kamu kuruluşlarının yürütmekle yükümlü oldukları hizmetleri gördürmek üzere istihdam edilen, kısaca kamu kesiminde çalışan bütün personel ifade edilmek istenilmektedir"<sup>2</sup>.

Öğretideki diğer bir görüşe göre ise "kamu kesiminde ve Devletin tüm organlarında görev yapmakta olan herkes görevinin niteliğine ve hukuki durumuna bakılmaksızın" geniş anlamda kamu görevlisi kavramına dâhildir<sup>3</sup>. Yapılan bu tanımlamalardan yola çıkacak olursak geniş anlamda kamu görevlisi ifadesiyle anlatılmak istenen, devletin siyasi kanadı olan organ veya kamu kurum ve kuruluşlarında ya da kamu idarelerinde yer alan tüm görevlileri kapsamaktadır. Bu bağlamda, merkezi idare içinde yer alan bakanlar, cumhurbaşkanı, mahalli idarelerden olan belediyelerin belediye başkanları, yasama organını oluşturan milletvekilleri olduğu kadar kamuya/ devlete ait bir fabrikada çalışmakta olan işçi dâhil tüm görevliler kamu görevlisi kapsamına dâhildir.

Doktrinde dar anlamda kamu görevlisi kavramı konusunda ortak bir görüş bulunmamakla birlikte "Devletin siyasi kanadını oluşturan organdaki kişilerle, özel hukukun hükümlerine bağlı olarak görev yapmakta olanların dışında kalan tüm kamu görevlilerini kapsayan kavram"<sup>4</sup> olarak ifade edilmektedir. İdare hukuku kapsamında kamu görevlisi, mesleki bir sıfatla kamuda çalışan kişileri kapsamaktadır. Doktrindeki bir görüş dar anlamda kamu görevlisi kavramını

---

1 Mehmet Rauf Karşlı, İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı, On İki Levha Yayınları, İstanbul Ocak 2016 s.4; Turgut Tan, İdare Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara 2011 s.484.

2 Oğuzhan Demir, Araştırma Görevlileri Anayasa'nın 128 ve 129. Maddelerine göre "diğer kamu görevlileri" kapsamında mıdır?, www.idare.gen.tr, (13.01.2018)

3 Metin Günday, İdare Hukuku, 10. Baskı, İmaj yayınevi, Ankara 2011 s. 580.

4 Metin Günday, s. 580; Karşlı, s 5 ; Avcı, Mustafa, Devlet Memurluğu Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s.. 42.



açıklarken "kamu kurumları ve kamu tüzel kişilerinde mesleki bir sıfatla çalışan görevlileri"<sup>5</sup> kapsadığını belirtmiş ve bu nedenle mesleki sıfatla iş yapmayan kişileri ise kavram kapsamı dışında tutmuştur.

Anayasanın 128.maddesinde yer alan düzenlemesi ışığında genel bir değerlendirme yapacak olursak, Devlet tüzel kişiliği bünyesinde veya diğer bir kamu tüzel kişiliği bünyesinde görev yapmakta olan bir kişinin kamu görevlisi kavramı içerisinde yer alabilmesi için, genel idari esaslara göre yürütülmekle görevli olunan kamu hizmetlerinin gerektirmiş olduğu asli ve sürekli nitelikteki görevleri yapmakla yükümlü kişiler kamu görevlisi sayılacaktır. Ancak bu tanım dar anlamda kamu görevlisini ifade etmektedir. Yapılan açıklamalar doğrultusunda idare hukukunda kamu görevlisi kavramı açıklanırken dar anlamda kamu görevlisi kavramı esas alınmış olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sonuç olarak bir kimsenin kamu görevlisi sayılabilmesi için öncelikle Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde görev yapmakta olması, sonrasında genel idari esaslara göre yürütülmekle yükümlü bulunulan kamu hizmetinde görev alması ve bu hizmetlerin gerektirmiş olduğu asli ve sürekli görevleri yerine getirmesi gerekmektedir.

### **1.1.2 Akademik Personelin Durumu**

Kamu görevlisi kavramının neyi ifade ettiği hakkında yaptığımız açıklamalarda doktrin görüşlerine yer vermiş ve Devlet ve kamu tüzel kişiliklerinde kamu hukuku hükümleri çerçevesinde görev yapmakta olan ve özel hukuk hükümlerine göre istihdam edilmekte olan kişiler dışında kalan kişilerin kamu görevlisi sayılmakta olduğunu belirtmiştik. Ancak kamu görevlisi kavramı kendi içerisinde çeşitli görünümeler ihtiva etmektedir. Anayasanın ilgili 128. maddesinde yer alan düzenleme

---

5 Kemal Gözler, İdare Hukuku, Cilt 2, İkinci Baskı, Ekin Yayınevi Bursa 2009 s. 623-625.

asgari bir nitelik belirlemekte ve kamu görevlisi kavramını tanımlamamakta sadece göreve yönelik ve söz konusu görevi kimlerin yerine getirmekle yükümlü olduğunu belirten bir hüküm içermekte ve ayrıca söz konusu kişilerin statülerinin kanun kapsamında düzenleme bulması gerekliliği ifade edilmektedir.

Anayasa'nın 128. maddesinde "memurlar ve diğer kamu görevlileri" ifadesine yer verilmiştir fakat her iki kavram için de bir tanımlama yapılmamıştır<sup>6</sup>. Bu düzenleme gereğince, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunlarda memur kategorisi kapsamında olduğu ifade edilen kişiler haricinde, genel idare esaslar kapsamında yürütülmekle yükümlü olunan kamu hizmetlerinin gerekli kıldığı asli ve sürekli nitelik arz eden görevleri yerine getirmekle görevli olan akademik personel gibi memur kategorisi dışında kalan kamu görevlisi olan kişiler "diğer kamu görevlileri" kapsamında yer almaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa göre akademik personel; öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, öğretim yardımcıları ve okutmanlar sınıflarından oluşmaktadır. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa göre akademik personel kavramında sınıflandırmaya gidilmiş ve sınıfların kimlerden oluştuğu yani hangi sınıfın kapsamında hangi öğretim elemanın yer aldığı ifade edilmiştir. Bu konuda detaylı anlatım ilerleyen bölümlerde yapılacağı için burada genel bir ifadeyle yetineceğiz. Akademik personel kavramına dâhil olan öğretim üyeleri sınıfında görev yapmakta olan personel kural olarak sürekli bir şekilde görevlendirilmektedir. Öğretim görevlileri ise hem süreli hem de sürekli olarak istihdam edilebilmektedir. Yine okutmanlarda öğretim görevlileri gibi süreli ve sürekli biçimde istihdam edilebilmektedirler. Araştırma görevlileri, uzman, çevirici-öğretim planlamacılarından meydana gelen öğretim yardımcıları sınıfında yer alan bu

---

6 Kemal Gözler, İdare Hukuku, Cilt 2, Ekin Kitabevi, Bursa 2003 s. 580.

kişilerin ise diğer sınıflardan farklı olarak ilk atamalarının belirli süreli olması gerekmektedir. Ancak bu kişilerin belirli süre dolduğunda tekrar süreli olarak istihdam edilmelerinin önünde bir engel bulunmamakla birlikte araştırma görevlisi kategorisinde yer alanlar hariç diğer yardımcılar, 2547 sayılı kanunun 33/e maddesinde yer alan düzenleme gereğince bu kişilerin üç defa süreli atamaları yapılmış ise bundan sonra sürekli olarak atanabilmeleri mümkündür. Anayasa Mahkemesi iptali istenen bir kanun maddesi hakkında vermiş olduğu bir kararında sürekli olarak istihdam edilen ve kamu hukuku ilişkisi bulunan akademik personelin kamu görevlisi kavramına dâhil olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu kararın ilgili bölümü şu şekildedir;

Anayasa'nın 130. maddesinde belirtilen öğretim görevlileri kamu görevlisidir. Oysa kural kapsamındaki öğretim görevlisi ile Sağlık Bakanlığı arasında kamu hukuku ilişkisi bulunmamaktadır. Karşılıklı irade ile gerçekleştirilen sözleşmeye bağlı özel hukuk ilişkisi söz konusudur. İdare ile aralarında önceden düzenlemiş kurallara bağlı bir statü ilişkisi yoktur ve herhangi bir kadroya bağlı olarak da çalışmayacaklardır. Öğretim görevlisi belirli sürede ihtiyaç duyulan uzmanlık bilgisini sunacak, sürekli olarak kamu görevi yapmayacaktır. Çalışma saat ve süreleri, çalışma alanları kadrolu öğretim görevlileri için belirlenen çalışma saat ve sürelerinden farklıdır. Sağlık Bakanlığı ile sözleşme yapacak öğretim görevlilerinin Anayasa'nın 128. maddesinde sayılan "memurlar" ve "diğer kamu görevlileri" kapsamında olmadığı açıktır. Herhangi bir pozisyonları olmadığından dolayı işçi de sayılamayacaklardır. Bu kişiler, Sağlık Bakanlığının belirli bir alanda ihtiyaç duyması hâlinde ve kuralda belirtilen sınırlamalara uygun olmak kaydıyla, istisnai türde sözleşme yaparak çalıştırılan personeldir. Ücretlendirilmeleri de farklı usullere bağlanmıştır. Kısmen benzemekle beraber 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde düzenlenen sözleşmeli ve geçici personelden farklıdırlar. Kurala göre görev yapacak öğretim görevlilerinin çalışma usulleri daha çok hizmet alımına benzemektedir. Dolayısıyla, Anayasa'nın 128. maddesi anlamında "memurlar" veya "diğer kamu görevlileri" kapsamında olmayan görevlilerin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenlenmesi gerekmektedir<sup>7</sup>.

Söz konusu hüküm gereğince devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan ve sürekli bir şekilde görevlendirilen akademik personel Anayasanın 128. maddesi gereğince kamu görevlisi sayılmaktadır. Ancak bu personel kamu görevlisi sayılmasına rağmen bir memur değildir<sup>8</sup>.Devlet üniversitesi akademik personeli açısından şüphe olmamakla birlikte vakıf üniversitelerinde çalışanlar bakımından

<sup>7</sup> AYM, 03.10.2013 karar tarihli 2012/103 Esas, 2013/105 Karar sayılı Kararı, 17.12.2014 Tarih ve 29208 sayılı Resmi Gazete; Mehmet Rauf Karslı, s78.

<sup>8</sup>Ural Aküzüm, Kamu Hukuku Açısından Vakıf Yükseköğretim Kurumları, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016, s.87.

konu duraksamalara yol açmaktadır. Bu sebeple vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personelin Anayasanın 128. maddesi kapsamında kamu görevlisi sayılıp sayılmayacağıın incelenmesi konu bakımından büyük bir önem arz etmektedir. Fakat bu konuya geçmeden önce Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında yer alan karşı oy metnine değinmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Anayasa Mahkemesi konu ile ilgili bir kararının karşı oy metninde şu ifadelere yer vermiştir;

Anayasa'nın 130. maddesinde üniversiteler konusunda yasama organını bağlayan ilkelere özel olarak yer verilmiş ve üniversitelerin, çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacıyla kurulduğu, bu nedenle öğretim üyeleri ve yardımcılarının her türlü bilimsel araştırma ve yayında bulunabilecekleri belirtilmiştir. Maddede yasama organını bağlayan ilkeler, üniversitelerin özerkliği ve öğretim üyelerinin bilimsel araştırma ve faaliyetleri ile ilgilidir. Dolayısıyla Anayasada, üniversitelerin diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirilmesi ve öğretim üyelerine de kamu görevlisi olmakla birlikte genel sınıflandırma içinde ayrı bir yer verilmesi, üniversitelerin ve öğretim üyelerinin bilimsel araştırma ve yayın faaliyetleriyle ilgilidir. Anayasada belirtilen bu konular dışında öğretim üyelerini diğer kamu görevlilerinden ayrıcalıklı kabul etmeye imkân yoktur<sup>9</sup>.

Anayasa Mahkemesi söz konusu kararının karşı oy metninde üniversitelerin bilimsel ve idari özerkliğe sahip olduklarını ve diğer kamu kurumlarından farklı bir niteliği sahip olduklarını, üniversitede görev yapmakta olan akademik personelin ise "memur veya diğer kamu görevlisi" statüsünde olmadıklarını, bu personelin suigeneris yani kendine özgü bir sınıf olduğunu belirtmiştir<sup>10</sup>.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre ise, öğretim üyesi sınıfını oluşturan akademik personel dışındaki diğer sınıfların sürekli olarak değil süreli bir şekilde üniversitelerde çalıştıklarını ve yasa koyucu tarafından söz konusu kişilerin sürekli olarak görevlendirilmelerinin doğrudan kabul edilmediğini ve diğer kamu görevlileri olarak ancak üniversitelerde sürekli olarak görev yapan öğretim üyelerinin kabul

---

<sup>9</sup> AYM 16.07.2010 Tarih ve 210/29 Esas, 2010/90 Karar sayılı Kararı. <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/24a817ed-d01b-4939-af75-66505ec58a46?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> Erişim Tarihi 15.01.2018

<sup>10</sup>Aküzüm, s 87

edilebileceğini diğer sınıfların ise diğer kamu görevlisi olarak kabul edilmelerinin mümkün olmadığı belirtilmiştir<sup>11</sup>.

Doktrin görüşleri, ilgili mevzuat ve yargı kararları doğrultusunda yaptığımız inceleme gereğince daha önce ifade edildiği üzere devlet ve vakıf üniversiteleri tarafından yürütülmekte olan eğitim-öğretim faaliyeti bir kamu hizmetidir. Devlet üniversitelerinde görevli olan akademik personelin de kamu görevlisi olduğu konusunda kuşkuya yer yoktur.

Bir kamu kurumu olarak kamu hizmetinin görülmesinde görevli olan vakıf üniversiteleri mali ve idari konular dışında devlet üniversitesi ile aynı mevkedirler yani eş statüdedirler. Bu kapsamda vakıf üniversitesinde çalışmakta olan akademik personelin kamu görevlisi sayılıp sayılmayacağına belirlenebilmesi için söz konusu personelin hukuki statülerinin belirlenmesi ve tabi olduğu rejimin ortaya konulması gerekmektedir.

Vakıf üniversitelerinin de kamu tüzel kişiliğine sahip olması ve yürüttükleri faaliyetlerin kamu hizmeti niteliği taşıması gereğince söz konusu üniversitelerde görev yapan akademik personellerin de kamu görevlisi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Doktrindeki bir görüş de vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personelin kamu görevlisi olduğunu ifade etmiştir<sup>12</sup>.

## **1.2 Akademik Personel Kavramı**

Çalışmanın bu bölümünde vakıf üniversiteleri ile devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel kavramı incelenmeye çalışılacaktır. Üniversitelerde çalışan personel, akademik personel ve idari personel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır<sup>13</sup>. Ancak çalışmada idari personel kapsam dışı tutulup yalnızca akademik personel

---

<sup>11</sup> Oğuz Sancakdar, İdare Hukuku, Teorik Çalışma Kitabı , Seçkin Yayınları, Ankara 2013 s. 411; Aküzüm, s. 87.

<sup>12</sup> Kemal Gözler, İdare Hukuku Dersleri, Ekin Yayınları, Bursa 2007 s.600.

<sup>13</sup> Mustafa Avcı, Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personel Atama Usulü, Amme İdare Dergisi, Cilt 49, Sayı 1, Mart 2016 s. 58.

inceleme konusu olacaktır. Bu üniversitelerde görev yapan akademik personel kavramı içine kimlerin gireceği ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde mahkeme kararları ve öğreti görüşlerinden de yararlanılarak incelenmeye çalışılacaktır.

### **1.2.1 Genel Olarak Akademik Personel Tanımı**

Devlet ve tartışmalı olmakla birlikte vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin de kamu görevlisi olduğu daha önceki bölümlerde incelenerek yargı kararları, doktrin görüşleri ve ilgili kanun maddeleri doğrultusunda açıklığa kavuşturulmuştur.

Akademik personel, yükseköğretim kurumlarında öğretim sürecinde görev alan, gerekli araştırmaları yapan ve yapmış olduğu araştırmalar ve değerlendirmeleri ile alanında bilimsel katkıda bulunan kişilerdir<sup>14</sup>.

Akademik personel, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının bütününe kapsayan bir kavramdır. Akademik personel kavramı, üniversitelerde görev yapmakta olan profesör, doçent, yardımcı doçentten oluşan öğretim üyeleri sınıfı, öğretim görevlileri sınıfı, araştırma görevlileri ve uzmanlardan oluşan öğretim yardımcıları sınıfı ve okutmanlardan oluşmaktadır.

### **1.2.2 2547 Sayılı Kanun ve 2914 Sayılı Kanuna Göre Akademik Personel**

#### **1.2.2.1 Öğretim Üyeleri**

2547 sayılı Kanunun 3. maddesine göre öğretim üyeleri sınıfı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan, profesör, doçent ve yardımcı doçentlerden (doktor öğretim üyesi) oluşmaktadır. Söz konusu Kanunun 22. maddesine göre öğretim üyelerinin görevleri;

---

<sup>14</sup> Avcı, s. 58.

- a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,
- b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,
- c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,
- d. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,
- e. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

#### **1.2.2.1.1 Yardımcı Doçent**

2547 sayılı Kanunun ilgili maddesine göre yardımcı doçent, öğretim üyeliğinin ilk kademesinde yer alan ve doktora çalışmaları veya tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, akademik unvana sahip kişidir. Kanunda yer alan düzenlemelere göre yardımcı doçentlik kadrosu profesörlük ve doçentlikten farklı olarak kadrolu bir akademik sınıf değildir. Yardımcı doçentlik her defasında ikişer yada üçer yıl için atanılan bir kadrodur<sup>15</sup>.

#### **1.2.2.1.1.1 Doktor Öğretim Üyesi**

Bilindiği üzere Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifinin 22 Şubat 2018 Tarihinde TBMM Genel Kurulunca kabul edilerek kanunlaşması ve 7100 sayılı Kanunun 6 Mart 2018 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanması ile "yardımcı doçentlik" ifadesi "doktor öğretim üyesi" olarak değiştirilmiştir.

2547 sayılı Kanunun 3. maddesinde yer alan düzenlemeye göre doktor öğretim üyesi, "doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, diş hekimliğinde,

---

<sup>15</sup> Alaattin Ögüş, Cem Erbü, Akademik Personel İle İlgili Danıştay İçtihatları Ve Yükseköğretim Mevzuatı, Betik Yayıncılık, Ankara 2013 s. 55 .

eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir."

Doktor öğretim üyeliğine atanma süreci ve koşulları konusu kanunda yer alan düzenlemeler çerçevesinde ayrıntılı bir şekilde ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

#### **1.2.2.1.2 Doçent**

2547 sayılı Kanunun ilgili maddesine göre doçent, doçentlik sınavını başarı ile tamamlamış, akademik unvana sahip kişidir. Kanunun 24. maddesinde doçentlik sınavı, 25.maddesinde ise doçentliğe atanma koşulları düzenlenmiştir. Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi ilerleyen bölümlerde verilecektir.

#### **1.2.2.1.3 Profesör**

2547 sayılı Kanunun ilgili maddesine göre profesör, akademik personeller arasında en üst düzeyde akademik unvana sahip olan kişidir. Profesörlük kadrosuna atanma süreci ve koşulları konusu kanunda yer alan düzenlemeler çerçevesinde ayrıntılı bir şekilde ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

#### **1.2.2.2 Öğretim Görevlisi**

2547 sayılı Kanunun 3. maddesinde yer alan düzenleme gereğince öğretim görevlisi, yükseköğretim kurumlarında ders vermek ve uygulama yaptırmak ile yükümlü akademik personeldir. Söz konusu Kanunun "Öğretim Görevlileri" başlıklı 31. maddesinde yer alan düzenlemeye göre öğretim görevlileri; yükseköğretim kurumlarında öğretim üyesi bulunmayan dersleri vermek için görevlendirilebilecekleri gibi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık gerektirmesi halinde o dersin eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişilerinde, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilmeleri de mümkündür.



### **1.2.2.3 Okutman**

2547 sayılı Kanunun 3. maddesinde yer alan düzenleme gereğince okutman, yükseköğretim kurumlarında çeşitli öğretim programlarında verilen ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır.

### **1.2.2.4 Öğretim Yardımcıları**

2547 sayılı Kanunun 3. maddesinde yer alan düzenlemeye göre öğretim yardımcıları, yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen öğretim elemanlarıdır. Bu sınıf kendi içerisinde araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacıları olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır. Ayrıca aynı kanunun 50. maddesinin d bendi uyarınca lisansüstü eğitim yapmakta olan öğrenciler de her seferinde bir yıl süre ile sınırlı olarak öğretim yardımcıları sınıfında görev alabilmektedirler.

Günümüzde oldukça tartışmalı hal alan 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi üzerinde ilerleyen bölümlerde inceleme yapılacaktır.

#### **1.2.2.4.1 Araştırma Görevlisi**

Araştırma görevlileri ile ilgili temel düzenleme 2547 sayılı Kanunun 33. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu maddede yer alan düzenlemeye göre araştırma görevlisi, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır.

Araştırma görevlileri de tıpkı yardımcı doçentlik gibi profesörlük ve doçentlikten farklı olarak kadrolu bir akademik sınıf değildir. Araştırma görevlileri kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanmaktadırlar ve görevleri atanma süresi sonunda kendiliğinden sona erer. Ancak sürenin bitiminden sonra araştırma görevlisi kadrolarına aynı usulle tekrar atanabilmektedirler. Araştırma görevlisi olmak için

aranan şartlar ve atanma süreci konusu kanunda yer alan düzenlemeler ve yargı kararları çerçevesinde ayrıntılı bilgi ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

#### **1.2.2.4.2 Uzman**

2547 sayılı Kanununun 33. maddesi gereğince uzmanlar, öğretimle doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç gösteren bir işle laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim yardımcılarınıdır.

#### **1.2.2.4.3 Çevirici**

2547 sayılı Kanununun 33. maddesi gereğince çeviriciler, sözlü veya yazılı çeviri işlerinde çalıştırılan öğretim yardımcılarınıdır.

#### **1.2.2.4.4 Eğitim - Öğretim Planlamacıları**

2547 sayılı Kanununun 33. maddesi gereğince eğitim - öğretim planlamacıları, Yükseköğretim kurumlarında eğitim - öğretim planlaması ile ilgili görevlendirilen öğretim yardımcılarınıdır.

### **1.3 Kamu Hizmeti Kavramı ve Yükseköğretim Hizmetinin Kamu Hizmeti Niteliği**

Yükseköğretim hizmetinin kamu hizmeti kavramına dâhil olup olmadığı ve bu hizmetin hukuki niteliğinin belirlenebilmesi hangi hukuki rejime tabi olacağına saptanması için büyük bir önem arz etmektedir. Anılan bu nedenle ilk olarak "kamu hizmeti" ifadesinden ne anlaşılması gerektiği açıklanmalı ve daha sonra bu doğrultuda yükseköğretim hizmetinin niteliği üzerinde değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Öncelikle Anayasamızın maddelerine bakıldığında kamu hizmetinin ne anlama geldiği ve kapsamına ne tür faaliyetlerin girdiği konusunda açık bir tanım ve düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle kamu hizmeti kavramını açıklamaya

çalışırken yargı kararları ve doktrin görüşlerinden hareket ederek kamu hizmetinin niteliklerinin ve ölçütlerinin nelerden ibaret olduğunu ve nasıl bir tanımlamaya gidildiğini ortaya koymak gerektiği kanaatindeyiz. Kamu hizmetinin doktrinde çeşitli tanımlamaları mevcuttur ve idare hukukunun en önemli ve temel kavramlarından birini oluşturan kamu hizmeti kavramı konusunda doktrinde henüz bir görüş birliği sağlanmış değildir. Yargı kararları doğrultusunda da kamu hizmeti kavramı konusunda görüş birliği olmadığı sonucunu çıkarmak mümkündür. Bu nedenle kamu hizmeti kavramı belirsizliğini muhafaza etmeye devam etmektedir. Kamu hizmeti aslında sadece idare hukukunun bir konusunu oluşturmamakta aynı zamanda diğer alanlar bakımından da önem teşkil etmektedir. Kamu hizmeti çok geniş kapsamlı bir kavram olduğu için çalışmanın bu bölümünde çok detaylı bir değerlendirmeye girilmeden, belirli sınırlar doğrultusunda bir inceleme yapılacaktır.

Doktrindeki bir görüşe göre kamu hizmeti, "özel bir hukuki rejime uygun olarak idare örgütü tarafından bizzat ve/veya bunların yakın denetim ve gözetimi altında yürütülen, yürütülmesinde kamu yararı bulunan ve bu hususunda siyasal karar almaya yetkili devlet organınca öngörüldüğü faaliyetlerdir"<sup>16</sup>.

Doktrindeki diğer bir görüşe göre kamu hizmeti, "Kamuya hizmet amacıyla hükümet edenlerin idareleri veya denetleri altında görülen bir iştir, işletmedir"<sup>17</sup>.

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise kamu hizmeti, "Cemiyetin umumi ve kolektif ihtiyaçlarını karşılamak için ve amme menfaatini sağlamak maksadı ile icra edilen faaliyetlerdir"<sup>18</sup>. Diğer bir ifadeyle yazara göre kamu hizmeti, toplumun genel ve ortak ihtiyaçlarının karşılamak amacıyla ve kamu yararının sağlanması amacıyla uygulanmakta olan hizmetlerdir.

---

<sup>16</sup> Ender Ethem Atay, İdare Hukuku,3, Turhan Kitabevi, Ankara 2012 s.574; Ural Aküzüm, s. 15.

<sup>17</sup>SüheypDerbil, "Kamu Hizmeti Nedir?", AÜHFD, Cilt VII, Sayı 3-4, 1950, sf 35-36; Aküzüm, s.15.

<sup>18</sup> Sıddık Sami Onar, İdare Hukukunun Esasları, 3, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1966 s. 26; Aküzüm, s. 15.

Bir başka görüşe göre, “ giderilmesinde kamu yararı bulunan toplumsal bir ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak kamu tüzelkişileri ya da bunların denetim, gözetim ve sorumluluğu altında özel girişim tarafından yürütülen etkinliklerdir”<sup>19</sup>.

Doktrindeki diğer bir görüşe göre kamu hizmeti, “Kamu hizmeti, toplum için önemli olan ortak ve genel bir ihtiyacın tatminine yönelik olarak kamu tüzel kişileri veya onların denetimi altında özel kişilerce yürütülen bir faaliyettir”<sup>20</sup>.

Doktrindeki bir başka görüşe göre ise kamu hizmeti, "bir kamu tüzel kişisi tarafından doğrudan doğruya veya onun denetimi altında bir özel kişi tarafından yürütülen kamu yararı amacına yönelik faaliyetlerdir"<sup>21</sup>.

Doktrinde yer alan bir diğer görüş ise kamu hizmetini, "siyasal organlar tarafından kamuya yararlı olarak kabul edilen, bir kamu kuruluşunun ya kendisi ya da yakın denetimi ve gözetimi altında özel kesim tarafından yürütülen faaliyetler"<sup>22</sup> olarak ifade etmiştir.

Doktrindeki bir diğer görüşe göre kamu hizmeti, “Kamu yararı içermesi ve özel faaliyet olarak gereği gibi sunulmasının mümkün olamaması nedeniyle, yasama organı tarafından özel faaliyetler için söz konusu olamayacak bir ayrıcalıklar ve yükümlülükler rejimine (spesifik hukuki rejim) tabi tutulan ve sorumluluğu ile denetimi son tahlilde bir kamu otoritesi tarafından üstlenilen faaliyettir”<sup>23</sup>.

Görüldüğü üzere doktrinde kamu hizmeti kavramı konusunda birçok tanım yapılmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararında kamu hizmetini şu şekilde tanımlamıştır: “Devlet ya da diğer kamu tüzelkişileri tarafından ya da

---

<sup>19</sup> İsmet Giritli, Pertev Bilgen, Tayfun Akgüner, İdare Hukuku, 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 2006 s. 847; İsmet Giritli, Pertev Bilgen, Berk Akgüner , İdare Hukuku, 5. Baskı, Der Yayınları, Kasım 2013 s. 1017; Aküzüm, age, s.13.

<sup>20</sup> Aydın Gülan, Kamu Hizmeti Kavramı, İHİD Prof. Dr. Lütfi Duran’a Armağan Özel Sayısı, Sayı 1-3, 1988, s. 148.

<sup>21</sup> Kemal Gözler, İdare Hukuku, C. II, Ekin Kitapevi, Bursa 2003 s. 219; Kemal Gözler, Gürsel Kaplan, İdare Hukuku Dersleri, 12. , Ekin Kitapevi, Bursa 2012 s. 528; Aküzüm, s. 15.

<sup>22</sup> Metin Günay, İdare Hukuku, İmaj Yayınları, Ankara 2011 s. 332; Aküzüm, age, sf 15.

<sup>23</sup> Ali Ulusoy, Kamu Hizmeti İncelemeleri, Ülke Yayınları, İstanbul 2010 s. 13; Aküzüm, age, sf 15.

bunların gözetim ve denetim altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir”<sup>24</sup>.

Gerek doktrinde yer alan görüşler gerekse Anayasa Mahkemesi kararlarınca kamu hizmeti, devlet ya da başka bir kamu tüzel kişisi tarafından bizzat veyahut bunların denetim ve gözetimi altında yetkilendirilen özel bir (gerçek/tüzel) kişi tarafından, öngörülen işin niteliğine uygun olarak kamu hukuku veya özel hukuk kuralları çerçevesinde, toplumun genel ve ortak menfaat ve ihtiyaçlarını karşılamak maksadıyla icra edilebilen ve kamu yararı amacına yönelik olan sürekli ve düzenli faaliyetlerdir<sup>25</sup>.

Kamu hizmeti kavramını doktrin ve yargı kararları çerçevesinde değerlendirdikten sonra yükseköğretim faaliyetinin kamu hizmeti kavramı kapsamında sayılıp sayılmadığı konusunda değerlendirme yapmaya başlamamız uygun olacaktır. Yükseköğretim hizmetinin görülmesi kapsamında hangi hukuk kurallarının uygulanması gerektiği, hangi hukuki rejime tabi olacağı hakkında gerekli ilkelerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu bölümde yükseköğretim hizmeti çerçevesinde yürütülen faaliyetlerin tabi olduğu hukuki rejim belirlenmeye çalışılacak ve söz konusu kamu hizmeti kavramı çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Yukarıda kamu hizmetinin tanımı konusunda tartışmaların olduğu ve mevzuatımızda da henüz bir tanım bulunmadığını ifade etmiştik. Bir faaliyetin kamu hizmeti olarak nitelendirilebilmesi ve bu niteliğini kaybetmesi için siyasi organın

---

<sup>24</sup>Anayasa Mahkemesi'nin 20.03.1996 tarih ve 22586 sayılı Resmi Gazete'de yer alan kararı

<sup>25</sup> Ayhan Sarısu, Tanıma Kavuşturulamayan "Kamu Hizmeti", Yargıtay Dergisi, Cilt:37 Sayı:3, Temmuz 2011, s. 41-60. <https://ayhansarisu.wordpress.com/2012/08/09/tanima-kavusturulamayan-kamu-hizmeti/> Erişim Tarihi: 18.01.2018.

iradesi gerekmektedir<sup>26</sup>. Bir hizmetin kamu hizmeti sayılıp sayılmadığı konusunda yapılan tespitler neticesinde en önemli sonuçlardan biri de bu hizmetin görülmesi sonucunda meydana gelecek uyuşmazlıklarda uygulanacak hukuk kurallarının tespiti yani tabi olacağı hukuki rejimin belirlenmesidir. Buna göre, bir faaliyet kamu hizmeti sayılıyorsa bundan doğan uyuşmazlıklar idare hukuku ilke ve kurallarına tabi olacaktır. Ancak durum her zaman böyle olmayabilir yani yasa koyucu öngöreceği bir hükümle söz konusu hizmetin niteliğinin farklı bir hukuki rejime tabi olacağını da öngörebilir. Bu durum yükseköğretim hizmetinin yani mesela devlet veyahut vakıf üniversitelerinin yapılan sözleşmenin bir tarafını oluşturduğu durumlarda söz konusu işlemin hangi hukuki rejime tabi olacağını belirlemede kendisini göstermektedir. Bu konuda doktrinde bir takım görüşler bulunmaktadır. Doktrindeki bir görüşe göre, yükseköğretim kurumu ile özel hukuk kişisi arasında yapılan ve bu kişinin söz konusu hizmeti bizzat üstlenmesi veyahut kamusal hizmetin görülmesine katılması, sözleşmenin kamu hizmetiyle ilgili olması ve kamu yararı amacının güdülmesi halinde sözleşmenin idari sözleşme sayılacağını ifade etmektedir<sup>27</sup>. Danıştay da çeşitli kararlarında taraflarından en az birinin idare olduğu durumda, her iki taraf arasında yapılan bir sözleşmenin idari sözleşme olarak kabul edilebilmesi için sözleşmenin konusunun sürekli nitelikteki bir kamu hizmetinin görülmesine yönelik olması gerektiği ve kamu yararı amacı taşıması gerektiği ve ayrıca, kamu hukuku kurallarının bulunması gerektiğini ifade etmektedir<sup>28</sup>. İdare hukuku bakımından kamu hizmeti, devlet ya da kamu tüzel kişisi tarafından bizzat veya bunların gözetim ve denetimi altında yetkilendirilen özel gerçek/tüzel kişi tarafından

---

<sup>26</sup> Ramazan Yıldırım, İdare Hukuku Dersleri, Cilt 3, Mimoza Yayınları, Konya 2012 s. 186; Aküzüm, s 11.

<sup>27</sup> Pertev Bilgen, İdari Sözleşmelerin Kriterleri, Kurtuluş Matbaası, İstanbul 1970 s.125-126; Aküzüm, s. 12.

<sup>28</sup> Danıştay 10. Daire, 11.04.2005 Tarih, 2004/12712 Esas, 2005/1612 Karar sayılı Kararı. <http://www.aghukuk.org/onemli-detay.php?id=1353> , [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) Erişim Tarihi: 07/11/2018

kamu yararı amacı güdülererek toplumun genel ve ortak ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla sürekli ve düzenli bir biçimde yürütülen faaliyetlerdir. Söz konusu tanım gereğince, yükseköğretim faaliyetinin de kamu hizmeti sayılıp sayılmayacağını belirlemesi zorunluluğu doğmaktadır. Anayasamızda yükseköğretim kurumları ile ilgili düzenleme "Yükseköğretim Kurumları" başlıklı 130. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu maddeye göre;

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.

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

Söz konusu düzenlemeye göre devlet veyahut vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişisi oldukları ve her iki yükseköğretim kurumunun yürüttüğü faaliyetlerin kamu yararı çerçevesinde toplumun genel ve sürekli bir ihtiyacı karşılamaya yönelik bir hizmet olduğunu söylemek mümkündür.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre bazı faaliyetler nitelikleri gereği kamu hizmeti sayılmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu faaliyetlerin kamu hizmeti sayılabilmesi bakımından kamu yerine özel teşebbüsçe yerine getirilmesi bir önem arz etmemektedir. "Virtüel kamu hizmeti"<sup>29</sup> olarak adlandırılan bu anlayışa göre yasa koyucu söz konusu hizmet hakkında bir nitelendirme yapmamış olsa dahi yargı organı tarafından yapılan denetim neticesinde söz konusu hizmetin kamu hizmeti olarak kabul edilebilmesi mümkündür ve bu nedenle bu tür hizmetler nitelikleri gereği kamu hizmeti olarak kabul edilmektedirler. Örneğin eğitim-öğretim faaliyeti vb. faaliyetler niteliği gereği kamu hizmeti sayılmaktadır.

Anayasa Mahkemesi de bazı hizmet ve faaliyetlerin nitelikleri gereği kamu hizmeti olduğuna yönelik kararlar vermiştir. Anayasa Mahkemesi bazı faaliyet ve

---

<sup>29</sup>Sedat Çal, Kamu Hizmeti Kavramı Üzerine Kimi Düşünceler, s. 24-27. [www.idare.gen.tr](http://www.idare.gen.tr)

hizmetlerin kamu tarafından ya da özel kişiler tarafından yerine getirilmesine bakılmaksızın, söz konusu hizmet ve faaliyetlerin niteliklerinin kamu hizmeti olduğunu ve tabi olacakları hukukunda kamu hukuku olduğunu belirtmiştir. Mahkemenin kararında bunu şu şekilde ifade etmiştir "Toplumsal yaşamın zorunlu gereksinimini karşılayan hizmetler, nitelikleri gereği kamu hizmeti olarak görülmüştür. Bir hizmetin kamu hizmeti olup olmadığı saptanırken niteliğine bakmak gerekir. Anayasa yargısı alanında, bir hizmetin kamu hizmeti olup olmadığı yasaya değil niteliğine bakılarak saptanabilir"<sup>30</sup>.

Yapılan açıklamalar neticesinde eğitim-öğretim faaliyetinin bir kamu hizmeti olduğu ve bunun sonucunda devlet ve vakıf yükseköğretim kurumları tarafından yürütülmekte olan yükseköğretim hizmetinin kamu hizmeti olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca anayasada yer alan eğitim-öğretim faaliyetinin ve yükseköğretim hizmetinin yasa koyucunun iradesi gereğince kamu hizmeti sayıldığı ve kamu yararı amacı çerçevesinde söz konusu hizmetlerin görüldüğünün kabul edildiği görülmektedir. Bunun dışında eğitim-öğretim hakkının Anayasanın "Sosyal ve Ekonomik Haklar" bölümünde düzenlenmiş olmasının da devlet ve diğer kamu tüzel kişileri için bu hizmetin kamu hizmeti niteliğinde olduğu ve hizmetin kurulması ve yürütülmesi bakımından bir yükümlülük olduğu da savunulmaktadır<sup>31</sup>.

Kamu hizmeti hakkında yapmış olduğumuz genel değerlendirmelerden sonra vakıf yükseköğretim kurumları tarafından yürütülen hizmetin hukuki niteliğinin değerlendirilmesi aşamasına geçmemiz gerekmekte ve bu değerlendirme yapılırken mevcut düzenlemeler, doktrin ve yargı kararlarından hareketle konuyu ele almamız

---

<sup>30</sup> AYM, 28.06.1995 Tarih, 1994/71 Esas, 1995/23 Karar. RG 20.03.1996 T. 22586 Sayı; Aküzüm, s. 16.

<sup>31</sup> Aküzüm, s.23; Bilgen, Sosyal Haklar, Sosyal Kamu Hizmetleri, Özelleştirme, AÜSBF İnsan Hakları Merkezi Dergisi, 1995 s. 13.



gerekmektedir. Anayasanın 130. maddesinde yer alan düzenleme gereğince, vakıf üniversiteleri de yasada öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde, kazanç amacı gütmemek şartı ile, Devletin gözetim ve denetimi altında yükseköğretim kurumu kurma hakkına sahiptir. Ayrıca söz konusu vakıf üniversiteleri de tıpkı devlet üniversiteleri gibi anayasal düzenleme gereğince kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahiptirler. Bununla birlikte, söz konusu maddenin son fıkrasında vakıf yükseköğretim kurumlarının, mali ve idari konular dışında akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının istihdam edilmesi ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabi oldukları ifade edilmiştir. Anayasada yer alan hüküm gereğince devlet ve vakıf yükseköğretim kurumları hukuki statü bakımından birbiri ile eşit kabul edilmiştir. Vakıf yükseköğretim kurumlarının bizim hukuk sistemimize girişi 1983 yılında 2880 sayılı Kanunla 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa getirilen ek 2. madde ile olmuştur.

Söz konusu düzenlemenin ilk haline 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 kurabilirler."

Ancak daha sonra madde metninde bir takım değişikliklere gidilmiş ve vakıf yükseköğretim kurumunun hukuki çerçevesi belirlenmeye çalışılmıştır. 2008 yılında yapılan değişiklik neticesinde söz konusu hükme 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, Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınarak Bakanlar Kurulu kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır.

Görüldüğü üzere Anayasanın 130. maddesinde belirtilen hususlara benzer düzenlemelere yer verilmiş ve vakıfların kazanç amacı gütmemek şartıyla mali ve idari hususlar dışında kanunda öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde yükseköğretim kurumları kurabilecekleri belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu konu hakkında görüşlerini içeren bir kararını konu kapsamında ele almak konunun saptanması bakımından önemli olacaktır. Anayasa Mahkemesi kararında Anayasada yer alan ilgili düzenleme doğrultusunda, üniversiteleri bir Anayasa kuruluşu olarak kabul etmiş ve 130. maddenin ilk fıkrasında, üniversitelerle ilgili temel kuralların gösterilmiş olduğunu, üniversitelerin, kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip ve Devlet tarafından yasa ile kurulması gerektiğini ve gerçek kişilere ve vakıflar dışında Devlettten başka tüzelkişilere yükseköğretim kurumu kurma imkanı tanınmadığını belirtmiştir<sup>32</sup>. Söz konusu düzenleme karşısında vakıfların "Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabilmesi ve bu yükseköğretim kurumlarının malî ve idarî konular dışında akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere bağlı olacağı ifade edilmiştir. Ayrıca söz konusunu bağlılığın malvarlığının kurucu vakfın ya da kurduğu bağımsız tüzel kişiliği bulunan üniversitenin sahipliğini ve bunlar üzerindeki tasarruf hakkını ortadan kaldırmayacağı da ifade edilmiştir<sup>33</sup>.

Ayrıca AYM, 130. maddenin son fıkrasında yer alan düzenleme gereğince, "malî ve idarî konular" dışındaki akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının

---

<sup>32</sup> AYM, 30.05.1990 Tarih, 1990/2 Esas, 1990/10 Karar.  
<http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/ea17cf20-e4c4-4755-ae5b-160614a41969?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> (Erişim tarihi 14.01.2018)

<sup>33</sup> AYM, 30.05.1990 Tarih, 1990/2 Esas, 1990/10 Karar.  
<http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/ea17cf20-e4c4-4755-ae5b-160614a41969?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> (Erişim tarihi 14.01.2018)

istihdam edilmesi ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumlarının tabi olduğu Anayasa hükümlerinin vakıf yükseköğretim kurumlarını da bağlayacağı da açıkça belirtilmektedir.

AYM aynı kararında, Anayasa'nın 130. maddesinde yer alan hükümler doğrultusunda maddenin ilk fıkrasında sayılan söz konusu amaçlar ile ister Devlet, isterse vakıflar tarafından kurulsun, tüm yükseköğretim kurumlarına yönelik uygulama alanı bulan bir takım kurallar olduğunu belirtmiş ve bu kuralların, yasayla kurulma, kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip olma, üniversite elemanlarının serbestçe bilimsel araştırma ve yayında bulunabilmeleri gibi kurallar olduğunu ifade etmiştir. Kararın devamında AYM, üniversitede yapılan çalışmaların, eğitim-öğretim faaliyetlerinin baskı ve dış etkilerden uzak bilimin gerektirdiği yansız bir ortam içinde yapılmasının sağlanması için gerekli düzenlemelerin olduğunu, yasama organının bu konu hakkında tabi olduğu düzenlemelerin 130. maddede hükme bağlandığını ve ayrıca söz konusu ilkelere dayanarak devlet veya vakıflar tarafından kurulan ve Devletin söz konusu düzenlemelere uymayan girişimlerde bulunmasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

Anayasanın 130. maddesinin birinci fıkrasında üniversitelerin devlet tarafından kurulacağı belirtilmiş ve aynı maddenin ikinci fıkrasında üniversitelerin Devlet tarafından kurulacağı kuralına bir istisna getirilerek vakıflarında üniversite kurabilmesine olanak tanınmış ve bununla birlikte üniversitelerin kanunla kurulması gerektiği ilkesine yönelik bir istisna getirilmemiştir. Ayrıca Anayasa'nın 130. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan düzenleme de bu kuralı destekler niteliktedir. Bu durumun sonucu olarak da kurucusu ister devlet ister vakıf olsun tüm üniversiteler kanun ile kurulacaktır.

Üniversiteler, Anayasa'nın 123. maddesinde öngörülen ve "Kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak..." kurulacağı belirtilen kamu tüzelkişilerine göre özelliği olan kuruluşlardır. Anayasanın "İdarenin bütünlüğü ve kamu tüzel kişiliği" kenar başlıklı 123. maddesinde Yasa koyucunun kamu tüzelkişiliğini, ihtiyaçlar çerçevesinde istediği şekilde kurmaya yetkili kılınmış ancak yasa koyucuya, Anayasa'nın 130. maddesinde, üniversiteler yönünden bu konuda bir serbestlik tanınmamıştır. Bir üniversite kurulması ihtiyacı doğduğu zaman onun temelini oluşturan yasada ne gibi yöntem ve ilkelere uyulacağı Anayasada yer alan anayasal kurullarla belirlenmiştir. Ayrıca anayasa, üniversitelerin bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip biçimde yasayla kurulmasını öngörmüştür. Üniversiteler her ne kadar 123. maddede belirtilen "idare" kapsamı içerisinde yer alsalar da kendi içinde özelliğe sahip olan kurumlardır. Yasayla kurulma zorunluluğunun da doğal bir sonucu olarak üniversiteler bakımından kamu tüzelkişiliği bu yapıya uygun bir sonuçtur. İster Devlet ister vakıflar tarafından kurulmuş olsun tüzel kişiliğe sahip olması bakımından bir farklılık gerektirmemektedir. Vakıf üniversitelerinin kamu tüzelkişiliğine sahip olmaları, malî ve idarî konular bakımından devlet üniversitelerinden farklı olarak bir serbestliğe tabi olmaları hükmüyle de çatışmamaktadır. Çünkü vakıf üniversitesi kamu tüzelkişisi niteliğine sahip olmaya engel olmadığı gibi, kamu tüzelkişisi niteliğine sahip olmak da malî ve idarî konularda serbestçe düzenleme yapmayı ve bunu uygulamayı engellemez. Vakıf üniversiteleri, mali ve idari konular dışında akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için öngörülen Anayasal ve yasal kurallara tabidir.

Bu nedenler doğrultusunda sonuç olarak vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları Anayasanın 130. maddesinde

öngörülen düzenlemenin bir gereği olmaktadır ve ayrıca Anayasanın 128. maddesinde yer alan "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idari esaslara göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." şeklindeki madde hükmü gereğince, eğitim-öğretim faaliyeti niteliği gereği yükseköğretim kurumlarının yerine getirmekle yükümlü oldukları bir kamu hizmeti sayılmakta ve söz konusu hizmet devlet veya vakıflar tarafından yasa ile kurulan üniversiteler aracılığı ile yerine getirilmektedir.

## **1.4 Akademik Personelin Hukuki Statüsü**

### **1.4.1. Genel Olarak**

Anayasanın "Kamu Hizmeti Görevleriyle İlgili Genel İlkeler" kenar başlıklı 128. maddesinde yer alan "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idari esaslara göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." şeklindeki madde hükmü ve ayrıca Anayasanın 130. maddesinde yer alan;

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.

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

şeklindeki düzenlemeler gereğince yükseköğretim kurumları tarafından yerine getirilen eğitim-öğretim faaliyetinin genel idare esasına göre yürütülmekte olan bir kamu hizmeti olduğu konusunda bir şüphe bulunmamaktadır. Ayrıca söz konusu maddeler doğrultusunda Anayasa'da asli ve sürekli kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli olan kişiler memurlar ve diğer kamu tüzel kişileri olarak belirtilmiştir.

Memurlar, Devlet veya diğerk kamu tüzeli kişilerinca genel idare esaslarına uygun olarak icra edilen asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerini yürütmekle ve icra etmekle görevli olan kişilerdir.

Diğerk kamu görevlileri ise, yine devlet veya diğerk kamu tüzeli kişilerinca genel idari esaslara uygun olarak icra edilen asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerini icra eden ve hukuki statüleri yasalar tarafından belirlenen kişilerdir<sup>34</sup>. Diğerk bir ifadeyle memurlar ve işçik kesiminin dışında kalan kamu hizmeti görmekle yükümlü olan kimseler diğerk kamu görevlisi sayılmaktadırlar.

Bir kamu hizmeti olarak eğitim-öğretim faaliyetinin görüldüğü Yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademik personel mevcut bu düzenleme nedeniyle kamu görevlisi sayılmaktadır. Söz konusu akademik personele ilişkin olarak öncelikle haklarında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu uygulama bulacaktır. 657 sayılı DMK ilgili maddesinde kimleri kapsadığını ve hangi görevliler hakkında hüküm ve sonuç doğuracağını belirtmiş ve ayrıca kapsamı dışında kalan kamu görevlilerini de göstermiştir. Bu durumun bir sonucu olarak DMK kapsamı dışında yer alan görevlilere kendi kanunları uygulanacak ancak bazı istisnai hallerde DMK uygulama alanı bulacaktır. Buna göre söz konusu akademik personelin de bir kamu görevlisi kabul edilmesi nedeniyle 2547 sayılı ve 2914 sayılı kanunda yer alan düzenlemeler özel kanun sayılması nedeniyle öncelikli olarak uygulama alanı bulacak fakat söz konusu kanunlarda uygulanabilir bir hüküm bulunmaması halinde genel kanun

---

<sup>34</sup> Mehmet Nusret Bedük, Öğretim Elemanlarının İdare İle Olan İlişkilerinden Doğan Anlaşmazlıklar ve Açabilecekleri İdari Davalar, Kütahya 1977 s.5.

niteliğinde olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili maddeleri söz konusu personel hakkında da uygulanma olanağı bulacaktır<sup>35</sup>.

#### **1.4.2 Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü**

Çalışmanın bu bölümünde vakıf üniversiteleri ile akademik personel arasında yapılan sözleşmenin niteliği, bu üniversitelerde görev yapan akademik personelin kamu görevlisi olup olmadığı ve aralarında doğacak uyuşmazlıklarda görevli yargı yolunun neresi olacağı sorunu ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde mahkeme kararları ve öğretici görüşlerinden de yararlanılarak incelenmeye çalışılacaktır. İnceleme yapılırken konuyla ilgili mevzuat hükümleri öğretici görüşleri ve yargı kararları ile birlikte değerlendirilecektir.

Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel hakkında mevzuatta doğrudan doğruya bir düzenleme bulunmamaktadır. Söz konusu akademik personel hakkında Anayasa, 2547 sayılı Kanun ve Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılan yönetmeliklerde dolaylı olarak düzenlemeler yer almaktadır. Vakıf Üniversitelerinde çalışan akademik personelin hukuki statüsüne ilişkin temel sorun söz konusu üniversitelerde çalışan personel ile üniversite arasında yapılan sözleşmenin idari sözleşme mi yoksa iş sözleşmesi mi olduğu ve buna bağlı olarak akademik personel ile üniversite arasında doğacak olan uyuşmazlıklarda idari yargının mı yoksa adli yargının mı görevli olacağı sorunudur.

Vakıf üniversitelerinde icra edilmekte olan faaliyetin kamu hizmeti olduğu ve söz konusu üniversitelerinde Anayasanın ilgili düzenlemesi gereğince kamu tüzel kişiliğine sahip olduğunu daha önceki bölümlerde belirtmiştik.

Anayasa'nın 130. Maddesinde "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, malî ve idarî konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim

---

<sup>35</sup> Kamu görevlileri ve kamu hizmeti kavramları hakkında diğer bölümlerde detaylı açıklama yapıldığı için bu bölümde söz konusu kavramlara genel olarak yer verilmiştir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.

elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tâbidir.” hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hüküm gereğince bilimsel özerkliğe sahip bir kamu kurumu olan vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personelin bağlı olduğu disiplin hükümleri, aranan nitelikler, görev, yetki ve yükümlülükleri bakımından devlet üniversitesinde çalışmakta olan akademik personel ile aynı hukuki statüde olmakla beraber ancak mali ve idari statüleri yönünden birbirlerinden farklı hükümlere tabidirler<sup>36</sup>.Diğer bir ifadeyle vakıf üniversiteleri mali ve idari konular dışında öğretim elemanlarının sağlanması, akademik çalışmalar ve güvenlik yönlerinden tıpkı devlet üniversiteleri gibi aynı hüküm ve düzenlemelere tabi olup söz konusu konularda devlet üniversiteleri gibi aynı konuma tabidirler.

2547 sayılı Kanunun ek 8. maddesi, Anayasa'nın ilgili düzenlemesine ek bir düzenleme içermektedir. Buna göre; “Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar.” Söz konusu düzenleme, vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin nitelik olarak devlet üniversitesinde çalışan akademik personelden farklı olamayacağını, devlet üniversiteleri için getirilen yasaklama ve disiplin cezalarına ilişkin düzenlemelerin vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personel için de geçerli olacağını ifade etmektedir.

Vakıf üniversiteleri mali statüleri yönünden devlet üniversitelerinden farklı hükümlere tabidir. Dolayısıyla vakıf üniversitesi akademik personelinin göreve

---

<sup>36</sup>D. Çiğdem Sever, Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü, Legal Hukuk Dergisi, Mart 2016 s.12; Ahmet Kalafat, Bir Danıştay Kararı Üzerine Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Hukuki Statüsüne İlişkin Bazı Değerlendirmeler, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:12 Sayı:24 Güz 2013/2s. 13.



başlamaları da farklı hükümlere tabidir. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre akademik personelin seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin öngörülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmeleri mevzuatta yer alan ilgili hükümlere uygun olarak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organları tarafından yapılmaktadır<sup>37</sup>. 2547 sayılı Kanununa göre ise vakıf üniversitelerinde görev alacak akademik personelin sözleşmeleri, görevlendirmeleri ve görevden ayrılmaları üniversite bünyesinde yer alan mütevelli heyet tarafından yapılmaktadır. Söz konusu bu durum vakıf üniversitelerinin mali statülerinin devlet üniversitelerinden farklı hükümlere tabi olmasının bir sonucudur.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde "Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir " hükmü yer almaktadır. Söz konusu hükümle vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan personelin çalışma koşullarının 2547 sayılı Kanunda devlet üniversitelerinde çalışmakta olan personel için öngörülmüş olan hükümlere tabi olacağı yani her iki üniversite akademik personelinin aynı statüde olacağı ifade edilmiş ve hemen ardından vakıf üniversitesinde çalışan akademik personelin aylık ve diğer özlük hakları yönünden ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olacağı belirtilmiştir<sup>38</sup>. Ancak daha sonra Danıştay madde metninde yer alan "diğer özlük hakları" ibaresinin iptaline karar vermiştir<sup>39</sup>.

Vakıf üniversiteleri mali ve idari konular dışında akademik personelin sağlanması, akademik çalışmalar ve güvenlik yönlerinden devlet üniversiteleri ile

---

<sup>37</sup>Sever, s.12.

<sup>38</sup>Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği madde 23: "Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personele aylık ve özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır".

<sup>39</sup> Danıştay 8. Daire, 29.04.2011 tarih, 2008/8234 E. , 2011/2452 K [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

aynı hüküm ve düzenlemelere tabidirler. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun Ek

5. maddesi gereğince;

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 yükseköğretim 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.

Ek 5. maddede yer alan düzenleme gereğince, vakıf üniversitesinde görevlendirilecek olan akademik personel, yönetici personel ve diğer personel hakkında bir düzenlemeye gidilmiş ve söz konusu vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapacak akademik personel, yönetici personel ve diğer personelin sözleşmelerinin yapılması atama ve görevden alınmalarının onaylanması ve sayılan diğer yetkilerin yerine getirilmesinin vakıf yükseköğretim kurumunun sahip olduğu tüzel kişiliği temsil etmek yetkisine sahip olan mütevelli heyet tarafından yerine getirileceği ifade edilmiştir. Söz konusu düzenleme gereğince, vakıf üniversitesi ile söz konusu kişiler arasında yapılacak sözleşme bir hizmet(iş) sözleşmesi niteliğine sahip olacaktır<sup>40</sup>. Ayrıca Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde yer alan düzenleme gereğince;

Öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmesi 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 personele aylık<sup>41</sup> bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

<sup>40</sup> Aküzüm, s.80-81.

<sup>41</sup> "ve diğer özlük hakları" ifadesi Danıştay 8. Dairesinin 2011/2451 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

Söz konusu maddede, vakıf üniversitelerinde görevli olan personel ile üniversite arasında yapılan sözleşmenin "aylık ve (diğer özlük hakları)" bakımından 4857 sayılı Kanun hükümlerine tabi olduğu ve görevlendirme, yükseltme ve sayılan diğer işlemlerin üniversitenin yetkili organınca yapılacağı belirtilmiştir. Ancak özlük hakları ibaresi hakkında Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunca öncelikle yürütmenin durdurulması kararı verilmiş daha sonra söz konusu ibare Danıştay 8. Dairesi tarafından 2011 yılında iptal edilmiştir<sup>42</sup>.

Devlet üniversitesinde görevli olan akademik personelin kamu görevlisi olduğu ve haklarında öncelikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Kanunun uygulanacağı ve bu kanunlarda konuyla alakalı bir düzenleme bulunmaması halinde genel kanun olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan hükümlerin uygulanacağı konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Peki bu durum vakıf üniversiteleri tarafından da geçerli midir? Daha öncede belirttiğimiz üzere Anayasanın 128. maddesinde ve DMK 47. maddesinde yer alan düzenleme gereğince devlet ya da tüzel kişiliğe sahip bir kamu kurum veya kuruluşunda genel idare esaslarına göre asli ve sürekli nitelikte bir kamu hizmetinin yürütülmesinde görevli olan kişiler kamu görevlisi kabul edilmektedirler. Bu hizmetleri yerine getirmekle görevli olan kamu görevlileri Anayasanın söz konusu maddesinde "memurlar ve diğer kamu görevlileri" olarak ifade edilmiştir. Kamu görevlisi kavramının ne anlama geldiği konusu doktrin ve yargı kararlarında yer alan önemli bir konudur. Yargı kararları ve doktrin görüşleri çerçevesinde kamu görevlisi olarak kabul edilebilmek için gereken bazı koşullar bulunmaktadır. Buna göre söz konusu koşullar, "kamu tüzel kişiliğine bağlı bir şekilde, kamu hukuku hükümleri

---

<sup>42</sup> Danıştay 8. Daire, 29. 04.2011 Tarih, 2008/8234 Esas, 2011/2452 Karar. [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

çerçevesinde, kamu hizmetinin yürütülmesinde atama veya sözleşme ile kadrolu bir şekilde idare tarafından görevlendirilmek<sup>43</sup> şeklinde ifade edilebilir.

Daha önce yapmış olduğumuz açıklamalar ve yukarıda değinmiş olduğumuz genel açıklamalar çerçevesinde, vakıf üniversitesinde çalışmakta olan akademik personelin kamu görevlisi sayılması gerektiğini söylemek doğru olacaktır. Bu açıklamamızdan sonra devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personellerin aynı hukuki statüye tabi olup olmadıklarını belirlemek gerekmektedir. Akademik personel, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar ile öğretim yardımcılarında oluşmaktadır. Öğretim üyesi sınıfını oluşturan profesör, doçent ve yardımcı doçentlerin kadro dereceleri Devlet üniversiteleri bakımından 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda açıkça hükme bağlanmıştır. Yine öğretim yardımcılarını sınıfı ve öğretim görevlileri ile okutmanların dereceleri ise 657 sayılı DMK hükümleri uyarınca belirlenecektir.

#### **1.4.2.1 Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Hukuki Niteliği**

Vakıf Üniversiteleri ile akademik personel arasında yapılan sözleşmenin hukuki niteliği konusunda öğretide ve yargı kararlarında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Nitekim bu durum vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personel hakkında doğrudan bir düzenlemenin mevcut olmamasının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu personel hakkında Anayasamızda ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda dolaylı olarak bir takım hükümlere yer verilmiştir.

Anayasanın 130 maddesinde yer alan "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, malî ve idarî konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan

---

<sup>43</sup>Aküzüm, age, s. 85.

yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tâbidir." düzenlemesi ve 2547 sayılı Kanunun Ek 8. maddesinde yer alan;

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.

Şeklindeki düzenleme ve ayrıca Vakıf Yükseköğretim Kurumu Yönetmeliği'nin

23. maddesinde yer alan;

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.

Şeklinde ki düzenlemeler gereğince vakıf üniversitesinde çalışmakta olan akademik personelin akademik çalışmaları, istihdam edilmeleri, güvenlik gibi niteliklerinin devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel ile aynı olduğu ve vakıf üniversitesi akademik personelinin de devlet üniversitesinde görevli akademik personeli için getirilmiş yasaklama ve disiplin hükümlerine tabi olacakları ifade edilmiştir. Ancak Yönetmeliğin ilgili maddesinde yer alan düzenlemeye göre vakıf üniversitesinde görevli akademik personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olacağı belirtilmiştir.

Yargıtay verdiği kararlarda her iki taraf arasındaki ilişkinin hukuki niteliğinin iş sözleşmesi olduğu görüşünü savunmakta ve iş hukuku öğretisi de Yargıtay'ın söz konusu görüşünü desteklemektedir. Danıştay ise başlangıçta Yargıtay ile benzer görüşte olup son zamanlarda vermiş olduğu kararlarında her iki taraf arasındaki

ilişkinin hukuki niteliğinin idari hizmet sözleşmesi olduğunu kabul etmektedir<sup>44</sup>.

Nitekim aşağıda söz konusu görüşler ayrı ayrı ele alınacaktır.

#### **1.4.2.1.1 İş Sözleşmesi Görüşü**

Doktrinde yer alan bazı hukukçulara göre, vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personel ile üniversite arasında akdedilen sözleşme 4857 sayılı İş Kanunu gereğince belirsiz süreli iş akdidir<sup>45</sup>. Doktrinin bir bölümünün ve Yargıtay'ın savunduğu bu görüşü incelemeye başlamadan önce iş sözleşmesi hakkında genel bir inceleme yapacak ve ardından yargı kararları ve doktrinde yer alan görüşler çerçevesinde sözleşmenin niteliği konusunda bir inceleme yapacağız.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre iş sözleşmesi, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan" bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 393 maddesinde ise hizmet sözleşmesi, "işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği" bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. İlgili mevzuatta iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayrıca tarafların kural olarak şekle bağlı kalmaksızın kanunda yer alan sınırlamalara uygun olmak koşuluyla aralarındaki ilişkiye uygun olarak sözleşme yapabilecekleri düzenlenmiştir. İş hukuku kapsamında sözleşmeler "belirli süreli" ve "belirsiz süreli" olmak üzere iki şekilde yapılır. Ayrıca söz konusu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından ise tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli veya diğer bir türde yapılabilir.

---

<sup>44</sup>A. Murat Demircioğlu/Hasan Ali Kaplan, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.05.2012, 05.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri İle Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:15, İzmir 2013 s. 52-54.

<sup>45</sup>F. Serdar Erman, Vakıf Üniversitelerinde Akademik Personel İstihdamı: Özel Hukuk- İdare Hukuku Yetki Tartışması, Bilgide Yeni Dönem Ve Akademik Emek: İnsan Kaynakları Yönetimi Teknikleri, Bireysel Sözleşmeler,Esnek İstihdam, Sosyal-İş Sendikası Yayınları, 2010 s. 17.

Kanunun 10. maddesinin ilk fıkrasında yer alan düzenlemeye göre sürekli iş sözleşmeleri, "nitelikleri bakımından otuz işgününden fazla süren işler" olarak ifade edilmiş ve yine aynı fıkraya göre süreksiz iş akitleri ise, "nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işler" olarak ifade edilmiştir. Burada kanun koyucu sürekli-süreksiz iş ayırımında işin niteliğinden hareketle bir değerlendirme yapmış ve objektif olarak işin kaç işgünü devam edeceğini ölçüt olarak ele almıştır<sup>46</sup>.

4857 sayılı Kanunun 9. maddesinde iş sözleşmelerinin belirli ve belirsiz süreli olarak yapılabileceği hükme bağlanmış ve aynı kanunun 11. maddesinde ise belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımı ve nitelikleri hakkında düzenlemelere yer verilmiştir.

Kanunun ilgili maddesi gereğince belirsiz süreli iş sözleşmesi, iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olmaksızın yapıldığı sözleşmedir. Belirli süreli iş sözleşmesi ise, işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan ve belirli süreli bir iş veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak akdedilen sözleşmedir. Aynı maddenin devamında yer alan düzenlemeye göre, belirli süreli olarak yapılan iş sözleşmesinin birden fazla art arda yapılabilmesinin ancak esaslı bir neden olması durumunda mümkün olduğu ve eğer esaslı bir neden olmadan birden fazla belirli süreli iş sözleşmesinin art arda yapılması halinde sözleşmenin ilk andan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edileceği hükme bağlanmıştır. 11. maddede yer alan açık düzenleme gereğince taraflar ancak objektif şartların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi akdedebileceklerdir<sup>47</sup>. Fakat objektif şartların bulunmasına rağmen salt bu nedenle taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirli süreli olarak kurulması zorunlu değildir. Taraflar isterlerse objektif

---

<sup>46</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2012 s. 250.

<sup>47</sup> Süzek, s. 252; Ali Güzel, Ercüment Özkara, Deniz Ugan, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları, Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011 .s 530-534.

şartlara rağmen sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edebilirler<sup>48</sup>. Belirli süre ile kastedilen mutlaka bir tarih olarak belirlenmesi değil, üstlenilen işin niteliği gereği sürenin belirlenebilir nitelikte olmasıdır<sup>49</sup>. Görüldüğü üzere 4857 sayılı Kanunun 11. maddesinde işçinin korunması ilkesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmesi yapma yetkisi sınırlandırılmış ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi, ilgili maddede belirtilen koşulların bulunmasına bağlı kılınmıştır.

Doktrinde bazı hukukçuların savunduğu görüşe göre, vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesini gerektiren herhangi bir kanuni düzenleme ve kanun gereği aranılan objektif şartlar bulunmamaktadır<sup>50</sup>. Böyle bir durumda, vakıf üniversiteleri tarafından tek yanlı olarak iş sözleşmesi sona erdirilen akademik personel, 4857 sayılı Kanun gereğince işe iade davası açabilir. Açılan işe iade davası sonucunda, mahkeme hem işe iade hem de akademik personelin hizmet süresine göre 4 ila 8 aylık süreler arasında bir tazminata da karar verecektir. Böyle bir durumda işe iade kararına uymak istemeyen vakıf üniversitesi mahkeme tarafından hükmedilen tazminatı ödeyerek personeli işe almaktan kurtulabilmektedir. Bu durum, 4857 sayılı Kanunun iş güvencesine ilişkin hükümlerinin işçilere hukuki anlamda mutlak bir koruma sağlamadığını göstermektedir.

Yargıtay kararlarında vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında imzalanan sözleşme 4857 sayılı Kanun kapsamında bir iş sözleşmesi olduğu ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinin de iş hukukundaki fesih hükümleri kapsamında olduğu savunulmaktadır. Yargıtay bir kararında, akademik personel ile üniversite arasında akdedilen sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu ifade

---

<sup>48</sup> Süzek, s.259-260; Güzel/Özkaraca /Ugan, s. 520-521.

<sup>49</sup>Süzek, s. 259; Cengiz Urhanoğlu/Ştar, 4857 İş Kanunu'nun, Avrupa Birliği'nin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi, Kamu-İş, C.10, S.1, 2008 s.81.

<sup>50</sup>Erman , s.18.



etmiştir<sup>51</sup>. Yargıtay bir başka kararında da benzer bir hüküm vermiştir. Söz konusu karara göre;

2547 sayılı Kanunda yardımcı doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılması yolunda bağlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Kaldı ki, Kanunun 23. maddesinde belirtilen ikiye veya üçer yıllık süreler atama tasarrufuyla ilgili olup, vakıf üniversitelerinde çalışacak yardımcı doçentlerle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılmasına engel bir durum teşkil etmemektedir... Öte yandan, davalı üniversitenin eğitim-öğretim işi süreklilik arz ettiğinden yardımcı doçent olan davacıyla belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullarda somut olayda bulunmamaktadır<sup>52</sup>.

Karara göre akademik personel ile üniversite arasında akdedilen sözleşmeler objektif nedenler olmadıkça belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edilecek ve sözleşmeden kaynaklanan uyumsuzluklar adli yargının görev alanına girecektir<sup>53</sup>. Yargıtay bir başka kararında ise;

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3/f maddesi uyarınca davacı konumundaki öğretim görevlilerinin süreli veya sürekli atanabilecekleri, ... davacı ile bu anlamda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği anlaşılmaktadır. Ancak aynı kuralda, okutmanların sürekli olarak atanabileceği, bir başka anlatımla belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılabileceği de düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi, düzenlemede okutman kadrosunda görev yapanlar için çalışma sürelerindeki kısıtlama kaldırılmış durumdadır. Keza kanunda 2010 yılında yapılan değişiklik sonucu "Öğretim elemanlarının, üniversitede devamlı statüde görev yapacakları" 36. Madde de açıkça belirtilmiş ve öğretim elemanlığının devamlı olacağı kabul edilmiştir... Başlangıçta öğretim elemanı olan davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Ancak yapılan üniversitedeki bu kadro devamlı çalışmayı gerektirdiğinden ve süre sınırlaması kaldırıldığından, daha sonra yapılacak sözleşmenin belirli süreli olması için esaslı bir neden gerekir. Davacı okutman ile daha sonra birbiri ardına ve birden fazla sayıda belirli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır... Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü ile ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken mahkemece aksine düşünceyle ihbar tazminatı talebinin reddi hatalıdır<sup>54</sup>.

İfadesine yer vererek öğretim görevlisi-okutman ile üniversite arasında akdedilen sözleşmenin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi ancak esaslı nedenlerin varlığı halinde mümkün olacaktır ve esaslı nedenlerin bulunmaması halinde okutman ile üniversite arasında akdedilen sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Yargıtay aynı doğrultuda diğer bir kararında da, öğretim görevlileri

<sup>51</sup> Yargıtay 9. HD, 23.02.2009 Tarih, 2008/12778 Esas, 2009/3194 Karar sayılı kararı. <http://www.ceis.org.tr/dergi/2012eylul/yargitaykararlari.pdf> Erişim: 28.01.2018

<sup>52</sup> Yargıtay 9. HD, 28.06.2010 Tarih, 2009/20382 Esas, 2010/20662 Karar sayılı kararı. <http://www.msenel.av.tr/tr/ogretim-uyesi-eleman-ise-iade-davasi-avukat-izmir/avukat-izmir> Erişim Tarihi: 28.01.2018

<sup>53</sup> Sever, s. 19; Demircioğlu/Kaplan, s.65.

<sup>54</sup> Yargıtay 9 HD, 16.06.2014 Tarih, 2012/21244 Esas, 2014/ 19528 Karar tarihli kararı <http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/> Erişim Tarihi: 21.03.2016

ile üniversite arasında akdedilen sözleşmenin azami iki yıllık bir süre ile belirli süreli olarak yapılabileceğini, esaslı bir nedenin bulunmaması halinde ise zincirleme şeklinde birbiri ardına belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasının mümkün olamayacağına hükmetmiştir<sup>55</sup>.

Yargıtay vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel ile üniversite arasındaki iş sözleşmesinde yetkili yargı makamının iş mahkemeleri olduğunu savunduğu bir başka kararında şu ifadelere yer vermiştir;

Anayasa'nın 131 nci maddesine göre de 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...Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23/2 maddesi uyarınca 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... 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 görevlileri statü hukukuna tabi kılmaz. Normatif düzenlemelerde belirtildiği gibi mali ve idari konularda Vakıf Üniversiteleri Devlet Üniversitelerinden ayrılmış ve yönetmelik hükümleri ile açıkça öğretim elemanlarının aylık ve özlük hakları konusunda 4857 sayılı İş Kanununa tabi olacakları belirtilmiştir. Dosya içeriğine göre davacı; davalı üniversitede üstlendiği görevi, davalı vakıf ile yaptığı bir sözleşme gereği yürütmüştür. Anılan sözleşme, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 23. maddesine istinaden ve bu maddenin verdiği yetkiye göre yapılmıştır. Anılan maddeye ve yapılan sözleşmeye göre, davalı ile davacı arasındaki ilişki; özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisidir. Davalı vakıf üniversitesinin, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesi ile çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak İş Mahkemesinin görevini ortadan kaldırmaz...<sup>56</sup>.

Yargıtay yukarıdaki kararında; Uyuşmazlık Mahkemesinin görevli yargı yerinin idari yargı olacağına ilişkin verdiği kararlarının ilke kararı olmadığını, kamu görevlisi sayılan akademik personelin kamu hizmeti olan eğitim- öğretim faaliyetini yürütmek amacıyla üniversite ile akdettiği sözleşmenin niteliği gereği iş sözleşmesi sayıldığını ve personel ile üniversite arasında özel hukuk ilişkisinin mevcut olduğuna ve ayrıca Vakıf üniversitelerinin, mali ve idari konular haricinde kalan, akademik

<sup>55</sup> Yargıtay 9 HD, 04.06.2007 Tarih, 2007/7323 Esas, 2007/17668 Karar sayılı Kararı. <http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargitay15.htm> Erişim Tarihi:21.03.2016

<sup>56</sup> Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, 01.04.2014 Tarih, 2014/2145 Esas, 2014/7139 Karar sayılı Kararı; <http://www.hukukgunlugu.org/vakif-universitelerinde-calisanlarin-is-sozlesmelerinde-is-mahkemeleri-yetkilidir/> Erişim Tarihi: 21.03.2016.

personelin sağlanması, güvenlik ve akademik çalışmalar yönünden Devlet üniversiteleri ile aynı hükümlere tabi olduğuna ancak bu durumun taraflar arasında akdedilen sözleşmenin iş sözleşmesi olma özelliğini ortadan kaldırmayacağına bu nedenle taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkta yetkili makamın İş Mahkemeleri olduğuna karar vermiştir. Yargıtay bu kararlarına karşılık başka bir kararında ise;

Türk hukuk mevzuatında, belirli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan veya buna imkan sağlayan düzenlemeler de bulunmaktadır...Somut olayda, davacı 01.03.2000-30.09.2002 tarihleri arasında, öğretim görevlisi olarak davalı üniversitesinde çalışmıştır. Taraflar arasında, iki dönem için, üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 31. maddesine göre, gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenerek yapılan diğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına imkan sağlanmıştır. Sözleşmenin süreli yapılabilmesi anılan kanuni düzenlemeye dayandığından, zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Davalı işverenin akademik yılı kapsayacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapmasında menfaati bulunmaktadır. Buna göre ders programları belirlenmektedir. İşin bu niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca iş sözleşmelerinin birbiri ardına zincirleme şekilde yapılması iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulünü gerektirmez. Bunun sonucu olarak da davacının ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir<sup>57</sup>.

Şeklinde bir karar vermiştir. Söz konusu kararında Yargıtay ilgili dairesi öğretim görevlilerinin üniversite ile akdettikleri sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna karar vermiştir. Yine Yargıtay bir başka kararında da öğretim görevlisi ile üniversite arasındaki sözleşmenin belirli süreli olduğunu kabul etmiş<sup>58</sup>, ancak söz konusu görüşünden daha sonra vazgeçmiş ve öğretim görevlisi ile üniversite arasında akdedilen sözleşmenin belirsiz süreli olduğuna karar vermiştir<sup>59</sup>.

İşçinin korunması ilkesi gereğince iş hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmelerinin varlığı esastır. Kıdem ve ihbar tazminatı, işe iade davası gibi iş güvencesi hükümleri belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından tek taraflı olarak sona erdirilmesi halinde uygulama alanı bulacaktır. Bu görüşe göre, Vakıf üniversitelerinde istihdam edilen personel 657 sayılı Kanunun 4/a kapsamında değerlendirilemeyeceği için söz

<sup>57</sup> Yargıtay 22. HD, 18.03.2014 Tarih, 2013/7068 Esas, 2014/6392 Karar sayılı Kararı.

<http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/> Erişim Tarihi: 23.03.2016

<sup>58</sup> Yargıtay 9. HD, 16.02.2006 Tarih, 2005/20682 Esas, 2006/3771 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) Erişim Tarihi: 23.03.2016

<sup>59</sup> Yargıtay 9. HD, 04.06.2007 Tarih, 2007/7323 Esas, 2007/ 17668 Karar tarihli kararı. <http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargitay15.htm> Erişim Tarihi: 23.03.2016

konusu personel ile üniversite arasındaki istihdam ilişkisinin 4857 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesi ile sağlanacağı konusunda bir şüphe bulunmamaktadır. Bununla birlikte sözleşmeleri üniversite tarafından tek taraflı olarak feshedilen personel 4857 sayılı Kanun uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir<sup>60</sup>. Diğer bir ifade ile, personel ile üniversite arasında kurulan ilişkinin iş hukuku kapsamında olduğunu kabul eden görüşe göre, iş sözleşmesi üniversite tarafından feshedilen akademik personel 4857 sayılı Kanununun 18. maddesinde yer alan koşulların bulunması halinde işe iade davası açabilecektir.

#### **1.4.2.1.2 İdari Sözleşme Görüşü**

İdare Hukukunda, idarenin tarafını oluşturduğu tüm sözleşmeleri idari sözleşme olarak nitelendirmek doğru değildir. Bu nedenle kanunda açık bir düzenlemenin yer olmadığı hallerde idare tarafından akdedilen sözleşmeler, sözleşmenin konusu ve tabi olduğu hukuk kurallarına, hukuki nitelendirmeye göre idari sözleşmeler ve özel hukuk sözleşmeleri olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Bu ayırımın amacı sözleşmeden doğacak olan uyuşmazlıklarda görevli olacak yargı yolunun belirlenmesidir. Özel hukuk sözleşmelerinden doğacak uyuşmazlıklarda görevli yargı yolu adli yargı iken idari sözleşmelerden doğacak uyuşmazlıklarda görevli yargı yolu ise idari yargıdır. Başlangıçta bir sözleşmenin idari sözleşme olarak kabul edilebilmesi için konusunun kamu hizmetine ilişkin olması yeterli olarak kabul edilmekteyken Anayasanın "Devletleştirme ve özelleştirme" kenar başlıklı 47. maddesinde 1999 yılında yapılan yeni düzenlemeler ile birlikte artık "konusunun kamu hizmeti" olması ölçütü sözleşmenin idari sözleşme sayılabilmesi için tek başına yeterli bir ölçüt olma niteliğini yitirmiştir.

---

<sup>60</sup> Erman, s.17.

Vakıf üniversitesi ile söz konusu üniversite akademik personelin arasında akdedilen sözleşmenin idari sözleşme olduğunu kabul eden görüşü incelerken konu yargı organlarının görüşleri ve doktrin görüşleri dikkate alınarak değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Doktrinde yer alan bu görüşe göre sözleşmeleri üniversite tarafından feshedilen akademik personel bu işlemin iptali için idari yargıda iptal davası açma hakkına sahiptir. Bu görüş Danıştay kararları sonucunda ortaya çıkmış ve doktrinde bir grup hukukçu tarafından da kabul edilmiştir<sup>61</sup>.

İdari sözleşme; İdarenin kamu hizmetinin görülmesi amacıyla sözleşmenin bir tarafını oluşturarak ve idareye üstünlük ve bir takım ayrıcalıklar tanıyarak kamu hukuku kuralları çerçevesinde yaptığı sözleşmelerdir. Doktrinde vakıf üniversitesinde görevli akademik personel ile vakıf üniversitesi arasında akdedilen sözleşmenin "idari hizmet sözleşmesi" olduğunu kabul eden bir görüşe göre, idari hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalıştırılan söz konusu personelin iş sözleşmesine göre çalışan kişilerden daha güvenceli bir statüde olduklarını ve farklı bir statü içinde yer aldıklarını kabul etmektedir<sup>62</sup>. Bunun bir sonucu olarak da, idari hizmet sözleşmesi çerçevesinde görev yapmakta olan akademik personel ile üniversitesi arasında bir uyuşmazlık doğduğu takdirde idari yargının uyuşmazlıkta görevli yargı mercii olacağı savunulmaktadır<sup>63</sup>.

Vakıf üniversitesinde çalışmakta olan akademik personel ile üniversite arasında akdedilen sözleşmenin hukuki niteliği konusunda yargı mercileri ve doktrinde farklı görüşler bulunmakta ve sözleşmenin niteliği konusunda bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasındaki sözleşmenin idari sözleşme olduğunu kabul eden Danıştay bir kararında, vakıf üniversitesinin kamu hizmetinin

---

<sup>61</sup> Erman, s. 20.

<sup>62</sup> Demircioğlu/Kaplan, s. 63-64.

<sup>63</sup> Demircioğlu/Kaplan, s. 63-64; Kemal Gözler, idare Hukuku Dersleri, 2008 s. 444.

yürütülmesi amacıyla akademik personel ile akdettiği sözleşmenin kamu hukuku kurallarına tabi bir sözleşme olduğunu ve taraflar arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği gereğince bir idari hizmet sözleşmesi sayıldığını ve doğacak uyuşmazlıkta idari yargı mercilerinin görevli olduğunu savunmaktadır<sup>64</sup>.Danıştay 8. Dairesi vakıf üniversitesi tarafından sözleşmesi feshedilen akademik personelin söz konusu işlemin iptali ve özlük hakları ve diğer haklarının ödenmesi talebi doğrultusunda açılan bir dava hakkında vermiş olduğu başka bir kararında ise;

Vakıf üniversitelerinde sözleşme ile görev yapan öğretim üyelerinin Anayasanın 130. maddesinde belirtilen akademik konu niteliğinde bulunan 2547 sayılı Yasa ile belirtilen 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 hükümleri uyarınca düzenleneceği tabiidir<sup>65</sup>

Şeklinde bir hüküm kurarak vakıf üniversitesinde sözleşme ile görev yapan akademik personelin seçimi, değerlendirilmesi, yükseltilmesi ve unvan verilmesi konuları haricinde kalan ücret, çalışma süresi, izin hakkı, sosyal güvenlik ve sosyal hakları gibi mali konular bakımından sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu tarafından düzenlemeye tabi tutulduğunu ve vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında akdedilen sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi niteliğince olduğunu bu nedenle görevli yargı merciinin idari yargı olduğunu, bu nedenle Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde yer alan "diğer özlük hakları" ifadesinin üst hukuk normlarına aykırılık teşkil etmediğini savunmaktadır.

Danıştay 8. Dairesi'nin yukarıda ifade edilen kararı tarafların itirazı üzerine DİDDK'na gelmiştir. Danıştay İDDK söz konusu kararında akademik personelin işe alınmaları, çalışma süresi, ücret ve benzeri çalışma koşullarını ayrı ayrı değerlendirmiştir. Danıştay söz konusu kararında hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personelin Anayasanın 130. maddesi ve

<sup>64</sup> Danıştay 8. Dairesi, 04.02.2003 Tarih, 2002/5557 Esas ve 2003/561 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) Erişim Tarihi: 27.03.2018

<sup>65</sup> Danıştay 8. Daire, 29.04.2011 Tarih, 2008/8235 Esas ve 2011/2451 sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun ilgili düzenlemeleri gereğince vakıf üniversitelerinde görevli akademik personelin mali ve idari konular haricinde kalan konular ve mesleki güvence bakımından devlet üniversiteleri ile aynı hükümlere tabi olduklarını, her iki kurumunda kamu hizmetini yerine getirmekle görevli olduklarını ve söz konusu hükümlerin vakıf üniversiteleri bakımından da sonuç doğuracağını, üniversitelerde kamu hizmetini yerine getirmekle görevli personelin bir bölümünün özel hukuk bir bölümünün ise kamu hukuku kurallarına tabi tutulmalarının Anayasa'ya uygun olmayacağını ve vakıf üniversitelerinin de kamu hukuku kurallarına tabi olduklarını ayrıca vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında akdedilen sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi<sup>66</sup> olduğunu ve sonuç olarak taraflar arasındaki uyuşmazlıkta görevli yargı merciinin idari yargı olduğunu kabul etmektedir<sup>67</sup>. Bununla birlikte DİDDK, Yönetmeliğin 23. maddesinde yer alan "diğer özlük hakları" ifadesinin vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelin mesleki güvencesine ilişkin 2547 sayılı Kanun ve Anayasa'nın 130. maddesi hükmüne aykırı olduğunu da belirtmiştir<sup>68</sup>. Sonuç olarak görüldüğü üzere karar vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin statülerinin idare hukuku kapsamında olduğunu, mali konular yönünden, yani aylık ve diğer parasal hakları bakımından 4857 sayılı Kanuna tabi olduklarını ve bu sebeple vakıf üniversitelerinde görevlendirilecek akademik personelin atanması, görevleri, görevlerine son verilmesi gibi çalışma esaslarının idari sözleşme ile saptanması; bunun dışında kalan ücret, sosyal güvenlik, prim gibi özlük haklarının ise 4857 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenmesi gerektiğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu düşünceden

---

<sup>66</sup> Demircioğlu/Kaplan, s. 66-67.

<sup>67</sup> Danıştay İDDK, 12.03.2010 Tarih, 2010/5 Esas sayılı kararı. <https://hukukikarar.com/showthread.php/3783-YD-Karar%C4%B1-Vak%C4%B1f-Y%C3%BCksek-%C3%96%C4%9Fretim-Kurumlar%C4%B1-%C3%96z%C3%BCk-Haklar%C4%B1-Esas-No-2010-5-Karar-No-2010-12-03-2010> , www.uyap.gov.tr Erişim Tarihi: 07.04.2017

<sup>68</sup> Aküzüm, s. 91.

hareketle DİDDK, ilgili yönetmeliğin 23. maddesinde yer alan "özlük hakları" kavramının yürütmenin durdurulması gerektiğine hükmetmiştir<sup>69</sup>.

Yargıtay ise, vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında imzalanan sözleşmenin üniversite tarafından feshedilmesi halinde, akademik personelin yıllık izin ve kıdem tazminatının belirlenmesi konusunda DİDDK'dan farklı düşünmektedir<sup>70</sup>. Yargıtay ilgili dairesinin konu hakkında görmüş olduğu bir uyuşmazlık şu şekildedir: Vakıf üniversitesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile görev yapan akademik personelin iş sözleşmesinin üniversite tarafından feshedilmesi üzerine personel yıllık izin ve kıdem tazminatının ödenmesi amacıyla adli yargıda dava açmıştır. İş mahkemesi taleplerin kısmen kabulüne kısmen reddine karar vermiştir. İş mahkemesi kararının temyiz edilmesi üzerine Yargıtay ilgili dairesi, vakıf üniversitesinin kamu tüzel kişiliğe sahip bir kamu kurumu olduğunu ve kamu tüzel kişilerinin, özel hukuk kişilerine göre daha üstün ve ayrıcalıklı bir konumda olduklarını, bu sebeple vakıf üniversitesinin tek taraflı işlemleri ile hukuki durumlar meydana getirebileceğini ve akademik personelin kamu hukukuna tabi olduğu gerekçesiyle, açılan davada kıdem ve yıllık izin alacaklarına ilişkin istemlerin idare hukuku kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Sonuç olarak Yargıtay ilgili dairesi, vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında doğacak alacak davalarında görevli yargı yerinin idari yargı olduğuna karar vermiştir<sup>71</sup>.

Doktrin de yer alan görüşlere bakıldığında da tıpkı yargı mercileri arasında olduğu gibi burada da görüşler arasında farklılıklar olduğu görülmekte ve bir görüş birliğine ulaşılamamaktadır. Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında

---

<sup>69</sup> Danıştay İDDK, 12.03.2010 Tarih, 2010/5 Esas sayılı kararı.

<sup>70</sup> Aküzüm, s.95-96.

<sup>71</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 01.03.2013 Tarih, 2012/15013 Esas ve 2013/4250 Karar tarihli kararı. <http://www.calismatoplum.org/sayi38/abc/15-56.pdf> , [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) Erişim Tarihi: 07.04.2017.



akdedilen sözleşmenin kamu hukuku niteliğinde bir idari hizmet sözleşmesi olduğu konusunda doktrinde bazı tespitler yer almaktadır.

Doktrindeki bir görüşe göre, vakıf üniversiteleri de tıpkı devlet üniversiteleri gibi kamu hizmeti görmekle yükümlü bir kamu tüzel kişisidir ve taraflar arasında akdedilen sözleşme idari hizmet sözleşmesi olmakla birlikte her ne kadar sosyal güvenlik yönünden SSK kapsamında sayılsalar da aralarında doğacak uyuşmazlıkta görevli yargı mercii idari yargı olacaktır<sup>72</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, yargı mercilerinin vermiş olduğu kararlar doğrultusunda bir değerlendirmeye giderek vakıf üniversitesi ile bu üniversitede görev yapan akademik personel arasında akdedilen sözleşmenin hukuki niteliği gereği bir idari hizmet sözleşmesi sayıldığını ve taraflar arasında meydana gelen bir uyuşmazlıkta görevli yargı mercisinin idari yargı olacağını savunmaktadırlar<sup>73</sup>. Doktrindeki diğer bir yazar da değindiğimiz diğer yazarlar gibi, vakıf üniversitelerinin kamu hizmeti yürütmekle yükümlü kamu tüzel kişilikleri olduğunu ve taraflar arasında akdedilen sözleşmenin hukuki niteliğinin idari sözleşme olacağını bunun sonucu olarak da taraflar arasında meydana gelecek uyuşmazlıkların idari yargı mercilerince çözüme bağlanacağını savunmaktadır<sup>74</sup>.

Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında akdedilen sözleşmenin taraflarından birinin kamu tüzel kişisi olduğu ve konusunun ise bir kamu hizmeti olan yükseköğretim faaliyeti ile ilgili olduğu konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır.

Konu hakkında her iki görüş doğrultusunda bir değerlendirme yapacak olursak, Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında akdedilen sözleşmenin niteliği konusunda doktrin görüşleri ve yargı kararlarında farklı görüşler yer almakta ve

---

<sup>72</sup> Kemal Gözler, İdare Hukuku, Cilt 1, Ekin Kitapevi, Bursa 2009 s. 579-580.

<sup>73</sup> İsmet Giritli, Pertev Bilgen, Tayfun Akgüner ve Berk Kahraman, İdare Hukuku, Der Yayınları, İstanbul 2013 s. 558.

<sup>74</sup> Turan Yıldırım, Türkiye'nin İdari Teşkilatı, Alkım Yayınevi, İstanbul 2005 s. 294.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarında vakıf üniversiteleri ile akademik personel arasında akdedilen sözleşmenin bir özel hukuk sözleşmesi yani iş sözleşmesi olduğunu savunmakta, Danıştay ise Yargıtay'ın aksine taraflar arasındaki sözleşmenin niteliği gereği bir idari hizmet sözleşmesi sayıldığını kabul etmektedir. Bu nedenle iki yargı mercii arasında farklı sonuçlar doğuran kararların verilmesi uygulamada büyük bir belirsizlik ortaya çıkarmaktadır ve konu Uyuşmazlık Mahkemesi'ne taşınmıştır. Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesi farklı yargı organları arasında çıkan görev uyuşmazlıklarını çözmekle yükümlü olup yapılan inceleme neticesinde görevli yargı merciini belirleyerek belirsizliği ortadan kaldırmaya yönelik bir karar vererek uyuşmazlığı bir sonuca bağlamıştır<sup>75</sup>. Uyuşmazlık mahkemesinin söz konusu kararına göre, kamu tüzel kişiliğine sahip vakıf üniversiteleri de sürekli ve düzenli bir biçimde kamu hizmeti görmekle yükümlü olup, özel hukuk kişilerine nazaran üstün ve kamu gücüne sahiptir. Mevcut hukuk kuralları çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığında, vakıf üniversitesinde görevli akademik personelin kamu görevlisi olduğu konusunda bir duraksama olmamakla birlikte doktrindeki bir görüşe göre vakıf üniversitesinin akademik personel ile olan iş ilişkisini sona erdiren hukuki işlemin idare hukuku kapsamında bir idari işlem olduğu ayrıca taraflar arasında akdedilen sözleşmenin niteliği gereği idari sözleşme niteliği taşıdığı ve uyuşmazlığın denetiminde görevli yargı merciinin idari yargı olduğu kabul edilmiştir<sup>76</sup>. Uyuşmazlık Mahkemesi aynı yöndeki diğer kararlarında da şu ifadelere yer vermiştir;

.... İdari rejime dayalı olarak düzenlenmiş bulunan Türkiye'nin idari yapısında, kamu tüzel kişiliği idari yargının görev alanının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerden birisidir. Kamu

<sup>75</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 05.11.2012 Tarih, 2012/189 Esas ve 2012/234 Karar sayılı Kararı. <http://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/dd04c688-ffbe-425c-a378-fa1a15093904?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> , www.uyap.gov.tr Erişim Tarihi: 09.04.2017

<sup>76</sup> Ahmet Kalafat, Bir Danıştay Kararı Üzerine Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Hukuki Statüsüne İlişkin Bazı Değerlendirmeler, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:12, Sayı 24, Güz 2013/2 s.161-163.

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 irdelendiğinde; davalı Üniversitenin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Bu açıdan davacının, iş akdinin feshine ilişkin işleminin de 2577 sayılı Kanunun 2'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendinde tanımlanan iptal davasına konu edilebilecek nitelikte bir idari işlem niteliği taşıdığı; bu işlemin hukuka uygunluğunun denetiminin de, Anayasayla bu denetim için oluşturulan İdari Yargı'nın görev alanında bulunduğu sonucuna varılmıştır<sup>77</sup>.

Uyuşmazlık Mahkemesinin bu kararı uygun bir karardır. Mahkeme kararında, vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişiliğine sahip olduğunu ve özel hukuk kişilerine göre daha üstün ve ayrıcalıklı bir konumda olduklarını ve vakıf üniversitesinin üstün konumu nedeniyle tek taraflı işlemler yapabileceğini belirtmiştir. Bu sebeple gerek iş ilişkilerinin kurulması ve sonlandırılması aşamasında gerekse kıdem, yıllık izin gibi konularda akademik personelin devlet üniversitelerinde olduğu gibi kamu hukuku kurallarına tabi olduğunu belirtmiştir. Bununla beraber bu durumun Anayasa'da tanınan bilimsel özerkliğin bir sonucu olduğunu da ifade etmiştir. Diğer bir ifadeyle Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarında, taraflar arasında akdedilen sözleşmenin niteliği gereği idari sözleşme niteliği taşıdığı, söz konusu personelin kamu hizmetini yürütmekle yükümlü kamu görevlisi sayıldığını ve uyuşmazlığın denetiminde görevli yargı merciinin idari yargı olduğu kabul edilmiştir. Sonuç olarak Uyuşmazlık

<sup>77</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 05.11.2012 Tarih, 2012/190 Esas, 2012/235 Karar sayılı Kararı; <http://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/b298881e-0923-4926-8779-c415ae6d5282?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> Erişim Tarihi: 10.04.2017 ; Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 24.12.2012 Tarih, 2012/273 Esas, 2012/289 Karar sayılı Kararı; <http://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/64093146-977d-45e4-9973-0ec91457c7f6?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> , [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) Erişim Tarihi: 02.03.2017; Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 24.12.2012 Tarih, 2012/223 Esas, 2012/282 Karar sayılı. <http://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/479de2d4-9093-4311-adff-8d92b652b7de?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> , [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) Erişim Tarihi: 10.04.2017

Mahkemesinin, vakıf üniversitesi akademik personelinin özlük haklarına ilişkin uyuşmazlıkların görüm yerinin iş mahkemeleri değil idari yargı olması gerektiğinin kabulü bu durumun hem hukuk devleti hem de bilimsel özerklik ilkesi yönünden yerinde bir tercih olacağını göstermektedir<sup>78</sup>.

Adli yargının görevli olduğunu savunan Yargıtay, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin söz konusu kararından sonra da adli yargının görevli olduğunu bazı kararlarında savunmaya devam etmiştir<sup>79</sup> ve kararına göre;

Uyuşmazlık Mahkemesinin devlet üniversitesi ile ilgili 1985 yılında verilen kararı ile çelişki yaratmaktadır. Zira Yüksek Mahkemenin 18.03.1985 gün ve 1985/2 Esas, 1985/8 Karar sayılı kararında açıkça "Devlet üniversitesinin, kamu hizmeti gören ve kanunla kurulmuş bir kamu kurumu olduğu, davacı öğretim görevlisinin ise bu kamu kurumunda çalışan ve kamu hizmetini yürüten bir kamu görevlisi olduğu, ancak davacının bu görevi neye istinaden yürüttüğü, yani bu kamu görevinde ne şekilde istihdam edildiğinin açıklığa kavuşturulması gerektiğini vurgulamış ve davalı ile davacı arasındaki ilişkinin; davacı kamu görevi yapmasına rağmen, özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğu gerekçesi ile adli yargının görevli olduğunu belirtmiştir... 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 görevlilerini statü hukukuna tabi kılmaz. Normatif düzenlemelerde belirtildiği gibi mali ve idari konularda Vakıf üniversiteleri Devlet üniversitelerinden ayrılmış ve yönetmelik hükümleri ile açıkça öğretim elemanlarının aylık ve özlük hakları konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olacakları belirtilmiştir<sup>80</sup>.

Ancak Yargıtay söz konusu uyuşmazlıklarda görevli yargı merciinin idari yargı olacağına yönelik kararlar da vermiştir<sup>81</sup>. Adli ve idari yargı mercileri arasındaki farklı kararlar, Uyuşmazlık Mahkemesi kararı ve doktrin görüşleri dikkate alındığında; Yargıtay vakıf üniversitesi ile akademik personel arasındaki sözleşmeleri iş sözleşmesi olarak kabul etmekte buna karşılık İdare Mahkemesi ve Uyuşmazlık Mahkemesi ise vakıf üniversitesi ile akademik personel arasındaki

---

<sup>78</sup> Aküzüm, s. 97.

<sup>79</sup> Yargıtay 22. HD, 28.04.2014 Tarih, 2014/10018 Esas, 2014/10078 Karar sayılı kararı <http://hukukmedeniyeti.org/karar/424713/yarg-tay-22-hukuk-dairesi-e-2014-10018-k-2014-1007/> Erişim Tarihi: 10.04.2017 ; Yargıtay 9.HD, 11.02.2014 Tarih, 2014/408 Esas, 2014/4014 Karar sayılı Kararı <http://hukukmedeniyeti.org/karar/346108/yargıtay-9-hukuk-dairesi-e-2014-408-k-2014-4014/> Erişim Tarihi: 10.04.2017 ; Yargıtay 7. HD, 01.04.2014 Tarih, 2014/2145 Esas, 2014/7139 Karar sayılı Kararı [http://calismatoplum.org/sayi44/xyz/12\\_6.pdf](http://calismatoplum.org/sayi44/xyz/12_6.pdf) Erişim Tarihi: 10.04.2017

<sup>80</sup> Yargıtay 7. HD, 01.04.2014 Tarih, 2014/2145 Esas, 2014/7139 Karar sayılı Kararı [http://calismatoplum.org/sayi44/xyz/12\\_6.pdf](http://calismatoplum.org/sayi44/xyz/12_6.pdf) Erişim Tarihi: 10.04.2017

<sup>81</sup> Konu hakkındaki kararlar için bkz. Yargıtay 22. HD, 01.10.2013 Tarih, 2013/7538 Esas ve 2013/20441 Karar sayılı kararı; Yargıtay 22. HD, 11.07.2012 Tarih, 2012/25824 Esas ve 2013/17259 Karar sayılı kararı; Yargıtay 22. HD, 01.03.2013 Tarih, 2012/15013 Esas ve 2013/4250 Karar sayılı Kararı <http://www.calismatoplum.org/sayi38/abc/15-56.pdf> Erişim Tarihi: 10.04.2017

sözleşmeleri idari sözleşme olarak kabul etmekte ve sözleşme nedeniyle doğacak uyuşmazlıklarda idari yargının görevli olduğunu kabul etmektedir. Yargı mercileri arasındaki bu farklı kararlar karşısında doktrinde de bir görüş birliği bulunmamaktadır. Taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu savunan görüşe göre, akademik personel ile vakıf üniversitesi arasında akdedilen sözleşmenin idari sözleşme olarak kabul edilmesi, üniversite idaresine üstün yetkiler tanınmasına, iş güvencesinden yoksun ve üniversite idaresinin çalışma koşullarında her zaman tek yanlı değişiklik yapabilmesine ve sonuç olarak mesleki güvenceden yoksun bir meslek grubunun oluşmasına sebep olacaktır<sup>82</sup>. Doktrinde bizim de savunduğumuz idari sözleşme görüşüne göre ise, Anayasanın 130. maddesi ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun ilgili düzenlemeleri gereğince vakıf üniversitelerinde görevli akademik personel mali ve idari konular haricinde kalan konular ve mesleki güvence bakımından devlet üniversiteleri ile aynı hükümlere tabi olmaları ve her iki kurumda kamu hizmetini yerine getirmekle görevli oldukları ve üniversitelerde kamu hizmetini yerine getirmekle görevli personelin bir bölümünün özel hukuk bir bölümünün ise kamu hukuku kurallarına tabi tutulmaları Anayasa'ya ve eşitlik ilkesine uygun olmayacağı bu nedenlerle vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında akdedilen sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğunun kabulü gerekmektedir<sup>83</sup>.

Vakıf üniversitesinde istihdam edilen akademik personelin 4857 sayılı Kanuna tabi olduğunu kabul eden görüş, akademik personele sınırlı bir mesleki güvence getirmektedir. Bunun bir sonucu olarak da kendilerini yeterince mesleki güvence

---

<sup>82</sup> Nuri Çelik, Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyeleri İle Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi, Prof Dr Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFD, Cilt: 20, Sayı:1, İstanbul 2014 s 14-15.

<sup>83</sup> Gözler, 2009 s.579-580; Giritli/Bilgen/Akgüner/Kahraman s. 558; Danıştay İDDK, 12.03.2010 Tarih, 2010/5 Esas sayılı kararı <https://hukukikarar.com/showthread.php/3783-YD-Karar%C4%B1-Vak%C4%B1f-Y%C3%BCksek-%C3%96%C4%9Fretim-Kurumlar%C4%B1-%C3%96z%C3%BCk-Haklar%C4%B1-Esas-No-2010-5-Karar-No-2010-12-03-2010> Erişim Tarihi: 11.04.2017

içerisinde hissetmeyen akademik personelin bilimsel çalışmalarının ve eğitim-öğretimin kalitesinin azalacağı ve bilimsel özgürlüğün korunamayacağı açıktır. Fakat Danıştay kararları ve Anayasanın 130. maddesinde yer alan düzenlemeler dikkate alındığında, gerek devlet üniversiteleri gerekse vakıf üniversitelerinde görevlendirilen akademik personelin bilimsel çalışmalar ve akademik özgürlük yönünden farklı düzenlemelere tabi tutulduğu yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple doktrinde devlet üniversitelerinde istihdam edilen personelin vakıf üniversitelerinde istihdam edilen personele göre daha ayrıcalıklı kabul edilmesine sebep olan bu durumu açıklayan mantıklı bir cevap bulunmamaktadır<sup>84</sup>. Bununla birlikte, Anayasanın ilgili maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin işe alınmaları, çalışma koşulları, görevlerine son verilmeleri açısından idari hizmet sözleşmesi kapsamında çalıştırılmaları iş güvencesinin sağlanması açısından uygundur. Fakat her ne kadar akademik personelin işe alınmaları, görevlerine son verilmeleri ve disiplin işlemleri hakkında idare hukuku hükümlerinin; ücret, kıdem tazminatı, ikramiye gibi mali haklar bakımından iş hukuku kurallarının uygulanması bölünmüşlük yaratsa da çözüm Danıştay kararlarının dikkate alınması ile sağlanacaktır<sup>85</sup>. Diğer bir ifadeyle, vakıf üniversitesi akademik personelinin özlük haklarına yönelik uyuşmazlıkların görülmesinde görevli yargı merciinin idari yargı kabul edilmesi, hukuk devleti ilkesi ve Anayasanın 130. maddesinde güvence altına alınan bilimsel özerklik ilkesi kapsamında yerinde bir tercih olacaktır<sup>86</sup>.

---

<sup>84</sup> Erman, 22.

<sup>85</sup> Erman, s.22-23

<sup>86</sup> Aküzüm, s.97.

### **1.4.2.2 Vakıf Üniversitesinde Görev Yapan Akademik Personelin Kamu Görevlisi Niteliği**

Kamu görevlisi kavramının tanımı Anayasa ve kanunlarda açık bir şekilde yapılmamıştır. Ancak doktrin görüşleri ve yargı kararlarında kimlerin kamu görevlisi olacağı, kimlerin diğer kamu görevlileri statüsünde yer alacağı konusu hakkında görüşler ve kararlar mevcuttur. Vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademik personelin idare hukuku bağlamında kamu görevlisi sayılıp sayılmadığı aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Kamu görevlisi ile ilgili genel düzenlemeler Anayasa'nın 128. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu maddede kamu görevlisi kavramının tanımı açık bir şekilde yapılmamıştır. Yalnızca kamu görevlilerinin yürüteceği görev alanına ilişkin sınırlar çizilmiştir. Diğer bir ifadeyle devletin kamu görevlileri aracılığıyla yürüteceği görev alanı belirtilmiştir. Maddenin birinci fıkrası incelendiğinde kimlerin kamu görevlisi sayılacağına ilişkin üç ölçüt öngörülmüştür. Maddenin lafzı dikkate alındığında üç ölçütün bir arada bulunması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Buna göre, madde de belirtilen üç ölçütü şu şekilde ifade edebiliriz: Bir kimsenin kamu görevlisi sayılabilmesi için, devlette, kamu iktisadi teşebbüslerinde ya da diğer kamu tüzel kişilerinde görev alınması gerekmekte ve ayrıca söz konusu bu yerlerde genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinde görev alınmalı ve son ölçüt olarak anılan bu hususlar çerçevesinde asli ve sürekli görevlerin görülmesi gerekmektedir. Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında ise, kamu görevlilerinin hukuki statülerinin kanunla düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Anılan maddeye gereğince, kamu görevlilerinin nitelik, atanma, görev, yetki, hak, yükümlülük, aylık, ödenek ve diğer özlük hakları hukuk devleti ilkesi gereğince kanun ile düzenlenecektir<sup>87</sup>. Sonuç

---

<sup>87</sup> Sever, s. 27 ; Mehmet Rauf Karslı, İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı, On İki levha Yayınları, İstanbul 2016 s. 7-8.

olarak, bir kimse devletin, KİT'nin ve diğerk kamu tuzel kişilerinin genel idari esaslara göre icra edilecek asli ve sürekli görevlerinde hizmet icra ediyorsa bu kimse kamu görevlisi sayılacaktır.

Devlet niversiteleri ve vakıf üniversitelerinin yürüttükleri faaliyet devletin temel hizmetleri arasında yer alan eğitim- öğretime ilişkindir ve her iki niversite arasında görülen faaliyet bakımından bir fark bulunmamaktadır. Bunun bir sonucu olarak tıpkı devlet niversiteleri gibi vakıf üniversitelerinin de kamu tuzel kişiliğine sahip olduğunun kabulü gerekmektedir. Yani, vakıf niversiteleri ve devlet üniversitelerinin yürüttükleri faaliyetler birbirinin aynıdır. Bu nedenle aynı faaliyeti yürüten iki kurumu haklı bir neden olmadıkça farklı statüde nitelendirmek doğru değildir. Vakıf niversitelerinin devlet üniversitelerinden farkı yalnızca mali yönetimleri konusundadır. Anayasanın ilgili maddesinin bir sonucu olarak niversite eğitimine ilişkin kamu hizmetinin görülmesinde rol oynayan vakıf niversitesi akademik personelleri de tıpkı devlet üniversitelerinde olduğu gibi idareye bağlı çalışmaktadır. Ayrıca, söz konusu akademik personel de kamu gücünden yararlanarak idari işlem tesis etmektedir. Anayasanın 128. maddesi gereğince bir görevin asli ve sürekli nitelikte olmasının saptanmasında çalışın kişinin kişiliği ve durumu değil, o kişinin yrttğu görevin niteliği dikkate alınmalıdır. Tüm bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personelin Anayasanın 128. maddesi gereğince genel idari esaslara göre yürütülen asli ve sürekli bir görevi yürüttükleri ve kamu görevlisi statüsünde sayıldıkları kabul edilmelidir. Ek olarak ceza hukuku kapsamında kamu görevlisi kavramı kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya sečilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya gečilici olarak katılan kiři olarak yani kamusal faaliyet yürüten tüm kişiler olarak ifade edildiğinden vakıf üniversitelerinde görev



yapan akademik personel bakımından bu personelin ceza hukuku alanında kamu görevlisi sayılacağı konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Temel sorun yukarıda anlatıldığı üzere vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin idare hukuku gereğince kamu görevlisi kapsamında sayılıp sayılmadığı sorunudur.

Kamu görevlileri, özel kişilerden farklı olarak yürüttükleri faaliyet gereğince bir takım hak ve yükümlülükler sahiptirler. Bu hak ve yükümlülükler kısaca değinecek olursak, öncelikle söz konusu kişilerin görev ve yetkileri, hak ve yükümlülükleri, atanmaları, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük hakları kanunla düzenlenmektedir.

### **1.5 Akademik Kadroya Atama Süreci**

Çalışmanın bu bölümünde öğretim elemanlarının atanma ve yükseltilmesi ile ne kastedildiği, iki durumun birbirinden farkı ve bu işlemlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde mahkeme kararları ve öğreti görüşlerinden de yararlanılarak incelenmeye çalışılacaktır. İnceleme yapılırken konuyla ilgili mevzuat hükümleri öğreti görüşleri ve yargı kararları ile birlikte değerlendirilecektir. Daha önceki bölümlerde de belirtildiği üzere yükseköğretim kurumunda öngörülen kadroya tabi olarak görev yapan akademik personel Anayasa'nın 128. maddesinde yer alan hüküm gereğince kamu görevlisidir<sup>88</sup> ve bu nedenle akademik personel ile üniversite arasında yapılan sözleşme idari bir sözleşmedir. Diğer bir ifadeyle akademik personelin atanması amacıyla üniversite ile yapılan sözleşme idari işlem niteliğindedir. Bilindiği üzere idari işlem, idarenin idare alanında yapmış oldukları irade açıklamalarından ibarettir<sup>89</sup>. İdarenin yapmış olduğu işlemlere karşı bu işlemlerden dolayı hakları ihlal edilmiş olan ilgililer, yetki, konu,

---

<sup>88</sup> Avcı, s. 58.

<sup>89</sup> Lütfi Duran, İdare Hukuku Ders Notları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 1982 s.385 ; Tuğba Demirel Akar, 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası Işığında Akademik Personel Atamaları ve Yargısal Denetimi, Ankara 2010 s. 10 ; A. Şerif Gözübüyük, Yönetim Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2003 s. 279; Kemal Gözler, İdare Hukuku, C.1, Ekin Kitabevi, Bursa 2003 s.509 ; Sıddık Sami Onar, İdare Hukukunun Umumi Esasları, İsmail Akgün Kitabevi, 3. Bası, C.1, İstanbul 1967 s. 258.

maksat, sebep ve şekil bakımından kanunlara ve ilgili düzenlemelere aykırılık olduğu gerekçesiyle iptal davası açabilmektedirler<sup>90</sup>.

Anayasanın ilgili maddesinde yer alan düzenleme gereğince idarenin tüm işlem ve eylemlerine karşı yargı yolu açıktır. İdarenin tüm eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olması diğer bir ifadeyle tüm işlem ve eylemlerin yargı denetimine tabi olması hukuk devletinin bir gereğidir. Hukuk devleti olabilmenin ve bunun en temel gereği olan Anayasaya ve kanunlara uygun hareket etmenin sağlanabilmesi için idarenin de yargı denetimine tabi olması ve bu yolla hukuk kuralları çerçevesinde hareket etmesinin sağlanması gerekmektedir<sup>91</sup>.

İdarenin yapmış olduğu tüm işlem ve eylemlerde temel amacı kamu yararının sağlanmasıdır. Ancak idare bu işlem ve eylemleri yerine getirirken sınırsız bir yetkiye sahip değildir. Gerek yargı kararları gerekse doktrin görüşleri gereğince idarenin bu tür faaliyetlerinin yetki, şekil, sebep, maksat ve konu yönünden kanunlara ve ilgili düzenlemelere uygun olması gerektiği ve tüm bu faaliyetlerinin yargısal denetime tabi olduğu konusunda bir tereddüt yoktur<sup>92</sup>.

Akademik personellere yükseköğretim kurumları tarafından akademik unvan verilmesi, sözleşmelerin yapılması, atamalarının yapılması, görevlendirme işlemleri ve görevlerinin sona erdirilmesi işlemleri de idari işlemdir<sup>93</sup>. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının atanma ve yükseltme süreçleri hakkında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda doğrudan doğruya yani açık bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>94</sup> ve bu durumda bir takım belirsizliklere yol açmaktadır. En temel belirsizlikte akademik kadro ve unvan ayrımı konusunda kendini göstermekte ve öğreti görüşleri ve yargı kararları ile söz konusu sorun

---

<sup>90</sup> Onar, C.2, s.1169; Akar, s. 10.

<sup>91</sup> Atay, s. 85,

<sup>92</sup> Akar, s.11 ; Bedük, s.51.

<sup>93</sup> Bedük, s. 9.

<sup>94</sup> Avcı, s 57.

giderilmeye çalışılmaktadır. Nitekim aşağıdaki bölümlerde söz konusu sorun detaylı olarak ele alınacaktır.

Akademik personelin atama sürecini incelemeye geçmeden önce vakıf üniversitelerinde yapılan atama süreci ile ilgili kısa bir bilgi vermemiz gerekmektedir. Gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerinde atama süreçleri ve personelin nitelikleri benzer olup vakıf üniversitelerinde atamaya yetkili organ ve bazı hususlar devlet üniversitesinden farklılık arz etmektedir. 2547 sayılı Kanunun ilgili düzenlemesine göre vakıf üniversitesi akademik personeli ile devlet üniversitesi akademik personeli arasında nitelik olarak fark bulunmamakla birlikte vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin ilgili düzenlemesine göre, akademik personelin değerlendirilmesi, görevlendirilmesi ve görevde yükseltilmeleri ilgili mevzuat hükümlerine göre vakıf üniversitesinin yetkili organı tarafından yapılmaktadır. Vakıf üniversitesi akademik personelinin sözleşmeleri, atanmaları ve görevlerine son verilme işlemleri vakıf mütevelli heyetince onaylanmaktadır. Bununla birlikte, vakıf üniversitesi akademik personeli atamalarında devlet üniversitelerinde öngörülen koşullara ek olarak bazı koşullar da öngörülebilmektedir. Ayrıca vakıf üniversitesi akademik personelinin çalışma esasları kural olarak devlet üniversiteleri için öngörülen düzenlemelere tabi olup, yalnızca aylık ve parasal hakları yönünden İş Kanununun hükümlerine tabidir. Anılan bu hususlar haricinde vakıf üniversitesi akademik personelinin atama süreci devlet üniversiteleri ile aynı hükümlere tabidir. Bu sebeple aşağıda akademik personelin atama süreci anlatılırken devlet ve vakıf üniversitesi ayrımı yapılmaksızın konu incelenmeye çalışılmıştır.

### **1.5.1 Öğretim Üyeliği Kadrosunda Yapılan Atama Süreci**

Çalışmanın bu bölümünde, konu hakkında genel bir açıklama yapıldıktan sonra, öğretim üyelerinin her birinin atanması hakkında ayrı ayrı inceleme yapılacaktır.

Yükseköğretim Kurumlarında öğretim üyeliği sınıfını oluşturan yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlüğe atanma koşulları ve atama süreci 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nde yer alan düzenlemeler çerçevesinde gerçekleşmektedir. Yükseköğretim kurumlarında yardımcı doçent, doçent ve profesörlüğe atama, kadrolardaki gereksinim çerçevesinde yapılan kadro ilanı ile başlamakta ve ilgili yükseköğretim kurumunun rektörünün ataması ile tamamlanan ve bu süreçte birçok kişi ve heyetin katılımı ile oluşan bir süreçtir<sup>95</sup>.

Söz konusu bu süreçte bir takım sorunların olduğu kuşkusuzdur. Akademik alandaki en önemli sorunlardan biri de kadroya yapılan atama ve akademik yükselme sürecinde meydana gelmektedir<sup>96</sup>. Şüphesiz ki bu sorunlar da atanma ve yükselme için aranan koşullardan kaynaklanmaktadır. Söz konusu koşulların aranmasındaki temel amaç öğretim üyeleri sınıfı kadrolarına yapılması amaçlanan atamalarda, ilgili kanun maddeleri ve ilgili yönetmeliklerin öngördüğü koşulların beraberinde, bilim alanındaki kaliteyi geliştirerek nesnel ve denetlenebilir şekilde, eşit ve tarafsız çerçevede değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlamaktır<sup>97</sup>.

Öğretim elemanlarının akademik yükseltme ve atama sürecindeki ayrıklıkların saptanabilmesi için "akademik kadro ve unvan" farklılığı üzerinde durmak gerekmektedir. Öğretim elemanlarının bir kolunu oluşturan öğretim üyeleri sınıfı akademik unvanlarını yükseltme yoluyla alırken, akademik kadrolarını ise yükseltme yoluyla değil atama yoluyla almaktadırlar. Doktor ve doçent unvanları ise

---

<sup>95</sup> M. Ayhan Tekinsoy/Mustafa Bayram Mısır, Öğretim Üyeliğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar Ve Jüri Raporları, AUHFD, 61 (1), 2012 s. 351-352.

<sup>96</sup> Yusuf İnandı/Binali Tunç/ Fatma Uslu, Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki, Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi(EBAD), Cilt 3, Sayı 1, Nisan 2013, s. 229-230.

<sup>97</sup> Murat Esen/Dilek Esen, Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, Nisan 2015, s.64-66 ; Engin Demir/Cennet Göloğlu Demir/Mehmet Çağatay Özdemir, Akademik Yükseltme ve Atama Sürecine Yönelik Öğretim Üyesi Görüşleri, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science, Cilt 7, Sayı 1, Nisan 2017 s.13 .

resen yani akademik kadro ile ilgili olmaksızın yapılan bir sınav sonucunda yükseltme yoluyla alınmaktadır. Mevcut mevzuata göre yardımcı doçent ve profesör unvanlarının kazanılmasında doçentlikten farklı olarak yükseltme ve atama süreci bir arada gerçekleşmekte ve bütünlük teşkil etmektedir<sup>98</sup>. Diğer bir ifadeyle yükseltme ve atama süreci birleştirilerek, müşterek bir süreç halini almıştır. Akademik kadro ve unvan farklılığı konusu hakkında ilgili bölümde detaylı olarak inceleme yapılmıştır<sup>99</sup>.

### **1.5.1.Öğretim Üyeliği Sınıfına Atamalarda Aranılan Genel Koşullar**

Öğretim Üyeliği sınıfına atanabilmek için gerekli koşullar 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 23, 24- 25 ve 26. maddeleri ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde yer almaktadır. Ayrıca öğretim üyeliğine atanabilmek için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili maddesinde öngörülen devlet memurluğu için aranılan ön şartlarında taşınması gerekmektedir. Buna göre 657 sayılı Kanunda yer alan ön şartların yanında 2547 sayılı Kanun ile yönetmelikte yer alan şartları da taşıyan kişiler öğretim üyeliği sınıfına atanmak için başvurabilirler.

Uygulamada yükseköğretim kurumlarının başvurularında söz konusu asgari koşulların yanında ayrıca ek koşullar aradıkları görülmektedir. Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre öğretim üyeliği kadrolarına yapılacak yükseltme ve atamalarda söz konusu kadrolara başvurabilmek için ilgili mevzuatta öngörülen koşulların yanı sıra yükseköğretim kurumları tarafından belirtilen ve ayrıca Yükseköğretim Kurulu tarafından onaylanan ek koşullarında sağlanması gerekmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre yükseköğretim kurumlarının arayacakları ek koşulları

---

<sup>98</sup>Tekinsoy/Mısır, s. 353-354 ; Demir/Demir/Özdemir, s. 12-13.

<sup>99</sup> Bkz. "1.6. Akademik Yükseltme Kavramı".

Yükseköğretim Kurulunun onayına sunmaları ve Kurulun bu koşulları kabul etmesi halinde mümkün olacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Yönetmeliğin 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince üniversitelerin ek koşullar getirebilmesi ifade edilmiş ise de yargı kararları ve doktrinde farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Farklı karar ve görüşler şu şekildedir; ilgili yönetmelik yapılacak atamalarda ek koşul getirilebileceğini düzenlemiş ve söz konusu düzenleme üzerine Danıştay 8. Dairesi bir kararında yükseköğretim kurumlarının yasal düzenlemelerde yer alan koşulları haricinde ek koşul öngörmesinin mümkün olmadığını, Kurulun yükseköğretim kurumlarına bu yetkisini devretme yetkisinin olmadığını ve böyle bir durumun yönetmelikle düzenleme bulmuş olmasının normlar hiyerarşisi gereğince üst hukuk normlarına aykırılık oluşturduğunu, anılan bu nedenlerle yürütmenin durdurulması kararı verildiğini<sup>100</sup> ve bunun gerekçelerini açıklamışlardır.

Doktrinde ise çeşitli yazarlar Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararını eleştirmiş ve kurumların yasada öngörülenlerden farklı koşullar aranabileceğini savunmuşlardır. Bunun gerekçesini de farklı durumda olan kişiler açısından aynı koşulların aranmasının eşitlik ilkesine uygun olmayacağını, aksine eşitsizlik yaratacağını ifade etmişlerdir. Danıştay'ın bu kararına katılmayan çeşitli yazarların düşünceleri ise sırasıyla aşağıda ifade edilecektir.

Doktrindeki bir görüş, Danıştay'ın yürütmenin durdurulması kararına katılmamakta ve karara karşı oy yazan üyenin görüşlerini savunmaktadır. Bir görüşe göre, Tüm yükseköğretim kurumları birbirlerinden farklı nitelikte eğitim-öğretim hizmeti sunmaktadırlar. Bu nedenle bu kurumlarda görev yapacak olan kişilerde aranacak koşullar da birbiri ile aynı değildir. Yükseköğretim kurumlarının ilave

---

<sup>100</sup> Danıştay 8. Daire, 2007/ 3688 Esas, 2006/6252 Karar sayılı Kararı [https://www.memurlar.net/common/news/documents/92895/danistay\\_sekiz\\_karar.pdf](https://www.memurlar.net/common/news/documents/92895/danistay_sekiz_karar.pdf) Erişim Tarihi: 25.04.2017; Avcı, s 82.

koşullar öngörmesi hukuka aykırılık oluşturmamaktadır ve gerekli ve yerinde bir düzenlemedir <sup>101</sup> .Doktrindeki bazı hukukçular da Danıştay'ın bu kararına katılmamaktadır. Yazarlara göre yükseköğretim kurumları yapılan değişiklik ile ek koşullar belirleyebilme yetkisine sahiptir<sup>102</sup> . Değişikliğin ardından yükseköğretim kurumları ek koşullar belirleyerek YÖK'ün onayına sunmuşlardır. Kimi yazara göre ek koşullar YÖK'ün onayına tabi değilken kimi yazarlara göre söz konusu koşullar YÖK'ün onayına tabidirler.

Yükseköğretim kurumlarınca asgari koşulların yanında ek olarak öngörülen koşulların hem üst norm olan Anayasa ve kanunlara aykırı olmaması hem de kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda olması gerekmektedir. Danıştay'da kararlarında hukuka ve genel ilkelere uygunluk vurgusu yapmaktadır.

Danıştay başlangıçta yükseköğretim kurumlarının ek koşul getirebilme yetkisi olmadığını kabul etmekte iken daha sonraki kararlarında ek koşul ve ek koşula ilaveten özel koşullarda öngörülebileceğine karar vermiştir <sup>103</sup> . Buna göre yükseköğretim kurumları mevzuata ek olarak koşullar belirleyebilmekle birlikte söz konusu bu koşulların objektif ve denetlenebilir bir nitelik taşıması gerekmektedir. Kadro için aranacak özel koşullar ise yükseköğretim kurumu tarafından alım yapılacak kadroya özgü olarak belirlenen ve kişiye özgü nitelik taşımayan, kurumun ihtiyaç gerekleri doğrultusunda belirlenen koşullar olup bu koşulların YÖK'ün onayına tabi olmaması gerektiği ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle kadro ilanında ek koşullar belirlenirken bu koşulların onaya tabi olduğu ancak aranılacak özel koşulların YÖK'ün onayına tabi olmadığı kabul edilmiş ve bunların denetlenebilir

---

<sup>101</sup> Avcı, s. 82-83.

<sup>102</sup> Tekinsoy/Mısır, s. 363-366.

<sup>103</sup> Danıştay 8.Daire, 28.02.2005 Tarih, 2004/3743 Esas, 2005/528 Karar sayılı Kararı. [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

olmadığı gibi bir anlam yaratılmış ise de bu koşullarında ilgili mevzuat hükümlerine ve hizmet gereklerine uygun olması gerekmektedir.

Yükseköğretim kurumlarına göre ek koşulların aranmasının bir takım amaçları vardır. Bu amaçlar şu şekilde özetlenebilir; Yükseköğretim kurumlarının ek olarak öngörmekte oldukları öğretim üyeliği sınıfına yükseltme ve atanmalarda bulunması gereken şartların amacı, ilgili yükseköğretim kurumu tarafından söz konusu kadrolara atanma ve yükseltme için gereken asgari koşulları tespit ederek, yükseköğretim kurumlarının çeşitli birimlerinde yardımcı doçent, doçent veya profesörlük kadrolarına başvuracak olan kişilerin yeterli bilgi düzeyinde olmasını ve kadrolara yapılan başvurularda nesneliği sağlayarak, kişilerin kendilerini mülakatlara ve söz konusu koşullara daha iyi hazırlanmalarına yardımcı olmak ve kişileri bilimsel çalışmalarda bulunmaya teşvik ederek öğretim üyelerinin bilimsel rekabetin yoğun olduğu bir ortamda bulunmalarını sağlamaktır<sup>104</sup>.

#### **1.5.1.2 Yardımcı Doçentliğe Atama Süreci, Yargısal Denetimi ve Atamada Aranan Koşullar**

Yardımcı doçent<sup>105</sup>, doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış ve doktora çalışmalarını başarı ile tamamlayarak doktor unvanını almış olan kişilerin öğretim üyeliği sınıfına atanabileceği birinci aşamadaki akademik kadrodur.<sup>106</sup> Yardımcı doçentlik kavramı 2547 sayılı Kanunun 3.maddesinde unvan olarak düzenleme bulmuşken ayrıca yine aynı kanunun 23.maddesi başlığı gereğince yardımcı doçentlik kadrosuna atanma konusu düzenlenmiştir. Bilfiil öğretim elemanları arasında yer alan yardımcı doçentliğin öğretim üyeleri sınıfının bir üyesi olduğu

---

<sup>104</sup> Avcı, s. 81-83.

<sup>105</sup> "Yardımcı doçent" kavramı 6 Mart 2018 tarihli 30352 sayılı Resmi Gazete ile "Dr. Öğretim üyesi" olarak değiştirilmiştir. Bu sebeple çalışmada Yardımcı Doçent ve Dr. Öğretim Üyesi ifadeleri aynı anlamda kullanılmıştır.

<sup>106</sup> Avcı, s.84 ; Tekinsoy, Mısır, age, s. 353-354.



konusunda bir tereddüt bulunmamakla beraber, yardımcı doçent kavramının ilgili madde metinlerinde akademik unvan olarak da düzenleme bulmuş olması akademik unvan ve kadro kavramlarındaki farklılığını anlamsızlaştırmakta ve belirsizleştirmektedir<sup>107</sup>. Söz konusu düzenlemelerden çıkan sonuca göre akademik yükseltme ve atama süreçleri yardımcı doçentlikte birleştirilmiş durumdadır. Münhasıran, mevcut yasal düzenlemeye göre yardımcı doçentlik bir akademik unvandır ve yükseköğretim kurumlarına her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için olmak üzere ve en fazla 12 yıla kadar atanabilmektedir. 2547 sayılı Kanununda yardımcı doçentlik için azami atama süresi 12 yıl olarak belirtilir fakat 12 yıllık azami atama süresi 28 Haziran 2000 tarihinde yapılan değişiklik ve 4584 sayılı yasa<sup>108</sup> ile mülga edilmiştir.

Şayet kişi yardımcı doçent kadrosunda iki yıl görev yapmış diğer bir ifadeyle iki yıl süreyle bu kadroda bulunmuş ise söz konusu bu akademik personel ilgili yönetmeliğin<sup>109</sup> 22. maddesinde yer alan düzenleme çerçevesinde, sahip olduğu bu unvanı yükseköğretim kurumu dışında yapmış olduğu araştırma ve görevlerinde de kullanabilecektir.

#### **1.5.1.2.1 Yardımcı Doçentliğe Atama da Aranılan Asgari Koşullar**

Yardımcı doçentliğin tanımından sonra yardımcı doçentliğe başvuru, atama şartları ve atama süreci konuları ilgili mevzuat hükümleri ve yargı kararları ile birlikte değerlendirilerek söz konusu süreç hakkında inceleme yapılacaktır. Öncelikle 2547 sayılı Kanuna göre yardımcı doçentliğe başvurabilmek için aranan koşullar şunlardır;

---

<sup>107</sup>Tekinsoy, Mısır , age, s. 353-354.

<sup>108</sup>sayı:24093 mükerrer Resmi Gazete

<sup>109</sup> Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği madde 22.

a) Doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilecek belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak,

b) Fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurullarınca, biri o dilin öğretim üyesi olmak üzere seçilecek üç kişilik bir jüri tarafından; sınava girenin kendi bilim alanında Türkçeden yabancı dile, yabancı dilden Türkçeye 150 - 200 kelimelik bir çeviriyi kapsayan yabancı dil sınavını başarmak.

Bu koşulları taşıyan kişiler, yükseköğretim kurumunca ilan edilen kadrolara başvurabilirler. Aşağıda atamada aranan koşullar hakkında detaylı bir inceleme yapılacaktır.

#### **1.5.1.2.1.1 Doktora, Tıpta Uzmanlık veya Belli Sanat Dallarında Yeterlik Unvanını Almış Olmak**

2547 sayılı Kanununun 23. maddesi ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 3. maddesine göre, yardımcı doçentliğe başvurabilmek için doktora yapmış olmak, tıpta uzmanlık unvanı almış olmak veya Üniversitelerarası Kurul'un teklifi doğrultusunda Yükseköğretim Kurulu'nun tespit edeceği sanat dallarında sanatta yeterlik unvanını almak gerekmektedir. Öğretim üyeliğine atanabilmek için 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öngörülen koşullar yanında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili 48. maddesinde öngörülen ve devlet memurluğu için aranan genel şartlarında taşınması gerekmektedir. Bununla birlikte Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve atamalarda yükseköğretim kurumlarının öngördüğü ve Yükseköğretim Kurulunun uygun bulduğu ek koşullar getirebileceği kabul edilmektedir.

5772 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde değişikliğe gidilmiş ve 2007 yılında Yönetmeliğe eklenen ek koşullar getirebilme yetkisi ile ilgili düzenleme, 2008 yılında 2547 sayılı Kanunda da düzenleme bulmuş ve bununla birlikte yönetmelikte yer alan ek koşul getirebilme yetkisinin üst norma (kanunda yer alan düzenlemeye) aykırı olduğu yönündeki tartışmaların da sona ermesi sonucunu doğurmuştur.

İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yükseköğretim kurumları akademik kadrolara yapılacak atamalarda normlar hiyerarşisine, hukukun genel ilkelerine, bilimsel hizmet gereklerine ve kamu yararına aykırı olmamak üzere yapılacak atamalarda ek koşullar öngörebilecektir. Danıştay 8. Dairesi bir kararında;

... Üniversitesinde Yardımcı Doçentliğe ve Doçentlik Kadrosuna Atanma ile Profesörlüğe Yükseltme ve Atanma İlkeleri"nin 1. maddesinde; ilan edilen yardımcı doçentlik kadrosuna başvurabilmek için doktor veya tıpta uzman olduktan ya da belirli sanat dallarından birinde yeterlik kazandıktan sonra en az iki yıl (başvuru tarihine kadar) ilgili bilim alanında çalışmış olmak gerekir düzenlemesinin yer aldığı ve doktora tezini veya bu tezlerden üretilmiş en az bir makaleyi belirlenen kapsamda bulunan dergilerde yayınlamak gerektiğine ilişkin şartlar ile çeşitli ek süre ve çalışmalara ilişkin koşulların getirildiği anlaşılmaktadır. Üniversitede doktora çalışmasını bitirmiş ve yardımcı doçent unvanı ile görev yapacak olan akademik personelin bilimsel yayın ve eserlerinin belli düzeyde olmasını sağlamak için belirlenen dergilerde yayınlarının olmasına ilişkin dava konusu işlemde ve bu çalışmaların yapılabilmesi için söz konusu kişilerin yardımcı doçentliğe atanmadan önce makul bir süre bekletilmesinde eğitimin kalitesini yükseltmek ve değerlendirmelerin objektif kriterlere göre gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla yönetmeliğe uygun nitelikte koşullar getirilmesinde hukuka aykırılık bulunmamaktadır.<sup>110</sup>

Şeklinde karar vermiştir. Danıştay, yükseköğretim kurumlarının mevzuatta öngörülen temel koşullara ilaveten akademik kadrolara yapılacak atamalarda ek koşullar koyabileceklerini ve temel koşulları ( doktor yada tıpta uzmanlık yada belli sanat dallarından birinde yeterlik kazanmak ve yabancı dil sınavında başarılı olmak) sağladıktan sonra ilgili bilim dalında belirtilen süre ile çalışmış olmak ve ayrıca tez yada makalesinin belirtilen dergilerden birinde yayınlanmış olması gibi koşulların getirilebileceğini ve bunda hukuka aykırılık bulunmadığını ve amacın bilimsel kaliteyi artırmak ve kamu yararı ile hizmet gereklerine uygun olması olduğu, ek

<sup>110</sup> Danıştay 8. Daire, 27.01.2004 T., 2003/3606 Esas, 2004/3606 Karar sayılı kararı www.uyap.gov.tr

koşullarında objektif nitelikte ve denetlenebilir nitelikte olması dolayısıyla hukuka aykırılık olmadığına karar vermiştir.

#### **1.5.1.2.1.2 Yabancı Dil Sınavında Başarılı Olmak**

2547 sayılı Kanununun 23. maddesi ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin 6-7. maddelerinde öngörülen düzenleme gereğince yapılacak atamalarda aranacak ikinci koşul ise yapılacak yabancı dil sınavında başarılı olmaktır. Yabancı dil sınavı, biri o dilin öğretim üyesi olmak üzere Fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulları tarafından seçilecek üç kişiden oluşan bir jüri tarafından ilgili bilim dalı hakkında yapılır. Bu sınav yabancı dilden Türkçeye ve Türkçeden yabancı dile 150-200 kelimedenden oluşan bir çevirinin yapılmasını kapsamaktadır. Yabancı dil sınavının yükseköğretim kurumları tarafından yapılması uygulamada devam etmekte ise de 2547 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ile yükseköğretim kurumlarına ek koşul getirebilme olanağı tanınması sonucunda, artık yükseköğretim kurumlarının merkezi sistem tarafından yapılan YDS, YÖK-DİL gibi sınavlardan alınacak puan türlerini de kabul edebilmektedirler<sup>111</sup>. Danıştay 8. Dairesi bir kararında, yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda mevzuata aykırı olmayan ek koşullar öngörebileceğini ve yardımcı doçentlik kadrosuna yapılacak atamada YDS, YÖK-DİL gibi sınavlardan alınacak yabancı dil puanlarının da ek koşul olarak aranabileceğine karar vermiştir<sup>112</sup>. Atamalarda istenilen yabancı dil puanlarının belirlenmesinde ilgili bilim dalı ve o bölümde eğitim-öğretimin yapıldığı dilin de dikkate alınması gerekmektedir. Mesela, yabancı dilde eğitim yapan bir bölümde öğretim elemanlığı kadrosu için aranılacak dil puanı ile Türkçe eğitim yapılan bir bölümde aranacak dil puanının farklı olması

---

<sup>111</sup> Avcı, s. 86.

<sup>112</sup> Danıştay 8. Dairesi, 24.12.2004 Tarih, 2004/0581 Esas, 2004/5072 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

hizmet gerekleri ilkesine ve eşitlik ilkesine daha uygun ve hakkaniyetli olacaktır.

Danıştay 8.Daire bir kararına göre;

... Üniversite Yönetim Kurulunun öğretim görevliliği, okutmanlık ve öğretim üyeliğinin çeşitli kademelerine yapılacak atama ve yükseltmelere ilişkin almış olduğu ilke kararlarına ek olarak, adayların İngilizce bilgisinin değerlendirilmesi hakkında almış olduğu kararın ilgili maddesi uyarınca davacının İngilizce mülakat sınavına alındığı ve mülakat sınavı sonucunda İngilizce sözlü iletişimde yetersiz bulunduğu gerekçesiyle isteminin reddine karar verilmiş ve idare mahkemesince bu sınavın yargısal denetiminin mümkün olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. ... Yardımcı doçentlik başvurusu hakkında yasal prosedür uyarınca gerekli incelemeler yapılarak karar verilmesi gerekir iken, Üniversite Yönetim Kurulunun ek olarak belirtilen İngilizce mülakat sınavına alınarak bunun sonucunda başarısız sayıldığı belirtilerek atanma isteminin reddinde ve bu durum dikkate alınmaksızın verilen davanın reddine ilişkin kararda hukuka uyarlık bulunmamaktadır<sup>113</sup>

Danıştay söz konusu kararında, ilgili mevzuatlarda sınavların nasıl yapılacağıının düzenlenmiş olduğunu, kurumların mevzuata uygun olmak kaydıyla ek koşullar öngörebileceğini ve mevzuata aykırı olan ön koşulların ise kabul edilemez ve bu durumun hukuka aykırı bir uygulama olduğunu, bu nedenle mülakatın yapılmasına ilişkin mevzuatta herhangi bir düzenlemenin olmadığını ve bunun mevzuatta belirtilen asgari koşullara uygun olmadığını belirtmiştir<sup>114</sup>.

Yapılan inceleme sonucuna göre 657 sayılı Kanunda yer alan ön şartların yanında 2547 sayılı Kanun ile yönetmelikte yer alan şartları da taşıyan kişiler öğretim üyeliği sınıfına atanmak için başvurabilirler.

#### **1.5.1.2.2 Yardımcı Doçentliğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi**

Yardımcı doçentliğe atanabilmek için 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öngörülen koşullar yanında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili 48. maddesinde öngörülen ve devlet memurluğu için aranan genel şartlarında taşınması gerekmektedir. Öte yandan Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince de yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve

<sup>113</sup> Danıştay 8. Daire , 06.04.2004 Tarih, 2003/3350 Esas, 2004/1608 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<sup>114</sup> Avcı, s.86.

atamalarda yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ve Yükseköğretim Kurulunun uygun bulduğu ek koşulları da getirebileceği kabul edilmektedir<sup>115</sup>.

İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yükseköğretim kurumları akademik kadrolara yapılacak atamalarda temel koşullara ek olarak objektif ve denetlenebilir vasıflarda ek koşullar getirebilmektedirler ve bu koşulları getirirken de amaçlarının akademik ve bilimsel kalitenin artırılması yönünde olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile atamayı yapacak olan yükseköğretim kurumu bilimsel kaliteyi artırmada yardımcı olacak niteliklere sahip kişileri belirleyeceği bu koşullar sayesinde seçebilecektir. Ayrıca yapılacak atamalarda getirilecek ek koşulların normlar hiyerarşisine, hukukun genel ilkelerine, bilimsel hizmet gereklerine ve kamu yararına aykırı olmaması da gerekmektedir.

#### **1.5.1.2.3 Yardımcı Doçentliğe Atama Süreci**

Yardımcı doçentliğe başvuru ve atama süreci hakkında yasal düzenlemeler 2547 sayılı Kanunun 23. maddesinde ve Öğretim Üyeliğine Yükseltilme Ve Atanma Yönetmeliği'nin 3. ve 9. maddeleri arasında yer almaktadır. 2547 sayılı Kanunda kadro ilanı ve atamaların nasıl yapılacağı düzenleme bulmuş fakat söz konusu kadro için atama sürecinin başlangıcının nasıl olacağı konusunda bir düzenleme yer almamıştır. Kanundaki bu eksiklik, ilgili yönetmelikte yer alan düzenlemeler ile kapatılmaktadır. Buna göre ilgili yönetmelikte yer alan düzenleme gereğince, rektörlük tarafından yapılan bir kadro ilanı ile atama işlemi süreci başlamaktadır<sup>116</sup>.

2547 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeler çerçevesinde yardımcı doçentlik kadrosuna yapılacak atama sürecinin başlayabilmesi için üç ihtimal vardır. Atama süreci şu şekillerde başlayabilir; kadroya atanmak isteyen kişinin yapacağı taleple, yükseköğretim kurumunun anabilim dalı, bölümleri, fakülte veya yüksekokullarının

---

<sup>115</sup> Avcı, s.81.

<sup>116</sup> Tekinsoy/Mısır , s. 356; Avcı, s.81.

yapacağı taleple ya da son olarak herhangi bir katılıma ihtiyaç duyulmaksızın re'sen rektör tarafından yapılacak ilan ile süreç başlamaktadır.

Yardımcı doçentlik kadrosuna yapılacak atama işleminde mevzuatta öngörülen asgari koşulları taşıyan kişi yapacağı talep ile yükseköğretim kurumunun bağlı olduğu ilgili birimine veya rektörlüğe kadro ilanı yapılması için başvurabilecektir. Kişinin ilgili birime başvurusu halinde söz konusu talep incelenerek dekanlığa gönderilir, dekanlık tarafından gerekli inceleme yapıldıktan sonra dekanlık başvuru hakkındaki mütalaasını kişinin talebi ile birlikte rektörlüğe göndermektedir. Talebi alan rektör ise başvuruyu kabul edip etmeme konusunda takdir yetkisine sahiptir<sup>117</sup>.

Yardımcı doçentlik kadrosuna yapılacak atama işleminde mevzuatta öngörülen asgari koşulları taşıyan kişinin yapacağı talep ile sürecin başlaması halinde ilana çıkma yetkisi rektörlerde olmakla birlikte yargı mercileri söz konusu yetkinin sınırsız olmadığını ve ret halinde yetkinin denetleme kapsamında olduğunu ifade etmektedir. Danıştay ve idare mahkemeleri bu tür taleplerin rektörlük tarafından reddedilmesi halinde ret sonucunu doğuran işlemin gerekçeli, hukuka uygun ve kamu yararı ile hizmet gereklerine uygunluk taşınması gerektiğine hükmetmiştir<sup>118</sup>.

Sürecin rektörün yapacağı ilan ile başlayacağı ve süreci başlatma yetkisinin rektörlerde olduğu konusunda bir tereddüt olmamakla birlikte söz konusu yetkinin rektörlerin keyfiyetinde olmadığını da önemle belirtilmesi gerekmektedir. Rektörlerin kadro ilanındaki yetkileri takdir yetkisi olmakla birlikte bu yetkilerini hizmet gerekleri ve kamu yararı gerekçeleri çerçevesinde kullanmaları gerekmektedir<sup>119</sup>. Danıştay'ın da kararlarında ifade ettiği üzere rektörler bu yetkilerini hizmet gereği çerçevesinde kullanmalıdırlar ve bu sınırsız ve mutlak olarak tanınmış bir yetki değildir. Bununla beraber dekan veya müdür tarafından

---

<sup>117</sup>Tekinsoy/Mısır, s.358.

<sup>118</sup>Tekinsoy/Mısır, s. 357.

<sup>119</sup> Avcı, s. 88-89.

belirlenen jüriden yazılı mütalaa alınmamış olması rektör tarafından verilecek ret ya da kabul kararı sonucunda yapılan işlemi şekil bakımından sakatlamaktadır<sup>120</sup> ve bu durum hukuka aykırılık oluşturmaktadır.

Daha önce de ifade edildiği üzere rektörlük ilgili kişinin yapacağı başvuru sonucunda kadro ilanına çıkabileceği gibi herhangi bir talep olmadan da ilana çıkabilmektedir. Rektör, ister re'sen ilana çıkacak olsun isterse kişinin talebi doğrultusunda ilana çıkacak olsun her iki durumda da yetkili komitenin ya da kişinin öneri ve düşüncelerini almak zorundadır. Söz konusu durum 2547 sayılı Kanunun Yardımcı doçentliğe atama sürecinin düzenlendiği 23. maddesinin 1. fıkrasında da düzenleme bulmuş olup söz konusu düzenleme gereğince;

Fakültelerde veya fakültelele bağlı olan birimlerde dekan, enstitü veya yüksekokullarda müdürler tarafından belirlenecek biri atama yapılacak birimin yöneticisi, diğeri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör veya doçent seçilerek adaylar hakkında yazılı mütalaa sunmaları istenir. Yazılı mütalaaadan sonra dekan ya da müdür ilgili yönetim kurulunun görüşünü alır ve konu hakkındaki görüşlerini rektöre iletir. Ve tüm bu süreç sonunda atama işlemi, rektör tarafından gerçekleştirilir.

İlgili düzenlemeden de anlaşılacağı üzere kadro atamaları için yapılan başvurular sonucunda ilgili kişi ya da kurullardan mütalaa alınması yasal bir zorunluluk olup, ilgili kişi ve kurullardan alınan mütalaa ise rektör tarafından yapılacak atama işlemi için bağlayıcı değildir. Rektör söz konusu mütalaa ile bağlı kalmayıp başvuru hakkında ret ya da kabul kararı verebilmektedir. Daha açık bir şekilde ifade edecek olursak, dekan veya müdür tarafından belirlenen üç kişilik jüriden alınan yazılı görüşler bağlayıcı değildir ve bu nedenle bu görüşler idari işlem niteliğinde olmayıp yargılama konusu edilememektedir. Çünkü idari hukukunda yer alan düzenlemelerden de hatırlanacağı üzere idari işlemlerin yargılama konusu edilebilmesi için işlemin kesin bir işlem olması, icrai yani uygulanabilir bir nitelik taşıması ve yürütülebilir olması gerekmektedir. Mamafih her ne kadar söz konusu

---

<sup>120</sup> Avcı, s. 88; Danıştay 5. Daire, 22.11.1988 Tarih, 1988/2845 Esas, 1988/2746 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)



görüşler bağlayıcı olmasa da rektör tarafından görüşlerin dikkate alınmaması ve bunun sonucunda ret kararı verilmiş olması halinde neden dikkate alınmadığının kararda açıklanması yani verilen ret kararının gerekçeli ve hukuka uygun olması gerekmektedir<sup>121</sup>. Danıştay 8. Dairesi, rektörün ilgili jürinin görüşünü aldıktan sonra vereceği ret kararının gerekçeli, mevzuata uygun, objektif, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olması gerektiğine hükmetmiştir<sup>122</sup>.

Dekan veya ilgili müdür tarafından belirlenen üç kişilik jüriden alınan yazılı görüşler bağlayıcı olmadığı ve yargılama konusu yapılamayacağı halde rektör tarafından verilen kabul ya da ret kararı idari işlem niteliğindedir çünkü burada artık alınan görüşlerden ziyade bağlayıcılığı olan, nihai ve icrai bir karar bulunmaktadır ve bu karar da idari işlem olması nedeniyle yargılama konusu yapılabilecektir. Daha önce de belirtildiği üzere rektörün vereceği ret kararı yargı mercileri tarafından gerekçe, mevzuata uygunluk, objektiflik ve kamu yararı ve hizmet gerekleri çerçevesinde değerlendirilerek yargılamaya dâhil edilmektedir.

Mevcut yasal düzenlemeye göre yardımcı doçentler yükseköğretim kurumlarına her seferinde ikişer veya üçer yıllık süreler için olmak üzere ve en fazla 12 yıla kadar atanabilmektedir. 2547 sayılı Kanununda yardımcı doçentlik için azami atama süresi 12 yıl olarak belirtilir fakat 12 yıllık azami atama süresi yapılan değişiklik neticesinde getirilen geçici madde ile mülga edilmiştir. Buna göre yardımcı doçent olarak 12 yıl süre ile görev yapmış olan kişi 12 yıllık sürenin bitiminden sonra da iki ya da üç yıllık sürelerle göreve atanabileceklerdir. Danıştay ilgili dairesi de vermiş olduğu çeşitli kararlarında kişinin yardımcı doçentliğe atanma isteminin sırf 12 yıllık sürenin dolmuş olması gerekçesiyle reddedilmesinin hukuka uygun olmadığına hükmetmiştir.

---

<sup>121</sup> Avcı, s. 88-89; Tekinsoy/Mısır, s.358.

<sup>122</sup> Danıştay 8. Daire, 22.10.2002 tarih, 2002/1693 Esas, 2002/4893 Karar sayılı kararı; Danıştay 8. Daire, 19.12.2000 Tarih, 1999/2720 Esas, 2000/8365 Karar sayılı Kararı. [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

Sonuç olarak atama işlemleri süreci üç şekilde başlayabilir. Bunlardan ilki kişinin yapacağı talep ile başlar ki bu durumda ilgili kişi ya da kurulların görüşü alınır ve kurumun ihtiyaçları ve hizmet gerekleri çerçevesinde rektör değerlendirmesini yaparak kadro için ilana çıkıp çıkmayacağına karar verir. Kadro talebinin reddedilmesi halinde söz konusu işlem yargılamaya konu edilebilecektir. Atama sürecini başlatan ikinci durum kadro ihtiyacı olan birimin yapacağı talep ile başlar ve bu durumda birimin başkanı rektörlüğe bildirerek süreci başlatır. Süreci başlatan üçüncü ve son durum ise rektörün re'sen yapacağı kadro ilanıdır. Ancak bu durumda dahi rektör ilgili kişi veya kurullardan görüş almak zorundadır. Alınacak görüş her ne kadar zorunlu olsa da rektör açısından bağlayıcı değildir<sup>123</sup>.

#### **1.5.1.2.4Yabancı Uyruklu Akademik Personelin Yardımcı Doçentlik Kadrosuna Atanması**

Yabancı uyruklu akademik personelin Türkiye'de yardımcı doçent kadrosuna atanabilmeleri 2547 sayılı Kanununun 34. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre;

Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yükseköğretim kurumunun yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar. Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabidirler. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmadan, Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığına bildirilir ve iki ay içinde alınacak olumlu görüş neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır.

Yukarıda yer alan düzenleme gereğince yabancı uyruklu akademik personelin Türkiye'de bir yükseköğretim kurumuna atanabilmeleri konusunda karar vermeye yetkili makam rektördür. Rektör bu konuda bir karar alırken, yönetim kurulu önerisini ve kurum yönetiminin uygun görüşünü almak zorundadır.

---

<sup>123</sup>Tekinsoy/Mısır, s. 357-361.

703 sayılı KHK ile 2547 sayılı Kanunun 34'üncü maddesine eklenen yeni düzenleme gereğince söz konusu madde ve 2914 sayılı Kanunun 16. maddesinde yer alan düzenleme gereğince yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile görev yapacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sayısı, görevli akademik personel sayısının en fazla yüzde 2'si oranında olabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda görevlendirilecek yabancı uyruklu akademik personelin üniversitelerdeki dağılımı, ücretleri, iş sözleşmelerinin süresinin uzatılması ve sözleşmelerinin sona erdirilmesi ve benzeri işlemler Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılacaktır.

### **1.5.1.3 Doktor Öğretim Üyesi Kavramı İle İlgili Yasal Düzenlemeler**

6 Mart 2018 tarihli 30352 sayılı Resmi Gazete'de 7100 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile getirilen yeni düzenlemeler ile "yardımcı doçent" kavramı "doktor öğretim üyesi" olarak değiştirilmiştir. Yapılan değişiklikle birlikte yardımcı doçent kadrosunda bulunan akademik personel hak kaybı olmaksızın ve herhangi bir işleme gerek kalmaksızın doktor öğretim üyesi kadrosuna geçirilecektir.

Doktor öğretim üyeliğine başvuru ve atama süreci hakkında yasal düzenlemeler 2547 sayılı Kanunun 23. maddesinde yer almaktadır. 2547 sayılı Kanunda yer alan düzenleme gereğince, rektörlük tarafından yapılan bir kadro ilanı ile doktor öğretim üyeliği kadrosuna atama işlemi süreci başlamaktadır.

2547 sayılı Kanuna göre doktor öğretim üyeliğine başvurabilmek için aranan koşullar şunlardır;

a) Doktora veya tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta veyahut veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını ya da Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak gerekir.

b) Yükseköğretim kurumları tarafından Yükseköğretim Kurulunun onayı alınmak suretiyle objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar tespit edilmişse bu koşulların da yerine getirilmiş olması gerekmektedir.

Doktor öğretim üyesi kadrosuna yapılacak atama işleminde mevzuatta öngörülen asgari koşulları taşıyan kişinin ilan üzerine yapacağı başvuru üzerine fakültelerde dekan tarafından, diğer birimlerde ise müdürler tarafından üç profesör ya da doçent aday hakkında mütalaa yazılması için görevlendirilir. Görevlendirilen profesör ya da doçentlerden birinin yükseköğretim kurumunun ilgili biriminin yöneticisi ve birinin de ilgili yükseköğretim kurumu dışından olması gerekmektedir. Dekan veya müdür tarafından görevlendirilen üç kişi başvuruda bulunan her bir aday hakkında ayrı ayrı yazılı mütalaa hazırlamakla görevlidirler.

Doktor öğretim üyeliği kadrosuna atama sürecinin rektörün yapacağı ilan ile başlayacağı ve süreci başlatma yetkisinin rektörlerde olduğu konusunda bir tereddüt olmamakla birlikte söz konusu yetkinin rektörlerin keyfiyetinde olmadığına da önemle belirtilmesi gerekmektedir. Rektörlerin kadro ilanındaki yetkileri takdir yetkisi olmakla birlikte bu yetkilerini hizmet gerekleri ve kamu yararı gerekçeleri çerçevesinde kullanmaları gerekmektedir<sup>124</sup>. Öte yandan fakültelerde dekan veya diğer birimlerde müdür tarafından belirlenen üç kişilik jüriden yazılı mütalaa alınmamış olması rektör tarafından verilecek ret ya da kabul kararı sonucunda yapılan işlemi şekil bakımından sakatlamaktadır<sup>125</sup> ve bu durum hukuka aykırılık oluşturmaktadır.

Rektör, kadro ilanına çıktığı durumda yetkili kişilerin öneri ve düşüncelerini almak zorundadır. Söz konusu durum 2547 sayılı Kanunun doktor öğretim üyeliği

---

<sup>124</sup> Avcı, s.88-89.

<sup>125</sup> Avcı, s. 88; Danıştay 5. Daire, 22.11.1988 Tarih, 1988/2845 Esas, 1988/2746 Karar sayılı Kararı. [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

atama sürecinin düzenlendiği 23. maddesinin 1. fıkrasında da düzenleme bulmuş olup söz konusu düzenleme gereğince;

... İlan edilen bu kadrolara fakültelerde dekan; diğer birimlerde müdürler, biri o birimin yöneticisi biri de o yükseköğretim kurumunun dışından olmak üzere üç profesör veya doçent tespit ederek bunlardan adayların her biri hakkında yazılı mütalaa isterler. Dekan veya ilgili müdür yönetim kurullarının görüşünü aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar. Atama rektör tarafından en çok dört yıl süre ile yapılır. Her atama süresinin sonunda görev kendiliğinden sona erer. Görev süresi sona erenler yeniden atanabilirler.

İlgili düzenlemeden de anlaşılacağı üzere kadro atamaları için yapılan başvurular sonucunda ilgili kişilerden her bir aday için ayrı ayrı mütalaa alınması yasal bir zorunluluk olup, ilgili kişilerin her birinden alınan yazılı mütalaalar ise rektör tarafından yapılacak atama işlemi için bağlayıcı değildir. Dekan ya da ilgili birimin müdürü, aday hakkındaki yazılı mütalaalar ve yönetim kurulunun görüşünü aldıktan sonra rektörlüğe atama konusundaki önerilerini sunarlar. Rektör söz konusu mütalaalar ve öneriler ile bağlı kalmayıp başvuru hakkında ret ya da kabul kararı verebilmektedir. Daha açık bir şekilde ifade edecek olursak, dekan veya müdür tarafından belirlenen üç kişilik jüriden alınan yazılı görüşler bağlayıcı değildir ve bu nedenle bu görüşler idari işlem niteliğinde olmayıp yargılama konusu edilememektedir. Çünkü idari hukukunda yer alan düzenlemelerden de hatırlanacağı üzere idari işlemlerin yargılama konusu edilebilmesi için işlemin kesin bir işlem olması, icrai yani uygulanabilir bir nitelik taşıması ve yürütülebilir olması gerekmektedir. Ne var ki her ne kadar söz konusu görüşler bağlayıcı olmasa da rektör tarafından görüşlerin dikkate alınmaması ve bunun sonucunda ret kararı verilmiş olması halinde neden dikkate alınmadığının kararda açıklanması yani verilen ret kararının gerekçeli ve hukuka uygun olması gerekmektedir.

Dekan veya ilgili birimin müdürü tarafından belirlenen üç kişiden alınan yazılı görüşler bağlayıcı olmadığı ve yargılama konusu yapılamayacağı halde rektör tarafından verilen kabul ya da ret kararı idari işlem niteliğindedir çünkü burada artık

alınan görüşlerden ziyade bağlayıcılığı olan, nihai ve icrai bir karar bulunmaktadır ve bu karar da idari işlem olması nedeniyle yargılama konusu yapılabilecektir. Daha önce de belirtildiği üzere rektörün vereceği ret kararı yargı mercileri tarafından gerekçe, mevzuata uygunluk, objektiflik ve kamu yararı ve hizmet gerekleri çerçevesinde değerlendirilerek yargılamaya dâhil edilmektedir.

Mevcut yasal düzenlemeye göre doktor öğretim üyeleri yükseköğretim kurumlarına en çok dört yıla kadar atanabilmektedir ve görevleri her atama süresi sonunda kendiliğinden sona ermektedir. Ancak bu durum doktor öğretim üyesi olarak dört yıl süre ile görev yapmış olan kişinin dört yıllık sürenin bitiminden sonra tekrar göreve atanmasına engel teşkil etmemektedir.

Sonuç olarak atama işlemi süreci rektörün yapacağı kadro ilanı ile başlamaktadır. Ancak bu durumda dahi ilgili kişi ve kurullardan görüş alınması zorunludur. Fakat ilgili kişi ve yönetim kurulundan dekan veya müdürün görüş alınması her ne kadar zorunlu olsa da alınan görüşler rektör açısından bağlayıcı değildir.

#### **1.5.1.4 Doçentliğe Atama Süreci**

Doçentler, öğretim üyesi sınıfının ikinci basamağını oluşturan akademik personellerdir. 2547 sayılı Kanunun ilgili maddesine göre doçent, doçentlik sınavını başarı ile tamamlamış, akademik unvana sahip kişidir. Doçentlik daimi bir kadrodur ve ilgili mevzuatta öngörülen görevlerinin sona ermesine neden olacak meslekten çıkarılmalarına ilişkin cezaları almış olmaları hali dışında mesleki faaliyetlerine devam ederler<sup>126</sup>. Doçentliğe atama süreci aşağıda detaylı olarak anlatacağımız üzere iki aşamadan oluşmaktaydı ancak 2018 yılında doçentliğe atama sürecinde bir değişikliğe gidilmiş ve sözlü sınav aşaması iptal edilmiştir. Yeni düzenleme

---

<sup>126</sup> Avcı, s.90.

gereğince öncelikle doçentlik yeterlik belgesi için başvuru yapılacak başvuru sonucunda yapılan değerlendirme neticesinde jüri tarafından başarılı bulunan adaya ÜAK tarafından doçentlik belgesi verilecektir. İkinci aşama olarak, Doçentlik belgesine sahip olanlar doçentlik kadrosuna atanmak için doçentlik kadrosuna başvuracaklardır. Ancak çalışmanın bu bölümünde değişiklik öncesinde var olan sözlü sınav aşamasını da inceleyeceğiz.

Doçentliğe yükseltme ve atanma sürecinde hem doçentlik sınavından kaynaklanan hem de doçentliğe atanmanın yapılacağı zamana kadar gerçekleşen süreçte yaşanan bir takım sorunlar bulunmaktadır<sup>127</sup>. Söz konusu bu sorunların büyük bir bölümünü de doçentliğe atanma ve yükseltme de aranılan koşullar oluşturmaktadır. Doçentliğe yükseltme ve atama sürecinde yaşanan sorunlar için yapılacak yayınlar için gerekli kaynaklara ulaşma gücü, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, yabancı dildeki yetersizlik, yapılacak bilimsel çalışmalar için yeterli desteğin verilmemesi, jürilerin objektif olmayan değerlendirmeleri gibi örnekler verilebilir<sup>128</sup>.

Doçentlik sınavı için gerekli başvuru şartları ve bu sınavla alakalı konular 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Üniversitelerarası Kurul tarafından yayımlanan Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nde hükme bağlanmıştır. Üniversitelerarası Kurul tarafından 07.02.2015 tarihinde doçentlik sınavı hakkında yeni bir yönetmelik yayımlanmış ve sınav süreci ile ilgili bir takım değişikliklere gidilmiştir. Ancak yayımlanan yönetmeliğin Geçici 1. maddesinde yer alan düzenleme gereğince söz konusu yönetmeliğin yürürlük tarihi olan 07.02.2015 tarihinden önce doçentlik sınavı

---

<sup>127</sup> Demir/Demir/Özdemir, s. 13.

<sup>128</sup> Demir/Demir/Özdemir, s. 13; Tuncer Bülbül/ Binali Tunç, Yeni Üniversite. Akademik Kimlik, Akademik Yükseltmelere, Çalışma Koşulları ve Ücretler, Kriter Yayınevi, İstanbul, 2011; Ali Ganiyusufoğlu, Bilgi Çağında Öğretim Elemanlarının Kariyer Beklentileri ve Karşılaştıkları Sorunlar, Dergi Park -Electronic Journal Of VocationalColleges, Cilt:3 Sayı: 4, Aralık 2013 UMYOS Özel Sayı, s.12. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/62537>

için yapılan başvurular da 31.01.2009 tarihli eski yönetmelik uygulama bulacağı hükme bağlanmıştır. ÜAK tarafından 2015 tarihinde yayımlanan yönetmelik hakkında Danıştay 8. Dairesi yürütmeyi durdurma kararı almış ve bunun üzerine ÜAK 31.12.2015 tarihinde doçentlik sınavı için 2016 yılının ekim ayından itibaren uygulanmak üzere yeni koşullar öngören "Doçentlik Sınavına İlişkin Esaslar" isimli bir düzenleyici işlem yürürlüğe koymuştur. Yapılan değişiklikle birlikte doçentlik sınavında, eskiden beri devam eden "tarafli jüri oluşumu" gibi bir takım rivayetlerin önüne geçebilmesi için önemli bir adım atılmış ve jüri üyelerinin oluşturulmasında elektronik ortamda jüri atama sistemi uygulamasına geçilmiştir<sup>129</sup>. Düzenlemeye göre; Öngörülen şartları taşıyan ve başvuru şartlarını eksiksiz olarak barındıran her bir doçent adayı için, elektronik atama sistemi ile Doçentlik Sınav Komisyonu tarafından yapılan öneri neticesinde beş asıl ve iki yedek üye olmak üzere toplamda yedi üye Üniversiteler Arası Kurul tarafından ilgili bilim dalı dikkate alınarak belirlenir. Ancak başvuru alan ilgili bilim dalında jüri üyeliği için sayıda akademik personelin bulunmaması durumunda, eksik kalan jüri üyelikleri başvuru alan bilim dalına yakın olan alanlarda görev yapmakta olan profesörlerin görevlendirilmesi ile eksiklik giderilecektir. Diğer bir düzenlemeye göre, her doçent adayı için ilgili bilim dalına göre elektronik sistem ile belirlenen üyeler Doçentlik Sınav Komisyonu tarafından Üniversiteler Arası Kurula sunulacaktır. Ayrıca ilgili bilim dalında yeterli jüri üyesinin bulunmaması nedeniyle jürinin oluşturulmasına olanak bulunmayan hallerde, Doçentlik Sınav Komisyonu üyeleri kendisi belirleyecek ve belirlenen bu üyelerde Üniversiteler Arası Kurula takdim edilecektir.

Yeni düzenleme ile getirilen diğer bir değişiklik ise, adayların doçentlik için başvuru yapabilmesi için, doktora eğitimlerini bitirmelerinden sonra lisans, yüksek

---

<sup>129</sup> Mustafa Yaşar Demircioğlu, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Doçentlik Sınavı, Ankara Barosu Dergisi, sayı 3, 2016 s.363-365.



lisans veyahut ön lisans dersi anlatarak bu ölçüt bakımından minimum iki puan almaları gerekmektedir. Ancak bu düzenlemenin bir takım olumsuz sonuçları vardır. Şöyle ki anılan düzenleme neticesinde örneğin, hâkimler, raportörler gibi bir takım kişilerin doçent olabilmesi engellenmiş olmaktadır<sup>130</sup>. Çünkü söz konusu kişilerin hem bürokrasi de çalışıp hem de bir lisans, yüksek lisans, ön lisans dersini bir yükseköğretim kurumunda anlatmaları her zaman mümkün olmamaktadır.

Düzenleme ile getirilen diğer bir değişiklik ise, doktora eğitimi neticesinde doktor unvanının kazanılmasından sonra ilgili bilim dalında yapılan akademik çalışmalardan minimum doksan puanı almış olmak kaydıyla, toplamda minimum yüz puan değerinde akademik çalışmalarda bulunma koşulunun getirilmiş olmasıdır. Böylece bu değişiklikle birlikte aday kişi, minimum doksan puanı doktor unvanı sonrasında almak koşuluyla akademik çalışmalarından en az yüz puan alması gerekmekte ve tüm bilim dalları için geçerli bir taban puan uygulamasına geçilmiş olmaktadır. Bahsi geçen akademik çalışmanın doktora unvanının kazanılmasından sonra yapılan bir akademik çalışma olabilmesi için, çalışmaların unvanın kazanılmasından önce başlaması veyahut eserin yayım amacıyla gönderilmesi ve kabul edilmesine ilişkin tarihler değil eserin yayım tarihi önem arz etmekte ve bu eserin doktora unvanı kazanıldıktan sonra yayımı halinde koşul gerçekleşmiş kabul edilmektedir<sup>131</sup>.

#### **1.5.1.4.1 Doçentlik Unvanının Kazanılması İşlemi**

Doçent unvanının kazanılması ve doçentlik kadrosuna yapılan atama işlemleri farklı işlemlerdir. Bu nedenle doçent unvanının kazanılması amacıyla oluşturulan jüri, ilgili adayın akademik yani bilimsel yeterliliğini değerlendirmekle görevli iken atama işleminde görevli olan jüri ise bu görevi en iyi şekilde yapacak kişiyi

---

<sup>130</sup>Demircioğlu, s.367.

<sup>131</sup>Demircioğlu, s.367-368.

belirmektir. Bu nedenlerle unvan ve atama işlemlerinde görev alacak jüri üyelerinin de görevleri aynı değildir<sup>132</sup>.

Doçentlik kadrosuna atanabilmek için doçent unvanının kazanılmış olması asgari bir koşuldur fakat söz konusu unvanın kazanılmış olması kişiye doçentlik kadrosuna atanma konusunda bir kazanılmış hak sağlamamaktadır<sup>133</sup>. Çünkü atama konusunda yetkili olan idarenin bu konuda takdir yetkisi vardır. Yani diğer bir ifadeyle kişinin doçent unvanını kazanmış olması kişiye kadroya atanma konusunda öncelik hakkı tanımamakta ve bununla birlikte bu konu hakkında idarenin yetkisi de bağlı yetki değildir. Danıştay da bir kararında, yardımcı doçentlik kadrosuna yapılacak atamada, doçent unvanını kazanmış olan kişinin bir öncelik hakkına sahip olmadığını, böyle bir alt kadroya yapılacak atamada kişinin daha yüksek bir unvana sahip olmasının kişiye öncelik hakkı tanımadığını belirtmiştir<sup>134</sup>. Ancak idareye tanınan takdir yetkisi elbette sınırsız ve bağımsız bir yetki değildir. Anayasanın 125. maddesinde yer alan düzenleme gereğince idarenin her türlü işlem ve eylemlerine karşı yargı yolu açıktır ve bu da hukuk devletinin temel ilkelerinden birisidir. Her ne kadar doktrinde bir takım yazarlar, idarenin bu konudaki takdir yetkisinin denetlenmesinin akademik özgürlüğü engellediğini ve unvan ve atama işlemlerinin yargı denetiminin dışında olması gerektiğini savunsalar da böyle bir düşünceye doğru bulmak pek de mümkün değildir<sup>135</sup>. Anayasa Mahkemesi de, özerkliğin Anayasa ve yasaların tanıdığı sınırlar dahilinde bir serbestlik olduğunu belirtmiştir<sup>136</sup>. Anayasanın açık düzenlemesine rağmen idarenin işlemlerini yargı

---

<sup>132</sup> Mustafa Avcı, Doçentlik Sınavı ve Doçentlik Kadrosuna Atanma, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, 2009 s. 13-14.

<sup>133</sup> Avcı, 2009 s. 14

<sup>134</sup> Danıştay 5. Daire, 24.03.1992 Tarih, 1991/4101 Esas, 1992/712 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ;

<sup>135</sup> Halil Cin, Çağdaş Eğitim Çağdaş Üniversite, T.C. Başbakanlık Yayını, Ankara 1992 s. 287.

<sup>136</sup> AYM, 30.05.1990 Tarih, 1990/2 Esas, 1990/10 Karar sayılı Kararı <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/ea17cf20-e4c4-4755-ae5b-160614a41969?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>

denetimi dışında tutmak hem anayasaya hem de hukuk devleti kurallarına uygun değildir. Yapılacak atama ve unvan kazanılması işlemlerinde jürinin vereceği kararlar yanlış veya hatalı olabilir. Böyle bir durumda kişi hak ve özgürlüklerinin zedelenmesine neden olmaktadır. Bu nedenle jüri tarafından verilen kararların yargı organlarınca incelenmek suretiyle, mevzuata ve hukuk kurallarına uygun olup olmadığının denetlenmesi kişi hak ve özgürlüklerinin bir güvencesini oluşturmaktadır<sup>137</sup>.

#### **1.5.1.4.2 Doçentlik Sınavı ve Doçentliğe Atama da Aranılan Asgari Koşullar**

Doçentlik sınavı ve doçentliğe atanma konuları hakkındaki düzenlemeler 2547 sayılı Kanunun 24 ve 25. maddeleri ile Doçentlik Sınav Yönetmeliği ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde yer almaktadır.

Doçentlik unvanını kazanabilmek için ilgili bilim dalında özgün yayın ve eserler meydana getirmek şartı aranmaktadır. Bununla birlikte doçentlik için aranan diğer bir koşul olan yabancı dil sınavı için ise merkezi dil sınavları geçerli kabul edilmektedir. Öte yandan doçentlik unvanına sahip olabilmek için yardımcı doçent olmak bir koşul değildir. Diğer bir ifadeyle doçent olabilmek için doktora eğitimini tamamlamış olanlar ve doçentlik için gereken şartlara sahip olan kişiler doçent olabilmek için başvuruda bulunabilirler<sup>138</sup>.

2547 sayılı Kanuna göre doçentlik sınavına başvurabilmek için aranan koşullar şunlardır;

1) Bir lisans diploması aldıktan sonra, doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak,

---

<sup>137</sup> Avcı, s.14-15.

<sup>138</sup> <http://www.arastirmagorevlisi.com/akademik-unvanlara-iliskin-bir-degerlendirme.html> Erişim Tarihi: 27.10.2017

2) Üniversitelerarası Kurulun her bir bilim disiplininin özelliklerini dikkate alarak belirteceği görüş çerçevesinde Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen şartları taşıyan özgün bilimsel yayın ve çalışmalar yapmak,

3) Yükseköğretim Kurulunun belirlediği kıstaslar çerçevesinde yapılan merkezi yabancı dil sınavında başarılı olmak.

Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nin 4. maddesinde yer alan düzenlemeye göre ise doçentlik başvurusunda aranan şartlar şu şekildedir;

1) Türkiye'de doktora, tıpta veya dış hekimliğinde uzmanlık veya sanatta yeterlik öğrenimini tamamlamış veya yurtdışında yapılmış olan doktora, tıpta veya dış hekimliğinde uzmanlık veya sanatta yeterlik öğreniminin denkliğinin kabul edilmiş olması,

2) Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen merkezi bir yabancı dil sınavından en az altmış beş puan veya uluslararası geçerliliği Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavından buna denk bir puan alınmış olması; doçentlik bilim alanı belli bir yabancı dille ilgili olanların ise bu sınavı başka bir yabancı dilde sağlaması,

3) Doçentlik başvurusunda bulunulacak bilim/sanat alanında öngörülen asgarî kriterlere uygun özgün bilimsel yayın ve diğer çalışmaların yapılmış olması.

Bu koşulları taşıyan kişiler, doçentlik sınavına başvurabilirler. Aşağıda başvuru için aranan koşullar hakkında detaylı bir inceleme yapılacaktır.

#### **1.5.1.4.2.1 Doktora veya Tıpta Uzmanlık Unvanını Kazanmış Olmak veya Belli Sanat Dallarının Birinde Yeterlik Kazanmış Olmak**

2547 sayılı Kanununun 24. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, doçentlik sınavına başvuru yapabilmek için doktora veya tıpta uzmanlık unvanının veya ÜAK önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen belli sanat dallarından

birinde yeterlik kazanmış olmak gerekmektedir. Doçentlik Sınav Yönetmeliğinin 4. maddesinde yer alan düzenlemeye göre ise, yurt içinde doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik öğreniminin tamamlanması veyahut yurtdışında yapılan doktora, tıpta uzmanlık veya dış hekimliğinde uzmanlık veya sanatta yeterlik öğreniminin denkliğinin kabul edilmiş olması gerekmektedir.

#### **1.5.1.4.2.2 İlgili Bilim Dalında Özgün Bilimsel Yayın Ve Diğer Çalışmalar Yapmış Olmak**

2547 sayılı Kanununun 24. maddesinde yer alan düzenleme ve Doçentlik Sınav Yönetmeliğinin 4. maddesinde yer alan düzenleme göre doçentlik sınavına başvuru yapabilmek için, Yükseköğretim Kurulu'nun çıkarmış olduğu yönetmelikte belirtilen asgari koşullara uygun olarak ilgili bilim dalında özgün bilimsel yayın ve diğer bilimsel çalışmaların yapılması gerekmektedir. Aday tarafından ulusal- uluslararası alanda yapılan çalışma ve yayınların özgünlüğünün denetimi ise jüri tarafından yapılmaktadır<sup>139</sup>. Ancak aday tarafından yapılacak söz konusu yayınların ulusal nitelikte mi yoksa profesörlükte olduğu gibi uluslararası nitelikte mi olması gerektiği konusunda kanun ve yönetmelikte bir düzenleme bulunmamaktadır. Danıştay bir kararında, doçentlik sınavı için uluslararası yayın yapmanın bir koşul olmadığını belirtmiştir<sup>140</sup>. Kanun ve yönetmelik yayınların ulusal ya da uluslararası olmasını aramamış sadece yayınların ve çalışmaların özgün olması gerektiğini düzenlemiştir. ÜAK ise bazı alanlar için doçentlik sınavına başvuru da uluslararası alanda yayın veya çalışmalar yapmış olma koşulunu da aramaktadır. Böyle bir koşulun öngörülebilmesi bazı durumlarda kaçınılmaz olmakla birlikte kanun koyucunun

---

<sup>139</sup> Avcı, s. 16-17.

<sup>140</sup> Danıştay 8. Daire, 09.11.1998 Tarih, 1998/4075 Esas, 1998/3593 Karar sayılı Kararı. <https://hukukikarar.com/showthread.php/3747-Do%C3%A7entlik-Kadrosuna-Atama-Do%C3%A7entlik-S%C4%B1nav%C4%B1-%C3%9Cniversite-Senatosu-Esas-No-1998-4075-Karar-No-1998-3593-09-11-1998?p=3895>

iradesine aykırı olan bir düzenlemenin idare tarafından yapılması da doğru olmayacaktır.

#### **1.5.1.4.2.3 Yabancı Dil Sınavında Başarılı Olmak**

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 24. maddesi gereğince doçentlik sınavına başvurabilmek için adayın, kriterlerini Yükseköğretim Kurulunun belirlediği ve bu kriterler doğrultusunda yapılan merkezi yabancı dil sınavından başarılı olması gerekmektedir. Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nin "Başvuru zamanı ve şartları" kenar başlıklı 4. maddesinin 2. fıkrasının b bendinde yer alan düzenlemeye göre;

Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen merkezi bir yabancı dil sınavından en az elli beş puan veya uluslararası geçerliliği Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavından buna denk bir puan alınmış olması; doçentlik bilim alanı belli bir yabancı dille ilgili olanların ise bu sınavı başka bir yabancı dilde sağlaması

gerekmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nde doçentlik sınavına başvurabilmek için asgari bir dil puanı belirlenmiştir. Buna göre, adayın yapılacak merkezi yabancı dil sınavından minimum elli beş puan alması gerekmektedir. Ayrıca yönetmelik merkezi dil sınavını zorunlu tutmamış ve ÖSYM tarafından uluslararası geçerliliği kabul edilmiş bir yabancı dil sınavından da bu puana denk bir puan alınmış olması halinde de bu şartın gerçekleşmiş kabul edileceğini düzenlemiştir.

İlgili mevzuat gereğince ÜAK tarafından geçerliliği kabul edilen yabancı dil sınavlarının belirlenmesinde ÖSYM'nin internet sitesinde bulunan yabancı dil sınavlarının eşdeğerliliği hakkındaki yönerge ve tablolar dikkate alınmaktadır. Buna göre, ÜDS'den 55 puan ve üstü puan alınması, KPDS55 puan ve üstü puan alınması, 1996 yılından önce alınan Doçentlik Merkezi Yabancı Dil Sınavı Sonuç Belgesi,

YDS'den 55 puan ve üstü puan alınması ve YÖK Dil'den 55 puan ve üstü puan alınması durumunda geçerlik süresi aranmayacaktır<sup>141</sup>.

#### **1.5.1.4.3 Doçentlik Sınavına Başvurma ve Jüri Oluşumu**

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 24. maddesi ve Doçentlik Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca doçentlik sınavı Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı tarafından yılda iki defa yapılmaktadır. 2547 sayılı Kanunun 24. maddesinde yer alan asgari şartları taşıyan adayların Üniversiteler Arası Kurula gerekli bilgi ve belgelerle kurulun belirlemiş olduğu tarihler arasında başvuru yapmaları gerekmektedir. Yönetmeliğe göre;

Doçentlik başvuruları, eserlerle birlikte elektronik ortamda Üniversitelerarası Kurula yapılır. Doçentlik başvuru şartlarının sağlanıp sağlanmadığı, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı tarafından ilgili bilim/sanat alanlarından görevlendirilen en az iki profesör tarafından yapılan inceleme ile belirlenir. Ancak sınavın herhangi bir aşamasında, adayın doçentlik başvuru şartlarını sağlamadığına ilişkin ileri sürülebilecek iddialar, Doçentlik Sınav Komisyonunca incelenir. Doçentlik Sınav Komisyonu tarafından başvuru şartlarını sağlamadığına karar verilen adayın doçentlik başvurusu iptal olunur.

Elektronik ortamda yapılan başvuruların gerekli şartları taşıyıp taşımadığının tespiti Üniversiteler Arası Kurulca görevlendirilen profesörler tarafından incelenecektir. İnceleme sonucunda adayın başvuru şartlarını taşımadığı tespit edilirse adayın başvurusu kabul edilmeyecek ve aday sınava giremeyecektir. Ayrıca, sınav esnasında da adayın gerekli şartları taşımadığı ileri sürülebilir. Böyle bir durumda da iddialar Doçentlik Sınav Komisyonunca incelenecektir. Sınava başvuru sonucunda verilecek kararlar kesin ve yürütülmesi zorunlu bir birel işlem niteliğindedir. Adaylar söz konusu kararlar için, idarenin her türlü işlem ve eylemlerine karşı yargı yolunun açık olması düzenlemesi ve idarenin yargısal denetimi ilkesinden hareketle kararın tebliğini izleyen günden itibaren altmış günlük dava açma süresi içerisinde idari işlemin iptali için dava açabileceklerdir<sup>142</sup>.

<sup>141</sup> Bkz. [http://www.uak.gov.tr/duyuru/2017A\\_Kilavuz\\_DBS\\_Kilavuzu\\_GenelBilgiler\\_121217.pdf](http://www.uak.gov.tr/duyuru/2017A_Kilavuz_DBS_Kilavuzu_GenelBilgiler_121217.pdf)  
Erişim Tarihi: 26.01.2018

<sup>142</sup> Avcı, s 19.

Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nin uygulanmasını kolaylaştırmak üzere yönetmeliğe aykırı düşmemek koşuluyla ÜAK uygulamada bir takım kararlar almaktadır. Ancak Kurul, 2547 sayılı Kanunda ve Yönetmelikte yer alan düzenlemelere aykırı olmamak koşuluyla ve uygulamayı kolaylaştırmak ve uygulama için yol göstermek amacıyla teknik konularda kararlar alarak düzenleme yapabilir<sup>143</sup>. Danıştay bir kararında, Doçent unvanını alarak yükseköğretim kurumunda görev yapacak personelin akademik eserlerinin belirli bir seviyeye ulaşmasını, eğitim ve öğretim faaliyetinin kalitesinin artırılması ve ayrıca doçentlik adaylarının kadro için yaptıkları başvuruların nesnel yani tarafsız bir değerlendirmenin yapılmasını sağlamak maksadıyla Üniversiteler Arası Kurul'un yönetmelikte ve kanunda yer alan düzenlemelere uygun olmak koşuluyla düzenlemeler yapmasının hukuka aykırı olmayacağına karar vermiştir<sup>144</sup>.

Doçentlik Sınav Jürisinin oluşturulması hakkındaki düzenlemeler 2547 sayılı Kanunun 24. maddesi, Doçentlik Sınav Yönetmeliği'nin 5. maddesi ve Öğretim Üyeliğine Yükseltilme Ve Atanma Yönetmeliği'nin 13. maddesinde yer almaktadır. Kanun ve Doçentlik Sınav Yönetmeliği'ne göre, inceleme sonucunda başvurunun gerekli şartlara haiz olduğu tespit edilirse, şartları taşıyan her aday için başvuru ilgili bilim dalı çerçevesinde Komisyonun elektronik sistem aracılığıyla yapacağı önerisi üzerine ÜAK tarafından beşi asıl ve ikisi yedek olmak üzere toplamda yedi jüri üyesi tespit edilir<sup>145</sup>. Ancak başvuru yapılan bilim dalında yeterli sayıda öğretim

---

<sup>143</sup> Avcı, s. 19-20.

<sup>144</sup> Danıştay 8. Daire, 30.04.2003 Tarih, 2002/693 Esas, 2003/1944 Karar sayılı Kararı <http://www.danistay.gov.tr/Danıştay Bilgi Bankası/>

<sup>145</sup> Doçentlik Sınav Yönetmeliği - Sınav jürisinin oluşturulması

MADDE 5 – (1) Başvurunun eksiksiz olduğu ve gerekli şekil şartlarını taşıdığı tespit edilen adayların her biri için, Üniversitelerarası Kurul tarafından belirlenecek objektif ve denetlenebilir yöntemle göre Doçentlik Sınav Komisyonunca, başvuru alanı göz önünde bulundurularak beş asıl ve iki yedek üyeden müteşekkil bir jüri oluşturulur. Adayın başvurduğu bilim/sanat alanında yeterli öğretim üyesi yoksa jüri, üç asıl ve iki yedek üye ile oluşturulabilir.



üyesinin bulunmaması halinde üçü asıl ikisi yedek olmak üzere beş kişilik bir jüri oluşturulabilir. Öğretim Üyeliği'ne Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin 13. maddesinde yer alan düzenlemeye göre;

Üniversitelerarası Kurul doçentlik sınavına katılabilme şartlarını yerine getiren adayların bildirdikleri bilim dallarına uzmanlık ve araştırma konularına göre doçentlik sınavı jürilerini ad çekme usulü ile seçer. Bu seçim sözü geçen bilim dalında birden çok profesörü bulunan ayrı fakültelerden üye girmesini sağlayacak şekilde yapılır. Gerekli görüldüğü hallerde ad çekme bilgisayarla da yapılabilir. Aynı bilim dalında yeter sayıda üye bulunmadığı veya adayın bilim dalı veya uzmanlık ve araştırma konularının özelliği zorunlu kıldığı takdirde, yakın bilim dallarında jüri üyesi seçimi yapılabilir. Jüriler beş kişiden oluşur ve dört yedek üyesi bulunur. Yeterli sayıda üye bulunmadığı hallerde jüride beş üye kalmak şartıyla yedek üye sayısı ikiye kadar düşürülebilir. Jürinin bu şekilde de teşkiline imkân bulunmadığı hallerde, jüri üyeleri sayısı üçe kadar indirilebilir ve bu durumda iki yedek üye seçilir. Jüriler, eserleri inceleyip adayı sözlü veya gerektiğinde ayrıca pratik ve uygulamalı sınavla tâbi tutarlar ve başarılı olanlara ilgili konuyu ve bilim dalını kapsayan bilim alanının doçentlik yetkisini verirler. Doçentlik başarı belgesi Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı tarafından verilir.

Düzenlemeye göre, gerekli şartları taşıyan adayın başvurusu üzerine Üniversitelerarası Kurul ilgili bilim dalına göre jüri üyelerini tespit eder. Ancak adayın başvurmuş olduğu bilim dalı alanında yeterli sayıda öğretim üyesinin bulunmaması halinde veya ilgili bilim alanının, uzmanlık yâda araştırma konusunun zorunlu kıldığı hallerde başvuru alan bilim dalına yakın olan bilim dallarından da ÜAK tarafından jüri üyesi tespit edilerek jüri oluşturulabilir<sup>146</sup>. Böyle bir zorunluluğun bulunmasının nedeni, aday hakkında değerlendirme yapacak olan jüri üyelerinin adayı yalnızca akademik yeterlilik açısından değerlendirmesi ve bunun haricinde bir değerlendirme yapılmasının inceleme konusu dışında tutulması gerekliliğidir<sup>147</sup>. Ayrıca jürinin bu biçimde de oluşturulabilme imkânının bulunmaması halinde, 2547

---

(2) Birinci fıkra hükümlerine göre oluşturulan jürinin asıl ve yedek üyelerine, mensubu buldukları üniversite rektörlüğü aracılığı ile bildirim yapılır. Tüm jüri üyelerinin raporları Üniversitelerarası Kurula ulaşıncaya kadar üyelerin isimleri adaya bildirilmez.

(3) Doçentlik jürilerinde görev alabilecek profesör unvanlı öğretim üyelerinin listesi, Yükseköğretim Kurulu personel veri tabanındaki bilgiler esas alınarak belirlenir. Doçentlik sınav jürisindeki asıl ve yedek üyelikler, bu listede ilgili bilim alanlarında yer alan öğretim üyeleri arasından objektif ölçütlere göre belirlenir.

(4) Doçentlik sınav jürisinde görev alabilmek için öğretim üyesinin Devlet veya vakıf yükseköğretim kurumlarında 2547 sayılı Kanununun 26 ncı maddesi hükümlerine göre profesör olarak atanmış ve yetmiş beş yaşını doldurmamış olması şarttır.

<sup>146</sup> Avcı, s. 22.

<sup>147</sup> Tekinsoy/Mısır, s. 375.

sayılı Kanunun ilgili maddesi düzenlemesi gereğince asıl üye sayısı üç ve iki yedek üye olmak üzere beş kişilik jüri oluşturulabilir. Danıştay İDDK bir kararında, ilgili bilim dalında yeterli öğretim üyesinin bulunmaması halinde, öncelikle başvuru bilim dalına yakın olan bilim dalından jürinin tamamlanması yoluna gidilmesini bunun mümkün olmaması halinde son çare olarak üç kişilik üye sayısının teşkil edilmesi gerektiğini belirtmiş ve başvuru bilim dalına yakın bilim dalından jüri oluşturulmadan üye sayısının düşürülerek üç kişilik jüri üyesinin belirlenmesinin hukuk kurallarına aykırı bir durum oluşturacağına karar vermiştir<sup>148</sup>.

#### **1.5.1.4.4 Eserlerin İncelenmesi Aşaması ve Eserleri İnceleme Yetkisi**

Doçentlik sınavı iki kademeli bir işlemde meydana gelmektedir. Bu kademelerden ilki "jüri üyeleri tarafından eserlerin değerlendirilmesi", ikincisi ise "adayın sözlü sınavının yapılması"dır<sup>149</sup>. Komisyon tarafından belirlenen jüri üyeleri ilk olarak başvuru yapan adayın eserlerini inceleyerek adayın başarılı olup olmadığını belirleyecektir. Görüldüğü üzere adayın eserlerini inceleme ve başarılı olup olmadığı konusunda değerlendirmelerde bulunma yetkisi sınav jüri üyelerine aittir. Söz konusu inceleme ve değerlendirmenin jüri üyeleri dışında başka kişi/kişilerce yapılması hali yetki tecavüzü kapsamına girecektir<sup>150</sup>. İdare Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararında yetkinin jüri üyelerinde olduğunu ifade etmiştir.

Kararın ilgili bölümü şu şekildedir;

... Üniversitelerarası Kurula ilgililerin doçentlik sınav başvurusu üzerine başvuru formu ile ekli belgelerin eksiksiz ve usulüne uygunluğunu kontrol etme yetkisi tanınmış olup eserlerin, nicelik, nitelik ve başvuru doçentlik bilim alanına uygunluğu açısından incelenerek adayın eser inceleme aşamasında başarılı olup olmadığına karar verme yetkisi ve görevi Doçentlik Sınav Komisyonunca belirlenecek sınav jürisine ait olduğundan...<sup>151</sup>.

<sup>148</sup> Danıştay İDDK, 05.11.1993 Tarih, 1991/254 Esas, 1993/530 Karar sayılı Kararı www.uyap.gov.tr ; Avcı, s.22.

<sup>149</sup> Avcı, s. 23.

<sup>150</sup> Demircioğlu, s. 379.

<sup>151</sup> Ankara 11. İdare Mahkemesi, 2008/1715 Esas, 2009/873 Karar sayılı Kararı. www.uyap.gov.tr

İnceleme sonucunda adayın etik ihlali yaptığı tespit edilirse, sözlü sınav aşamasına geçilmeden evvel ihlali incelemeye yetkili olan komisyon tarafından gerekli incelemenin yapılması ve sonuca göre sözlü sınav aşamasına geçilmesi veya adayın başarısızlığı sonucuna karar verilmesi gerekmektedir<sup>152</sup>. İdare Mahkemesi bir kararında;

Mahkememizin 31.01.2003 günlü ara kararıyla davalı idareden, davacının bir eserini inceleyen ve başkasına ait eser ile benzeştiği sonucuna vardığından diğer eserleri derinlemesine incelemeyen jüri üyesinin sunduğu rapor üzerine ne tür işlem yapıldığı, Doçentlik Sınav Yönetmeliğinin 11.maddesi gereğince durumun Doçentlik Sınav Komisyonuna sunulup sunulmadığının sorulmasına istinaden gönderilen bilgi ve belgelerin incelenmesinden, söz konusu durumun sınav komisyonuna iletilmediği anlaşılmıştır. Bu durumda eser incelemesi aşamasında davacının bir eserini inceleyen ve başkasına ait eser ile benzeştiği sonucuna vardığından diğer eserleri derinlemesine incelemeyen jüri üyesinin sunduğu rapor üzerine yukarıda bahsedilen Yönetmelik hükmü uyarınca durumun Doçentlik Sınav Komisyonu tarafından Etik Komisyona iletilmesi, bu komisyon tarafından mevcut durumun değerlendirilmesi sonucunda davacı hakkında işlem tesis edilmesi gerekirken aksi yönde tesis edilen işlemde hukuki isabet bulunmamaktadır<sup>153</sup> şeklinde durumu ifade etmiştir<sup>154</sup>.

Eserlerin incelenmesi sonucunda başarılı bulunan adaylar için sözlü sınav değerlendirmesine geçilir<sup>155</sup>. Ancak sözlü sınav konusuna geçmeden önce eserlerin incelenmesi ile ilgili bir kaç konuya daha değinmek gerekmektedir. 2547 sayılı Kanununun 24. maddesinin c bendinde yer alan düzenlemeye göre;

Doçentlik sınav jürisinde yer alan asıl ve yedek üyeler, adayın akademik çalışmalarının her birini değerlendirerek hazırladıkları ayrıntılı ve gerekçeli kişisel raporlarını Üniversitelerarası Kurula gönderirler. Asıl üyelerin hukuken geçerli bir mazerete dayalı olarak raporunu vermemesi halinde, yedek üyelerin raporları, sırasına göre değerlendirmeye esas alınır. Değerlendirmeye esas alınan bu raporların birer örneği, eser incelemesi sonucuna ilişkin bildirim yazısı ile birlikte adaya gönderilir.

Düzenlemeye göre, doçentlik sınav jürisi üyeleri adayın her eserini ayrı ayrı değerlendirecek ve bu değerlendirme doğrultusunda her bir jüri üyesi yapmış olduğu incelemeleri ayrıntıları ve gerekçeleri ile birlikte rapor haline getirip bu raporlarını Üniversitelerarası Kurul'a göndereceklerdir<sup>156</sup>. Buna göre jüri üyelerinin

---

<sup>152</sup> Demircioğlu, s. 380.

<sup>153</sup> Ankara 11. İdare Mahkemesi, 2002/1047 Esas, 2004/ 253 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ;

<sup>154</sup> Ankara 11. İdare Mahkemesi, 2002/1047 Esas, 2004/ 253 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Demircioğlu, , s. 380.

<sup>155</sup> Avcı, s.23.

<sup>156</sup> Avcı, s. 23.

hazırlayacakları raporların kişisel nitelikte olması gerekmektedir yani diğer bir ifadeyle jüri üyelerinin birlikte bir rapor hazırlayabilmeleri mümkün olmayacaktır.<sup>157</sup> Jüri üyelerinin kişisel nitelikteki raporlarının, adayın her akademik çalışmasının değerlendirmesini içermesi zorunlu olduğu gibi bu raporların ayrıntılı olması ve değerlendirmelerin dayandığı gerekçeleri de içermesi gerekmektedir. Ayrıca hazırlanan bu raporlarda, adayın yasada öngörülen asgari şartlara ve varsa yükseköğretim kurumu tarafından öngörülen ek şartlara haiz olup olmadığının belirtilmesi gerekmektedir. Jürinin objektif kıstaslar doğrultusunda yapacağı böyle bir değerlendirmenin dışına çıkarak bir değerlendirme yapmaları ve bu doğrultuda rapor hazırlamaları, jüri üyelerinin görev kapsamı dışında kalmaktadır<sup>158</sup>. Ayrıca jüri üyelerinin, bilimsel değerlendirme yapmak yerine görevlerinin dışına çıkarak atama-atamama konusunda yetkiliymiş gibi bir değerlendirmede bulunarak karar vermesi hukuka aykırı bir durum oluşturacaktır. Çünkü jüri üyesinin görevi, objektif kıstaslar çerçevesinde adayın bilimsel yeterliliğini inceleyerek kişisel rapor hazırlamaktır. Jürinin bu değerlendirmeler kapsamı dışına çıkarak atamaya yönelik değerlendirmelerde bulunması görev kapsamı dışında kalmaktadır<sup>159</sup>.

Jüri üyeleri tarafından yapılan değerlendirme sonucunda hazırlanan raporların yargı denetimine tabi olup olmadığının tespiti de son derece önemlidir. Öncelikle jüri üyeleri eserlerin incelenmesine ilişkin ayrıntılı ve gerekçeli olarak hazırlayacakları kişisel raporlarında aday için olumlu ya da olumsuz bir sonuca ulaşmaları gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle jüri üyeleri inceleme sonucunda adayı başarılı veya başarısız bulacaklardır ve bu başarılı yâda başarısız bulunma sonucunun dayandığı bir takım sebepler vardır. Bu sebepler yapılan idari işlemin gerekçesini oluşturmaktadır ve bu nedenle işlemin yargı organlarınca denetlenmesinin

---

<sup>157</sup> Demircioğlu, age, s. 381.

<sup>158</sup> Tekinsoy/ Mısır, s. 375.

<sup>159</sup> Tekinsoy, Mısır, s. 376.

dayanağını oluşturmaktadırlar<sup>160</sup>. Öğretide yer alan bir görüşe göre, jüri üyelerinin değerlendirme neticesinde hazırlamış oldukları raporlar yargı denetimine tabi değildir<sup>161</sup>. Çünkü jürinin yapmış olduğu eser incelemesi işlemi kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlem değildir. Jürinin hazırladığı rapor doğrultusunda son karar verecek olan Üniversitelerarası Kurul'dur. Bu nedenle jüri üyelerinin inceleme raporları hazırlık işlemi niteliğinde iken, Kurulun kararı kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlem niteliğindedir. Bu nedenle de Kurulun vereceği karar idari yargı denetimine tabi tutulabilmektedir<sup>162</sup>. Doçentlik sınav Yönetmeliğinin 6. maddesinde yer alan düzenleme gereğince, Kurulun, adayın başarılı ya da başarısız olduğuna ilişkin esas alınan jüri raporları doğrultusunda yapacağı değerlendirme sonucunda vereceği kararlar yargı denetimine tabi olmakla birlikte kararın temelini jüri raporları oluşturmaktadır. Kurulun kararı gereği ise çoğunlukla jüri üyelerinin yapacağı inceleme neticesinde başarılı olduğu tespit edilen adaylar sözlü sınav aşamasına kabul edilmektedir. Öğretide yer alan diğer bir görüşe göre ise;

Akademik değerlendirmelere ilişkin işlemlerin yargısal denetiminde de, jüri usullüne uygun oluşturulmuş ve raporu istenen nitelikleri ve unsurları taşıyorsa değerlendirmenin irdelenmesi yoluna gidilmemeli, idarenin değerlendirmesi yerine bilirkişi aracılığı ile yargıcın değerlendirmesinin konulmasından kaçınılmalıdır. Kuşkusuz bu, davacının jürinin yansız davranmadığı savını ileri sürmesine ve bunu kanıtlamasına engel değildir<sup>163</sup>.

Jüri üyelerinin objektif kıstaslar doğrultusunda hazırladıkları kişisel raporlarının yargısal denetimi için bir davanın açılmış olması halinde bilirkişi incelemesinin yapılması zorunludur<sup>164</sup>. Fakat bilirkişinin yapacağı bu inceleme jüri raporu niteliğinde bir işlem olarak kabul edilmemelidir. Bilirkişi yapacağı bu incelemede jürinin aday hakkında yapmış olduğu değerlendirmeyi objektif kıstaslara uygun

---

<sup>160</sup>Demircioğlu, s.383-384.

<sup>161</sup> Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Halil Kalabalık, İdare Hukuku Dersleri, Değişim Yayınları, İstanbul 2004 s.99 vd.

<sup>162</sup> Avcı, s. 23-24; Avcı, s.91-92.

<sup>163</sup> Turgut Tan, Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi, Ankara Üniversitesi Dergisi, s. 423. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/476/5539.pdf>

<sup>164</sup>Tekinsoy/Mısır, s.377.

olarak yapıp yapmadığını belirleyecektir. İnceleme sonucunda eğer jürinin raporu objektif şartlara uygun nitelikte olduğu saptanırsa bu durumda bilirkişi daha fazla değerlendirmeye gitmeden yani jüri raporunun sonuç kısmı hakkında bir değerlendirmede bulunmadan raporun objektif olduğunu saptamakla yükümlü olacaktır. Ancak bilirkişi, jüri üyesinin raporunun öngörülen koşullara uygun olmadığını saptarsa, eksik ve hatalı yönlerini gerekçeleriyle birlikte açıkça belirtip, adayın objektif olarak değerlendirmesini yapmakla ve birden çok adayın bulunması halinde sıralama yapmak zorunda kalacaktır<sup>165</sup>.

Kamu Denetçiliği Kurumu, doçentlik sınavına başvuruda bulunan ve jürinin eser incelemesi sonucunda başarısız kabul edilmiş olan adayın, jürinin oluşumunun ve her bir jürinin kişisel nitelikteki değerlendirmesinin hatalı ve eksik olduğu gerekçesiyle, tarafsız ve bağımsız bilirkişilerce yapılacak inceleme neticesinde mağduriyetinin giderilmesi talebi hakkında yapmış olduğu incelemesi neticesinde;

... bilimsel özerklik özgürlüklerin geliştirilmesi ile sağlanabilecek bir olgu olup bu çerçevede akademik yükseltmelerde istisnalar hariç karar verici jürinin değerlendirmelerine müdahalede bulunulmaması gerektiği, jürinin kendi bilgi ve deneyimleri çerçevesinde değerlendirme yapabileceği dolayısıyla bilimsel alanda jürinin takdirinin kabul edilmesi gerektiği açıktır. Şikâyetçi İdare tarafından jürinin kendisine bildirildiği tarihten itibaren başarısız oluncaya kadar jüri üyelerine ve jürinin kuruluşuna herhangi bir itirazda bulunmamıştır. Dolayısıyla jüri belirleme işleminin ayrı bir işlem kabul edilmesi mümkün olmayıp şikâyetin bölünmesi mümkün değildir. Bu nedenle bütünün bölünüp bir bölümü hakkında incelenemezlik verilmesi hukuka uygun değildir. Şikâyetçi başvurusunda jüri üyelerinin girdiği alanla ilgilerinin olmadığını bu alanda yetersiz olduklarını, jüri üyelerinin objektif olmadıklarını, yanlış davrandıklarını iddia etmişse de bu iddialarını doğrulayacak dosya içerisinde kabul edilebilir bilgi, belge ve delil sunmadığı bu nedenle söz konusu iddialarının dayanaksız olduğu sonucuna varılmıştır. Şikâyet konusu başvuruda İdarenin takdir hakkını ve bilimsel özerkliği kasıtlı olarak ihlal ettiğini ve yine takdir hakkını kamu hizmeti ve kamu yararı ilkelerine aykırı değerlendirdiğine dair dosya içerisinde herhangi bir bilgi-belgeye rastlanmadığı, doktrinden de alınan örneklerden de görüleceği üzere yukarıda belirtilen olumsuz koşullar oluşmadığından, jürinin yaptığı değerlendirmelerin bilimsel özerkliği örseleyebileceği ve İdareye tanınan takdir hakkının da kamu yararı ve kamu hizmeti dışında sorgulanabileceği sonucuna varılabileceğinden, somut olayda hukuk ve hakkaniyete aykırı bir uygulamanın gerçekleşmediği ...yukarıda yer alan gerekçeler ve dosya kapsamına göre şikâyetin reddine..<sup>166</sup>

<sup>165</sup>Tekinsoy/Mısır, age, s.378; Turgut Tan, Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, sayı 86, s.422.

<sup>166</sup> T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), Şikâyet No :2015/3128 Karar Tarihi :02/12/2015. ( [https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/RET%20KARARI\(2\).pdf](https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/RET%20KARARI(2).pdf) ) Erişim Tarihi: 31.01.2018.

karar vermiştir. Bu bakımdan yapılan akademik değerlendirmeler neticesinde tesis edilen işlemlerin yargı organlarınca yapılan denetiminde, eğer jüri kurallar doğrultusunda oluşturulmuş ve jüri tarafından hazırlanan değerlendirme raporu da öngörülen niteliklere sahipse yapılan değerlendirmenin incelenmesi yoluna gidilmemesi gerekmekte ve idarece yapılan değerlendirme yerine bilirkişi tarafından yapılan değerlendirme sonucunda yargı organının değerlendirmesinin dikkate alınmasından kaçınılmalıdır. Şüphesiz böyle bir durum, davacının jürinin taraflı davrandığı iddiasında bulunmasına ve bu iddiasını ispat etmesine engel oluşturmamaktadır. Danıştay bu konudaki bir kararında, asistanlığa alım sınavının kurallara uygun bir şekilde oluşturulan jüri tarafından yapıldığı konusunda bir şüphe bulunmadığını ve davacının da jürinin taraflı hareket etmiş olduğuna dair herhangi bir kanıt ileri sürmemiş olması sebebiyle, söz konusu davanın reddine karar vermiştir<sup>167</sup>.

Ancak unutulmamalıdır ki, jüri üyelerinin hazırlayacakları raporlar ile yargısal denetim neticesinde bilirkişinin hazırlayacağı raporlar aynı nitelikte değildir. Çünkü bilirkişi adayın bilimsel değerlendirmesini yapmakla değil jürinin raporunu yasada öngörülen objektif koşullar çerçevesinde hukuka uygun olarak hazırlayıp hazırlamadığını denetlemekle ve koşullara aykırı bir raporun bulunması halinde ise mahkeme tarafından talep edilmesi halinde söz konusu hukuka aykırı durumun giderilmesi amacıyla adayların objektif durumlarının tespiti ve adaylar hakkında bir sıralama yapmakla yükümlüdür. Ancak bu durumda dahi bilirkişinin hazırlayacağı rapor jüri üyelerinin raporlarının aksine kişisel nitelikte olmayacaktır<sup>168</sup>. Jüri üyeleri ise yasada öngörülen objektif koşullar çerçevesinde adayın bilimsel yeterliliğe sahip olup olmadığını denetlemek ve bu doğrultuda bir rapor hazırlamakla yükümlüdürler.

<sup>167</sup>Danıştay 5. Daire, 5.11.1973 Tarih, 970/6539 Esas, 973/6360 Karar, Beşinci Daire Kararları (1970-1981), 1. Kitap, c.II, Ankara, 1983, s.423.

<sup>168</sup>Tekinsoy/Mısır, age, s. 379.

#### **1.5.1.4.5 Eser İncelemesi Sonucunda Başarılı Bulunan Adaylar İçin Sözlü Sınav**

##### **Yapılması ve Doçentlik Unvanının Kazanılması**

Eserlerin incelenmesi sonucunda başarılı bulunan adaylar için sözlü sınav değerlendirilmesine geçilir. Kanunun ve Yönetmeliğin ilgili maddelerine göre;

Doçentlik sınav jürisinde yer alan asıl ve yedek üyeler, adayın akademik çalışmalarının her birini değerlendirerek hazırladıkları ayrıntılı ve gerekçeli kişisel raporlarını Üniversitelerarası Kurula gönderirler. Asıl üyelerin hukuken geçerli bir mazerete dayalı olarak raporunu verememesi halinde, yedek üyelerin raporları, sırasına göre değerlendirmeye esas alınır. Değerlendirmeye esas alınan bu raporların birer örneği, eser incelemesi sonucuna ilişkin bildirim yazısı ile birlikte adaya gönderilir. Eser incelemesinde başarılı bulunan aday, doçentlik sınav jürisi tarafından, sözlü sınava tabi tutulur. Jüri üyeleri, yapılan sözlü sınavın denetlenebilirliğini sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Düzenlemeye göre sınav jürisinde görevli olan jüri üyeleri, adayın bilimsel çalışmaları ve bilimsel yeterliliğini değerlendirerek hazırladıkları kişisel raporlarını Üniversitelerarası Kurula gönderirler. Ayrıca hazırlanan raporların birer örneği de başvuruda bulunan adaya gönderilir. Bu aşamadan sonra raporlar sonucunda başarılı kabul edilen adayın sözlü sınavının yapılması aşamasına geçilir. Yönetmeliğin 6. maddesinde yer alan düzenlemeye göre;

Sözlü sınavın yapılacağı yer, tarih ve saat, Üniversitelerarası Kurul tarafından adaya, mazereti kabul edilenler dışındaki asıl ve yedek jüri üyelerine bildirilmek üzere mensubu oldukları üniversite rektörlüklerine ve sınav yapılacağı üniversite rektörlüğüne bildirilir. Kendilerine bildirim yapılan asıl üyeler, sınav için belirlenen yer, tarih ve saatte hazır bulunmakla yükümlüdürler. Asıl üyelerden birinin hazır bulunmaması halinde sözlü sınav, sınavın yapılacağı üniversitenin rektörü veya görevlendireceği dekan veya müdür tarafından sıradaki yedek üyenin çağırılması suretiyle yapılır. Bu şekilde de jüri toplanmadığı takdirde en geç on beş gün içinde sınav yapılacak şekilde Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı tarafından yeni sözlü sınav tarihi belirlenir... Sözlü sınavın yapılacağı üniversitenin rektörü, sınav için gerekli fizikî ve teknik imkânları hazırlamakla yükümlüdür... Jüri, sözlü sınav için üye tamsayısı ile toplanır. Adaylar belirtilen yer, tarih ve saatte sözlü sınava alınırlar. Sınavda jüri üyelerinden profesörlük süresine göre en kıdemli olanı, istememesi halinde ise jürinin kendi aralarından seçecekleri bir üye başkan olarak görev yapar.

Danıştay 8. Dairesinin bir kararında, doçent adayının bilimsel yeterliliğinin incelendiği aşamada takdir yetkisi kapsamında hatalı değerlendirmede bulunan jüri üyesinin, adayın sözlü sınavının yapılması işleminde görev almasının hukuka uygun bir durum oluşturmayacağını bu nedenle komisyon tarafından sözlü sınav için yeni



bir jüri üyesinin seçilmesinin objektiflik açısından daha doğru olacağına karar vermiştir<sup>169</sup>.

Yönetmeliğin 6. maddesinin 12. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre;

Sözlü sınav sonunda jüri, adayın başarılı olup olmadığına, kapalı oturumda oy çokluğu ile karar verir. Bu karar, düzenlenen tutanakla imza altına alınır ve başkan tarafından jüri üyeleri önünde adaya sözlü olarak bildirilir. Adayı başarısız bulan jüri üyeleri gerekçeli karar yazar.

Söz konusu düzenlemeye göre, yapılan sözlü sınav sonunda jüri üyeleri, adayın başarılı ya da başarısız olduğuna ilişkin kararını oy çokluğu ile kapalı oturumda verecektir. Ayrıca jüri üyeleri tarafından verilen bu karar üyeler tarafından tutanak ile imza altına alınarak, karar jüri önünde başkan tarafından adaylara tefhime dilecektir. Adayın başarısız olduğunu savunan jüri üyelerinin ise bu konudaki kararını gerekçeli olarak belirtmek durumundadır. Adayın yapılacak sözlü sınava gelmemesi halinde durumunun ne olacağı ise yönetmeliğin 6. maddesinin 16. ve 17. fıkralarında hükme bağlanmıştır. Düzenlemelere göre;

(16) Sözlü sınava gelmeyen aday, bu sınava gelmesine engel olacak nitelikte bir mazeretinin varlığı halinde bunu, varsa belgeleyen evrakla birlikte Üniversitelerarası Kurula bildirir. Mazeret bildiriminde bulunulmaması veya bildirilen mazeretin Doçentlik Sınav Komisyonu tarafından kabul edilmemesi halinde aday bir sözlü sınav hakkını kaybeder.

(17) Doçentlik Sınav Komisyonunun sözlü sınava gelmeyen adayın bildirdiği mazereti kabul etmesi halinde sözlü sınav, Üniversitelerarası Kurulun yeniden belirleyeceği yer, tarih ve saatte bu madde hükümlerine göre yenilenir.

Düzenlemelere göre, sözlü sınava katılmayan adayın sınava katılmasına engel olan bir mazeretinin bulunması halinde mazeretini, varsa bu durumu kanıtlayan bir belge ile Üniversitelerarası Kurula bildirmesi gerekmektedir. Adayın sınava katılmadığı için geçerli bir mazeret bildirmemesi veyahut bildirilen mazeretin sınav komisyonu tarafından kabul edilmemesi halinde aday sözlü sınav hakkını kaybedecektir. Komisyonun adayın bildirdiği mazereti kabul etmesi durumunda ise, Üniversitelerarası Kurul tarafından yeniden sözlü sınav için bir tarih belirlenmesi yapılacaktır.

---

<sup>169</sup> Danıştay 8. Dairesi, 28.06.1993 Tarih, 1992/2742 Esas, 1993/2518 Karar sayılı Kararı, Danıştay Dergisi, s. 89; Avcı, s. 24-25.

Yönetmeliğin 6. maddesinin 18. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, sözlü sınavda başarısız olduğu için veya sözlü sınav hakkını başka bir nedenden ötürü kaybetmiş olan adayın sözlü sınava yeniden girme hakkı elde edebilmesi için aynı yönetmeliğin 4. maddesinde belirlenen sürede başvuruda bulunması gerekmektedir. Yapılacak bu başvuruda adaydan, doçentlik başvurusunda bulunabilmek için aranılan şartlara sahip olduğunu belgelemesi istenmez. Adayın 4. maddede öngörülen süre içerisinde yeniden başvuruda bulunması halinde yapılacak sınav için yeniden jüri üyesi oluşturma yoluna gidilmez. Ancak önceden görevli olan jüri üyelerinin görevlerini yapmalarına engel bir durumun mevcut olması halinde Üniversitelerarası Kurul tarafından eksilen jüri üyeliklerinin doldurulması gerekmektedir<sup>170</sup>.

Yönetmeliğin 6. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, doçentlik sözlü sınavı tüm öğretim üyelerine açıktır. Sözlü sınavın yapılacağı yükseköğretim kurumunun rektörü tarafından sözlü sınavın tarihi, saati ve yeri internet sayfası aracılığıyla ilan edilir. Jüri üyeleri sözlü sınavın sonunda, doçent adayının sınavda başarılı olup olmadığına ilişkin kararına oy çokluğu ile kapalı oturumda verecektir. Verilen karar daha sonra adaya sözlü olarak bildirilecektir. Jüri üyelerinin sözlü sınav sonucunda vermiş oldukları kararlar kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlemdir<sup>171</sup>. Alınan kararın kesin ve icrai olması ve ayrıca Anayasa'nın ilgili maddesi gereğince idarenin işlemlerinin yargı denetimine sahip olması gerekçesi ile sözlü sınavlar sonucunda alınan kararlar yargı denetimine tabidirler. Jüri üyeleri adayın başarılı ya da başarısız olduğu konusunda verecekleri kararlarını mutlaka gerekçelendirmek zorundadırlar aksi bir durumun hukuka uyarlılığından bahsetmek pek de mümkün olmayacaktır. Ayrıca böyle bir durum sözlü sınavların yargı organlarınca denetlenmesini de imkânsız kılmaktadır. Bu nedenle sözlü sınavlarda gerekçeli kararlar verilmeli ve

---

<sup>170</sup> Avcı, s.27-28.

<sup>171</sup> Avcı s. 25-26.

gerekirse sınav kayıt altına alınmalıdır. Böyle bir durum işlemlerin denetiminin belirli bir çerçevede gerçekleşmesini sağlayacak ve hukuki güven ilkesinin de işlevsel olmasına katkı sağlayacaktır<sup>172</sup>. Danıştay 8. Dairesi de, sözlü sınavda başarısız olduğu sonucuna varılan adayın neden başarısız olduğunun gerekçeleri ile tutanakta açıklanması gerektiğine ve aksi bir durumun hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir<sup>173</sup>.

Jüri üyelerinin sözlü sınav sonucunda adayı başarılı bulmaları halinde 2547 sayılı Kanununun 24. maddesi ve Yönetmeliğin 6. maddesi düzenlemelerine göre doçentlik belgesi, Üniversitelerarası Kurul tarafından başarılı olan adaya verilecektir. Doçentlik belgesi ile aday doçent unvanını kazanmış olur ve doçentlik kadrosuna yapılacak atama için kanunda öngörülen gerekli şartları sağlamış olmaktadır<sup>174</sup>. Ancak dikkat edilmelidir ki doçent unvanının kazanılmış olması kadroya atanmak için bir zorunluluk teşkil etmediği gibi bu konuda kişiye bir öncelik hakkı da tanımamaktadır<sup>175</sup>. Doçent unvanının alındığı tarih, profesörlük kadrosuna atanabilmek için aranılan asgari beş yıl bekleme süresinin tespiti bakımından da önem taşımaktadır. Doçent unvanının alındığı tarihin başlangıcı adayın sözlü sınav sonucunda başarılı bulunduğuna karar verildiği tarihtir. Ancak herhangi bir nedenle sürecin yargılama makamlarına taşınması ve bu süre içerisinde sözlü sınavın yapılmaması ancak yargılama sonucunda iptal kararı verilmesi durumunda doçentlik unvanı hangi tarihten itibaren kazanılmış olacaktır? Doktrinde yer alan bir görüşe göre böyle bir durumda aday, sınav süreci yargılamaya konu olmasaydı ne zaman bu unvanı elde edecek idiyse yani aday geçmişe yönelik olarak doçentlik belgesini talep

---

<sup>172</sup> Avcı, s. 26-27.

<sup>173</sup> Danıştay 8. Daire, 19.10.2004 Tarih, 2004/1367 Esas, 2004/3878 Karar tarihli kararı <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/756254/8-daire-e-2004-1367-k-2004-3878/>

<sup>174</sup> Avcı, s. 29.

edip doçent unvanını kazanabilecektir<sup>176</sup>. Ancak bu durum pek çok kez yargılama makamları önüne de gelmiş ve mahkemeler bu konuda farklı kararlara hükmetmişlerdir. Ancak Danıştay ilgili dairesinin yerleşik içtihadı doğrultusunda sorun açıklığa kavuşmuş ve sınavın idarenin hatası nedeniyle geç yapılması halinde bile unvanın ancak sözlü sınavın fiilen yapıldığı tarih itibariyle unvanın kazanılacağına ve geriye dönük olarak doçent unvanının kazanılabilmesinin mümkün olmadığına hükmetmiştir<sup>177</sup>.

#### **1.5.1.4.6 Doçentlik Kadrosuna Atama Süreci ve Yetkili Makam**

2547 sayılı Kanunun 25. maddesi ile Yönetmeliğin 10-16. maddelerinde yer alan düzenlemeler gereğince;

Bir üniversite biriminde açık bulunan doçentlik kadrosu, rektörlükçe, isteklilerin başvurması için ilan edilir. Müracaat eden adayların durumlarını incelemek üzere rektör tarafından varsa biri ilgili birim yöneticisi, en az biri de o üniversite dışından olmak üzere üç profesör tespit edilir. Bu profesörler, adaylar hakkında ayrı ayrı mütalaalarını rektöre bildirirler. Rektör, bu mütalaalara dayanarak, üniversite yönetim kurulunun görüşünü de aldıktan sonra atamayı yapar.

Düzenleme gereğince, öncelikli olarak atama yapılacak doçentlik kadrosu yükseköğretim kurumu rektörü tarafından ilan edilecektir. Daha sonra başvuru yapan adayların gerekli şartlara haiz olup olmadıklarının belirlenebilmesi için rektör tarafından üç profesör görevlendirilecektir. Görevlendirilen profesörler aday hakkında yapacakları değerlendirmelerini rektöre ileteceklerdir ve bunun sonucunda atama işlemi rektör tarafından yapılacaktır.

İlan üzerine birden çok adayın atama için başvuruda bulunması halinde rektör, görevli üç profesörün her bir aday hakkındaki değerlendirmeleri ve yükseköğretim kurumunun yönetim kurulunun mütalaası doğrultusunda bir değerlendirmede bulunacak ve hakkında en olumlu görüşe sahip bulunulan adayın kadroya atamasına yapacaktır. Fakat profesörlerden ve yönetim kurulundan alınan mütalaalar bağlayıcı

<sup>176</sup> Demircioğlu, age, s. 387-388.

<sup>177</sup> Danıştay 8. Daire, 2010/5949 Esas, 2011/485 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Demircioğlu, age, s.388-389.

nitelikte değillerdir bu nedenle rektörün atama ya da atamama konusundaki takdir yetkisi için yol gösterici bir işlem niteliğindedir diğer bir ifadeyle alınan mütalaalar rektörün bu yetkisini bağlı yetkiye dönüştürmez. Çünkü rektör, gerekçelerini de belirtmek üzere alınan mütalaalardan farklı yönde de bir karar verebilmektedir<sup>178</sup>.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, atama sürecinde adayların değerlendirilmesinde görev alan profesörlerden alınan değerlendirme raporları ve yükseköğretim kurumunun yönetim kurumundan alınan mütalaalar tek başına yargılama konusu edilemez<sup>179</sup>. Zira yukarıda da ifade ettiğimiz ve bizim de katıldığımız görüşe göre, profesörler ve yönetim kurumundan alınan mütalaalar rektörün alacağı karar için yol gösterici nitelikte bir hazırlık işlemidir. Yani bu mütalaalar kesin ve yürütülmesi zorunlu birer idari işlem niteliğinde değillerdir. Ancak rektör tarafından adayın ilgili kadroya atanıp atanamayacağı konusunda verilecek karar ise kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlem niteliğinde olduğu için bu işlemin tek başına yasal süreler içerisinde dava konusu edilebilmesi mümkündür. Ayrıca jüri üyelerinin mütalaaları ve yönetim kurulu kararları rektörün yapacağı idari işleme karşı açılacak davada rektörün kararının gerekçesini oluşturan bir "delil" olarak kabul edilecektir<sup>180</sup>.

Doçentlik kadrosuna yapılacak atamalarda atamayı yapmaya yetkili olan kişi, ilgili yükseköğretim kurumu rektörüdür. Ancak rektör bu konuda sınırsız bir takdir yetkisine sahip değildir. Rektör bu yetkisini kullanırken, gerekçelerini açıkça belirtmek zorundadır<sup>181</sup>. Danıştay 5. Dairesi konu hakkındaki bir kararında, doçentlik kadrosuna başvuruda bulunan aday hakkında görevli jüri üyeleri ve yükseköğretim yönetim kurulu tarafından olumlu görüş bildirilmiş olmasına rağmen, hiçbir gerekçe

---

<sup>178</sup> Avcı, s.37-38; Avcı, s.91.

<sup>179</sup> Avcı, s. 91.

<sup>180</sup> Avcı, s.91-92.

<sup>181</sup> Avcı, s. 39.

göstermeksizin rektör tarafından adayın atanmamasına karar verilmesi işleminin hukuka aykırı olduğuna ve söz konusu işlemin iptaline hükmetmiştir<sup>182</sup>.

#### **1.5.1.4.7 Yabancı Ülkede Kazanılan Doçent Unvanının Türkiye'de Geçerliliği**

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 27. maddesi düzenlemesi gereğince, yabancı ülkede kazanılan doçent unvanının Türkiye'de de geçerliliğinin sağlanabilmesi için karar vermeye yetkili makam Üniversitelerarası Kuruldur<sup>183</sup>. Ancak bu geçerliliğin kabul edilebilmesi için gereken bir takım şartlar bulunmaktadır. Buna göre ilk olarak, doktor unvanına ya da tıpta uzmanlık unvanına veyahut sanatta yeterlilik belgesine haiz olmak gerekmektedir. İkinci koşul olarak ise, alınan bu doçent unvanı ile yabancı ülkede öğretim kurumlarında asgari iki yıl süreyle çalışılmış olmalıdır. Ayrıca, yurt dışında alınan bu unvanların Türkiye'de de geçerliliğinin kabul edilebilmesi için Türkiye'de doçent unvanının kazanılabilmesi için gereken bilimsel yayın ve yabancı dil koşullarının da gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Son koşul olarak da, Üniversitelerarası Kurul tarafından yabancı ülkede çalışılan kurumun Türkiye'deki yükseköğretim kurumları ile eşdeğer düzeyde olduğunun kabulü gerekmektedir<sup>184</sup>.

#### **1.5.1.4.8 Yabancı Uyruklu Akademik Personelin Doçentlik Kadrosuna Atanması**

Yabancı uyruklu akademik personelin Türkiye'de doçentlik kadrosuna atanabilmeleri 2547 sayılı Kanununun 34. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre;

Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar. Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere

<sup>182</sup> Danıştay 5. Daire, 27.06.1988 Tarih, 1987/777 Esas, 1988/1960 Karar sayılı kararı

<sup>183</sup> [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<sup>184</sup> Avcı, s. 29.

<sup>184</sup> Avcı, s.29; <https://www.memurlar.net/haber/501195/yurtdisinda-alinan-akademik-unvanlara-yeni-duzen.html> Erişim Tarihi: 02.03.2018 .

tabidirler. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmadan, Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığına bildirilir ve iki ay içinde alınacak olumlu görüş neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır.

Yukarıda yer alan düzenleme gereğince yabancı uyruklu akademik personelin Türkiye'de bir yükseköğretim kurumuna atanabilmeleri konusunda karar vermeye yetkili makam rektördür. Ancak rektör bu konuda bir karar alırken, kurumun önerisini ve kurum yönetiminin uygun görüşünü almak zorundadır. Rektör tarafından atamasına karar verilen yabancı uyruklu doçent için, Yükseköğretim Kurulu tarafından İçişleri Bakanlığı'na bilgi verilir ve bakanlıktan iki ay içerisinde alınacak görüşe göre aday ile yükseköğretim kurumu sözleşme yapacaktır. 703 sayılı KHK ile 2547 sayılı Kanunun 34'üncü maddesine eklenen yeni düzenleme gereğince söz konusu madde ve 2914 sayılı Kanunun 16. maddesinde yer alan düzenleme gereğince yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile görev yapacak yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sayısı, görevli akademik personel sayısının en fazla yüzde 2'si oranında olabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda görevlendirilecek yabancı uyruklu akademik personelin üniversitelerdeki dağılımı, ücretleri, iş sözleşmelerinin süresinin uzatılması ve sözleşmelerinin sona erdirilmesi ve benzeri işlemler Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılacaktır.

#### **1.5.1.5 Profesörlüğe Atama Süreci**

2547 sayılı kanuna göre Profesör, akademik personeller arasında en üst düzeyde akademik unvana sahip olan ve öğretim üyeliği sınıfının üçüncü ve son basamağını oluşturan kişidir. Söz konusu kanunda ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliğinin ilgili maddelerinde yer alan düzenlemelerden çıkan sonuca göre tıpkı yardımcı doçentlikte olduğu gibi profesörlükte de akademik yükseltme ve atama süreçleri birleştirilmiş durumdadır. Yani, profesör unvanını kazanabilmek için bir yükseköğretim kurumunda profesör kadrosuna atanmanın yapılmış olması

gerekmektedir<sup>185</sup>. Aşağıda, profesörlüğe atanmak için gerekli şartlar, atanma süreci ve yabancı ülke vatandaşı öğretim elemanlarının profesörlüğe yükseltilmesi konuları ilgili mevzuat hükümleri ve yargı kararları çerçevesinde incelenmeye çalışılacaktır.

#### **1.5.1.5.1 Profesörlük Kadrosuna Başvurma, Atanma ve Yükseltme Koşulları**

Profesörlük kadrosuna atama yapılabilmesi için gerekli asgari koşullar 2547 sayılı Kanunun 26. maddesi ile Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliğinin ilgili maddelerinde öngörülmüştür. Söz konusu Kanunun "Profesörlüğe Yükseltme ve Atanma" başlıklı 26. maddesinin a fıkrasında, profesörlüğe yükseltme için gerekli koşullar saptanmış, buna göre ilk koşul olarak, doçentlik unvanı aldıktan sonra en az beş yıl açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak, ikinci koşul olarak da ilgili bilim alanında uygulamaya yönelik çalışmalar ve uluslararası düzeyde orijinal yayınlar yapmış olma koşulu öngörülmüş ve aynı maddenin b fıkrasında ise, profesörlük kadrosuna atanmanın koşulları ile usulü belirtilmiştir.

Buna göre Profesörlüğe atanmak için gereken asgari koşullar şunlardır;

a) Doçent unvanını aldıktan sonra en az 5 yıl süreyle ilgili bilim dalında görev yapmak,

b) İlgili akademik alan hakkında bilimsel çalışmalar yapmış ve uluslararası düzeyde yayınlar yapmış olmak.

c) Profesörlük Kadrosuna Atamasının Yapılmış Olması

Bu koşulları taşıyan kişiler, yükseköğretim kurumunca ilan edilen kadrolara başvurabilirler. Ayrıca söz konusu kadro için yasada yer alan asgari koşullar yanında hizmet gereklerine uygun olmak koşuluyla yükseköğretim kurumu tarafından

---

<sup>185</sup> Avcı, s. 97.



kadroya özgü olarak ek koşullar getirilebilmesi de mümkündür. Aşağıda atamada aranan koşullar hakkında detaylı bir inceleme yapılacaktır.

#### **1.5.1.5.1.1 Doçent Unvanını Aldıktan Sonra En Az 5 Yıl Süreyle İlgili Bilim Dalında Görev Yapmak**

2547 sayılı Kanunun 26. maddesi ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin 18. maddesine göre, profesörlük unvanını alabilmek için doçentlik unvanını kazandıktan sonra minimum beş yıl süreyle doçent olarak, başvurulacak profesörlük ile ilgili açık bulunan bilim dalında görev yapmış olmak gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, profesörlük kadrosu için yapılacak atamalarda kadroya başvuru yapacak kişinin doçentlik unvanını kazandıktan sonra ilgili mevzuat gereğince minimum beş yıl süre ile, başvurulacak profesörlük kadrosu ile ilgili bilim dalında çalışılmış olmalıdır<sup>186</sup>.

Ayrıca profesörlüğe atanabilmek için 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öngörülen asgari koşulların yanında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili 48. maddesinde öngörülen ve devlet memurluğu için aranan genel şartlarında taşınması gerekmektedir. Bununla birlikte Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme ve 2547 sayılı Kanunun 26. maddesinde yer alan düzenleme gereğince yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve atamalarda aranan asgari koşullarla birlikte, Yükseköğretim Kurulunun onayını da almak koşuluyla, hizmet gerekleri ve bilimsel kalitenin yükseltilmesi amaçları kapsamında, çeşitli bilim dallarının birbirleri ile olan farklılıkları gereğince, asgari koşullara ek olarak objektif, spesifik, ve denetlenebilir ek koşullar getirebileceği kabul edilmektedir.

---

<sup>186</sup> Avcı, s. 97.

Profesör olarak atanabilmek için doçent unvanını aldıktan sonra en az beş yıllık bir asgari bekleme süresi öngörülmüştür ve bu süre geçmeden kişinin profesörlük kadrosuna atamasının yapılmaması halinin mevzuata uygun olduğu ve hukuka aykırı bir durum teşkil etmediği kabul edilmektedir. Danıştay ilgili dairesi de bir kararında, kişinin doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıllık bekleme süresini doldurmadan profesörlük kadrosuna atanma talebinde bulunduğunu ve bu talebin ilgili birim tarafından sürenin doldurulmaması nedeniyle başvurunun reddedilmesi üzerine açılan davada, Kanunda öngörülen koşulların sağlanmaması nedeniyle verilen ret kararının hukuka uygun olduğuna, konu ile ilgili diğer bir kararında da profesör olarak atanabilmek için doçent unvanını aldıktan sonra beş yıl süre ile ilgili bilim dalında çalışılması gerektiğini düzenleyen 2547 sayılı kanunun 26.maddesinde yer alan düzenlemenin açık olduğu ve kişinin beş yıllık süreyi doldurmamış olması kanunda öngörülen koşulları taşımadığını göstermektedir şeklinde karar vermiştir<sup>187</sup>.

Danıştay 5. Dairesi kararında, doçent unvanı kazanıldıktan sonra başvurulacak profesörlük kadrosunun ilgili bulunduğu bilim dalında çalışılması gereken beş yıllık asgari sürenin başlangıç tarihinin doçentlik unvanının kazanıldığı tarih olarak kabul edilmesi gerektiğini ve bu nedenle söz konusu beş yıllık asgari sürenin hesabında doçentlik unvanının kazanıldığı tarihin baz alınması gerektiğine hükmetmiştir<sup>188</sup>.

Bu koşulla ilgili olarak üzerinde durulması gereken diğer bir konu da doçent unvanı alındıktan sonra açık bulunan profesör kadrosu ile ilgili bilim dalında en az beş yıllık çalışmanın nerede gerçekleşmesi gerektiği yani diğer bir ifadeyle belirtilen bu çalışmanın mutlaka yükseköğretim kurumunda mı gerçekleşmesi gerektiği konusudur.

---

<sup>187</sup> Danıştay 5. Daire, 18.11.1992 Tarih, 1989/1774 Esas, 1992/3109 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Danıştay 5.Daire, 13.02.1991 Tarih, 1990/990 Esas, 1991/181 Karar tarihli kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Avcı, s.97-98

<sup>188</sup> Danıştay 5.Daire, 1990/2949 Esas, 1991/185 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Bedük, s. 24.

Beş yıllık sürenin hesabı ile ilgili olarak uygulamada ortaya bazı uyuşmazlıklar çıkmıştır. Konuyla ilgili bir uyuşmazlık örneğine göre, İlgili Yükseköğretim Kurumu tarafından verilen disiplin cezası ile öğretim üyeliğinden çıkarılarak ilgili yükseköğretim kurumu ile ilişkisine son verilen bir yardımcı doçentin söz konusu işlemin iptali için bir iptal davası açmış ve görevine son verilen davacı yargılama süreci içerisinde yükseköğretim kurumu ile ilişkisi bulunmamasına rağmen doçent unvanını almıştır. Açılan iptal davası sonucunda mahkeme dava konusu işlemin iptaline karar vermiş ve karar sonucunda davacı görevine geri dönmüştür. Aynı kişi bir süre sonra profesörlüğe yükseltilmek için ilgili kuruma başvuruda bulunmuştur. Profesörlüğe yükseltilebilmek için gereken koşulların incelenmesi aşamasında "doçent unvanını kazandıktan sonra beş yıl süre ile ilgili bilim dalında çalışmış olmak" koşulunun sağlanıp sağlanmadığı yargılama konusu olmuş<sup>189</sup> ve Danıştay 5. Dairesi kararında, asgari beş yıl süreyle ilgili bilim alanında çalışmış olma koşulunda öngörülen asgari sürenin fiilen çalışma süresini kapsadığını, söz konusu gerekçe ile davacının almış olduğu disiplin cezası neticesinde görevinden uzaklaştırılmış olduğu sürenin fiilen çalışma şartının gerçekleşmesinde gereken süre içerisinde sayılmasının mümkün olmadığına hükmetmiştir<sup>190</sup>.

Yukarıda sözü edilen olayda da görüldüğü üzere, asgari beş yıllık sürenin hesabında kurum dışında gerçekleşen sürelerin de fiilen çalışma süreci içinde kabul edilip edilmeyeceği konusu soruna ve bir görüş farklılığına sebep olmuştur. Kanun "ilgili bilim dalında fiilen beş yıl süreyle çalışmış olmak" koşulunu düzenlerken elbette ki bunu sadece yükseköğretim kurumunda ders anlatılarak geçirilen süreyle sınırlı tutmamaktadır. Burada kişinin yükseköğretim kurumunda ilgili bilim dalı hakkında verdiği ders süresinin yanında, söz konusu bilim dalı hakkında yapmış

---

<sup>189</sup> Bedük, s.24.

<sup>190</sup> Danıştay 5. Daire, 13.02.1991 Tarih, 1990/990 Esas, 1991/181 Karar sayılı Kararı  
[www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

olduğu yayınlar, katılmış olduğu konferans-seminerler, Yükseköğretim Kurulu tarafından geçici olarak görevlendirildiği süreler de beş yıllık çalışma sürecinin hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Velhasıl yasada öngörülen "fiilen çalışmış olma" koşulunun tespitinde yükseköğretim kurumunda yapılan bilimsel çalışmalarla sınırlı kalınmamalı, çalışma süreci tespit edilirken her şeyden önce hizmet gerekleri ilkesi dikkate alınarak koşulun tespiti gerekmektedir<sup>191</sup>.

Danıştay 8. Dairesi de bu konu hakkında vermiş olduğu bir kararında, kadroya atanma talebinde bulunan kişinin fiili beş yıllık çalışma süresinin hesabında, üniversitede ders vererek geçirdiği sürenin yanında ilgili olduğu bilim dalı hakkında konferans- seminer katılımlarının, danışmanlık hizmetlerinin, yapılan yayımlarının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğini, ilgili bilim dalında görev yapmanın sadece üniversitede ders vererek geçirilen bir süreden ibaret olmadığını YÖK tarafından yapılacak geçici görevlendirmelerin ve diğer akademik faaliyetlerin de bu süreye dahil olması gerektiğini ve beş yıllık sürenin hesabında dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir<sup>192</sup>.

Görüldüğü üzere, doçent unvanının kazanılmasından itibaren fiilen beş yıllık çalışma süreci içinde yapılan çalışmaların mutlaka kurum içinde gerçekleşmesi gerektiğinin kabulü elbette ki doğru olmayacaktır. Yukarıda değinmiş olduğumuz Danıştay 5. Dairesinin kararı da isabetli bir karar değildir. Çünkü iptal davası neticesinde verilen iptal kararları işlemi ilk yapıldığı andan itibaren ortadan kaldıran bir etki yaratmaktadır yani iptal kararları geriye yürümekte ve söz konusu işlemi yapıldığı ilk andan itibaren hiç yapılmamış gibi ortadan kaldırmaktadır. Söz konusu olayda da davacının almış olduğu disiplin cezası yargı organınca iptal edilmiştir. Buna göre, davacının doçentlik unvanını kazandığı tarihten itibaren hesaplanan

---

<sup>191</sup> Avcı, s.98.

<sup>192</sup> Danıştay 8. Daire, 31.10.2000 Tarih, 1999/684 Esas, 2000/7021 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı , s.98.

asgari beş yıllık sürenin tespitinde, mahkemece verilen iptal kararına kadar geçen süreninde dikkate alınması gerekirken Danıştay'ın bu sürenin fiili çalışma sayılmayacağını kabul eden kararına ve bu yöndeki görüşlere katılmak mümkün değildir<sup>193</sup>.

#### **1.5.1.5.1.2 İlgili Akademik Alan Hakkında Bilimsel Çalışmalar Yapmış ve Uluslararası Düzeyde Yayınlar Yapmış Olmak**

2547 sayılı Kanununun 26. maddesi ve Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği'nin 18. maddesinde öngörülen düzenleme gereğince yapılacak atamalarda aranacak ikinci koşul atama yapılacak bilim dalında uluslararası düzeyde orijinal eserler yayımlamış olmak ve bilim dalı ile ilgili uygulamaya yönelik çalışmalarının bulunmasıdır.

Burada "bilim alanı" ifadesiyle ne kastedildiği konusunda bir açıklama yapılması gerekmektedir. Madde metninde yer alan bilim alanı ifadesi bilim dalı, anabilim veya anasat dalı kavramları ile aynı anlamda kullanılmaktadır<sup>194</sup>. Bu nedenle bilim alanı, bilim dalı, anabilim veya anasat ifadelerini kullandığımızda aslında aynı şeyi kastetmiş oluyoruz. Danıştay 8. Dairesi konu hakkındaki bir kararında şu ifadelere yer vermiştir;

...Yukarıda sözü edilen kuralların birlikte değerlendirilmesinden, yasada yer alan "Bilim Alanı" kavramının, "Anabilim veya Ana sanat" Dalı kavramı ile aynı anlamda kullanıldığı sonucuna varılmaktadır. Olayda, jüriyi oluşturan profesörlerin raporlarından, davacının, bilimsel yeterliliğinin üstün düzeyde olduğu anlaşılmakta, ancak, çalışmalarını Fiziko Kimya Anabilim Dalında yaptığı, bu anabilim dalının, atanmak için başvurduğu Analitik Kimya Anabilim Dalından ayrı bir anabilim dalı olduğu, davaya katılan Doç.Dr. ...'nın ise, doçentliğinin ve tüm çalışmalarının ilan edilen Analitik Kimya Anabilim Dalında olduğu görülmektedir.

Her anabilim dalının ayrı uzmanlık alanları olması nedeniyle, bilim adamlarının kendi uzmanlık alanlarında sürdürecekleri eğitim ve araştırma çalışmalarında daha verimli ve yararlı olacakları kuşkusuzdur.

Bu duruma göre, boş bulunan profesörlük kadrosuna, kadronun tahsis edildiği Analitik Kimya Anabilim Dalında görev yapan ve kadroya atanma koşullarını taşıdığı anlaşılan ...'nın atanmasında, yasanın amacına aykırılık bulunmamaktadır. Açıklanan nedenlerle idare mahkemesince, adayların anabilim dalları göz önüne alınarak ve

<sup>193</sup> Bedük, s. 24-25.

<sup>194</sup> Avcı, s. 99.

bu yönde bir değerlendirme yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, aksine verilen kararda hukuka uyarlık görülmediğinden ...<sup>195</sup>.

Danıştay'ın da söz konusu kararında belirttiği üzere, bilim alanı kavramı, anabilim ya da ana sanat dalı kavramları ile aynı anlama gelen kavramlardır. Profesör kadrosuna yükseltip atanabilmek için, doçentlik unvanını kazandıktan sonra ilgili bilim alanı yada anabilim veya anasanat dalında<sup>196</sup> orijinal ve bilimsel çalışmalar yapmış olmak ve ayrıca uluslararası düzeyde yayınlar yapmış olmak gerekmektedir.

2547 sayılı Kanunun 26. maddesinde yer alan düzenlemeden "uluslararası düzeyde orijinal yayın yapmak" ifadesi ile kastedilen uluslararası ölçüden ne anlaşılması gerektiği konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 18. maddesinin değişiklikten önceki halinde;" Kendi bilim alanında uluslararası düzeydeki bilimsel ve mesleki dergilerde yayımlanmış orijinal eserleri bulunmak ve tercihan bunlara tanınmış müelliflerce atıflar yapılmış olmak ve uygulama alanı bulunan dallarda uygulamaya yönelik çalışmaları bulunmak"<sup>197</sup> ifadesine yer verilerek söz konusu ölçüt ile kastedilenin ne olduğu açıklığa kavuşturulmuştu ancak 1986 yılında yapılan değişiklik ile birlikte söz konusu ifade madde metninden çıkarılmış ve aranılan koşul konusundaki açıklık ortadan kaldırılmıştır.

Danıştay 5. Dairesi bir kararında, 2547 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik gereğince, söz konusu yayın ve eserlerin uluslararası dizinlerde yer alıp almamasının yayının uluslararası düzeyde kabul edilmesinde tek başına bir kriter sayılmayacağını, bunun haricinde yayının diğer ülkelerdeki akademisyenler tarafından ilgi çekici olması gerektiği ve yabancı ülkelerde yer alan akademisyenler

---

<sup>195</sup> Danıştay 8. Daire, 18.01.1996 Tarih, 1995/3652 Esas, 1996/103 Karar sayılı kararı <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=23&t=16372>; Avcı, s. 99.

<sup>196</sup> İlgili bilim dalı, anabilim ve anasanat dalı kavramlarının muadil oldukları kabul edilmektedir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz Danıştay 8. Daire, 18.01.1996 Tarih, 1995/3652 Esas, 1996/103 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<sup>197</sup> Resmi Gazete, 28.01.1982, sayı:17588, sf 25. (<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17588.pdf>)

tarafından söz konusu yayına atıfta bulunulması ve bunlara ek olarak eserin yabancı ülke dizinlerinde yayınlanmış olması koşullarının sağlanması halinde uluslararası düzeyde yayın yapmış olma ölçütüne ulaşılacağı gerekçesine dayanarak, yapılacak bu tür bir çıkarımın, Kanunun sözü ve özüyle bağdaşmayacağına ve kanunun amacına aykırılık oluşturacağını belirtmiştir<sup>198</sup>.

Anılan bu durum neticesinde öğretilerde yer alan bir görüşe göre, adayın yapmış olduğu eserin uluslararası düzeyde kabul edilebilmesi için, eserin ilgili bilim alanında ve/veya diğer bilim alanlarında yeni bir bilimsel değişiklik getirecek, yeni bir metod gelişmesini sağlayacak ya da söz konusu metodu farklı bir alanda yeni bir şekilde uygulayabilecek nitelikte ise o eser uluslararası düzeyde kabul edilebilecektir<sup>199</sup>.

Son zamanlarda yükseköğretim kurumları, öğretim üyelerinin bilimsel alanda yapmış oldukları çalışmalarını değerlendirirken temel kıstas olarak SCI<sup>200</sup>'da yer alan yayınlarını dikkate almaktadır. Uluslararası düzeyde orijinal yayınlar yapmak sadece profesörlük için aranan bir ön şart değildir, aksine bu durum akademik personel olmak için başlangıçtan itibaren yapılan tüm yükseltme ve atama süreçlerinde aranan temel bir ön şart halini almıştır. Buna göre kişi uluslararası bir dergide yayın yaparak öngörülen puanlama sistemi doğrultusunda, gerekli yayın şartını yapmış sayılmaktadır.

Profesörlük için aranan uluslararası alanda yayın yapma şartının olumsuz bir takım etkilerinin olduğu konusunda bir takım değerlendirmeler vardır. Buna göre doktrinde yer alan ancak bizim katılmadığımız bir görüşe göre, her ne kadar ulusal alanda yapılan çalışmaların uluslararası alanda da gerçekleştirilmesi aranan bir

---

<sup>198</sup> Danıştay 5. Daire, 18.12.1991 Tarih, 1991/1899 Esas, 1991/2430 Karar sayılı Kararı için bkz Danıştay Dergisi, Yıl: 22, Sayı: 84-85, 1992, s. 358-364; Bedük, s. 26.

<sup>199</sup> Bedük, s.26.

<sup>200</sup> bkz. Scientific Citation Index

durum olsa da söz konusu bu koşulun akademik alandaki yükseltme ve atama süreçleri için temel koşul durumuna getirilmiş olması ilgili bilim dallarını, yerel ve geleneksel halinden çıkarıp, uluslararası bir denetim içinde sınırlandırmaktadır. Bu durumda akademik çalışmaların içeriğinden daha çok, uluslararası alanda yayın yapma sıralamalarında ön plana geçmek daha önemli görülmektedir. Bu durum kişinin kendi toplumundan uzaklaşarak uluslararası yayın alanına yönelmesine sebep olmaktadır<sup>201</sup>.

Yukarıda söz edilen bu ölçüte ilişkin olarak Kanun ve yönetmelikte konu hakkında daha ayrıntılı ve açık bir düzenleme yapılmasına ihtiyaç vardır. Bu tür muğlak ifadelerin yer aldığı düzenlemelerin yapılacak değişiklik ile giderilmesi gerektiği ve uluslararası ölçüt ile kastedilenin ne olduğunun açıkça düzenlenmesinin hukuk devleti açısından daha olumlu bir düzenleme olacağı belirtilebilir.

#### **1.5.1.5.1.3 Bir Profesörlük Kadrosuna Atanmış Olmak**

2547 sayılı Kanununun 26. maddesinde ve Yönetmeliğin 18. maddesinde yer alan düzenleme gereğince öngörülen şartları taşıyan doçentler ile başka bir üniversite yada yüksek teknoloji enstitüsünde en az iki yıl süreyle çalışmış olan profesörler ve ayrıca Kanun'un 27. maddesine göre doçentlik sınavını başarı ile tamamlamış sayılarak yabancı ülkelerde kazanmış olduğu unvanın eşdeğer olduğu kabul edilen kişilerden de Yönetmeliğin 18. maddesinde yer alan koşullara sahip bulunanlar, Kanun'un 28. maddesinde yer alan düzenleme gereğince profesörlüklerinin Türkiye'de geçerliliği Üniversitelerarası Kurul'un kararı ile kabul edilen adaylar profesör olarak atanabilirler.

Diğer bir ifadeyle, Kanununun 26. maddesinde belirtilen ve gerekli şartları taşıyan doçentlerin yanı sıra herhangi bir yükseköğretim kurumunda en az iki yıl süre ile

---

<sup>201</sup> Binali Tunç, Akademik Unvan Olgusu Akademik Yükseltme Ve Atama Sürecinin Değerlendirilmesi, Ankara Şubat 2017 s. 53-54.



görev yapan profesörler ile bununla birlikte ilgili yükseköğretim kurumundan ayrılmış olmakla birlikte ve en az iki yıl süre ile kurumda görev yapmış profesörlerinde boş bulunan profesörlük kadrosuna atanabilmeleri mümkündür<sup>202</sup>. Daha öncede ifade edildiği gibi, doçentlikten farklı olarak profesörlüğe yükseltilme ve profesör unvanını kazanma süreci aynı anda gerçekleşmektedir.

#### **1.5.1.5.1.4 Profesörlüğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi**

Profesör kadrosuna atanabilmek için 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öngörülen koşullar yanında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili 48. maddesinde öngörülen ve devlet memurluğu için aranan genel şartlara da haiz olunması gerekmektedir. Öte yandan Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince de yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve atamalarda yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ve Yükseköğretim Kurulunun uygun bulduğu ek koşulları da getirebileceği kabul edilmektedir.

İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yükseköğretim kurumları akademik kadrolara yapılacak atamalarda temel koşullara ek olarak objektif ve denetlenebilir vasıflarda ek koşullar getirebilmektedirler ve bu koşulları getirirken de amaçlarının akademik ve bilimsel kalitenin artırılması yönünde olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile atamayı yapacak olan yükseköğretim kurumu bilimsel kaliteyi artırmada yardımcı olacak niteliklere sahip kişileri belirleyeceği bu koşullar sayesinde seçebilecektir. Ayrıca yapılacak atamalarda getirilecek ek koşulların normlar hiyerarşisine, hukukun genel ilkelerine, bilimsel hizmet gereklerine ve kamu yararına aykırı olmaması da gerekmektedir<sup>203</sup>.

---

<sup>202</sup> Avcı, s. 100.

<sup>203</sup> Avcı, s. 363-366.

### **1.5.1.5.2 Profesörlüğe Atanmada Yetkili Makam ve Atanma Süreci**

Profesörlüğe başvuru ve atama süreci hakkında yasal düzenlemeler 2547 sayılı Kanununun 26. maddesinde ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Yönetmeliği'nin 17. ve 20. maddeleri arasında yer almaktadır. Rektör, yükseköğretim kurumlarının açık bulunan profesör kadroları ve atama yapılacak ilgili bilim dalı için başvuru yapacak kişilerde aranacak gerekli koşullar ile atanmanın yapılacağı açık bulunan kadronun statüsünü de belirterek kadro ilanına çıkmaktadır. Söz konusu ilan Türkiye ölçüsünde en fazla baskı sayısına sahip olan beş gazeteden birinde ve Resmi Gazete'de yapılır. Yapılan ilânda başvuru süresi olarak minimum on beş günlük bir süre ve bitiş tarihi gösterilir. Ayrıca kadro ilanı, rektörler tarafından tüm yükseköğretim kurumlarına ve yüksek teknoloji enstitüsüne duyurulur. Gerekli şartları taşıyan adaylar öngörülen süre içerisinde ilgili birime başvuruda bulunurlar. Başvuru süreci bittikten sonra ilgili profesörlük kadrosuna başvuruda bulunan kişilerin durumlarını ve akademik niteliklerini belirlemek için ilgili yükseköğretim kurumunun yönetim kurulu tarafından en az üç kişisi diğer yükseköğretim kurumlarından veya enstitülerinden olmak üzere ilanı yapılan kadronun ilgili bulunduğu bilim alanı ile ilgili beş profesörden oluşan bir değerlendirme jürisi seçilir. Yönetim kurulu tarafından seçilen jüri üyelerinin, başvurulan bilim alanı ile ilgili olması ve ayrıca en üç jüri üyesinin ilgili yükseköğretim kurumu dışından seçilmesi gerekmektedir<sup>204</sup>. Jüri üyelerinin tümünün adayın başvuruda bulunduğu ilgili bilim dalı ile ilgili olmaları gerekmektedir. Aksi bir durum jüri üyelerinin belirlenmesinin ve jürinin oluşturulmasının usulüne uygun olmadığı sonucunu doğuracaktır. Nitekim Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu vermiş olduğu birçok kararında, jüri de görev alan profesörün, kadroya başvuruda bulunan davacı ile aynı

---

<sup>204</sup> Avcı, s.101.

bilim dalına mensup olmaması nedeniyle oluşturulan jürinin usulüne uygun olmadığını ve usule aykırı olarak oluşturulan jüri üyelerinin olumsuz raporları neticesinde yapılan işlemin hukuka uygun olmadığına karar vermiştir<sup>205</sup>. Mevzuatta ve yargı kararlarında öngörüldüğü üzere, jüri üyelerinin başvuruda bulunan adayın bilim alanı ile ilgili olması gerektiği konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır.

Yönetim Kurulu tarafından adayın bilimsel çalışmalarını ve niteliklerini incelemek ve inceleme sonucunda rapor hazırlamak üzere oluşturulacak beş kişilik jüri üyelerinin adayın bilim dalı ile ilgili olması gerekmektedir. Ancak ilgili bilim alanında söz konusu niteliklere sahip yeterli sayıda profesörün bulunmaması halinde durum ne olacaktır? Böyle bir durumda adayın başvuruda bulunduğu bilim alanına en yakın bilim alanından profesörler jüride görevlendirilecektir<sup>206</sup>. "En yakın bilim dalı/alanı" ifadesinden ne anlaşılması gerektiği konusunda Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu bir kararında, birbirleri ile yakın olan, biri diğerini tamamlayan bilim dallarının "en yakın bilim dalı/alanı" olarak kabulünün uygun olacağına karar vermiştir<sup>207</sup>. Danıştay 5. Dairesinin bir kararına göre;

Konu yönünden önem taşıması nedeniyle 'en yakın bilim alanı' sözcüğünün anlamı üzerinde durmak gerekmektedir. 2547 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 'k' bendinde, 'bölüm'lerin; amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün teşkil eden, birbirini tamamlayan veya birbirine yakın anabilim veya anasanat dallarından oluşan bilimsel araştırma ve uygulama birimi oldukları belirtilmek ile, akademik örgütlenme içerisinde birbirine yakın ve birbirini tamamlayan anabilim dallarının yer aldığı bölümlerdeki anabilim veya anasanat dallarının 'en yakın bilim alanı' olacağına duraksamaya yer yoktur. Buna göre, profesörlük kadrosunun açık olduğu meslekî bilimler bölümüne bağlı farmasötik toksikoloji anabilim dalında profesör olmadığından, bu anabilim dalına en yakın bilim alanı olan ve aynı bölüme bağlı bulunan farmakoloji anabilim dalındaki profesörün rektörce oluşturulan bilim jürisinde görevlendirilmesinde kanuna ve yönetmeliğe aykırılık bulunmadığı gibi, farklı bir bölüme bağlı olmakla birlikte jüride görevlendirilen profesörün on beş sene toksikoloji dersi vermesi ve diğer iki jüri üyesinin aday hakkında yapmış olduğu değerlendirme karşısında, farklı bir bölüm olan temel bilimler bölümünden bir profesörün jüride yer alması sonucu etkilemeyeceğinden, olayda bilim jürisinin oluşum biçimi, işlemin iptalini gerektirecek nitelikte görülmemiştir<sup>208</sup>

<sup>205</sup> DİDDK, 14.02.1992 Tarih, 1991/453 Esas, 1992/38 Karar sayılı Kararı ; DİDDK, 1990/ 744 Esas, 1991/41 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Bedük, s.32.

<sup>206</sup> Avcı, s 101; Bedük, s.32.

<sup>207</sup> DİDDGK, 14.02.1992 Tarih, 1991/453 Esas, 1992/38 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Bedük, s. 33.

<sup>208</sup> Danıştay 5.Daire, 17.04.1990 Tarih, 1988/3317 Esas, 1990/858 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

şeklinde durumu ifade etmiştir. Kararda da görüldüğü üzere Danıştay, adayın başvurduğu profesörlük bilim dalında jüri oluşumunu sağlayacak yeterli sayıda profesörün bulunmaması halinde eksik olan sayı başvuru yapılan bilim dalına en yakın bilim dalından seçilecek profesörler ile tamamlanacaktır<sup>209</sup>.

Yönetim Kurulu tarafından seçilen beş profesörden her biri başvuruda bulunan adayların her biri için ayrı bir rapor hazırlarlar. Hazırlanan raporlarda jüri üyeleri adayın bilimsel çalışmalarını inceler ve başvuruda bulunan birden çok aday olması durumunda tercih ettikleri adayı raporlarında da bildirirler. Danıştay 8. Dairesi konu hakkındaki bir kararında, adayın bilimsel çalışma ve bilimsel yeterliliğini inceleyecek olan jüri üyelerinin adaylar için ayrı olarak hazırlayacakları raporlarında hangi adayı tercih ettiklerini açık bir şekilde bildirmeleri gerektiğini, herhangi bir tercih belirtilmeden hazırlanan raporlar esas alınarak işlem tesis edilmesi durumunda, yapılan işlemin hukuka aykırı olduğunu ifade etmiştir<sup>210</sup>. Buna ilaveten adayın başvuruda bulunduğu bilim dalından oluşturulan jüri üyelerinin raporlarını hazırlarken objektif, tüm kişi ve kurullardan bağımsız bir şekilde inceleme yapmaları gerekmektedir. Buna aykırı bir değerlendirme yapılması halinde söz konusu idari işlem hukuk kurallarına aykırılık teşkil edecektir<sup>211</sup>. Yapılan inceleme ve değerlendirmeler neticesinde jüri üyelerinin adaylar arasından en iyi bilimsel niteliğe ve yeterliliğe sahip aday yönünde tercih yapmaları gerekmektedir. Ancak adaylar arasında bilimsel nitelik ve yeterlilik açısından fark bulunmaması halinde jüri tercihinin nasıl yapılmalıdır? Kanunda bazı adaylara profesörlük kadrosuna öncelikle atanma hakkı veren bazı düzenlemeler mevcuttur. 2547 sayılı Kanununun 40. maddesinin b bendinde yer alan;

---

<sup>209</sup> Avcı, s.101-102.

<sup>210</sup> Danıştay 8. Daire, 10.10.2002 Tarih, 2002/2570 Esas, 2002/4678 Karar sayılı Kararı <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/757033/atanma-atanma-juri-uyelerinin-raporlari-profesoru/> ; Avcı, s.102.

<sup>211</sup> Avcı, s. 104.

Öğretim üyeleri, ihtiyacı olan üniversitenin isteği ve kendi arzusu üzerine ve ilgili yönetim kurullarının görüşü, rektörün önerisi ile Yükseköğretim Kurulu tarafından, istekte bulunan üniversitenin birimlerinde en az bir eğitim-öğretim yılı için görevlendirilebilirler. Bu şekilde görevlendirilenlerin kadroları beş yıl süre ile saklı tutulur. Açık bulunan bir öğretim üyeliği kadrosuna yapılacak atamada adayların niteliklerinde eşitlik olduğu durumlarda gelişmekte olan bölgelerdeki yükseköğretim kurumlarında toplam en az beş yıl bu şekilde veya kadrolu olarak hizmet yapan öğretim üyelerine öncelik verilir" ve 2547 sayılı Kanunun geçici 8. maddesinde yer alan "Bu Kanunun yayımı tarihine kadar, eski mevzuat hükümlerine göre doçentlik ve profesörlük unvanını almak üzere başvurmuş ve başvurusu kabul edilmiş olanlar ile 30 Haziran 1982 tarihine kadar önceki mevzuata göre doçentlik ve profesörlük için öngörülen çalışma süresini tamamlayacakların başvuruları ve başvurularının kabulü halinde kadroya atama dışındaki işlemleri önceki mevzuata göre yürütülür. Yukarıdaki hükme göre profesörlüğe yükseltilmiş olanlar (kısmi veya tam gün) kadroya bağlı olmaksızın profesör unvanının sağladığı bütün akademik hak ve yetkilere sahip olmak şartı ile buldukları kadrolarda profesör unvanını taşırlar. Bunlar ilgili birimlerdeki profesör kadrolarına öncelikli olarak atanırlar.

şeklindeki söz konusu mevcut yasal düzenlemeler gereğince bazı adaylara kadro atamalarında öncelik hakkı tanınmakta ve bu durumda uygulamada bir takım uyuşmazlıklara yol açmaktadır. Bilfiil, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu adayların eşitliğe sahip olduğu ve her iki adayında öncelikli atanma hakkına sahip olduğu gerekçesi ile ilgili açılmış olan bir dava hakkında vermiş olduğu bir kararında, kadroya başvuruda bulunan üç adaydan ikisinin öncelikli atanma hakkına sahip olduklarını, bu iki adaydan birisinin 2547 sayılı Kanunun 40. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında yer aldığını diğer adayın ise 2547 sayılı Kanunun geçici 8. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında bulunduğunu; fakat söz konusu kanunun 40. maddesinde yer alan düzenlemenin geçici 8. maddede yer alan düzenlemeye nazaran adaya zaman ve yer bakımından çok daha kapsamlı bir öncelik hakkı tanıdığına hükmetmiştir<sup>212</sup>. Bahsedilen karar ile beraber, her ne kadar adaylar arasında eşit bir biçimde öncelikle atanma hakkı mevcut olsa dahi adaylar arasında tercih yapılırken salt bu madde hükümleri gereğince bir tercih yapılmakla yetinilmemeli bunun yanı sıra adayların bilimsel bilgi ve niteliklerinin de değerlendirilmeye alınması daha doğru bir uygulama olacaktır<sup>213</sup>.

<sup>212</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

Tarih, 1991/9 Esas, 1991/304 Karar sayılı

<sup>213</sup> Avcı, s. 103; Bedük, s. 33-34.

Bahsedilen bu durumların yanı sıra 2547 sayılı Kanunun 60.maddesinde yer alan;"Yükseköğretim kurumlarından, mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere herhangi bir nedenle kendi isteği ile ayrılan öğretim üyeleri başvuruları üzerine bu Kanun hükümleri çerçevesinde kadro koşulu aranmaksızın tekrar ayrıldıkları yükseköğretim kurumlarına dönebilirler." şeklindeki düzenleme gereğince yükseköğretim kurumundan kendi istekleri ile görevlerinden ayrılan öğretim üyelerinin kuruma yeniden başvuruda bulunmaları halinde kadro şartı aranmaksızın aynı yükseköğretim kurumuna dönmeleri mümkündür.

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu da seçilen jüri üyelerinde daha sonra bir değişiklik yapılmasının mümkün olup olmadığı konusudur. Daha önce de belirtildiği üzere belirlenen beş kişilik jüri üyeleri aday hakkında ayrı ayrı rapor hazırlarlar ve birden çok sayıda adayın bulunması durumunda raporlarında tercih ettikleri adayı da bildirirler ve jüri üyelerinin raporları doğrultusunda yönetim kurulu işlem tesis eder. Bu durumun bir sonucu olarak da raporların hazırlanıp ilgili birime tesliminden sonra jüri üyelerinde bir değişikliğe gidilmemesi gerekmektedir<sup>214</sup>.

Danıştay 5. Dairesi bir kararında, jüri üyelerinin hazırladığı raporların haklı bir sebep bulunmamasına rağmen dikkate alınmayarak, yeniden hazırlanan rapor neticesinde adayın profesörlük kadrosuna atanma isteminin reddedilmesi işlemine hukuka uyarlık bulunmadığına hükmetmiştir<sup>215</sup>. Her ne kadar seçimi yapılan jüri üyelerinde daha sonradan bir değişiklik yapılması mümkün olmasa da elbette ki bu durumun bir takım istisnaları mevcuttur. Haklı bir sebep bulunması, görevinin gereğine aykırı davranarak raporlarını hazırlamaması veya öngörülemeyen ve karşı konulması mümkün olmayan herhangi bir sebebin bulunması ve benzeri hallerden birinin mevcut olması halinde mevcut jüri üyesi yerine başka bir jüri üyesinin tercih

---

<sup>214</sup> Avcı, s. 102.

<sup>215</sup> Danıştay 5. Daire, 29.05.1991 Tarih, 1990/442 Esas, 1991/1024 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı, s.102.

edilmesi mümkündür. Danıştay 8. Dairesi bir kararında, değerlendirme yapan beş kişilik jüri üyelerinden üç üyenin raporunun genel nitelikte, eksik ve birbiri ile aynı olduğunun tespiti üzerine yükseköğretim kurulu idaresinin ilgili jüri üyelerinden ek rapor isteyebilmesinin mümkün olduğuna ancak ek rapor isteme imkanının bulunmaması halinde salt bu nedenle adayın başvurusunun reddedilmesi sonucunu doğurmayacağını, böyle bir durumun mevcudiyeti halinde Kanunun 26. maddesinde yer alan düzenleme gereğince yeniden jüri oluşumu yoluna gidilmesi ve yeni jüri tarafından hazırlanacak raporlar doğrultusunda karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>216</sup>. Ancak bu tür bir neden olmaksızın salt keyfi bir sebeple jüri üyelerinde değişikliğe gidilmesi ve bu jürinin raporları doğrultusunda işlem tesis edilmesi hukuka aykırılık oluşturacaktır<sup>217</sup>.

Her ne kadar haklı bir sebep bulunmaksızın ikinci bir jüri oluşturulup bu rapor doğrultusunda işlem tesis edilmesinde hukuka uyarlık bulunmasa da aday hakkında mevcut jüriden ek rapor istenmesine bir engel bulunmamaktadır<sup>218</sup>.

Ayrıca bu aşamada Jüri üyeleri tarafından yapılan değerlendirme sonucunda hazırlanan raporların yargı denetimine tabi olup olmadığının tespiti de son derece önemlidir. Jüri üyelerinin adayın bilimsel çalışmalarının ve eserlerinin incelenmesine ilişkin olarak hazırlayacakları raporlar doktrinde bizimde katıldığımız görüşe göre yargı denetimine tabi değildir. Çünkü jürinin yapmış olduğu eser incelemesi işlemi kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlem değildir. Söz konusu raporlar atama-atamama şeklindeki idari işlemin gerekçesini ve delilini oluşturan hazırlık işlemi

---

<sup>216</sup> Danıştay 8. Daire, 12.02.2001 Tarih, 1999/2034 Esas, 2001/463 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı, s.103.

<sup>217</sup> Danıştay 8. Daire, 27.06.1986 Tarih, 1985/270 Esas, 1986/349 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı, s. 102.

<sup>218</sup> Danıştay 5. Daire, 29.05.1991 Tarih, 1990/442 Esas, 1991/1024 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı, s.102-103.

niteliğindedirler<sup>219</sup>. Jürinin hazırladığı rapor doğrultusunda son kararı verecek olan Yükseköğretim yönetim kurulu ve yükseköğretim kurulu rektörüdür. Bu nedenle jüri üyelerinin inceleme raporları hazırlık işlemi niteliğinde iken, Yönetim Kurulu ve rektör tarafından atama veya atamamaya yönelik olarak alınan karar ise, kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlem niteliğindedir. Bu nedenle de Yönetim Kurulunun ve rektörün vereceği kararlar idari yargı denetimine tabi tutulabilmektedir<sup>220</sup>.

2547 sayılı Kanununun 26. maddesi ve Yönetmeliğin 20. maddesinde yer alan düzenlemeler gereğince hazırlanan bu raporlar doğrultusunda yükseköğretim kurumunun yönetim kurulu söz konusu raporları göz önünde bulundurarak başvuru yapan adayın kadroya atamasının yapılmasına ya da yapılmamasına karar verir ve atama kararı verilmesi üzerine adayın kadroya atanmasına yönelik idari işlem rektör tarafından yapılır. Daha öncede belirttiğimiz üzere Yönetim Kurulunun jüri tarafından hazırlanan değerlendirme raporlarını uygun ve yeterli bulmayarak jüriden yeniden rapor hazırlamasını istemesi mümkündür. Fakat, jürinin aday hakkında olumlu raporuna rağmen haklı bir sebep olmaksızın yeni bir jüri oluşturularak, bu jürinin raporlarına müracaat edilmesi Danıştay tarafından hukuka uygun bulunmamıştır<sup>221</sup>.

Adayın profesörlük kadrosuna atanıp atanmayacağına ilişkin nihai kararı Yönetim Kurulu almaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken diğer bir hususta diğer akademik personel atamalarından farklı olarak rektörün atama yapıp yapmama konusunda bir seçim hakkı bulunmamasıdır. Diğer bir ifadeyle, 2547 sayılı Kanununun 26. maddesi hükmü gereğince, yükseköğretim yönetim kurulunun almış olduğu karar

---

<sup>219</sup> Avcı, s.104; A.Şeref Gözübüyük/Turgut Tan, İdare Hukuku, Cilt 1, Genel Esaslar, 8. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2011 s. 375-378; Bahtiyar Akyılmaz, İdare Hukuku, Saydam Yayınları, Konya 2004 s. 271.

<sup>220</sup> Avcı, s.104; Gözübüyük/Tan, s. 369 vd.

<sup>221</sup> Danıştay 5. Daire, 29.05.1991 Tarih, 1990/442 Esas, 1991/1024 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Bedük, s.27.



doğrultusunda rektör atamayı yapmakla yükümlüdür<sup>222</sup>. Burada takdir yetkisine sahip olan rektör değil yükseköğretim yönetim kuruludur.

Sürecin rektörün yapacağı ilan ile başlayacağı ve atama yetkisinin rektörlerde olduğu ve rektörün yönetim kurulu tarafından alınan karar doğrultusunda işlem tesis edeceği ve bu konuda takdir yetkisinin olmadığı konusunda bir tereddüt yoktur. Yönetim kurulunun atama-atamama kararı konusunda takdir yetkisi olmakla birlikte bu yetkileri sınırsız değildir. Her şeyden önce yönetim kurulunun söz konusu yetkilerini hizmet gerekleri ilkesi ve kamu yararı gerekçeleri çerçevesinde kullanmaları gerekmektedir ve ayrıca atama-atamama kararlarının idari işlemlerin gerekçeliliği ilkesi gereğince mutlaka gerekçeli olması da gerekmektedir. Danıştay 5. Dairesi de çeşitli kararlarında, yönetim kurulu olan idarenin takdir yetkisine sahip olduğunu ancak bu yetkinin mutlak ve sınırsız bir yetki olmadığını, yetkinin hizmet gerekleri ve kamu ilkeleri gözetilerek kullanılması gerektiğini ve takdir yetkisi kullanılırken tesis edilen işlemin gerekçesinin de mutlaka belirtilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>223</sup>.

Danıştay 8. Dairesi de, ilgili bilim dalında açık bulunan profesörlük kadrosuna yapılan başvuru ve değerlendirmelerden sonra profesörlüğe atama işleminin gerçekleştirilmesinde yetkinin ilgili mevzuat hükümleri gereğince rektörde olduğunu ilgili üniversitenin yönetim kurulunun bu konuda yetkisinin bulunmadığını, kurulun ancak atama-atamama yönünde bir karar alabileceğini ve yönetim kurulunun yetkisinin dışına çıkarak yapmış olduğu atama işleminde hukuka uyarlık bulunmadığına hükmetmiştir. Danıştay söz konusu kararında şu ifadelere yer vermiştir;

---

<sup>222</sup> Avcı, s. 104-105.

<sup>223</sup> Danıştay 5. Daire, 18.09.1997 tarih, 1995/2003 Esas, 1997/1785 Karar sayılı kararı; Danıştay 5. Daire, 23.11.1987 tarih, 1987/2389 Esas, 1987/1620 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı, s. 105.

... Üniversitesi Fen Fakültesi Topoloji Anabilim Dalında açık bulunan bir adet profesör kadrosu ile Üniversitenin diğer birimlerinde açık bulunan kadrolara, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ilgili maddelerine göre öğretim üyesi alınabilmesi için ilana çıktığı, anılan kadroya davalı Üniversite Fen Bilimleri Enstitüsü Matematik Anabilim Dalında profesör olarak görev yapan davacı ile yine aynı Üniversitede Fen Fakültesi Matematik Anabilim Dalında doçent olarak görev yapan ...'ün başvurdukları, 2547 sayılı Kanun'un 26. maddesi ile Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca profesörlük kadrosuna başvuran adayların durumlarını ve bilimsel niteliklerini incelemek üzere Üniversite Yönetim Kurulunun kararı ile jüri oluşturulmasına karar verildiği ve bu karar doğrultusunda oluşturulan 5 kişilik jüri tarafından her iki aday için de rapor hazırlandığı, ...hazırlanan jüri raporlarının Üniversite Yönetim Kurulunda değerlendirilmesi neticesinde Yönetim Kurulunun kararı ile ...'ün ... Fen Fakültesi Topoloji Anabilim Dalında açık bulunan profesörlük kadrosuna atanmasının uygun olduğu kanaatine varıldığı ve 05.12.2012 tarihinde bu kadroya atandığı görülmektedir... Üniversitelerde profesör kadrolarına atamaların rektör tarafından yapılacağına açıkça belirtilmesi karşısında, Mahkeme tarafından davanın reddine karar verilmesi gerekirken işin esastan incelenerek dava konusu işlemin iptali yolunda verilen kararda yasal isabet görülmemiştir.<sup>224</sup>

Son olarak değinmemiz gereken bir diğer konu da yabancı ülkelerde alınan profesörlük unvanının Türkiye'de geçerliliğinin olup olmadığı ve geçerli olabilmesi için gerekli şartların neler olduğudur. 2547 sayılı Kanunun 28. maddesinde,;

Doktora veya tıpta uzmanlık unvanını kazandıktan veya sanat dallarında belirli süre çalıştıktan sonra yabancı ülkelerde profesörlük unvanını veya yetkisini almış olanlardan en az iki yıl bu unvan ve yetki ile yabancı ülkelerde öğretim ve araştırma kurumlarında çalışmış olanların bu unvanlarının Türkiye'de geçerli sayılması Üniversitelerarası Kurul kararıyla olur. Bunun için başvuran adayın çalıştığı yabancı ülkelerdeki yükseköğretim kurumunun, Türk yükseköğretim kurumu düzeyinde olduğunun Üniversitelerarası Kurulca belirlenmesi gerekir.

şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, yabancı ülkede profesörlük unvanını kazanan bir kişinin bu unvanının Türkiye'de de geçerli kabul edilebilmesi Üniversitelerarası Kurul'un kararına bağlıdır. 2547 sayılı Kanunun 27. maddesinde yer alan düzenleme gereğince yabancı ülkede kazanılan doçentlik unvanının Türkiye'de de geçerliliğinin kabul edilmesi konusunda karar verecek olan makam Üniversitelerarası Kurul'dur ve Kurulca doçentlik unvanının eşdeğer olduğu kabul edilen kişiler de 2547 sayılı Kanunun 26. maddesi ve Yönetmeliğin 18. maddesinde aranan şartlara haiz olmaları halinde profesörlük unvanını kazanma hakkına sahip olacaklardır<sup>225</sup>.

224 Danıştay 8. Daire, 03.02.2016 Tarih, 2015/10165 Esas, 2016/534 Karar sayılı Kararı <http://www.alomaliye.com/wp-content/uploads/2017/10/danistay-142-sayi.pdf>

225 Bedük, s. 24; Avcı, s.105-106.

Nitekim doktora ya da tıpta uzmanlık unvanını aldıktan ya da sanat dallarında bir süre görev yapıp yabancı ülkede profesörlük unvanını kazanmış olan kişilerin unvanlarının Türkiye'de geçerli kabul edilebilmesi konusunda Üniversitelerarası Kurulun karar verebilmesi için her şeyden önce asgari iki yıl süre ile söz konusu kişinin yabancı ülkede çalışmış olması ve yabancı ülkede çalışılan yükseköğretim kurumunun da Türk yükseköğretim kurumları ile eşdeğer derecede olması gerekmektedir<sup>226</sup>. Gerekli şartlara haiz adayın başvurusu üzerine yabancı ülkede kazanılan profesörlük unvanının Türkiye'de de geçerli kabul edilmesine ilişkin olarak Üniversitelerarası Kurul nihai kararı verecek olan makamdır. Ancak unutulmamalıdır ki Üniversitelerarası Kurulun vereceği bu kararda kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlem niteliğine haiz olduğu için yargı denetimine tabi bir idari işlem niteliğindedir.

### **1.5.15.3 Yabancı Uyruklu Akademik Personelin Profesörlük Kadrosuna Atanması**

Yabancı uyruklu akademik personelin Türkiye'de profesörlük kadrosuna atanabilmeleri 2547 sayılı Kanunun 34. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre;

Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar. Bunlar, öğretim görevleri bakımından, bu kanunda aylıklı öğretim elemanları için konulmuş olan hükümlere tabidirler. Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının bu şekilde atanmaları veya görevlendirilmeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tabi olmadan, Yükseköğretim Kurulunca İçişleri Bakanlığına bildirilir ve iki ay içinde alınacak olumlu görüş neticesinde ilgili üniversitesi ile sözleşmesi yapılır.

Yukarıda yer alan düzenleme gereğince yabancı uyruklu akademik personelin Türkiye'de bir yükseköğretim kurumuna atanabilmeleri konusunda karar vermeye

---

<sup>226</sup> Avcı, s. 106.

yetkili makam rektördür. Rektör bu konuda bir karar alırken, yönetim kurulu önerisini ve kurum yönetiminin uygun görüşünü almak zorundadır.

703 sayılı KHK ile 2547 sayılı Kanunun 34'üncü maddesine eklenen yeni düzenleme gereğince söz konusu madde ve 2914 sayılı Kanunu'nun 16'ncı maddesinde yer alan düzenleme gereğince yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile istihdam edilecek yabancı uyruklu akademik personelin sayısının, dolu olan görevli akademik personel kadrosu sayısının en fazla yüzde 2'si oranında olabileceği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, söz konusu yabancı uyruklu akademik personelin ilgili kurumlardaki ücret, iş sözleşmesinin süresinin uzatılması, sözleşmenin sona erdirilmesi ve benzeri işlemlerin YÖK tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

### **1.5.2 Öğretim Yardımcıları Kadrosunda Yapılan Atama Süreci**

Yükseköğretim Kurumlarında öğretim yardımcıları sınıfı araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim-öğretim planlamacılarından oluşmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında kadrolu olarak görev yapmakta olan akademik personelin, Anayasanın "Kamu Hizmeti Görevleriyle İlgili Genel İlkeler" başlıklı 128. maddesinde yer alan düzenleme gereğince diğer kamu görevlisi statüsünde oldukları konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır<sup>227</sup>. Ayrıca anayasanın 130. maddesinde vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin de mali ve idari konular dışında devlet üniversitelerinin tabi olduğu düzenlemelere tabi oldukları belirtilmiş ve bu düzenleme ile birlikte doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelinde diğer kamu görevlisi statüsünde olduğu hüküm altına alınmıştır<sup>228</sup>.

---

<sup>227</sup> Akademik personelin kamu görevlisi sayılması konusu hk. bk. "1.4. Akademik Personelin Hukuki Statüsü"

<sup>228</sup> O.E. Aslan, Kamu Personel Hukuku, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir 2013 s. 170 vd.

### **1.5.2.1 Araştırma Görevlisi Kadrosuna Atama Süreci ve Yargısal Denetimi**

Yükseköğretim Kurumlarında araştırma görevlisi kadrosuna 2547 sayılı Kanunun ilgili maddeleri doğrultusunda atama yapılmaktadır. Yapılacak bu atamalar söz konusu Kanunun 33/a ve 50/d maddeleri çerçevesinde gerçekleşmektedir. Araştırma görevlisi kadrosuna yapılacak atamalarda yakın bir zamana kadar öğretim üyesi yetiştirme programı ve cari atama yöntemleri uygulanmaktaydı. Fakat 2015 yılında Yükseköğretim Kurulu'nun almış olduğu bir karar doğrultusunda 2016 yılı itibariyle ÖYP uygulamasına son verilerek araştırma görevlileri alımında cari atama usulünün uygulanmaya devam edilmesine karar verilmiştir. Aşağıda hem ÖYP hem de cari atama usulü mevzuat hükümleri ve yargı kararları doğrultusunda incelenmeye çalışılacak ve sonrasında 2018 yılı itibariyle getirilen değişikliklerden söz edilecektir.

#### **1.5.2.1.1 Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Kapsamında Araştırma Görevlisi Atamaları**

Araştırma görevlileri ile ilgili temel düzenleme 2547 sayılı Kanunun 33. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu maddede yer alan düzenlemeye göre araştırma görevlisi, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır.

Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında lisansüstü eğitim gören ve doktora yapan ve ayrıca alanında kendini geliştirmek amacıyla bilimsel anlamda çalışmalar yürüten akademik personeldir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda ÖYP hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Yükseköğretim kurumlarında ÖYP kapsamında görevlendirilecek araştırma görevlileri hakkında usul ve esaslar "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar" başlıklı düzenlemede yer almaktadır. Söz konusu düzenlemenin 5. maddesi hükmüne göre, adayların ÖYP

kapsamında araştırma görevlisi olarak atanabilmesi için her bir aday için ÖYP puanı hesaplanmaktadır. Söz konusu bu puan hesaplanırken adayın lisans not ortalamasının %35'i, ALES puanının %50'si ve eğer varsa yabancı dil puanının %15'i hesaplamada dikkate alınmaktadır. 2015 yılında Yükseköğretim Genel Kurulu almış olduğu bir karar doğrultusunda "alan sınav puanı" ile adayların ÖYP uygulaması çerçevesinde araştırma görevlisi kadrolarına başvurabilmelerine imkân tanımıştır. Bu uygulama çerçevesinde adayın lisans not ortalamasının %20'si, ALES puanının %25'i ve eğer varsa yabancı dil puanının %15'i ÖYP puanının hesaplanmasında dikkate alınmaktadır. Her iki alım türünde de adayların ÖYP ile araştırma görevlisi olarak atanabilmek amacıyla yapacakları başvurularda asgari yabancı dil sınav puanının zorunlu olmadığı ve ancak varsa bu puanın %15'inin hesaplamada dikkate alındığı görülmektedir<sup>229</sup>.

Yükseköğretim kurumlarının kadro ilanlarındaki koşulları taşıyan adaylar başvurularını, beyan usulüne göre Yükseköğretim Kurumunun internet sitesi aracılığıyla yapmaktadırlar. yerleştirmeler merkezi sistem ile yapılmaktadır ve yapılacak yerleştirmelerde adayın ÖYP puanı dikkate alınmaktadır. Sonuçlar ise Yürütme Kurulunun onaylamasından sonra Yükseköğretim Kurulu tarafından ilan edilmektedir. İlgili mevzuatın 6. maddesine göre;

... Alan Sınavına başvuran adaylar arasından, ÖYP puanı en yüksek puandan başlanarak ilan edilen kadro sayısının en az dört katı kadar aday çağrılır (Dört katından daha fazla aday çağırılmasına Yürütme Kurulu yetkilidir). Son sıradaki aday ile eşit puanı olan diğer adayların da başvuruları kabul edilir. Alan sınavı, üniversitelerin ilgili bilim alanında görev yapan öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca belirlenen sınav komisyonu/komisyonları tarafından yapılır.

Yükseköğretim Kurulunun ilanından sonra adayın kadroya ataması, atamanın yapılacağı yükseköğretim kurumu tarafından 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 33. maddesine göre yapılmaktadır. Bu durum yükseköğretim kurumu idaresinin atamalarda takdir yetkisini ortadan kaldırmaktadır ve atama sürecinde ilgili kişi

---

<sup>229</sup> Avcı, s 67.

ve/veya kuruluşlardan görüş alınması zorunluluğunu da ortadan kaldırmakta, adeta sürecin yasal prosedürünü işlevsiz kılmaktadır<sup>230</sup>.

İlgili mevzuatın 6. maddesinde yer alan düzenlemeye göre;

Atamaları sırasında beyanlarının doğruluğunun kontrolü ilgili yükseköğretim kurumunca yapılır...Kendilerine avantaj sağlamak amacıyla yanlış beyanda buldukları tespit edilenlerin ÖYP araştırma görevlisi kadrolarına ataması yapılmaz. Yanlış beyanda bulunduğu halde ataması yapılan araştırma görevlilerinin atama işlemleri ile ilgili tüm cezai ve hukuki sorumluluk ilgiliye ve atamayı yapan yükseköğretim kurumu yetkililerine aittir.

Söz konusu düzenlemelere göre, adayların beyanlarının doğruluğunun tespiti atamalarının yapılması sırasında, atamanın yapılacağı yükseköğretim kurumu tarafından yapılmaktadır. Yükseköğretim kurumunca başvurularında yanlış beyanda buldukları tespit edilen adayların kadroya atamaları yapılmamaktadır. Ancak yanlış beyana rağmen yükseköğretim kurumu tarafından adayın kadroya ataması yapılmış ise böyle bir durumda cezai ve hukuki sorumluluk ilgili yükseköğretim kurumu ve ilgili kişide olacaktır.

Yabancı dil puanı 50'nin altında olan adayların atanma süreleri en fazla bir yıl, yabancı dil puanları 50 ile 65 arasında olan adayların atanma süreleri ise en fazla iki yıldır. Bu durum, yabancı dil sınavının başvuru aşamasında çok önemli olmasa da, atama süreci sonrasında görev süresinin belirlenmesi açısından oldukça önemli olduğunun bir göstergesini teşkil etmektedir<sup>231</sup>.

ÖYP usul ve esasların ilişkin düzenlemenin 9. maddesine göre, ÖYP programı kapsamında lisansüstü eğitim verecek olan ilgili Yükseköğretim Kurumları, bu kurumların lisansüstü eğitim programları ve adaylarda aranacak asgari koşullar Yükseköğretim Kurumu'nun Yönetim Kurulu kararı ile tespit edilmektedir<sup>232</sup>. İlgili yükseköğretim kurumlarına yapılacak yerleştirmeler de merkezi sistem gereğince

---

<sup>230</sup>K. Burak Öztürk, Türk Yükseköğretim Düzeninde Öğretim Üyesi Yetiştirilmesinin Hukuki Çerçevesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5 (2), Malatya 2014 s.192-193; Avcı, s 68.

<sup>231</sup> Avcı, s 68.

<sup>232</sup> Avcı s. 69-70.

Yükseköğretim Kurumu tarafından başvuru sahiplerinin ÖYP puanları dikkate alınarak yerleştirme işlemi yapılmaktadır<sup>233</sup>.

Sonuç olarak, 2015 yılında yapılan değişiklikten önce ÖYP ile yükseköğretim kurumlarına araştırma görevlisi yerleştirilmesi sisteminin oldukça tarafsız bir uygulama olduğunu kabul etmek mümkün olmakla birlikte 2015 yılında Yükseköğretim Kurumu Genel Kurulu'nun ilan edilen kadrolara, ilgili bilim alanına ilişkin sınav puanı ile başvuru yapılabilmesine ve söz konusu sınavın yükseköğretim kurumlarının ilgili bilim dallarında çalışan öğretim üyeleri tarafından yapılacağına ilişkin YÖK'ün söz kararı neticesinde başlangıçta oldukça nesnel olan sistem, diğer atama usullerinde olduğu gibi subjektif değerlendirmelere açık olan bir sözlü sınav sisteminin etkisi altında kalma tehlikesi ile nesnelliğini yitirmeye açık bir sistem haline dönüşmektedir<sup>234</sup>.

#### **1.5.2.1.2 Araştırma Görevlisi Atamalarında 33. Madde Hükmü**

Ülkemizde son yıllarda yükseköğretim kurumlarının sayıları ciddi bir artış göstermiş ve bu durumda üniversitelerde yükseköğretim faaliyetinin sağlanmasında ihtiyaç duyulan akademik personel sayısında ciddi bir açığa sebep olmuştur. Ülkemizde yükseköğretim faaliyetinin sağlanmasında temel rol oynayan yeni öğretim üyelerinin yetiştirilmesinde başvurulabilecek yollardan en temel olanı akademik kariyerin başlangıcı<sup>235</sup> olarak kabul edilen araştırma görevlisi istihdamıdır. 2547 sayılı Kanunun 33. maddesi araştırma görevlisinin statüsü ve atanmasına ilişkin temel hükümlerin yer aldığı bir maddedir. Öte yandan öğretim üyesi yetiştirilmesinde araştırma görevlisi istihdamında 33. madde uygulaması yanında konu ile ilgili 50/d uygulaması ve ÖYP uygulamasının da değerlendirilmesi gerekmektedir.

---

<sup>233</sup>Öztürk, s. 193.

<sup>234</sup> Avcı, s. 72.

<sup>235</sup> Danıştay 8. Daire, 24.06.1998 Tarih, 1998/2002 Esas ve 1998/2374 Karar sayılı kararı  
[www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)



2547 sayılı Kanunun 33. maddesinde yer alan, "Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarını" düzenlemesine göre araştırma görevlileri öğretim yardımcılarını sınıfını bir üyesini teşkil etmektedir. Bununla birlikte söz konusu madde araştırma görevlilerinin atandıkları sırada lisansüstü/ doktora öğrenimi yapıyor olmalarını veya lisansüstü/doktora öğrenimlerini tamamlamış olması koşulunu aramamaktadır.<sup>236</sup> Diğer bir ifadeyle, kişilerin araştırma görevlisi kadrosuna atanabilmeleri için atama zamanında lisansüstü öğrenim görüyor olmaları veya öğrenimlerini tamamlamış olmaları gibi bir zorunluluk yoktur. Danıştay 8. Dairesi vermiş olduğu bir kararında, araştırma görevlisi kadrosuna 33. madde doğrultusunda yapılan atamalarda, kişinin görev süresinin uzatılmasında doktora eğitimini bitirmiş olmasının tek başına bir gerekçe teşkil etmeyeceğine hükmetmiştir<sup>237</sup>.

Kanunun 33. maddesi aynı zamanda araştırma görevlisi kadrolarına yapılacak atamalarda yetkili makamın kim olduğunu ve atama usulünün nasıl olduğunu da düzenlemektedir. Düzenlemeye göre, öncelikle atamanın yapılacağı ilgili anabilim ya da ana sanat dalı başkanının görüşü alınmalı, daha sonra bölüm başkanı, enstitü, yüksekokul, konservatuar müdürünün veya dekanın olumlu görüşü alınmalıdır. Alınan görüşler üzerine atama işlemi ilgili yükseköğretim kurumunun rektörünün onayı ile gerçekleşmektedir ve atamaları en fazla üç yıl süre ile yapılmaktadır. Sürenin sonunda ise görevleri kendiliğinden sona ermektedir. Ancak sürenin sona ermiş olması tekrar atanmalarına engel oluşturmamakta ve aynı usul ile yeniden atanabilmeleri mümkündür.

---

<sup>236</sup> Öztürk, s. 176; Avcı, s.74.

<sup>237</sup> Danıştay 8. Daire, 07.02.1995 Tarih, 1994/2851 Esas ve 1995/365 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Öztürk, s. 176.

Görüldüğü üzere araştırma görevlisi atamalarının yapılmasında yetkili makam yükseköğretim kurumu rektörlüğüdür. Bununla birlikte düzenlemeye göre, araştırma görevlilerinin atamalarında bir takım kişi/kurumların görüşünün alınması zorunludur. Danıştay 5. Dairesi vermiş olduğu bir kararında, adayın araştırma görevlisi kadrosuna atanmak amacıyla yapmış olduğu başvurusunun değerlendirilmesinde ilgili anabilim dalı başkanının görüşünün alınmadan ilgili madde hükmüne aykırı bir şekilde başvurusunun reddedilmesi üzerine atamama yönündeki idari işlemin şekil bakımından hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir<sup>238</sup>.

#### **1.5.2.1.3 Araştırma Görevlisi Atamalarında 50/d Hükümü**

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50. maddesinin d bendinde "Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler" hükmü düzenlenmiştir. Bu madde hükmü 33.madde hükmü ile benzer bir düzenleme içermekle birlikte her iki düzenleme de araştırma görevlisi istihdamını sağlamaya yönelik olup yalnızca atama süresi bakımından farklılık içermektedirler. Buna göre, 33. madde hükmü doğrultusunda istihdam edilen araştırma görevlileri her seferinde en fazla üç yıl süre ile atanabilirken, 50/d maddesi gereğince istihdam edilen araştırma görevlileri ise her seferinde bir yıl süre ile atanabilmektedirler.

2547 sayılı Kanununun 50/d düzenlemesi ile lisansüstü öğretim görülmesi ve öğretim yardımcılığı sınıfı arasında bir bağlantı kurulduğu görülmektedir. Fakat burada 33. madde uygulamasından farklı olarak, öğretim üyesi yetiştirilmesini sağlamak amacıyla araştırma görevlisi istihdamı sağlanmamakta aksine yalnızca lisansüstü eğitim gören öğrencilerin eğitimleri boyunca üniversite bünyesinde

---

<sup>238</sup> Danıştay 5. Daire, 22.11.1988 Tarih, 1988/2845 Esas ve 1988/2749 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı, s. 75.

istihdam edilerek, adeta burslu lisansüstü öğrencisi gibi maddi olarak desteklenmeleri için araştırma görevlisi kadrolarına atamaları yapılmaktadır<sup>239</sup>.

Kanunun 50/d düzenlemesi ve Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri İle Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmeliğin 10.maddesine göre;

2547 sayılı kanunun 50. Maddesine göre öğretim yardımcılığı kadrolarına geçici olarak atanıp, yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik ve tıpta uzmanlık öğrenimlerini başarı ile tamamlayarak yüksek lisans, doktora veya sanatta yeterlik diploması veya tıpta uzmanlık belgesi alanların kadro ile ilişkileri kendiliğinden kesilir.

Söz konusu düzenleme gereğince araştırma görevlisi kadrosuna atanacak lisansüstü öğrencilerin kadro ile ilişkileri tıpta uzmanlık, sanatta yeterlilik ve lisansüstü eğitimlerini tamamlamaları halinde kendiliğinden sona ermektedir. Bu durum 50/d maddesi gereğince yapılan atamaların geçici nitelikte olduğunun ve diğer istihdam biçimlerine göre güvencesiz olduğunu göstermektedir<sup>240</sup>. 33. madde düzenlemesi ile istihdam edilen araştırma görevlilerinin ise 50/d düzenlemesine göre istihdam edilen araştırma görevlilerinden farklı olarak ihtiyaç olması halinde görev süreleri dolsa hatta aldıkları eğitimde başarısız olsalar bile ihtiyaç halinde tekrar atamalarının yapılabilmesi mümkündür<sup>241</sup>. 33. madde hükmüne göre atanan araştırma görevlileri ile 50/d maddesi hükmüne göre atanan araştırma görevlileri arasında görevlerinin niteliği bakımından bir fark olmamasına rağmen, 33. maddeye göre atanan personele ihtiyaç halinde eğitimlerinde başarısız olsalar dahi tekrar atanabilme imkanı verilmesine rağmen 50/d düzenlemesine göre atanan personelin eğitimlerinin bitmesi sebebiyle görevlerinin kendiliğinden sona ermesi ve bu nedenle atamalarının yapılamaması hakkaniyetli bir uygulama olmayıp, çalışma güvencesini zedelemektedir. Bu nedenle 50/d kapsamında istihdam edilen araştırma görevlileri

<sup>239</sup> Danıştay 8. Daire, 07.02.1995 Tarih, 1994/2851 Esas ve 1995/365 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Öztürk, s.178; Avcı, s. 76.

<sup>240</sup> Öztürk, s. 178.

<sup>241</sup> Avcı, s. 77-79.

için daha hakkaniyetli hukuki düzenlemeler yapılması çalışma güvencesinin sağlanması ve iş kaybının engellenmesi açısından doğru olacaktır<sup>242</sup>.

Bilindiği üzere idare akademik personelin yeniden atanması konusunda bir takdir yetkisine sahiptir. Ancak Danıştay 5. Dairesinin de kararında belirttiği üzere görev süresi sona eren araştırma görevlilerinin yeniden atamalarının yapılması halinde idare sınırsız bir takdir yetkisine sahip olmamakla birlikte bu yetkisini kullanırken atama ya da atamama kararının gerekçelerini de belirtmek zorundadır. Aksi bir davranış kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırılık oluşturacak ve hukuka uygun olmayacaktır<sup>243</sup>. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki 2547 sayılı Kanununun 50. maddesinin d bendi doğrultusunda yapılacak atamalarda, atama süresinin her seferinde bir yıl olarak belirlenmiş olması idarenin atama süresini belirleme yönündeki takdir yetkisini bağlı yetkiye çevirmektedir<sup>244</sup>.

#### **1.5.2.1.4 35. Madde Hükmü Doğrultusunda Öğretim Elemanı Yetiştirme**

2547 sayılı Kanununun 35. maddesinin 1. fıkrasında yer alan, "Yükseköğretim kurumları; kendilerinin ve yeni kurulmuş ve kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının ihtiyacı için yurt içinde ve dışında, kalkınma planı ilke ve hedeflerine ve Yükseköğretim Kurulunun belirteceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı yetiştirirler." şeklindeki düzenleme gereğince yükseköğretim kurumları öğretim elemanı yetiştirmekle yükümlü olmakla birlikte, öğretim elemanlarının nasıl istihdam edileceği konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Madde metninde yalnızca Yükseköğretim Kurulu'nun belirleyeceği ihtiyaç ve esaslar çerçevesinde öğretim elemanı yetiştirileceği belirtilmiş ancak Anayasa'nın 130. maddesinin 9. fıkrasında

---

<sup>242</sup> Avcı, s.79.

<sup>243</sup> Danıştay 5. Daire, 29.01.1992 Tarih, 1991/525 Esas ve 1992/117 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı, s. 77-78.

<sup>244</sup> Öztürk, s.177-178.

yer alan düzenleme de dikkate alındığında Yükseköğretim Kurumunun bu konuda sahip olduğu yetki oldukça sınırlıdır<sup>245</sup>.

Ülkemizde mevcut akademik personel ihtiyacının giderilmesini sağlamak amacıyla yeni öğretim elemanı yetiştirilmesinde çeşitli yöntemlerden faydalanılmıştır. Şüphesiz ki bu yöntemlerden birisi de 2547 sayılı Kanunun 35. maddesinde yer alan ve yükseköğretim kurumlarının yurt içinde ya da yurt dışında akademik personel yetiştirmesini sağlayan düzenlemedir<sup>246</sup>. Kanunun 35. maddesinde yer alan düzenlemeye göre;

Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönerler.

Söz konusu madde hükmüyle, yurt içindeki bir yükseköğretim kurumunun yurt içindeki bir başka yükseköğretim kurumu aracılığıyla öğretim elemanı yetiştirmesi suretiyle öğretim elemanı ihtiyacını karşılayabilmesi imkanı düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, öğretim elemanı açığı olan yükseköğretim kurumunun araştırma görevlisi kadrosu, Yükseköğretim Kurulu tarafından lisansüstü öğretimin yaptırılması ve geçici olmak suretiyle yurt içindeki bir başka yükseköğretim kurumuna verilmektedir. Bu kişiler gittikleri kurumlarda öğrenimlerini tamamlamaları halinde esas görevli oldukları yükseköğretim kurumuna kadroları ile dönmektedirler<sup>247</sup>. Bununla birlikte söz konusu düzenleme yükseköğretim kurumlarına öğretim elemanı ihtiyaçlarını karşılayabilmek için hem yurt içinde hem de yurt dışında öğretim elemanı yetiştirilmesine imkan tanımaktadır. Kanunun 35. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenleme gereğince, hem yurt içinde hem de yurt dışında başka bir yükseköğretim kurumu aracılığıyla yetiştirilen öğretim

---

<sup>245</sup> Öztürk, s. 179.

<sup>246</sup> Leyla Kahraman, Türkiye'de Öğretim Üyesi Yetiştirme Politikası Bağlamında "35. Madde" Uygulaması, Mülkiye Dergisi, 31(256), 2014 s. 187.

<sup>247</sup> Öztürk, s.180.

elemanlarına bağlı oldukları asıl yükseköğretim kurumunda mecburi hizmet yükümlülüğü getirilmiştir. Öğretim elemanları kural olarak mecburi hizmet yükümlülüklerini bağlı oldukları yükseköğretim kurumunda yerine getirmekle yükümlüdürler. Ancak bu kuralın iki istisnası mevcuttur, buna göre öğretim elemanları mecburi hizmet yükümlülüklerini ancak eş durumu veya sağlık sorunları nedeniyle başka bir yükseköğretim kurumunda yerine getirebilirler.

Şunu belirtmek gerekir ki, söz konusu Kanunun 35. maddesinde öğretim elemanı yetiştirilmesine ilişkin yer alan genel ve soyut nitelikteki düzenleme farklı bir araştırma görevlisi statüsü yaratıyor demek değildir. Aslında 35. madde ile getirilen istihdam biçimleri aynı Kanunun 33. maddesinde yer alan araştırma görevlisi ile aynı hukuki statüye sahiptir.

Son olarak 35. madde kapsamında görevlendirilen öğretim elemanlarının mecburi hizmet yükümlülüğü ve kefalet senedi sebebiyle açılan davalarda görevli yargı yerinin adli yargı mı yoksa idari yargı mı olması gerektiği konusuna değinmemiz gerekmektedir. Uyuşmazlık Mahkemesinin konu hakkındaki son kararlarına değinmeden önce, daha eski tarihli kararlara değinmemiz uygun olacaktır. Buna göre, 2004 yılında Uyuşmazlık Mahkemesinin konu hakkında vermiş olduğu bir kararına değinecek olursak uyuşmazlık, yurt dışında doktora öğrenimi gören bir araştırma görevlisinin mecburi hizmet yükümlülüğü nedeniyle bağlı olduğu yükseköğretim kurumuna karşı taahhüt ettiği kefalet senetlerinin iptali sebebine dayanmaktadır. Davacı öncelikle idari yargıda kefalet senedinin iptali sebebiyle iptal davası açmış ve mahkeme görevsizlik kararı vermiştir. Davacı daha sonra adli yargı merciinde dava açmış ve bu mahkemede kefalet senedinin bir idari işlem olduğunu ve bu sebeple idari yargının görevli olduğunu belirterek görevsizlik kararı vermiştir. Söz konusu olumsuz görev uyuşmazlığı daha sonra Uyuşmazlık Mahkemesine

gitmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi söz konusu kararında, yükseköğretim kurumu ile araştırma görevlisi arasında imzalanan kefalet senedinin idari işlem olmadığı, taraflar arasında imzalanan senedin özel hukuk hükümleri çerçevesinde bir borç ilişkisi olduğu gerekçesiyle görevli yargı yerinin adli yargı olduğuna hükmetmiştir. Karar şu şekildedir;

Olayda, lisansüstü eğitim için yurtdışına gönderilmiş bulunan davacıdan, doktora eğitimine başlaması nedeniyle ayrıca yüklenme ve kefalet senedi istenmiş olup, yurtdışında hesabına eğitim gördüğü Enstitüye karşı mecburi hizmet yükümlülüğü ya da parasal karşılığı taahhüt edilmek suretiyle Enstitü ile araştırma görevlisi arasında, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini içeren bir sözleşme ilişkisi kurulduğu açıktır. Bu duruma göre, olayda kamu görevlisinin yükümlülüğünü yerine getirmediğine ilişkin idarece kamu gücüne dayalı, re'sen ve tek yanlı olarak tesis edilmiş bir işlem bulunmaması ve ilgilinin de idare ile böyle bir uyuşmazlık bulunduğu yolunda iddiası olmaması karşısında, davacıların borçlu olmadığı tespitini amacıyla açılan davanın, taraflar arasındaki sözleşmeden (yüklenme ve kefalet senedinden) doğan alacak- borç ilişkisi nedeniyle özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır<sup>248</sup>.

Uyuşmazlık Mahkemesinin konu ile ilgili yeni kararından önce uygulamada adli yargı ve idari yargı mahkemeleri kendilerini görevli olarak görüyorlardı. Ve bu kapsamda adli yargı mahkemelerinin belirgin bir içtihadı olmamakla birlikte 2007 yılından itibaren idari yargıda verilen kararlar araştırma görevlisi lehine oluyordu. Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 2010 yılında vermiş olduğu iki kararı ile söz konusu uyuşmazlıklarda adli yargının görevli olduğuna hükmetmiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin ilk kararına konu olan uyuşmazlıkta, İnönü Üniversitesinin araştırma görevlisi ihtiyacını karşılamak amacıyla geçici olarak ODTÜ'ne bir araştırma görevlisi tahsis edilmiş ve yükseköğretim kurumu tarafından davacı araştırma görevlisinden taahhütname ve kefalet senedi alınmıştır. Ancak daha sonra davacı yükseköğretim kurumundan istifa etmiş ve kefalet tutarını taksitlerle ödeme talebinde bulunmuştur. Talebinin kabulünden sonra davacı taksitlerden bazılarını ödemiştir. Fakat daha sonra davacı taahhütname ve kefalet senedinin

---

<sup>248</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 03.05.2004 Tarih, 2004/21 Esas ve 2004/20 Karar sayılı Kararı 08.07.2004 Tarih ve 25516 sayılı Resmi Gazete <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040708.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040708.htm> Erişim Tarihi: 29.03.2018.

geçersizliği ve taksitlendirme işleminin de geçersiz olduğu gerekçesiyle idari yargıda işlemlerin iptali için iptal davası açmıştır. Davalı idare görevli yargı merciinin adli yargı olduğu yönünde görev itirazında bulunmuş fakat bu itirazı ortada özel hukuk ilişkisine konu olabilecek bir durum olmaması ve tarafların eşit statüde olduklarının kabulünün mümkün olmadığı gerekçesiyle idare mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Söz konusu uyuşmazlık daha sonra Uyuşmazlık Mahkemesine gitmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi söz konusu kararında, yükseköğretim kurumu ile araştırma görevlisi arasında imzalanan senedin özel hukuk hükümleri çerçevesinde bir alacak- borç ilişkisi olduğu gerekçesiyle görevli yargı yerinin adli yargı olduğuna hükmetmiştir. Söz konusu karar şu şekildedir;

Dosyanın incelenmesinden, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında başka bir üniversiteye gönderilen davacının, noterde düzenlenen ve kendisi ile kefilleri tarafından imzalanan taahhüt ve kefalet senedi ile, hesabına eğitim gördüğü Üniversiteye karşı, mecburi hizmet ya da parasal karşılığını taahhüt etmek suretiyle yükümlülük altına girdiği, ancak, mecburi hizmet yükümlülüğünü yerine getirmeden görevinden istifa etmesi nedeniyle davalı idarece, söz konusu taahhüt ve kefalet senedi içeriğinde yer alan parasal yaptırımların icrası amacıyla tesis edilen borçlandırma ve taksitlendirme işleminin iptali istemiyle bakılan davanın açıldığı anlaşılmıştır.

Bu duruma göre, taahhüt ve kefalet senedinin davacı ve kefilleri tarafından tek taraflı olarak imzalanarak idareye karşı taahhütte bulunulması karşısında, davalı idare tarafından taahhüt ve kefalet senedi uyarınca mecburi hizmet karşılığının tahsili amacıyla davacı hakkında düzenlenen işlemin iptali istemiyle açılan davanın, taraflar arasında yüklenme ve kefalet senedinden doğan alacak-borç ilişkisi nedeniyle, özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli bulunduğu sonucuna varılmıştır<sup>249</sup>.

Uyuşmazlık Mahkemesinin ikinci kararına konu olan uyuşmazlıkta, İnönü Üniversitesinin araştırma görevlisi ihtiyacını karşılamak amacıyla geçici olarak ODTÜ'ye bir araştırma görevlisi tahsis edilmiş ve yükseköğretim kurumu tarafından davacı araştırma görevlisinden taahhütname ve kefalet senedi alınmıştır. Ancak daha sonra davacı yükseköğretim kurumundan istifa etmiş ve İnönü Üniversitesi kefalet tutarının ödenmesi talebinde bulunmuştur. Fakat davacı taahhütname ve kefalet senedinin geçersiz olduğu gerekçesiyle idari yargıda işlemlerin iptali için iptal davası

<sup>249</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 01.11.2010 Tarih, 2010/11 Esas ve 2010/202 Karar sayılı Kararı, 14.10.2011 Tarih ve 28084 sayılı Resmi Gazete.  
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/10/20111014m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/10/20111014m1.htm>Erişim Tarihi: 29.03.2018.



açmıştır. İdare Mahkemesinde görülen davada davalı idare görevli yargı merciinin adli yargı olduğu yönünde görev itirazında bulunmuş fakat bu itirazı ortada özel hukuk ilişkisine konu olabilecek bir durum olmaması ve tarafların eşit statüde ve irade serbestisi içinde işlem yaptıklarının kabulünün mümkün olmadığı gerekçesiyle idare mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Hem İdare mahkemesi hem de Danıştay görevli yargı merciinin idari yargı olduğunu savunmuştur. Söz konusu uyuşmazlık daha sonra Uyuşmazlık Mahkemesine gitmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi söz konusu kararında, yükseköğretim kurumu ile araştırma görevlisi arasında imzalanan senedin özel hukuk hükümleri çerçevesinde bir alacak- borç ilişkisi olduğu gerekçesiyle görevli yargı yerinin adli yargı olduğuna hükmetmiştir. Söz konusu kararda Uyuşmazlık Mahkemesi şu ifadelerle yer vermiştir;

...taahhüt ve kefalet senedinin davacı ve kefilleri tarafından tek taraflı olarak imzalanarak idareye karşı taahhütte bulunulması karşısında, davalı idare tarafından taahhüt ve kefalet senedi uyarınca mecburi hizmet karşılığının tahsili amacıyla davacı hakkında düzenlenen işlemin iptali istemiyle açılan davanın, taraflar arasında yüklenme ve kefalet senedinden doğan alacak-borç ilişkisi nedeniyle özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli bulunduğu sonucuna varılmıştır<sup>250</sup>.

Uyuşmazlık Mahkemesi'nin bu kararlarından sonra birçok üniversite bu tür davaları adli yargıda açmaya başlamıştır. Ancak bu uygulama araştırma görevlileri için aleyhe bir durum yaratmaktadır<sup>251</sup>. Çünkü adli yargıda görülecek dava ile idari yargıda görülecek davalardan daha masraflı, daha çok tecrübe gerektirmekte yani mutlaka bir avukat ile temsil olunmayı gerektirmekte ve kişinin matbu dilekçe ile kendisini temsil ederek yürütebileceği bir süreç değildir<sup>252</sup>. Ayrıca idari yargıda davaların duruşmasız olmasının aksine adli yargıda görülecek davaların duruşmalı olması da dava masraflarını bir hayli arttırarak araştırma görevlileri aleyhine bir

<sup>250</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 04.04.2011 Tarih, 2010/207 Esas ve 2011/61 Karar sayılı Kararı, 14.10.2011 Tarih ve 28084 sayılı Resmî Gazete.

<sup>251</sup> Yargılama süreci hakkında detaylı bilgi için bkz. Serdar Acar, 35. Madde Rehberi.

<sup>252</sup> Serdar Acar, 35. Madde Davalarında Görevli Yargı Yeri: Uyuşmazlık Mahkemesi'nin Yeni Kararları, 2012, s. 2. [xa.yimg.com/kq/groups/11616795/1131526299/name/BLT%2001-12.pdf](http://xa.yimg.com/kq/groups/11616795/1131526299/name/BLT%2001-12.pdf)

durum yaratmaktadır. Uyuşmazlık Mahkemesi'nin söz konusu iki kararı araştırma görevlileri için aleyhe bir durum yaratırken, yükseköğretim kurumları lehine bir durum yaratmış olmaktadır. Şunu da belirtmek gerekir ki bu iki kararla birlikte şuan idare mahkemelerinde görülmekte olan ve temyiz aşamasında olan davalar da Uyuşmazlık Mahkemesi'ne ve daha sonra adli yargı mercilerine gidebilir. Çünkü görev dava şartıdır ve kamu düzenindedir bu nedenle yargılamanın her aşamasında taraflar ileri sürebileceği gibi mahkeme de re'sen ileri sürebilir<sup>253</sup>.

#### **1.5.2.1.5 2018 Yılı Değişikliği**

Araştırma Görevlisi alımında 2018 yılından itibaren değişikliğe gidilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırma görevlisi alımındaki değişiklik aşağıda anlatılmıştır.

Araştırma görevlisi kadrosuna yapılacak atamalar 2547 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinde belirtilen kurallara uygun olarak yine aynı Kanunun 50 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamına göre yapılır. Söz konusu madde kapsamında ataması yapılan araştırma görevlilerinden doktora eğitimini veya sanatta yeterlilik eğitimini tamamlayanların en çok %20'si oranındaki araştırma görevlileri eğitimlerini tamamlamış oldukları yükseköğretim kurumlarının senatoları tarafından belirlenmiş olan ve ayrıca Yükseköğretim Kurulu tarafından onaylanmış olan performansa dayalı ölçütler kapsamında yükseköğretim kurullarının yardımcı doçentlik kadrosuna atanabilirler. Söz konusu şekilde atamaları yapılmayan araştırma görevlilerinin, doktora veya sanatta yeterlilik eğitimlerini tamamlamış oldukları yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi kadrosuna dahil olabilmeleri yani atamalarının yapılabilmesi için ülke içinde veya ülke dışında eğitimini tamamlamış olduğu kurumdan farklı bir kurumda en az bir yıllık eğitim-öğretim süresince

---

<sup>253</sup> Acar, s. 2.

çalışması gerekmektedir. Bu şekilde atamaları yapılan akademik personele söz konusu Kanunun 35 inci maddesi gereğince ülke içinde farklı bir yükseköğretim kurumunda geçirmiş oldukları bu süreler için mecburi hizmet yükümlülüğü verilemeyecektir<sup>254</sup>.

Yapılan kanun değişiklikleri ile artık araştırma görevlileri daimi statülü olarak atanamayacaktır. Düzenleme gereğince araştırma görevlileri geçici süreli olarak 50/d kapsamında atanacaktır. Bu düzenlemenin olağan bir sonucu olarak araştırma görevlisinin çalışmakta olduğu kurum çalışma ilişkisine devam etmek istemezse sözleşmeyi yenilememe hakkına sahiptir<sup>255</sup>.

#### **1.5.2.1.6 Vakıf Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri**

Vakıf üniversitelerinin sayısında son zamanlarda ciddi artış görülmekte ve bu durumda üniversitede görev yapacak akademik personel ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Vakıf üniversiteleri bünyelerinde görev yapacak araştırma görevlisi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için Yükseköğretim Kurulu'nun verdiği atama izni çerçevesinde 2547 sayılı Kanunun ilgili maddeleri doğrultusunda atama yapabilmektedir. Yapılacak bu atamalarda söz konusu Kanunun 33/a ve 50/d maddeleri çerçevesinde gerçekleşmektedir.

#### **1.5.2.2 Öğretim Görevliliğine Atanma Süreci**

2547 sayılı Kanunun 3. maddesinde yer alan düzenleme gereğince öğretim görevlisi, yükseköğretim kurumlarında ders vermek ve uygulama yaptırmak ile yükümlü akademik personeldir. Söz konusu Kanunun "Öğretim Görevlileri" başlıklı 31. maddesinde yer alan düzenlemeye göre öğretim görevlileri; yüksek öğretim kurumlarında öğretim üyesi bulunmayan dersleri vermek için

---

<sup>254</sup><http://www.akademikadro.net/arastirma-gorevlisi-olmak-isteyenler-icin-onemli-hatirlatma-29052.html> Erişim Tarihi: 13.09.2017

<sup>255</sup><http://www.akademikadro.net/arastirma-gorevlisi-olmak-isteyenler-icin-onemli-hatirlatma-29052.html> Erişim Tarihi: 13.09.2017

görevlendirilebilecekleri gibi ayrıca ilgili dersin ayrı bir bilgi ve ihtisas gerektirmesi halinde o dersin eğitim ve öğretimi için, ihtisas alanındaki bilimsel çalışmaları ve akademik eserleri ile tanınmış kişilerinde, belirli süreli olarak ya da ders saati ücreti ile istihdam edilebilmeleri de mümkündür.

Öğretim görevlilerinin atamaları mevzuat hükümleri gereğince rektör tarafından yapılmaktadır ancak rektör bu atama işlemini doğrudan yani tek başına yapamamaktadır. Bu sebeple ilgili yükseköğretim kurumunun rektörünce atama için onay verilmeden, öncelikle ilgili yönetim kurulunun görüşü yani düşüncesi alınmakta ve fakültelerde dekanın, yükseköğretim kurumlarının rektörlüğe bağlı bölümlerinde ise ilgili bölüm başkanının önerisinin alınmakta, bunun üzerine adayın ilgili kadroya ataması rektörünün onayı yapılmaktadır. Bunun haricinde yani kadrolu olmaksızın ders saati ile ücretlendirilerek veya sözleşmeli olarak da görevlendirilebilmeleri de mümkündür<sup>256</sup>.

İlgili kanun hükmü gereğince öğretim görevlileri en fazla iki yıl süre ile bu kadrolara atanabilmektedirler. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu vermiş olduğu bir kararında, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 31. maddesinde yer alan düzenleme gereğince, öğretim görevlilerinin, yükseköğretim kurumlarına en fazla iki yıllık süreyle atanabileceklerini düzenlemesinin yer aldığını, yapılacak atamada ise idareye süre yönünden bir takdir hakkı tanındığını ve atama süresi olarak iki yıllık bir üst süre sınırı belirlendiğini ifade etmiştir. Ayrıca söz konusu çalışma süresinin uzatılmasının idareye tanınan takdir yetkisinin kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun kullanılması gerektiğine hükmetmiştir<sup>257</sup>.

İki yıllık üst sürenin sona ermesi ile birlikte buldukları kadroya kendileri haricinde müracaat eden bir öğretim üyesi olmadığı ve hizmet gereği ve kamu

---

<sup>256</sup> Avcı, s. 62.

<sup>257</sup> Danıştay İDDK 11.06.1993 Tarih, 1993/65 Esas, 1993/208 Karar Sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Avcı, s.62.

yararının buldukları göreve devam etmesini öngörmesi halinde başlangıçta belirtilen usulle tekrar atanabilmeleri mümkündür. Öngörülen atanma süresinin sona ermesi halinde idarenin veyahut söz konusu akademik personelin herhangi bir işlem yapması gerekmeden görevi kendiliğinden sona ermektedir. Atama süresi biten personelin tekrar atanmasının önünde yasal olarak bir engel yoktur ve açık düzenleme gereği tekrar atanabilmeleri mümkündür. Bu halde de aynı atama usulü uygulanmaktadır. Kanun öğretim görevlilerinin maksimum iki yıl süre ile atanabilmesine ilişkin hükmüne bir istisna getirmiş ve iki yıllık süre ile bağlı kalmaksızın sürekli bir şekilde öğretim görevlisi olarak atanma imkânını tanımıştır ancak bu sürekliliği yalnızca konservatuarlar ile meslek yüksekokulları ile sınırlamıştır. Diğer bir ifadeyle, konservatuarlar ve meslek yüksekokulları iki yıllık süre ile bağlı kalmaksızın sürekli kadrolu olarak öğretim görevlisi atayabilmektedirler<sup>258</sup>.

### **1.5.2.3 Okutmanlığa Atanma Süreci**

2547 sayılı Kanununun 3. maddesinde yer alan düzenleme gereğince okutman, yükseköğretim kurumlarında çeşitli öğretim programlarında verilen ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır. Söz konusu Kanunun ilgili maddesine göre okutmanların atamaları rektörün onayı ile yapılmaktadır ancak rektör bu atama işlemini doğrudan yani tek başına yapamamaktadır. Bu sebeple öncelikle ilgili kurumların görüşü alınarak, fakültelerde veyahut fakültereye bağlı bölümlerde dekanın, rektörlüğe bağlı olan enstitü veya yüksekokullarda ise müdürün teklifi ile birlikte rektörün onayı sonucunda süreli ya da süresiz olarak görevlendirilmektedirler<sup>259</sup>. Söz konusu atanma süresi sonunda ise görevleri ilgili idarenin ya da okutmanın herhangi bir işlemine gerek kalmaksızın

---

<sup>258</sup> Avcı, s. 62-63.

<sup>259</sup> Avcı, s.63.

kendiliğinden sona erer. Sürenin sona ermesi nedeniyle görevleri sona eren okutmanların yeniden atanmaları ilgili kanun hükmü gereğince mümkündür. Yeniden atamalarının yapılması için ilk atama usulü uygulanır. Aynı kanunun 32. maddesi gereğince Okutmanlar ile akdedilecek sözleşmenin süresi azami iki yıl olup süre sonunda görevleri kendiliğinden sona erer<sup>260</sup>. Okutman ile üniversite arasında akdedilecek sözleşmenin belirli süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olması gerektiği konusunda doktrinde görüş birliği olmamakla birlikte Yargıtay 9. Dairesi bir kararında okutman ile akdedilen sözleşmenin belirsiz süreli olduğuna karar vermiştir<sup>261</sup>. Karara bakacak olursak Yargıtay 9. Dairesi'ne göre;

...Davacı, davalı üniversitede okutman unvanı ile 4 yıl çalışmıştır. Mahkemece davacının ihbar tazminatı talebi taraflar arasındaki sözleşmelerin belirli süreli olduğu, bu nedenle ihbar talep koşulları oluşmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir. Davalı 2547 sayılı yasa kapsamında kurulmuş özel vakıf üniversitesidir. ...Anılan kuralda davacı konumundaki öğretim görevlilerinin süreli veya sürekli atanabilecekleri, bu anlamda belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği anlaşılmaktadır. Ancak aynı kuralda, okutmanların sürekli olarak atanabileceği, bir başka anlatımla belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılabileceği de düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi, düzenlemede okutman kadrosunda görev yapanlar için çalışma sürelerindeki kısıtlama kaldırılmış durumdadır. Keza kanunda 2010 yılında yapılan değişiklik sonucu “Öğretim elemanlarının, üniversitede devamlı statüde görev yapacakları” 36. Madde de açıkça belirtilmiş ve öğretim elemanlığının devamlı olacağı kabul edilmiştir...başlangıçta öğretim elemanı olan davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Ancak yapılan üniversitedeki bu kadro devamlı çalışmayı gerektirdiğinden ve süre sınırlaması kaldırıldığından, daha sonra yapılacak sözleşmenin belirli süreli olması için esaslı bir neden gerekir. Davacı okutman ile daha sonra birbiri ardına ve birden fazla sayıda belirli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu yönde davalı Üniversite esaslı bir neden olduğunu kanıtlayamamıştır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü ile ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken mahkemece aksine düşüncüyle ihbar tazminatı talebinin reddi hatalıdır<sup>262</sup>.

Kararda görüldüğü üzere Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, okutman ile yükseköğretim kurumu arasında mevcut kanun hükümleri gereğince belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılabileceğine, okutman ile üniversite arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için 4857 sayılı Kanunda öngörülen objektif koşulların

---

<sup>260</sup> Avcı, age, s.63.

<sup>261</sup>Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.06.2014 Tarih, 2012/21244 Esas, 2014/19528 Karar sayılı Kararı. <http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/>

<sup>262</sup>Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.06.2014 Tarih, 2012/21244 Esas, 2014/19528 Karar sayılı Kararı. <http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/>

mevcut olması gerektiği şeklinde hüküm kurmuştur. Yargıtay 22. dairesi ise vermiş olduğu bir kararında okutman ile üniversite arasında belirli süreli olarak akdedilen iş sözleşmelerinin zincirleme olarak yenilenmesinin taraflar arasındaki sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmeyeceğine hükmetmiştir<sup>263</sup>. Yargıtay'ın söz konusu kararına bakacak olursak Yargıtay'a göre;

...Türk hukuk mevzuatında, belirli iş sözleşmelerinin yapılmasını zorunlu kılan veya buna imkân sağlayan düzenlemeler de bulunmaktadır. ...Somut olayda, davacı 01.03.2000-30.09.2002 tarihleri arasında, öğretim görevlisi olarak davalı üniversitesinde çalışmıştır. Taraflar arasında, iki dönem için, üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmıştır. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 31. maddesine göre, gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenerek yapılan diğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına imkân sağlanmıştır. Sözleşmenin süreli yapılabilmesi anılan kanuni düzenlemeye dayandığından, zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Davalı işverenin akademik yılı kapsayacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapmasında menfaati bulunmaktadır. Buna göre ders programları belirlenmektedir. İşin bu niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca iş sözleşmelerinin birbiri ardına zincirleme şekilde yapılması iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulünü gerektirmez. Bunun sonucu olarak da davacının ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.<sup>264</sup>.

Kanunun 32. maddesinde yer alan düzenleme ve yargı kararları doğrultusunda bizim katıldığımız görüşe göre, okutmanların yükseköğretim kurumlarına süresiz yani belirsiz süreli atanmaları konusunda bir engel bulunmamaktadır. Bu nedenle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin de kararında ifade ettiği gibi yükseköğretim kurumunun öğretim elemanı olan okutman ile belirli süreli iş sözleşmesi yapmasında hukuken bir engel bulunmamakta fakat söz konusu kadro devamlı olarak bir çalışmayı gerektirmesi nedeniyle ve daha sonra akdedilecek sözleşmenin belirli süreli kabul edilebilmesi için esaslı bir nedene dayanması gerekmektedir. Bu sebeple Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararı doğrultusunda, yükseköğretim kurumunun okutman ile birbiri ardına ve birden çok sayıda belirli süreli iş sözleşmesi yapmasını

---

<sup>263</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 18.03.2014 Tarih, 2013/7068 Esas, 2014/6392 Karar sayılı Kararı. <http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/>

<sup>264</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 18.03.2014 Tarih, 2013/7068 Esas, 2014/6392 Karar sayılı Kararı. <http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/>

gerektiren esaslı bir nedenin bulunmaması halinde taraflar arasında akdedilen sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü uygun olacaktır.

#### **1.5.2.4 Çevirici, Uzman ve Eğitim- Öğretim Planlamacılarının Atanma Süreci (Diğer Öğretim Yardımcılarının Atanma Süreci)**

Çevirici, uzman ve eğitim-öğretim planlamacıları öğretim yardımcıları sınıfı kapsamında yer almaktadırlar ve bunlara genel olarak diğer öğretim yardımcıları denilmektedir. 2547 sayılı Kanunun ilgili maddesine göre çeviriciler, "sözlü veya yazılı çeviri işlerinde çalıştırılan öğretim yardımcıları ", eğitim-öğretim planlamacıları ise "yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretimin planlamasıyla görevli olan öğretim yardımcıları" olarak tanımlanmıştır.

2547 sayılı Kanunun ilgili maddesine göre yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretim faaliyeti ile ilgili olan uzmanlar, özel uzmanlık gerektiren konularla ilgili olarak ilgili birimlerde istihdam edilen öğretim yardımcılarıdır. Danıştay ilgili daireleri arasında uzmanların eğitim dereceleri ile ilgili olarak görüş birliği bulunmamaktadır<sup>265</sup>. Danıştay 5. Dairesi bir kararında, 2547 sayılı Kanunda ve 2914 sayılı Kanunda uzman olabilmek için yükseköğrenim yapmış olma gibi bir koşul bulunmadığını, uzmanların kitaplık, laboratuvar ve benzeri yerlerde çalışan ve özel uzmanlık gerektiren konularda faaliyetine ihtiyaç duyulan kişiler olarak ifade edildiğini ve görev süresinin uzatılmasında bu koşulun daha önceden aranmamış olmasına karşın daha sonra yapılacak uzatma işleminde yükseköğrenim yapmış olma koşulunun aranmasının Kanuna uygun olmadığını belirtmiştir<sup>266</sup>. Danıştay 8. Dairesi konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında ise, her ne kadar ilgili mevzuatlarda uzmanlar için yükseköğrenim yapmış olma zorunluluğu yer almasa da, yükseköğretim kurumlarında akademik personel olarak görev yapmak için ön lisans

<sup>265</sup> Avcı, s. 79-80.

<sup>266</sup> Danıştay 5. Dairesi, 17.11.1992 Tarih, 1991/3369 Esas, 1992/3091 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Avcı, s. 80.



derecesinin yeterli görülmediğini, bu nedenle yükseköğrenim yapmamış olan personelin ön lisans mezunu olduğu gerekçesiyle yapılan işlemlerde hukuka aykırılık olmadığına hükmetmiştir<sup>267</sup>. Her iki yargı kararı ve ilgili mevzuat hükümleri dikkate alındığında kamu yararı ve eğitim-öğretim faaliyeti gerekleri yönünden, üniversitelerde görevlendirilecek uzman personelin yükseköğrenim yapmış olması gerektiğinin kabulü mümkündür<sup>268</sup>.

Söz konusu Kanunun ilgili maddesine göre, diğer öğretim yardımlarını oluşturan söz konusu personelin atanmaları, sözleşme ile istihdam edilebilmeleri için ilgili yükseköğretim kurumu yönetim kurulunun görüşü alınmak koşuluyla, fakültelerde ve bağlı birimlerde dekanın, rektörlere bağlı birimlerde müdürlerin ya da bölüm başkanlarının önerisi üzerine ve rektör tarafından verilecek onay ile yapılır. Söz konusu personel en fazla iki yıl süre ile görevlendirilebilir. Atama süresinin sona ermesi halinde söz konusu personelin görevleri de kendiliğinden sona ermektedir. Görev süresi sona eren personelin ilk atama usulü uygulanarak yeniden atanması mümkündür. Bununla beraber, söz konusu göreve üç defadan sonra yapılacak atamaların sürekli olarak yapılması da mümkündür<sup>269</sup>.

## **1.6 Akademik Yükseltme Kavramı**

Çalışmanın bu bölümünde akademik yükseltme ve atanma sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi için akademideki kadro ve unvan kavramları açıklanmaya çalışılacaktır. Her şeyden önce akademik kadro ve unvan kavramları birbirinden farklı iki temel kavramdır. Öğretim üyeleri sınıfında yer alan akademik personel akademik unvanını yükseltme yoluyla alırken, akademik kadrolarını ise yükseltme yoluyla değil atama yoluyla almaktadırlar.

---

<sup>267</sup> Danıştay 8. Daire Kararı, 22.11.1999 Tarih, 1998/374 Esas, 1999/6527 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<sup>268</sup> Avcı, s. 80.

<sup>269</sup> Avcı, s.80.

2914 sayılı Kanununun 3. maddesine göre akademik personel kavramı, "öğretim üyeleri", "öğretim görevlileri ve okutmanlar " ve "öğretim yardımcıları" olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır<sup>270</sup>. Öğretim üyeleri sınıfı ise, yardımcı doçent, doçent ve profesörlerden oluşmaktadır.

Akademik personel kavramına dâhil olan öğretim üyeleri sınıfını oluşturan personelin kullanmış oldukları unvanlar 2547 sayılı Kanununun 3. maddesinde düzenleme bulmuştur. Söz konusu maddeye göre; "Yardımcı doçent, doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir. Doçent, doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir. Profesör ise, en yüksek düzeydeki unvana sahip kişidir".

2547 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde yer alan düzenleme gereğince yardımcı doçentliğin akademik unvan olarak belirlenmesi, akademik yükseltme ve atama kavramlarının farklılığının ortaya konulmasını ve bu farkın anlaşılmasını zorlaştırmaktadır<sup>271</sup>.

Doktor ve doçent unvanları ise akademik kadrodan ayrık olarak yani akademik kadro ile ilgili olmaksızın yapılan bir sınav sonucunda yükseltme yoluyla kazanılmaktadır. Öğretim üyeleri sınıfından yardımcı doçentlik ve profesörlük unvanlarının kazanılmasında ise mevcut mevzuata göre yükseltme ve atama konusunda tek bir düzenleme yapılmıştır. Diğer bir ifadeyle 2547 sayılı Kanunun yardımcı doçentliğe ilişkin 23. maddesi ve profesörlüğe yükseltme ve atanmanın düzenlendiği 26. maddelerinde yer alan düzenlemeler ışığında söz konusu atama ve yükseltme konuları bir arada düzenlenmiş ve bu süreç birleştirilmiştir<sup>272</sup>.

---

<sup>270</sup>Onur Ender Aslan, Kamu Personel Hukuku, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir 2013 s. 171; Avcı, s. 84.

<sup>271</sup>Bilgi için bkz "1.5.1.2 Yardımcı Doçentliğe Atanma Süreci vd."

<sup>272</sup>Tekinsoy/Mısır, s.354.

Profesörlük ve yardımcı doçentlikte bu unvanların kazanılmasında atama yapılması hukuksal bir şart olmakla birlikte, bu durum söz konusu unvan ve kadroların eşdeğerli olduğu sonucunu meydana getirmemektedir. Yani böyle bir durumda kadro ve unvan birbirlerinden farklı ve ayrıdır. Örneğin, yardımcı doçent veya profesör unvanını alma hakkını elde etmiş bir kişi minimum iki yıl süreyle çalışmış ise, söz konusu unvanlardan yükseköğretim kurumları dışında da yani artık kadroda bulunsun ya da bulunmasın istifade edebilecektir diğer bir ifadeyle bu unvanları kullanmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin 22. maddesinde de bu durum düzenleme bulmuş ve söz konusu maddeye göre, "profesörlük, doçentlik veya yardımcı doçentlik unvanını kazanan kişilerin, her bir unvan dönemi süresince yükseköğretim kurumlarında fiilen iki yıl süreyle görev yapmadıkları takdirde, yükseköğretim kurumları dışındaki çalışmalarında söz konusu unvanı kullanmayacakları" belirtilmiş ve söz konusu madde gereğince kadro ve unvan kavramlarının farklı ve birbirinden ayrı oldukları açık bir şekilde düzenleme bulmuştur.

Öğretim üyeliği sınıfının ilk basamağını oluşturan yardımcı doçentlikte söz konusu bu unvan, doktora çalışmalarını başarı ile tamamlayarak doktor unvanını almış veya belirli sanat alanlarında yeterlilik elde etmiş kişinin anılan bu kadroya atanmış olması şartı ile bağlı olup, 2547 sayılı Kanunun yardımcı doçentliğe ilişkin 23. maddesi gereğince bu unvana yükseltme, kişinin yardımcı doçentlik kadrosuna atanması ile gerçekleşmektedir. Düzenleme gereğince akademik yükseltme ve atama süreçleri yardımcı doçentlikte birleştirilmiş durumdadır ve unvanın kazanılabilmesi için atama yapılması şart olarak öngörülmektedir.

Öğretim üyeliği sınıfının ikinci basamağını oluşturan doçentlikte ise yükseltme, 2547 sayılı Kanunun doçentliğe ilişkin 24. ve 25. maddesi gereğince doçentlik

sınavının başarılı bir şekilde tamamlanması ile gerçekleşmektedir. Yardımcı doçentlik ve profesörlükten farklı olarak doçentlikte yükseltmenin öngörülen akademik sınavların başarılı şekilde tamamlanmasına ilişik olduğu doçentlik unvanının alınması ise atama sürecine bağlı olmayıp atama ve yükseltme süreçleri ayrıktır. Buna göre doçentliğe atanabilmek için öncelikle doçentlik sınavında başarılı olunarak doçentlik unvanının alınmış olması gerekmektedir.

Öğretim üyeliği sınıfının üçüncü ve son basamağını oluşturan profesörlükte ise yükseltme, 2547 sayılı Kanunun "profesörlüğe yükselme ve atama" başlıklı 26. maddesi gereğince kişinin profesörlük kadrosuna atanması profesörlük unvanını kazanması ile gerçekleşir. Görüldüğü üzere tıpkı yardımcı doçentlikte olduğu gibi burada da atama ve yükselme süreci birleştirilmiştir ve profesörlük unvanının kazanılabilmesi için atamanın yapılması şart olarak öngörülmektedir.

## Bölüm 2

### AKADEMİK PERSONELİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

#### 2.1 Genel Olarak

Ülkemizde devlet üniversiteleri ve vakıf üniversiteleri, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabidir. Fakat her iki kurumda görevli olan personel 2547 sayılı Kanuna dayalı olarak düzenlenen değişik hukuki kurallar kapsamında idare edilmektedirler. Her iki tip üniversite arasındaki bu farklı düzenlemeler akademik personelin işe alınmaları, özlük hakları ve görevlerine son verilmeleri konularında da kendisini göstermektedir<sup>273</sup>. Devlet üniversitelerinde görevlendirilen akademik personele ilişkin düzenlemeler 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 657 sayılı Kanun ve 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda yer almaktadır. Vakıf üniversitelerine ilişkin düzenlemeler ise, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu doğrultusunda çıkarılan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre özel hukuk hükümleri çerçevesinde düzenlenmektedir. İlgili yönetmelikte, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları bakımından 2547 Sayılı Kanun'da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere, aylık ve ücret, prim, çalışma saatleri, tatil günleri ve benzeri diğer özlük hakları bakımından ise 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında oldukları ifade edilmiştir<sup>274</sup>. Ancak daha sonra "diğer özlük hakları" kavramı Danıştay tarafından

---

<sup>273</sup>Neslihan Coşkun Karadağ, 2547 Sayılı Yasaya Tabi Akademik Personelin Gelir Ve Giderlerinin Vergi Hukuku Açısından İncelenmesi: Vergi Matrahının Tespitinde: "Mesleki Yayın Giderleri"nin İndirim Konusu Yapılmasına Dair Öneri, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, 2014 s. 162 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/362626> Erişim Tarihi: 12.06.2018

<sup>274</sup>Karadağ, s. 162.

iptal edilmiş ve her iki üniversitede istihdam edilen personelin özlük hakları yönünden aynı düzenlemelere sahip olduklarına hükmedilmiştir.

Anayasanın 130. maddesinde yer alan düzenleme gereğince, yükseköğretim kurumları tarafından yerine getirilen eğitim-öğretim faaliyetinin kamu hizmeti olduğu konusunda bir şüphe bulunmamaktadır. Ayrıca söz konusu madde de vakıf yükseköğretim kurumları ile devlet yükseköğretim kurumları bir arada düzenlenerek, vakıf yükseköğretim kurumlarının malî ve idarî konular haricinde öğretim elemanlarının sağlanması, akademik çalışmaları ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tâbi oldukları ifade edilmiştir. Buna göre, vakıf yükseköğretim kurumları da tıpkı devlet yükseköğretim kurumları gibi kamu hizmetini yürütmekle görevli, kamu tüzel kişiliğine ve anayasal güvencelere sahip kuruluşlardır. Anayasanın 130. maddesinde yer alan düzenleme gereğince, vakıf yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konular bakımından devlet yükseköğretim kurumlarından farklı hükümlere tabi olması, söz konusu personelin güvencesiz olması sonucuna yol açmamaktadır.

Yargıtay çalışma koşullarını, " taraflar arasındaki iş ilişkilerinden kaynaklanan ve işin görülmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü" olarak ifade etmektedir<sup>275</sup>. Yargıtay'ın ilgili kararına göre; personelin (işçinin) çalışma koşullarını tespit eden kaynaklardan en önemlisi 4857 sayılı İş Kanunudur. Buna göre 4857 sayılı Kanun, personelin ücretinin aşağı sınırının gösterildiği 39. madde hükmü, çalışma saatlerinin belirlendiği 41. ile 63. madde hükümleri, hangi durumlarda fazla çalışma yapılabileceğini ve fazla çalışma halinde ödenecek ücretler gibi çalışma koşullarını

---

<sup>275</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 01.02.2010 Tarih, 2008/16403 Esas ve 2010/1873 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

hüküm altına almıştır. Bununla beraber Hafta Tatili Kanunu ve UBGT Kanunu hükümleri de çalışma koşullarının tespit edilmesinde önemli bir kaynaktır<sup>276</sup>.

Borçlar hukukunda geçerli olan sözleşme serbestisi ilkesinin iş hukukunda da geçerli olan bir kural olmasının sonucu olarak, vakıf üniversitesi ve istihdam edilecek akademik personel aralarındaki iş ilişkisinde uygulanması gereken kuralları emredici hukuk kurallarına uygun olmak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler. Fakat 4857 sayılı Kanuna ve 2547 sayılı Kanun hükümlerine aykırı sözleşme hükümleri emredici hukuk kurallarına aykırı oldukları için kendiliğinden geçersiz olacaktır. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanununun tüm hükümleri emredici nitelikte değildir. Bu hükümlerin bir kısmı nispi emredici niteliktedir. İş Kanunundaki bir kısım nispi emredici hükümler tarafların anlaşmasıyla işçi aleyhine olacak biçimde değiştirilemez.

Çalışmanın bu bölümünde devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin maaşları, izin hakları, özlük hakları, emeklilik hakları ve benzeri çalışma koşulları mevzuat hükümleri, doktrin görüşleri ve yargı kararları doğrultusunda incelenmeye çalışılacak ve devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin durumu karşılaştırmalı olarak incelenmeye çalışılacaktır.

## **2.2 Akademik Personelin Çalışma Saatleri**

Yükseköğretim Kurumlarında görev yapan akademik personelin çalışma saatleri hakkında 2914 sayılı Kanunda bir düzenleme yer almamaktadır. Bu Kanununun 20. maddesinde, “Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır” düzenlemesi gereğince akademik personelin çalışma saatlerinin belirlenmesinde 2547 sayılı

---

<sup>276</sup> Murat Özveri, Genişletilmiş Yönetim Hakkı: Sözleşme Süresi, Görev Yeri ve Görevin Kapsamı Değerlendirmesi, s. 26-27.

Kanun ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan düzenlemeler dikkate alınmaktadır.

2547 sayılı Kanununun 36. maddesinde yer alan düzenlemeye göre;

Öğretim elemanları, üniversitede devamlı statüde görev yapar. Öğretim elemanının görevi ile bağlantılı olarak verdiği hizmetin karşılığında telif ücreti adıyla bir bedel tahsil etmesi halinde 58 inci madde hükümleri uygulanır. Öğretim üyesi, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimi ile sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç bulunması halinde görevli olduğu üniversitede haftada asgari on saat ders vermekle yükümlüdür. Öğretim görevlisi ve okutmanlar ise, haftada asgari on iki saat ders vermekle yükümlüdür. Öğretim elemanlarının, ders dışındaki uygulama, seminer, proje, bitirme ödevi ve tez danışmanlıklarının kaç ders saatine karşılık geldiği; kendi üniversitesi dışındaki devlet veya vakıf üniversitelerine bağlı yükseköğretim kurumlarında haftada verebileceği azami ders saatleri ve uzaktan öğretim programlarında verdikleri derslerin örgün öğretim programlarında verilen kaç ders saatine tekbül ettiği Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir. Rektör, rektör yardımcısı, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürlerinin ders verme yükümlülüğü yoktur. Başhekimler, dekan yardımcısı, enstitü ve yüksekokul müdür yardımcısı ve bölüm başkanları, bu madde hükümlerine göre haftada asgari beş saat ders vermekle yükümlüdür

Bu madde hükmü gereğince akademik personel üniversitede devamlı statüde görev yapar ve akademik personelin haftalık ders yükleri şu şekildedir; öğretim üyeleri görevli oldukları yükseköğretim kurumunda haftada en az on saat, öğretim görevlileri ve okutmanlar ise haftada en az on iki saat ders vermek zorundadırlar. Rektör, rektör yardımcısı, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürlerinin yükseköğretim kurumunda bu görevleri boyunca ders verme yükümlülükleri bulunmamaktadır. Dekan yardımcısı, enstitü müdür yardımcısı, yüksekokul müdür yardımcısı, başhekim ve bölüm başkanları ise haftada en az beş saat ders vermek zorundadırlar.

Hem 2914 sayılı Kanun hem de 2547 sayılı Kanunun ilgili düzenlemelerine dikkat edilirse akademik personelin mesai saati hakkında bir hüküm içermemekte sadece haftalık asgari ders yükü gösterilmektedir. Anayasanın 130. maddesi düzenlemesi ve 2547 sayılı Kanun ile 2914 sayılı Kanun düzenlemeleri dikkate alındığında akademik personelin diğer kamu görevlileri gibi belli bir mesai saatine tabi kılınmak istenmediği, görevlerinin niteliği gereği kamu görevlileri açısından geçerli olan mesai saati uygulamasının akademik personel için de geçerli olduğunun kabulü mümkün değildir.



Nitekim konu ile ilgili bir uyuşmazlıkta; bir öğretim görevlisinin görev yapmakta olduğu Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü tarafından hakkında "özürsüz veya izinsiz olarak işe geç gelmek, görevinden erken ayrılmak, görev yerini terk etmek" ve ayrıca "görevine ve amirlerine karşı ilgisiz kalmak" gerekçeleriyle uyarma cezası verilmiş ve bunun üzerine konu yargı makamlarına taşınmış ve işlemin iptali istenmiştir. Söz konusu uyuşmazlıkta Kayseri 1. İdare Mahkemesi, 2914 sayılı Kanun ve 2547 sayılı Kanunda, öğretim görevlilerinin mesai saatleri hakkında bir düzenlemenin bulunmadığını, Anayasanın 130. maddesinde yer alan düzenleme gereğince öğretim görevlilerinin de kamu görevlisi olduklarını fakat yapmış oldukları işin niteliği gereğince bu personelin diğer kamu görevlilerinden farklı değerlendirilmeleri gerektiğini belirtmiş. Ve anılan bu nedenler gereğince davacı öğretim görevlisi hakkında verilen disiplin cezası işleminin hukuka uygun olmadığına karar vermiştir. Söz konusu karar şu şekildedir;

... davacı hakkında... izinsiz ve mazeretsiz olarak göreve geç gelip erken ayrıldığına ilişkin aynı tarihli tutanaklar tutulduğu ... Disiplin Kurulu'nun 17/09/2015 tarihinde toplanarak davacı hakkında Yönetmeliğin 5/b ve 5/f maddeleri gereğince "Uyarma cezası" verilmesine karar verdiği... davacı tarafından 18/09/2015 tarihli 556 sayılı işleme karşı 02/10/2015 tarihinde itiraz edildiği, itirazın yukarıda bahsi geçen aynı Disiplin Kurulu tarafından 15/10/2015 tarihinde reddedildiği, dava dilekçesinde 18/09/2015 tarihli 556 sayılı ... Meslek Yüksekokul Müdürlüğü'nün işleminin iptalinin istenildiği anlaşılmaktadır. Gerek 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda gerekse de 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda, öğretim görevlilerinin mesaiye devamları ve mesai saatleri ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Anayasa'nın 130.maddesinde; bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri de birer kamu görevlisidirler. Ancak öğretim görevlilerinin bilimsel araştırma ve incelemeler yapmakla görevli olmaları, derslere girmeleri ve akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır. Bu durumda davacı hakkında ileri sürülen, görevine ve iş sahiplerine kayıtsızlık gösterme veya ilgisiz kalma fiilinin sübuta ermediği, davacının 26/06/2015, 19/06/2015, 01/07/2015 tarihlerinde göreve geç gelip erken ayrılması ile ilgili olarak ise; bu tarihlerde bahar dönemi derslerinin bittiği, sınavların da tamamlanmış olduğu, davacının göreve gelişi ve gidişi ile ilgili bir şikayetin bulunmadığı, akademik personel hakkında mesaiye devam ile ilgili herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı, yukarıda bahsedilen durum gereğince davacının mesaiye devam açısından diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilemeyeceği göz önüne alındığında davacı hakkında tesis edilen disiplin cezasında hukuka uygunluk bulunmamaktadır<sup>277</sup>.

<sup>277</sup> Kayseri 1. İdare Mahkemesi, 28.04.2016 Tarih, 2015/1310 Esas, 2016/487 Karar sayılı Kararı ; Danıştay'ın aynı yöndeki kararı için bk. Danıştay 8.Dairesi 2014/10203 Esas 2015/5308 Karar sayılı kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

Kararda da görüldüğü üzere ve bizimde katıldığımız bu görüşe göre, akademik personel kamu görevlisi sayılmasına rağmen bazı yönlerden diğer kamu görevlilerinden farklı uygulamalara tabidir. Bu farklılığın görüldüğü konulardan biri de akademik personelin mesai saatine tabi olarak çalışmasının, personelin görevi niteliği uygun olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle akademik personeli belli bir mesai saati uygulaması çerçevesinde çalıştırmak işin niteliği gereği hakkaniyete uygun olmayacaktır.

Vakıf üniversitesi personelinin aylık ve emeklilik hakları dışında tüm çalışma esasları, ders yükleri ve izinleri dâhil tüm özlük hakları ilgili Kanunlar ve bu kanunlara uygun hazırlanan yönetmeliklerle belirlenmiştir. Devlet üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri arasında ders yükü, yıllık izin hakları ve çalışma esasları bakımından kanunlarda bir farklılık görülmemiş olmasına rağmen vakıf üniversiteleri uygulamada farklı düzenlemeler öngörerek personelin çalışma esaslarında değişik uygulamalar öngörmüşlerdir. Vakıf üniversiteleri devlet üniversitelerinin aksine çalışma saatleri hususunda daha katı uygulamalara sahiptir. Her vakıf üniversitesinin çalışma saatleri ilgili üniversitenin yönetmeliğinde hüküm altına alınmış olup bu konuda vakıf üniversiteleri arasında bir mevzuat birliği bulunmamaktadır. Vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin çalışma koşullarını tespit eden kaynaklardan en önemlisi 4857 sayılı İş Kanunudur.

İş hukukunda geçerli olan sözleşme serbestisi ilkesinin doğal bir sonucu olarak, vakıf üniversitesi ve istihdam edilecek akademik personel aralarındaki iş ilişkisinde uygulanması gereken kuralları emredici hukuk kurallarına uygun olmak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler. Taraflar arasında akdedilecek sözleşmede çalışma süresinin kararlaştırılmadığı hallerde haftalık çalışma süresi 4857 sayılı Kanunun ilgili düzenlemesine göre 45 saat ve günlük çalışma süresi ise ara dinlenmesi

haricinde 9 saattir. Akademik personel kural olarak hafta içinde ve mesai saatleri içinde çalışmakla yükümlüdür. Ancak işveren, çalışandan hafta tatilinde de çalışmasını isteyebilmektedir. Buna göre personelin hafta tatilinde çalışmayı kabul etmesi halinde tatil süresi içerisinde yapılacak çalışma 4857 sayılı Kanun kapsamında fazla çalışma düzenlemelerine tabi olacak ve ücretini %50 zamlı olarak alacaktır<sup>278</sup>.

Uygulamada ilgili üniversitelerin yönetmeliklerinde yer alan düzenlemeler gereğince akademik personelin haftalık ders yükleri genellikle şu şekildedir; Tam zamanlı görev yapan öğretim üyeleri haftada en az kırk saat çalışmakla yükümlü olup haftalık ders yükleri en az on iki saattir, yarı zamanlı öğretim üyelerinin haftalık ders yükleri en az on iki saattir. Dekan, enstitü ve yüksekokul müdürlerinin devlet yükseköğretim kurumunda ders verme yükümlülükleri bulunmamasına karşın vakıf üniversitelerinde genellikle en az dokuz saat haftalık ders yükümlülükleri bulunmaktadır. Bununla birlikte hem 2914 sayılı Kanun hem de 2547 sayılı Kanunun ilgili düzenlemelerine dikkat edilirse akademik personelin mesai saati hakkında bir hüküm içermemekte sadece haftalık asgari ders yükü gösterilmektedir. Ancak vakıf üniversitelerinin yönetmelikleri incelendiğinde, ilgili Kanunların aksine vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel için mesai saatlerinin hüküm altına alındığı da görülmektedir. Yukarıda değindiğimiz üzere akademik personelin belli bir mesai saatine tabi olarak çalışması, personelin görevi niteliği uygun değildir ve her şeyden önce akademik personelin belli saatler içerisinde çalışmaya zorlanması akademik personelin en önemli görevlerinden biri olan bilimsel araştırma faaliyetinde bulunmasını sekteye uğratacaktır. Bu nedenle akademik personeli belli

---

<sup>278</sup> Özveri, s. 27.

bir mesai saati uygulaması çerçevesinde çalıştırmak işin niteliği gereği hakkaniyete uygun değildir.

### **2.3 Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Ücreti / Maaşı**

Doktrinde ücretin ne anlama geldiği açıklanırken ekonomik, hukuki, verimlilik ve benzeri yönlerden farklılıkları ortaya konulmuştur. Ekonomik anlamda ücret, "fiziksel ya da zihinsel gücün üretim faaliyeti kapsamında kullanılması karşılığında ödenen bedel <sup>279</sup> " veya "çalışanın fiziksel emeği ya da zihinsel emeğinin kullanılmasının karşılığı için ödenen bedel" şeklinde tanımlanmaktadır.

Hukuki anlamda ücret, yapılan bir iş karşılığında kararlaştırılan ya da yasa tarafından belirlenen bir miktar paradır. 4857 sayılı Kanunun "ücret ve ücretin ödenmesi" kenar başlıklı 32.maddesine göre ücret, "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır"<sup>280</sup>

Maaş ya da aylık ise, memurlara hizmetlerinin karşılığı olarak her aybaşında devlet tarafından ödenen bir miktar paradır. Doktrinde ücret kelimesi daha çok işçilerin aldığı para, maaş kelimesi ise memurların aldığı para olarak ifade edilmektedir<sup>281</sup>. Esasen maaş ve ücret kavramlarının ikisi de çalışanlara yaptıkları iş karşılığında yapılan ödemeleri ifade etmektedirler. Her ne kadar iki kavram farklı kişilere yapılan ödemeleri ifade etse de doktrinde memurlara yapılan ödeme için de ücret kavramının sıklıkla kullanıldığı görülmektedir<sup>282</sup>.

---

<sup>279</sup>Zeyyat. Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, Bursa 2015 s.; Hilmi Süngü, Akademisyen Ücretlerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Analiz, TurkishStudies- International PeriodicalForTheLanguages, LiteratureandHistory of TurkishorTurkic, Volume 8/8, , Ankara Summer 2013 s. 1188.

<sup>280</sup> Savaş Tarhan, Kamu Personel Yönetiminde Maaş Sisteminin Değişimi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2010 s.78.

<sup>281</sup> <http://www.kamufinans.com/maas-nedir-maas-turleri-nelerdir/> Erişim Tarihi: 27.02.2018; Süngü, s. 1189.

<sup>282</sup> Tarhan, s.79 ; Süngü, s. 1189.

Akademik personelin mali hakları önceki dönemlerde 657 sayılı Kanun hükümlerine tabi iken 1966 yılında Anayasa Mahkemesi'ne yapılan itiraz neticesinde, Anayasa Mahkemesi tarafından akademik personelin mali haklarının söz konusu kanun metninden çıkartılmasına karar verilmiştir. Günümüzde akademik personelin çalışma koşulları ve özlük haklarının düzenlendiği temel kanun 2914 sayılı Kanundur.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin maaşları belirlenirken Üniversite Personel Kanununda devlet memurlarının maaşlarının belirlenmesinde kullanılan düzenleme dikkate alınmaktadır<sup>283</sup>. 1983 yılında Üniversite Personel Kanunu değiştirilmiş ve artık akademik personelin çalışma koşulları ve özlük haklarına ilişkin düzenlemeler 2914 sayılı Kanunda yer almaktadır. 2914 sayılı Kanuna göre, akademik personelin maaşlarının hesaplanmasında Devlet memurlarının maaşlarının hesabında kullanılan kat sayı ve gösterge tablosu esas alınacaktır<sup>284</sup>. Bu tablo şu şekildedir;

Tablo 1: Ek Gösterge

UNVAN	DERECE	1995 Yılından İtibaren Uygulanan Ek Gösterge
Profesörlerden Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Yüksekokul Müdürü olanlar ve Profesörlük	1	6400

<sup>283</sup> Üniversite Personel Kanununun 1973 yılında çıkarılmıştır. Fakat yapılan düzenlemeler neticesinde Kanun 1983 yılında değiştirilmiştir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. İpek Özkal Sayan, Türkiye'de Kamu Personel Sisteminin Gelişimi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi; Sungü, s.1190.

<sup>284</sup> Sungü, s. 1191-1192.

Kadrosunda dört yılını tamamlamış olanlar		
Profesör	1	5300
Doçent	1-3	4800
Yardımcı Doçent	1-5	3600
Öğretim Görevlisi ve Okutman ve Öğretim Yardımcıları	1 2 3-7	3600 2700 2300

Tabloda da görüldüğü üzere yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman ve uzmanların ek göstergeleri birbiri ile aynı olup 3600 dür. Profesörlerin ek göstergeleri 5300, doçentlerin ise 4800 dür. Bu durum personel arasında maaş dengesizliğine neden olmakta ve akademik personeli de rahatsız etmektedir. Düzenleme de değişikliğe gidilerek yardımcı doçentlerin ek göstergelerinde bir yükseltme yapılması adaletsizliğin giderilmesi açısından gerekli ve hakkaniyetli bir gelişme olacaktır.

Öğretim üyeleri sınıfının ilk basamağını oluşturan yardımcı doçentler atandıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren beşinci derecenin, öğretim üyeleri sınıfının ikinci basamağını oluşturan doçentler atandıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren üçüncü derecenin ve öğretim üyeleri sınıfının son basamağını oluşturan profesörler ise atandıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren birinci derecenin ilk kademe aylığını almaktadırlar. Öğretim yardımcıları sınıfını oluşturan araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim-öğretim planlamacıları, öğretim görevlileri ve okutmanların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre öğrenim

süresi ve öğrenim niteliğine göre belirlenecek kademesine ve aylık derecesine iki derece eklenmesi yoluyla giriş dereceleri belirlenmektedir<sup>285</sup>.

Yükseköğretim kurumlarının en önemli unsurunu oluşturan öğretim üyelerinin yetişme süreçlerinin zorluğu ve bu sürecin uzunluğuna karşın, akademisyenlik mesleğinin kendine özgü yapısı ve bir takım özellikleri sebebiyle söz konusu personelin ücretleri çoğu zaman personeli tatmin etmemektedir. Akademik personelin ücretleri diğer sektörlerle kıyaslandığında oldukça düşük kalmaktadır. Söz konusu bu durum da personel için mesleki önemleri ile ücretleri arasında bir uyum sorunu olarak kabul edilmektedir<sup>286</sup>. Ayrıca Türkiye'de yapılan çalışmalarda da söz konusu sorun sıklıkla tekrar edilmiş ve akademik personelin diğer meslek grupları ile karşılaştırıldığında ücretlerinin düşük olmasından rahatsız oldukları vurgulanmıştır<sup>287</sup>. Türkiye'de ve genel olarak dünya üzerinde akademik personel hakkında yazılmış çalışmalar oldukça azdır. Bununla birlikte son yıllarda ülkemizde akademik personelin çalışma yaşamlarını incelemeye yönelik araştırmalar yapılmaya başlanmış ve çeşitli incelemeler ortaya konulmuştur. Ancak yapılan bu araştırmalar da oldukça sınırlı bir kapsamdadırlar. Bu bağlamda Türkiye'de yapılan çeşitli araştırmalarda akademik personel hakkında bazı tespitler yapılmıştır. Söz konusu çalışmalarda; akademik personelin ücretlerindeki yetersizliğin akademisyenlik mesleğine olan ilgiyi azalttığı, personelin vakıf üniversitelerine ya da yurt dışında başka üniversitelere geçiş yapmalarına sebep olduğu ve ücretteki yetersizliğin personelin bilimsel çalışmalar yapmaya yönelmesini engelleyerek ek ders uygulamasına yönelmelerine sebep olduğu yönünde bazı önemli tespitler

---

<sup>285</sup> Ayhan Gökdemir, Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Maaş Sistemi Nasıl Olmalı, DEÜ, 28 Kasım 2010 s.7. <https://www.ozdogrular.com/content/view/14309/> Erişim Tarihi:02.03.2017

<sup>286</sup> Philip Andrew Stevens, Academic Salaries in the UK and USA, National Institute Economic Review, Volume: 190, Issue: 1, October 1, 2004 page: 111 [www.journals.sagepub.com](http://www.journals.sagepub.com) Erişim Tarihi: 04.06.2018

<sup>287</sup> M. Aytaç/ S. Aytaç/ Z.Fırat/ N. Bayram/ A. Keser, Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu, Haziran 2001, Bursa.

yapılmıştır<sup>288</sup>. Akademik personelin ücretlerindeki yetersizlik kaçınılmaz olarak söz konusu personelin bilimsel çalışmalarına yönelik performanslarını olumsuz yönde etkileyerek kendilerini geliştirmelerine engel olmakta ve yaptıkları işe ek olarak başka işlerle de ilgilenmelerine sebep olmaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere akademik personelin ücretlerindeki yetersizlik personel açısından birçok olumsuzluğa sebep olmakla birlikte bu durum yalnızca ülkemizde değil pek çok ülkede sorun teşkil etmektedir. Dünya üzerinde pek çok ülkede giderek artan bu sorun konunun uluslararası kurumlar tarafından değerlendirilmesine de sebep olmuştur. Bu doğrultuda olmak üzere, UNESCO 11 Kasım 1997 tarihli 29. dönem toplantısında akademik personelin durumu hakkında bir tavsiye kararı almıştır. Söz konusu tavsiye kararında; akademik personelin ücretleri tespit edilirken, personelin toplum içerisindeki önem ve değeri dikkate alınarak, makul bir hayat sürmesini sağlayabilecek düzeyde, bilimsel faaliyetler yapmasına ve mesleki gelişmesini sağlayabileceği bir miktarın belirlenmesi ve değişen hayat standartlarının da dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır<sup>289</sup>.

Ülkemizde devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin ücretleri devlet tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin maaş sistemleri statü hukukunun bir yansımasını teşkil etmektedir. Fakat akademik personelin görevi niteliği daha farklı bir konumda olmasının bir gereği olarak doktrinde çeşitli yazarlar tarafından öğretim üyelerinin maaş sistemi için model önerileri üzerinde durulmaktadır. Dünya Bankası öğretim

---

<sup>288</sup> Harun Bal, Akademik Emek Piyasası ve Reel Ücretler, Adana, Nobel Kitabevi, 2006 s. 61-63.

<sup>289</sup> Bal, s. 66-68; UNESCO, Recommendation concerning the Status of Higher-education Teaching Personnel, adopted by the General Conference at its twenty-ninth session, Paris 21 October-12 November 1997, <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001102/110220E.pdf> Erişim Tarihi: 04.06.2018



üyeleri için "Küresel Standartlarda bir üniversite"<sup>290</sup> modeli öngörürken, doktrinde yer alan bir görüşe göre ise daha bireysel ücrete yönelik bir sistem öngörülmektedir.

Doktrinde yer alan bireysel ücret odaklı maaş modeli önerisine göre, öğretim üyeleri için öngörülen maaş sistemi "temel maaş ve performans maaşı" olarak iki boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Buna göre temel maaş, sistemdeki toplam maaşın girdi boyutunu ifade ederken, performans maaş ise öğretim üyesinin temel maaşının %60 oranına karşılık gelen ve asgari bir eğitim-öğretim dönemi süresince gerçekleştirmeyi vaat ettiği hedeflerini gerçekleştirmesi neticesinde alabileceği maaşı ifade etmektedir<sup>291</sup>.

Doktrinde öğretim elemanları için bu ve buna benzer birçok maaş modeli öngörülmekle birlikte tüm modeller bakımından önemli olan, yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personeli tatmin eder nitelikte ve mesleği daha fazla tercih edilebilir niteliğe getirmesidir. Ayrıca çalışmalarda akademik personel için öngörülen maaşlar arasındaki orantısız farklılığın giderilmesi gerektiğine de dikkat çekilmektedir<sup>292</sup>.

Mevcut sistemde, akademik personel diğer kamu kurumlarında çalışan kişilere göre daha geride kalmakta ve bu meslek ciddi şekilde statü kaybı yaşamaktadır. Akademik personelin çalışma koşulları ve maaşlarındaki bu durum, akademi karşısında diğer kamu mesleklerini daha cazip hale getirmiş ve söz konusu bu durum da bilimsel açıdan yetenekli ve kaliteli kişilerin meslekten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle akademisyenlik mesleği diğer meslekler karşısında daha az tercih edilir bir hale gelmiştir. Akademik personelin yetişme süreci diğer

---

<sup>290</sup>Tekin Akgeyik, Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalarla Öğretim Üyeliği Maaşı, Seta Yayınları, Ağustos 2013 s 51-52.

[http://file.setav.org/Files/Pdf/20130820152804\\_maas\\_raporu\\_web.pdf](http://file.setav.org/Files/Pdf/20130820152804_maas_raporu_web.pdf) Erişim Tarihi:26.03.2018

<sup>291</sup>Akgeyik, s 52-56.

<sup>292</sup>Süngü, s.1203; Hanefi Bostan, Öğretim Üyesi Maaşları Düzeylerine Uygun Hale Getirilmelidir, 2012, <http://www.egitimajansi.com/haber-yazdir/9990> Erişim Tarihi: 26.03.2018

meslek gruplarına nazaran çok daha uzun ve zorlu bir süreçten oluşmaktadır. Personele ödenen maaşlarda, coğrafi ve statü gibi etkenlere bağlı olarak farklılıklar oluşmaktadır. Mevcut sistem, personeli bilimsel araştırma faaliyetlerine teşvik etmek yerine onları verdikleri eğitim-öğretim faaliyetiyle ilişkilendirerek cezalandırıcı bir yapıya sahiptir<sup>293</sup>.

Akademik personelin ücret/maaşları belirlenirken; ek ders ücretleri, makam tazminatı, üniversite ödenekleri, yabancı dil tazminatı, idari görev ödenekleri, döner sermaye ödemeleri gibi ödemeler de akademik personelin maaşlarının hesabında dikkate alınmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin maaşlarında 2018 yılında %5,69 oranında bir yükseltme yapılmıştır. Buna göre akademik personelin 2018 yılı itibarıyla maaşları şu şekildedir;

Tablo 2: 2018 Yılı Maaşları

UNVAN	D/K	NET AYLIK
Profesör	1/4	8,318 TL
Profesör	1/3	8,259 TL
Profesör	1/2	7,227 TL
Profesör	1/1	7,221 TL
Doçent	1/4	6,203 TL
Doçent	1/1	5,213 TL
Doçent	2/1	5,195 TL
Doçent	3/1	5,233 TL
Yardımcı Doçent	3/1	5,039 TL
Yardımcı Doçent	4/1	5,026 TL

<sup>293</sup> Tekin Akgeyik ,age, s. 60-61.

Araştırma Gör.	4/1	4,662 TL
Araştırma Gör.	5/1	4,619 TL
Araştırma Gör.	7/1	4,550 TL
- Öğretim Gör.	1/4	4.847 TL
- Okutman		
- Uzman	3/1	4,616 TL
- Çevirici		
- Eğitim Öğretim	4/1	4,549 TL
Planlamacıları	7/1	4,438 TL

Bu durum mevcut sistemdeki olumsuzluğu çözmeye olumlu bir gelişme gibi görülse de etkinin kısa süreli olacağı ve bu nedenle akademik personel açısından ekonomik olumsuzluğu gidermede kalıcı bir çözüm sağlamayacağı açıktır.

Vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelin maaşları ise devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personele göre farklılık arz etmektedir. Anayasa'nın 130. Maddesinde "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, malî ve idarî konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tâbidir" hükmüne ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde ise "Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personele aylık bakımdan ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." hükmüne yer verilmiştir. Buna göre, vakıf üniversiteleri mali ve idari konular dışında

öğretim elemanlarının sağlanması, akademik çalışmalar ve güvenlik yönlerinden tıpkı devlet üniversiteleri gibi aynı hüküm ve düzenlemelere tabi olup söz konusu konularda devlet üniversiteleri gibi aynı konuma tabidirler.

Düzenlemelerin bir sonucu olarak, devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin mesleki güvenceleri bakımından bir ayrım bulunmamasıyla birlikte, yasal düzenlemeler gereğince mali konular bakımından vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin tabi olduğu düzenlemelere bağlı olmaması nedeniyle, söz konusu personel hakkında aylık bakımından İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bu nedenle devlet üniversitelerindeki durumun aksine ücret, söz konusu üniversite ile akademik personel arasında imzalanacak bir sözleşme ile tespit edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin ücretleri ve ücretleri ile ilgili diğer konular sözleşmede gösterilmektedir.

Ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir. Bu sebeple ücret unsuru olmaksızın iş sözleşmesinin varlığından bahsetmek mümkün değildir. Sözleşme serbestisi ilkesi gereğince taraflar, asgari ücretten az olmamak kaydıyla akademik personelin ücretini serbestçe kararlaştırabilmektedir. Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasındaki ücret konusunda doğan uyumsuzluklarda ücret, personelin kıdemi, iş tecrübesi, benzer işlerde görev yapan akademik personelin ücretleri göz önünde tutularak belirlenir<sup>294</sup>. Vakıf üniversitesi akademik personelinin ücret bakımından 4857 sayılı Kanuna tabi olmasının doğal bir sonucu olarak, vakıf üniversitesi mütevelli heyeti iş sözleşmesi ile asgari ücretle dahi personel çalıştırabileceği gibi devlet üniversitelerindeki personelin aylığından daha fazla ücret

---

<sup>294</sup> Yasin Girgin, İş Hukukunda Ücret Kavramı, <http://www.yasingirgin.av.tr/is-hukukunda-ucret-kavrami/> Erişim Tarihi: 12.06.2018

vererek de personel çalıştırabilmektedir. Ki bu durumu engelleyen hiçbir yasal düzenleme de bulunmamaktadır.

Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel ile devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin ücret ve çalışma şartları oldukça farklıdır. Bu durum sadece yükseköğretim kurumları arasında değil aynı kurumda çalışan personel arasında dahi görülmektedir. Bu durum da vakıf üniversitelerinde görev yapan personelin farklı ücretler almasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla, bir vakıf üniversitesi bir profesöre 3000 TL civarında bir maaş verebilirken başka bir vakıf üniversitesi 4000 TL civarında bir maaş verebileceği gibi aynı vakıf üniversitesinde görev yapan aynı statüdeki personeller dahi birbirinden farklı maaş alabilmektedir. Bu sebeple de devlet üniversitelerindeki akademik personel ile vakıf üniversitelerindeki personeli ücret/maaş yönünden değerlendirmek de oldukça zordur. Vakıf üniversitelerindeki bu durumu değerlendirmede zorluk yaratan bir diğer etken de söz konusu üniversiteler hakkında yeterli ve açık bilginin olmamasıdır. Vakıf üniversiteleri hakkında elde edilen bilgiler internet aracılığıyla elde edilen temel bilgiler olup bu verilerde yeterli bilgiyi sağlamamaktadırlar. Günümüzde vakıf üniversiteleri ile devlet üniversitelerindeki maaş farklılıklarının çeşitli sebepleri olmakla birlikte bu durum her iki üniversitenin çalışma anlayışlarındaki farklılıklarının kaçınılmaz bir sonucudur<sup>295</sup>.

Yükseköğretim kurumlarının gelişmesinde etken olan akademik personelin önemi ve rolü dikkate alındığında bu önemin söz konusu personelin ücret/maaşlarına tam olarak yansımadağı görülmektedir. Akademik personelin ücret/maaşlarındaki yetersizliğin çeşitli sebepleri bulunmakla birlikte bu yetersizliğin en önemli sebeplerinden birisi de yükseköğretim kurumlarının monopsonist yapısıdır. Diğer bir

---

<sup>295</sup> Akgeyik, s. 47-48.

sebepe ise, yükseköğretim kurumlarının kamusal nitelikleri gereğince finans kaynağının devlet tarafından sağlanmasıdır<sup>296</sup>. Devlet yükseköğretim kurumlarında akademik personelin maaşlarının belirlenmesi devletin tercihi doğrultusunda olmaktadır.

Ülkemizde devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ücret/maaşlarının tespitinde görev üstlenen devlet, 2547 sayılı Kanun gereğince söz konusu personeli kamu görevlisi olarak kabul etmekle birlikte, 2914 sayılı Kanun uyarınca söz konusu personelin ücret/maaşlarını kamu hukuku hükümleri çerçevesinde bir hiyerarşi doğrultusunda tespit etmektedir. Akademik personelin ücret/maaşları arasında devlet ile vakıf üniversiteleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bazı vakıf üniversitelerinde ücretler, devlet üniversitelerindekinden oldukça düşüktürler. Ücretlerdeki yetersizlik akademik personeli asli fonksiyonu olan bilimsel çalışma yapmaktan uzaklaştırmakta ve gelir sağlayacak başka işlerle uğraşmaya yöneltmektedir. Dolayısıyla da akademisyenlik mesleğine olan talep giderek azalmaktadır. Yurt dışında yapılan çeşitli araştırma sonuçları, akademik personelin aldıkları ücret/maaşların iş yaşamlarını etkilediğini ve ücret/maaşları fazla olan akademik personelin iş veriminin daha yüksek olduğunu göstermektedir.<sup>297</sup>

Ülkemizde yapılan bazı araştırmalar hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin meslekleri ile ilgili olarak en çok şikâyetçi oldukları sorunun mali sıkıntılar olduğuna işaret etmektedir. Bununla beraber, mali sıkıntılardan şikâyetçi olan devlet üniversitesindeki akademik personel sayısı vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personele göre oldukça fazladır. Diğer bir

---

<sup>296</sup>Bal, s. 134-135.

<sup>297</sup> Meliha Tuzgöl Dost/Fulya Cenkseven, Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 2007 s. 205. (203-218)  
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/viewFile/5000001215/5000001906> Erişim Tarihi: 25.06.2018

ifadeyle devlet üniversitesi akademik personeli çoğunlukta olmak üzere gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin çoğunluğu maaş ve ders ücretlerini yetersiz bulmaktadır<sup>298</sup>.

Yapılan araştırmalar da dikkate alındığında akademik personelin çalışma koşulları bakımından en çok şikâyetçi oldukları husus maaşları yani ekonomik gelirleridir. Sonuç olarak anılan bu nedenler doğrultusunda akademik personel maaşlarında kapsamlı bir düzenleme yapılarak, mevcut koşulların iyileştirilmesi ve maaşların hem personeli meslekte kalmaya teşvik edici hem de mesleği daha tercih edilebilir bir hale getirmesi uygun olacaktır.

### **2.3.1 Gösterge ve Ek Gösterge Aylığı**

Gösterge aylığı, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 5. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre gösterge aylığı, aylık katsayı ile aylık göstergenin çarpılması sonucu bulunmaktadır. Ayrıca madde metninde Devlet memurlarının aylıklarına ilişkin gösterge tablosu ve katsayıları akademik personelin aylıklarının hesaplanmasında dikkate alınacağı da hüküm altına alınmıştır.

### **2.3.2 Üniversite Ödeneği**

Kısmi statüde çalışan akademik personel hariç olmak üzere akademik personele, almış oldukları aylıkların belli bir yüzdeliği üniversite ödeneği adı altında her ay ödenmektedir. Buna göre üniversite ödeneği olarak her ay, rektör, rektör yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı veya yüksekokul müdürü olarak görev yapan profesörler ile profesörlük kadrosunda üç yılını doldurmuş olan personele aylıklarının % 245'i, diğer profesör kadrosunda görev yapanlara % 215'i, doçentlere %175'i, yardımcı doçentlere %165'i, diğer öğretim elemanlarına ise birinci dereceden ya da diğer derecelerden aylık almalarına göre birinci derece %130, ikinci derece % 117, üçüncü

---

<sup>298</sup> Dost/Cenkseven, s.209-211.

derece %110 dördüncü ve beşinci derece % 104'ü ve diğer derecede görev yapanlara ise %98 olmak üzere peşin olarak ödenmektedir<sup>299</sup>.

### **2.3.3 İdari Görev Ödeneği**

İdari görev ödeneği 2914 sayılı Kanununun 13. maddesinde hüküm altına alınmış ve bu madde ile, yükseköğretim kurumlarında idari görev üstlenen personele, idari görevlerinden dolayı yapılacak ödemeler düzenleme bulmuştur. Söz konusu düzenlemeye göre almakta oldukları aylık ve ek gösterge tutarları üzerinden; rektörlere %70, rektör yardımcılara %30, dekanlara %30, dekan yardımcılara, enstitü müdürleri, yüksekokul müdürleri, bölüm başkanları ve konservatuar müdürlerine %20, enstitü müdür yardımcısı, yüksekokul müdür yardımcısı ve konservatuar müdür yardımcılara % 15 oranında bir görev ödeneği ödenmektedir. Ancak birden çok idari görevde yer alan personele en yüksek görev için öngörülen idari görev ödeneği ödenecektir<sup>300</sup>.

## **2.4 Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretim Elamanlarının İzin Hakları**

İnsanın en temel anayasal haklarından biri çalışma hakkıdır. Çalışma hakkı aslında birçok hakkı ihtiva eden, birden fazla hakkın birbirine bağlı olduğu, geniş kapsamlı bir haktır. Bu bağlamda, 1982 Anayasası'nda yer alan izin hakkı, sosyal güvenlik hakkı, ücret hakkı gibi haklar çalışma hakkı ile bağlantılı haklardır<sup>301</sup>. Anayasanın ilgili madde hükmü gereğince çalışma hakkı herkesi kapsamaktadır. Bunun bir sonucu olarak da çalışma hakkı ile ilgili olan haklar da herkesi kapsamaktadır. Ancak doktrinde çalışma hakkından söz edilirken kamu

<sup>299</sup> Burhan Ormanoğlu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu Uyarınca Öğretim Elemanlarına Yapılan Ödemeler, 2007, <https://www.memurlar.net/haber/65730/akademik-personele-yapilan-odemeler.html> Erişim Tarihi: 25.06.2018.

<sup>300</sup>Ormanoğlu, <https://www.memurlar.net/haber/65730/akademik-personele-yapilan-odemeler.html>

<sup>301</sup> Baki Erken, Anayasal Çerçeve de Türkiye'de Çalışma Hakkı, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi , Cilt: 1 , Sayı: 2 , Ekim-Aralık 2013 s.68. <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi2/06.pdf>



görevlilerinden bahsedilmemektedir. Çünkü kamu görevlilerinin çalışma hakkı kamu hizmeti ile ilgilidir ve bunun bir sonucu olarak da statü gereği kanuni düzenlemeye tabidir. Ancak Anayasa'da yer alan ilgili düzenlemeler gereğince çalışma hakkı herkesi kapsamaktadır. Bu nedenle işçilerin olduğu kadar kamu görevlilerinin de çalışma hakları vardır.

Çalışma hakkının en temel sonuçlarından birisi de izin hakkıdır. Anayasanın izin hakkını düzenleyen ilgili maddesi gereğince, tüm çalışanlar izin hakkına sahiptirler ve bu izin hakları yani yıllık izin, bayram izni, ücretli hafta izinleri kanunla düzenlenmektedir. Bu düzenleme ile birlikte tüm çalışanların izin hakları anayasal güvence altına alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde akademik personelin izin hakkını yıllık izin hakkı ve diğer izin hakları olarak ikili bir ayırım çerçevesinde açıklamaya çalışacağız. İlk olarak yıllık izin hakkını daha sonra ise diğer izin haklarını incelemeye çalışacağız.

#### **2.4.1 Yıllık İzin Hakkı**

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personel 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda yer alan hükümlere tabidir. Söz konusu akademik personelin yıllık izinleri yönünden hangi kanun hükümlerine tabi olacağı ise 2547 sayılı Kanunun 64. maddesinde hükme bağlanmıştır. Söz konusu maddeye göre;

Öğretim elemanları yıllık izinlerini, normal olarak, öğrenime ara verilen zamanlarda kullanırlar. Bunların diğer izinleri ile Yükseköğretim üst kuruluşları personelinin ve yükseköğretim kurumları memurlarının izin işleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yürütülür. Rektör, iznini Yükseköğretim Kurul Başkanından, diğer yöneticiler ise bir üst makamdan alırlar. Yükseköğretim kurumlarında ve üst kuruluşlarda görevli bütün personel bağlı olduğu ilk disiplin amirinin izniyle görevi başından ayrılabilir.

Söz konusu maddede, akademik personelin yıllık izinlerini kullanabilecekleri dönemin, öğrenime ara verilen tarihlerde olması gerektiği belirtilmiştir. Akademik personelin kullanabilecekleri izin sürelerine ilişkin düzenlemeler ise 657 Sayılı

Kanunun 23, 102 ve 103. maddelerinde yer almaktadır. 657 sayılı Kanunun 23. maddesinde, "Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler" hükmüne yer verilerek memurların, izin hakkına sahip oldukları ve bu haklarını söz konusu kanunda yer alan şartlara uygun olarak ve belirlenen süreler çerçevesinde kullanabilecekleri belirtilmiştir. Yıllık izin kenar başlıklı 102. maddesinde, "Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dâhil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir" hükmü yer almaktadır. Bu maddede memurların yıllık izin sürelerinin kaç gün olduğu hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemeye göre, bir yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) hizmet gören öğretim elemanları yirmi günlük, on yıldan fazla hizmet gören öğretim elemanları ise otuz günlük izin hakkına sahiptirler. Görüldüğü üzere bir yıllık hizmet süresini doldurmayan bir akademik personelin yıllık izin hakkı bulunmamaktadır. Akademik personel ancak bir yıllık hizmet süresini tamamladıktan sonra yasal olan yıllık izin hakkına sahip olacaktır.

Hizmet süresi bir ile on yıl arasında olan akademik personel yirmi günlük izin hakkına sahip iken, hizmette onuncu yılını dolduran akademik personel, onuncu yılını doldurduğu andan itibaren otuz günlük izin hakkına sahip olacaktır. Örneğin, 27 Eylül tarihi itibarıyla on yıllık görev süresini tamamlayan öğretim elemanının 27 Eylül itibarıyla otuz günlük izin hakkı vardır. Eğer bu öğretim elemanı 27 Eylül'den önce yirmi günlük yasal izin hakkını kullanmış ise 27 Eylül'den sonra on günlük yıllık izin hakkını da kullanabilecektir. Bu maddede yer alan bir diğer husus ise yıllık izin süresi haricinde bir yıl süresi hakkının bulunup bulunmadığına ilişkindir. Anılan maddeye göre, yirmi ile otuz günlük yasal yıllık izin sürelerine ek olarak idarenin

takdiri ile zorunlu durumlarda gidiş ve dönüşlerde ek olarak ikişer günlük ilave süreler verilebilmesi mümkündür.

Akademik personelin yıllık izinlerini nasıl kullanacağı konusu ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "yıllık izinlerin kullanılışı" kenar başlıklı 103. maddesinde yer almaktadır. Buna göre;

Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer. Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılırlar. Bunlara, hastalık ve diğer mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izin verilmez. Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir.

Bu ifadeye göre, akademik personel, öğrenime ara verilen tarihte olmak kaydıyla yıllık iznini toptan ya da bölümler halinde kullanabilecektir. 2547 sayılı Kanun ve 657 sayılı kanunun ilgili hükümleri gereğince, yıllık iznin kullanılabilceği zamana ise kamu yararı ve hizmet gerekleri çerçevesinde olmak kaydıyla personelin bağlı bulunduğu disiplin amiri karar verecektir.

Akademik personel yıllık izin süresi içerisinde rapor alırsa raporlu olduğu sürenin yıllık izin süresine etkisi ne olacaktır ? Yıllık izin süresi içerisinde rapor alan bir akademik personel yıllık izin süresi içinde kalmak kaydıyla bir rapor almışsa normal yıllık izin süresinin bitiminde görevine başlayacaktır. Örneğin, otuz günlük izin hakkı olan personel izninin on yedinci gününde on günlük bir rapor almışsa normal izin süresinin bitiminde göreve başlayacaktır. 657 Sayılı Kanunun ilgili maddelerinde yer alan düzenlemeler gereğince izin süresinin içinde aldığı rapor süreleri yıllık izin süresine eklenmektedir. Buna göre, rapor süresi izin süresinden fazla olan akademik personel kullanamadığı izin hakkını sonradan kullanabilecektir.

Yükseköğretim Kurumunda görev yapan akademik personel istifa edip daha sonra aynı yükseköğretim kurumunda veya başka bir yükseköğretim kurumunda göreve başlarsa bu personelin izin hakkı ne olacaktır? Bu sorunun cevabı da 657

sayılı Kanunun 102 ve 103. maddelerinde yer almaktadır. Söz konusu maddelerde yer alan düzenlemeler gereğince görevli bulunduğu yükseköğretim kurumundan istifa edip daha sonra aynı ya da başka bir yükseköğretim kurumunda göreve başlayan akademik personele izin verilmesi personelin istifa etmeden önce iznini kullanıp kullanmadığına göre farklılık gösterecek ve ayrıca kurum idaresinin de takdiri kapsamında olacaktır Buna göre örneğin, 2015 yılında istifa ederek görevinden ayrılan personel 2017 yılında aynı kurumu ya da başka bir yükseköğretim kurumunda çalışmaya başladığı zaman yıllık izin hakkına sahip olacaktır. Fakat aynı personel 2015 yılında istifa etmeden önce izin hakkını kullanmış ise artık tekrar göreve başladığı zaman yıllık izin hakkını kullanamayacaktır.

Burada önemli olan bir konu da yıllık izin hakkına sahip bir akademik personelin izin hakkını kullanmaması halinde durumun ne olacağı yani diğer bir ifadeyle söz konusu personelin izin hakkını kaybetmiş mi sayılacağı konusudur. Bu sorunun cevabı da 657 sayılı Kanunun 103. maddesinde yer almaktadır. Düzenlemeye göre, Akademik personel kullanmadığı iki yılın izin sürelerini bir arada kullanma hakkına sahiptir. Fakat cari yıl ve bir önceki hizmet yılı haricinde diğer hizmet yıllarına ait olan ve kullanılmamış bulunan yıllık izin hakkı düşmektedir.

Vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personel Anayasanın 130. maddesi düzenlemesi gereğince çalışma esasları bakımından 2547 sayılı Kanuna tabidir. Bu personel aylık ve diğer mali hakları bakımından ise 4857 sayılı Kanuna tabidir. Kamu tüzel kişiliğine sahip vakıf üniversitelerinde görevlendirilecek akademik personelin, görevleri, atanmaları, emeklilikleri gibi özlük haklarının kanun ile düzenleneceği hususu Anayasal güvence altındadır<sup>302</sup>. Mevzuat hükümleri ve konu

---

<sup>302</sup> Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, 01.03.2013 Tarih, 2012/15013 Esas, 2013/4250 Karar Numaralı Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi,2013/3, s. 636-637. (633-637)

ile ilgili mahkeme kararları dikkate alındığında; vakıf üniversitelerinin kamu hizmetinde çalıştırdığı akademik personelin, istihdam edilmeleri, statüsü, hak ve yetkileri göz önünde bulundurulduğunda, idare hukuku kapsamında bir kamu görevlisi sayılmaktadır. Ancak uygulamada vakıf üniversiteleri ile akademik personel arasında iş sözleşmesi ile kurulan ilişki özel hukuk kurallarına tabi olarak kabul edilmekte ve akademik personelin çalışma esaslarının ve özlük haklarının belirlenmesinde özel hukuk kuralları dikkate alınmaktadır. Bu sebeple vakıf üniversitesinde istihdam edilen akademik personelin yıllık ücretli izin hakkı 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında tespit edilmektedir. 4857 sayılı Kanuna göre yıllık izin hakkı, işe başladığı günden itibaren iş yerinde en az bir yıl süre ile çalışmış olan kişilere verilen ücretli izindir. Yıllık izin süreleri işçinin hizmet süresi esas alınarak belirlenmektedir. İş Kanununun ilgili maddesi uyarınca yıllık izin süresi, çalışma süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlar için en az on dört gün, çalışma süresi beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlar için en az yirmi gün ve çalışma süresi on beş yıl ve daha çok olanlar için ise en az yirmi altı gündür. Vakıf üniversitesi akademik personeli de devlet üniversitesi personeli gibi yıllık izin hakkını öğrenime ara verilen süreler içerisinde kullanmakla yükümlüdür. 4857 sayılı Kanunun 56. maddesi düzenlemesine göre yıllık izin süresi kural olarak bölünemez. Ancak tarafların anlaşmaları halinde bir kısmı on günden aşağı olmamak şartıyla bölünerek de kullanılabilir.

Daha önceki bölümlerde belirttiğimiz üzere vakıf üniversitelerinde görevlendirilen akademik personelin kamu hizmetini görmekle yükümlü kamu görevlisi olduğu konusunda bir şüphe bulunmamaktadır. Ancak vakıf üniversitelerinde görevli akademik personel iş sözleşmesiyle çalıştıkları için yıllık

ücretli izin hakkı konusunda 4857 sayılı Kanun hükümlerine göre değerlendirilmektedir. Ancak yargı kararları ve Anayasanın ilgili düzenlemeleri dikkate alındığında vakıf üniversitesi akademik personelinin özlük hakları yönünden devlet üniversitesi akademik personeli ile aynı hükümlere tabi tutulmaları gerekmektedir. Aynı kamu hizmetini görmekle yükümlü olan vakıf ve devlet üniversitesi personeli arasında farklı uygulamaların yapılmasını haklı gösteren bir durum olmamakla birlikte bu durum eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmektedir. Bu farklılığın giderilmesi için, vakıf üniversitesi personelinin yıllık izin hakları ve diğer özlük haklarının kanun ile düzenlenmesi ve uygulama birliğinin sağlanması gerekmektedir.

#### **2.4.2 Diğer İzin Hakları**

2914 sayılı Kanununun 20. maddesinde yer alan “Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.” düzenlemesi gereğince akademik personelin sahip olduğu izin hakları konusunda 2547 sayılı Kanun ve bu kanunda hüküm bulunamayan hallerde 657 sayılı Kanundaki hükümlerin uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu sebeple akademik personelin yıllık izin hakkını öğrenime ara verilen süre içerisinde kullanması düzenlemesi haricindeki durumlarda 657 sayılı Kanunun öngördüğü izin hakları da akademik personel açısından geçerli kabul edilmelidir<sup>303</sup>. Yani 657 sayılı Kanunda öngörülen izin hakları akademik personel bakımından da uygulama alanı bulmaktadır. Buna göre;

-Kadın akademisyenlere doğumlarından önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplamda on altı hafta analık izni verilmesi,

---

<sup>303</sup> [http://www.muhasabetr.com/ulusalbasin/haber\\_oku.php?haber\\_id=17496](http://www.muhasabetr.com/ulusalbasin/haber_oku.php?haber_id=17496) Erişim Tarihi: 26.02.2018

-Erkek akademisyenlere, eşinin doğum yapması durumunda isteği halinde on günlük babalık izni verilmesi,

-Akademik personelin kendisinin ya da çocuğunun evlenmesi halinde yedi gün evlilik izni verilmesi,

-Akademik personelin eşinin, çocuğunun, kendisinin ya da eşinin anasının, babasının ya da kardeşinin ölümü halinde yedi gün ölüm izni verilmesi,

-Kadın akademisyene, çocuğunu emzirmesi için analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren süt izni verilmesi,

-Akademisyenin bakmakla yükümlü olduğu veya refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde refakat izni verilmesi,

-Doğum yapan kadın akademisyene, ücretli analık izni süresinin bitiminden itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin verilmesi gibi izinler akademik personele verilen diğer izinlere örnek gösterilebilir.

Akademik Personelin sahip olduğu mazeret izinleri hakkında mevcut düzenlemeler 657 sayılı Kanunun "mazeret izni" kenar başlıklı 104. maddesinde hükme bağlanmıştır. 657 sayılı Kanunun 104. maddesinde yer alan düzenlemeye göre mazeret izinlerine; doğum izni, babalık izni, ölüm izni, evlenme izni örnek olarak gösterilebilir. Söz konusu bu izinler kanunda yasal olarak tanınmıştır ve bu izinlerin kullanımı yetkili idarenin takdirine bağlı değildir. Bunlara ek olarak bir de idarenin takdir hakkına tabi olan izinler vardır. Bu izin hakkı da 657 sayılı Kanunun 104. maddesinin C bendinde hükme bağlanmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre, memurlar on güne kadar olmak şartıyla mazeret izni hakkına sahiptirler. On günlük iznini kullanmış olan memura ek olarak on güne kadar daha mazeret izni verilebilir.

Ancak böyle bir durumda ikinci kez kullanılan on günlük mazeret izni süresi yıllık izin hakkından düşürülmektedir<sup>304</sup>.

Görüldüğü üzere, 2914 sayılı Kanununun 20. maddesinde yer alan hüküm gereğince yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin izin hakları konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ve 2547 sayılı Kanunda yer alan hükümler uygulama alanı bulmaktadır. Bu nedenle, 657 sayılı Kanunun 102 ve devamı maddelerinde yer alan yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, ücretsiz izin gibi izin hakları da akademik personel için uygulanması gereken düzenlemeler kapsamında yer almaktadır.

## 2.5 Akademik Personelin Ek Ders Ücretleri

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ek ders yükümlülüğü ve ek ders ücretlerine ilişkin yasal düzenlemeler 2547 sayılı Kanunun 36. maddesi ile 2914 sayılı Kanunun 11. maddesinde hükme bağlanmıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun "Çalışma Esasları" kenar başlıklı 36. maddesinde; "Öğretim üyesi, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimi ile sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç bulunması halinde görevli olduğu üniversitede haftada asgari on saat ders vermekle yükümlüdür. Öğretim görevlisi ve okutmanlar ise, haftada asgari on iki saat ders vermekle yükümlüdür" düzenlemesine yer verilmiştir.

Ayrıca, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun "Ek Ders Ücreti" kenar başlıklı 11. maddesinde;

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 36. maddesine göre haftalık okutulması mecburi ders yükü saati dışında, kısmi statüde bulunanlar dahil öğretim elamanlarına görev unvanlarına göre Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen mecburi ve isteğe bağlı dersler ve diğer faaliyetler için bu ders ve faaliyetlerin haftalık ders programında yer alması ve fiilen yapılması şartıyla en çok yirmi saate kadar, ikinci öğretimde ise en çok on saate kadar ek ders ücreti ödenir. Ders yüklerinin tamamlanmasında öncelikle normal örgün öğretimde verilen ders ve faaliyetler dikkate alınır.

<sup>304</sup><https://www.memurlar.net/haber/560487/memura-10-gunluk-mazeret-izni-verilmesinin-sartlari.html> Erişim Tarihi: 26.02.2018 ; <http://www.merakname.com/memurlarin-ozluk-haklari-nelerdir/> Erişim Tarihi: 26.02.2018



düzenlemesi yer almaktadır. Daha önce belirttiğimiz üzere akademik personelin yükümlü oldukları haftalık ders saatleri öğretim üyeleri sınıfı için haftada en az on saat, öğretim görevlileri ve okutmanlar için ise haftada en az on iki saat olarak belirlenmiştir. İşte bu on ve on iki saat dışında kalan dersler ek ders olarak nitelendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanların aldıkları maaş karşılığında vermiş oldukları dersler haricinde verdikleri dersler ek ders olarak nitelendirilmektedirler. Akademik personel, haftalık ders yükü haricinde vermiş olduğu bu ek ders karşılığında da ücret almaktadır. Ancak söz konusu personelin ek ders ücretine hak kazanabilmesi için öncelikle yükümlü olduğu haftalık ders saati tamamlamış olması gerekmektedir<sup>305</sup>.

Akademik personellerin haftalık ders yükümlülükleri ve ek ders saatlerini yasal düzenlemeler ışığında ayrı ayrı inceleyecek olursak;

Öğretim üyeleri sınıfının en yüksek unvanını oluşturan profesörler; haftalık en az on saat ders vermekle yükümlüdürler. Diğer taraftan profesörlerin ek ders saatleri ise, birinci öğretim için en fazla yirmi saat, ikinci öğretim için ise en fazla on saattir. Öğretim üyeleri sınıfında yer alan doçentlerin haftalık ders yükleri en az on saat iken, ek ders saatleri ise birinci öğretim için en fazla yirmi saat, ikinci öğretim için ise en fazla on saattir. Öğretim üyeleri sınıfının ilk basamağını oluşturan yardımcı doçentler de tıpkı profesör ve doçentlerde olduğu gibi haftalık en az on saat ders vermekle yükümlü oldukları gibi, birinci öğretim de en fazla yirmi saat, ikinci öğretimde ise en fazla on saat ek ders verebilmektedirler. Ancak, söz konusu personelin ek ders ücretini hak edebilmesi için haftalık ders yükünü doldurmuş olması gerektiği unutulmamalıdır.

---

<sup>305</sup> <http://www.akademikadro.net/ogretim-elemanlarinin-ek-ders-ucretleri-9569.html>

Erişim Tarihi:

27.02.2018

Öğretim görevlileri ve okutmanlar ise, Kanunda yer alan düzenleme gereğince haftalık en az on iki saat ders vermekle yükümlüdürler ve bu personeller birinci öğretimde en fazla yirmi, ikinci öğretimde ise en fazla on saat ek ders verebilirler. Öğretim görevlileri ve okutmanlarında ek ders ücretine hak kazanabilmelerinin temel koşulu haftalık ders yükünün doldurulmuş olmasıdır.

Yükseköğretim kurumunda rektör, dekan, enstitü müdürü veya yüksekokul müdürü olarak görev yapan personelin ise 2547 sayılı Kanununun 36. maddesi hükmü gereğince haftalık ders yükümlülükleri bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu unvanlara sahip akademik personel hafta da bir ya da iki saatlik bir ders yapsa dahi ders vermekle yükümlü olmadıkları için ek ders ücreti almaya hak kazanabilmektedirler<sup>306</sup>. Ayrıca, yükseköğretim kurumlarında Rektör yardımcısı, Dekan yardımcısı, Enstitü veya Yüksekokul Müdür yardımcısı ya da bölüm başkanı olarak görev yapan akademik personelin yükümlü oldukları haftalık ders saatleri ise yukarıda unvanlara göre belirlenen ders saatlerinin yarısı olarak belirtilmektedir. Buna göre, örneğin; idari görevi olan bir doçent haftalık beş saat ders vermekle yükümlü iken, idari görevi olmayan doçent ise haftalık on saat ders vermekle yükümlüdür.

Akademik personelin verebileceği ek ders saatleri için alacağı ücretin ne kadar olacağı konusu ise 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 11. maddesinde hüküm altına alınmıştır. 2914 sayılı Kanununun 1. maddesinde yer alan düzenlemeye göre; “Ek ders ücreti, aşağıdaki göstergelerin Devlet Memurları Kanununa göre aylıklar için belirlenen katsayı ile çarpımından oluşur”

---

<sup>306</sup> <http://www.akademikadro.net/ogretim-elemanlarinin-ek-ders-ucretleri-9569.html> Erişim Tarihi: 27.02.2018

Tablo 3: Ek Ders Ücreti-Katsayı

ÜN VAN	EK DERS ÜCRETİ
Profesör	300
Doçent	250
Yardımcı Doçent	200
Öğretim Görevlisi ve Okutman	160

Düzenlemeye göre, akademik personelin ek ders ücreti yukarıdaki tabloda unvanlara göre tespit edilen katsayılara göre hesaplanmaktadır. Yani verilen ders saati ile cari yılda geçerli kabul edilen memur maaş katsayısının çarpımı<sup>307</sup> sonucunda bulunan rakam ek ders ücreti olarak nitelendirilmektedir. Normal öğretimde ek ders ücreti belirlenirken, aylık katsayı ve gösterge rakamı çarpılması suretiyle bir saatlik ek ders ücreti hesaplanmaktadır<sup>308</sup>. Haftalık normal çalışma saatinden sonra ve saat 17.00 den sonra yapılan yani gece öğretiminde yapılan ek derslerde ise saatlik ek ders ücreti %60 daha fazladır. Ayrıca, hafta tatili, yaz tatili ve yarı yıl tatillerinde yapılan eğitim ve öğretim faaliyetlerinde verilen ek derslerde de ücret %60 daha fazla ödenmektedir. Fakat yarıyıl ve yaz tatilinde yapılan eğitim-öğretim faaliyetinde verilecek ek ders ücretlerinin hesaplanmasında haftalık ders yükü saati dikkate alınmamaktadır.

<sup>307</sup><http://www.akademikadro.net/ogretim-elemanlarinin-ek-ders-ucretleri-9569.html>

<sup>308</sup>Gökdemir, s.10.

Yukarıda bahsedilen öğretim elemanlarının ek ders ücretine hak kazanabilecekleri süre kural olarak öğretim yılı sonuna kadardır. Çünkü eğitim - öğretim yılı sonu itibariyle derslerde sona erdiği için söz konusu personelin ek ders ücreti almaları mümkün değildir. Ancak bu durumun bir istisnası vardır. Buna göre, öğretim üyeleri lisansüstü eğitimde danışmanlık yaptıkları öğrenciler için yaz dönemi süresince de ek ders ücreti almaya hak kazanabilmektedirler.

Görüldüğü üzere öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar haftalık ders yüklerini tamamladıkları takdirde kural olarak eğitim-öğretim dönemi içerisinde verecekleri her ek ders saati için kanun gereğince öngörülen koşullar doğrultusunda hesaplanan bir ücret almaya hak kazanmaktadır.

## **2.6 Akademik Personelin Sosyal Güvenceleri ve Emeklilik Hakları**

### **2.6.1 Akademik Personelin Sosyal Hakları ve Sigortalılık Durumu**

Akademik personel ile ilgili temel düzenlemeler 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda yer almaktadır. Bu nedenle söz konusu personel hakkında ilk olarak 2914 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınacak, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise 2547 sayılı Kanun ve 657 sayılı Kanun hükümleri uygulama bulacaktır. Daha önceki bölümlerde ifade ettiğimiz üzere akademik personel, kamu görevlisi kavramı kapsamına dâhildir. Söz konusu personelin sosyal haklarının ne olduğu ve kapsamı konusunda 2914 sayılı Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Kanunun 10. maddesinde yer alan düzenleme gereğince 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 187 ila 213. maddeleri arasında düzenleme bulan sosyal haklar hakkında hükümler akademik personel bakımından da geçerli olacaktır. Fakat 657 sayılı Kanunun "Zam ve Tazminatlar" kenar başlıklı ek maddesinde yer alan düzenlemeler söz konusu personel hakkında uygulanmayacak ancak bunun yerine personel hakkında 2914 sayılı Kanunun "Üniversite Ödeneği"

kenar başlıklı 12. maddesi, "İdari Görev Ödeneği" başlıklı 13. maddesi ve "Geliştirme Ödeneği" başlıklı 14. maddesi hükümleri uygulanacak ve akademik personele bu maddelerde yer alan ödemeler yapılacaktır.

Yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen akademik personel, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin (a) veya (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak değerlendirilmektedirler. Buna göre yükseköğretim kurumlarında hizmet akdi ile istihdam edilen personel 4/a kapsamında sigortalı kabul edilirken, kamu idarelerinde yani devlet üniversitelerinde istihdam edilen ve kamu görevlisi sayılan personel ise 4/c kapsamında sigortalı olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, 2547 sayılı Kanunun 31. maddesi kapsamında ders saati ücreti ile görevlendirilen akademik personel 5510 sayılı Kanunun 4/a kapsamında sigortalı sayılmaktadır<sup>309</sup>.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sistematığı incelendiğinde, 4/a kapsamında sigortalı sayılan akademik personel tüm sosyal sigorta kolları hükümleri uygulanırken, 4/c kapsamında sayılan akademik personele ise iş kazası ve meslek hastalığı, analık sigortası ya da hastalık sigortası gibi kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanmayacaktır<sup>310</sup>. Diğer bir ifadeyle 4/a kapsamında sigortalı sayılan akademik personel; iş kazası ve meslek hastalığı durumunda geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği, cenaze ödeneği; gerekli şartlara sahip olması halinde hastalık ya da analık durumunda iş göremediği süre boyunca geçici iş göremezlik ödeneği gibi kısa vadeli sigorta kapsamındaki yardımlardan yararlanabilecektir. Bununla birlikte söz konusu personel; gerekli

---

<sup>309</sup> Ramazan Şener, Yükseköğretim Kurumlarında Ücret Karşılığı Ders Vermekle Görevlendirilenlerin Sigorta İşlemleri, 2009 s.1 <http://www.memuruz.biz/sayfa-makale-isim-makale-332.htm> Erişim Tarihi: 08.06.2018

<sup>310</sup> 5510 Sayılı SGK Kanununun Getirdikleri (Son Düzenlemeler), <http://www.agdenetim.com/haberler/5510-sayili-sgk-kanunun-getirdikleri-son-duzenlemeler-> Erişim Tarihi: 08.06.2018

şartlara haiz olması halinde malullük aylığı, yaşlılık aylığı, ölüm aylığı gibi uzun vadeli sigorta kapsamındaki yardımlardan yararlanabilecektir.

5510 Sayılı Kanun gereğince 4/c kapsamında sayılan akademik personel ise daha önce belirtildiği üzere kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sağlanan yardımlardan yararlanamamaktadır. Bu personele kanunun ilgili maddesinde öngörülen şartlara sahip olması halinde malullük aylığı, yaşlılık aylığı ve ölüm aylığı gibi uzun vadeli sigorta kolları kapsamındaki yardımlar uygulanmaktadır.

Son olarak şunu da belirtmek gerekir ki, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde yer alan düzenleme gereğince, vakıf üniversitesi akademik personeli aylık, kıdem ve ihbar tazminatı ve emeklilik hakları bakımından 4857 sayılı Kanun hükümlerine tabi oldukları için vakıf üniversitesi akademik personelinin emekli sandığından emekli olabilmeleri mümkün değildir<sup>311</sup>.

### **2.6.2 Akademik Personelin Emeklilik Yaşı**

2547 sayılı Kanunun "Emeklilik yaş haddi" kenar başlıklı 30. maddesinde yer alan düzenlemede "Öğretim üyelerinin görevleri ile ilişkilerinin kesilmesini gerektiren yaş haddi 67 yaşını doldurdukları tarihtir" hükmüne yer verilmiştir. Fakat madde metnine bakıldığında akademik personelden sadece öğretim üyeleri sınıfı için emeklilik yaşı sınırı ile ilgili bir düzenlemenin yer aldığı diğer akademik personelin emeklilik yaşı hakkında bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir<sup>312</sup>.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin görevli buldukları kurumdan ilişkilerini kesmeleri için belirlenen tarih yasa hükmü gereğince 67 yaşın doldurulduğu tarihtir. Fakat 2008 yılında 5772 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanuna getirilen geçici 55. madde düzenlemesi ile birlikte öğretim

<sup>311</sup> Levent Sevgi, Vakıf Üniversitesi Sorunları, 2014, <http://www.adanafikirplatformu.org/yazi.php?id=2896> Erişim Tarihi: 18.06.2018

<sup>312</sup> İsa Karakaş, Öğretim Üyelerinin Yaş Sınırından Emekliliği, <http://www.isakarakas.com.tr/ogretim-uyelerinin-yas-sinirindan-emeklili-1/> Erişim Tarihi: 02.03.2018

üyeleri için öngörülen emeklilik yaşı yetmiş iki yaşına çıkarılmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre;

30 uncu maddede öğretim üyeleri için öngörülen emeklilik yaşı, 1/3/2006 tarihli ve 5467 sayılı, 17/5/2007 tarihli ve 5662 sayılı, 22/5/2008 tarihli ve 5765 sayılı kanunlarla kurulan Devlet üniversitelerinde görev almaları şartıyla yetmiş iki yaşın doldurulduğu tarihtir. Bu uygulama, 31 Aralık 2015 tarihine kadar devam eder.

Fakat bu hükmün uygulanması 31.12.2015 tarihinde sona ermiştir.2016 yılında yayımlanan 671 sayılı "Olağanüstü hal kapsamında bazı kurum ve kuruluşlara İlişkin düzenleme yapılması hakkında kanun Hükmünde kararname"nin 27. maddesinde yer alan düzenleme gereğince 2006 yılı itibariyle kurulan Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin emeklilik yaş sınırları yetmiş beşe çıkarılmıştır. Fakat,bu hükmün son uygulama tarihi 31.12.2020 olarak belirtilmiştir. Bu nedenle 31.12.2020 tarihinden itibaren yetmiş beş yaş uygulaması sona erecektir.

Daha sonra ise, 2017 yılında Resmi Gazete' de yayımlanan 7033 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte 2547 sayılı Kanun'da önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden biri de akademik personelin emeklilik yaşı sınırının yetmiş beş yaşa çıkartılmasıdır<sup>313</sup>. Söz konusu düzenlemeye göre;

Geçici 55 inci maddenin ikinci fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla, yaş haddini dolduracakları tarihten önce başvurmuş olup sözleşme tarihi itibarıyla öğretim üyesi kadrolarında bulunanlardan yükseköğretim kurumlarınca belirlenen bölüm ve programlarda görevlerinde kalmalarında fayda görülenler, yükseköğretim kurumunun teklifi ve Yükseköğretim Kurulunun onayı ile emeklilik yaş hadlerini doldurdıkları tarihten itibaren, yetmiş beş yaşını geçmemek üzere emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanıncaya kadar birer yıllık sürelerle sözleşmeli olarak çalıştırılabilirler. Bunlarla, net tutarı, en son buldukları kadroları için öngörülmüş olan gösterge, ek gösterge, taban ve kıdem aylıkları, üniversite ödeneği, yükseköğretim tazminatı, eğitim öğretim ödeneği, geliştirme ödeneği, makam ve görev tazminatları ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesinde belirlenmiş olan ek ödemenin toplamından ilgili mevzuatı uyarınca vergi ve diğer kesintiler yapıldıktan sonra kalan net tutarı geçmemek üzere belirlenecek ücret üzerinden sözleşme yapılır. Bunların sigortalılık veya iştirakçilik ilişkisi önceki kadro unvanları esas alınmak suretiyle devam ettirilir. Öğretim üyelerinin tabi olduğu yasak, ödev ve sorumluluklar ile disipline ilişkin hükümler bu şekilde çalıştırılanlar hakkında da uygulanır. Bu fıkranın

<sup>313</sup>01 Temmuz 2017 tarih ve 30111 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170701.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170701.htm>) Erişim Tarihi: 02.03.2018

uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir.

Düzenlemeye göre, Yükseköğretim Kurulunun belirli program ve bölümlerde göreve devam etmelerinin faydalı olacağı kabul edilen öğretim, ilgili yükseköğretim kurumunun teklifi üzerine ve Yükseköğretim Kurulu'nun onayı ile emeklilik yaş sınırını doldurmalarından itibaren en fazla yetmiş beş yaşını doldurdıkları tarihe kadar ve her seferinde bir yıl süreli olmak üzere görev yaptıkları yükseköğretim kurumlarında sözleşmeli olarak çalışabileceklerdir.

2547 sayılı Kanunda akademik personelin emeklilik yaşı sınırı konusunda yukarıda bahsettiğimiz istisnalar haricinde de bir takım istisnai düzenlemeler bulunmaktadır. Bu istisnai düzenlemelerden bazıları şunlardır<sup>314</sup>; 2547 Sayılı Kanunun 13. maddesi hükmüne göre, rektörlerin emeklilik yaş sınırı altmış yedidir. Fakat rektör olarak atanmış kişilerde görev süreleri doluncaya kadar yaş sınırı aranmamaktadır. Bu düzenleme gereğince, rektör olarak görev yapan personel emeklilik için yaş sınırını doldurmuş olsa bile görev süresi bitinceye kadar çalışabilecektir.

### **2.6.3 Emekli Akademik Personelin Sözleşmeli İstihdamı**

2914 sayılı Kanunun "Emekli öğretim elemanlarının sözleşmeli istihdamı" kenar başlıklı 17. maddesi düzenlemesine göre, Üniversiteler, Emekli Sandığı veya Sosyal Sigortalar Kanununa göre 65 yaşını doldurarak emekli olmuş akademik personeli ihtiyaç duyulan alanlarda emekli aylıkları kesilmeden ve yaş koşulu aranmadan sözleşmeli olarak çalıştırabilmektedirler.

17. maddede yer alan düzenleme gereğince istihdam edilecek personelin; emekli olmadan önce yükseköğretim kurumunda akademik personel olarak görev almış olmaları ve 65 yaşını doldurarak emekli olmuş olmaları gerekmektedir. Maddenin

<sup>314</sup>Karakaş, <http://www.isakarakas.com.tr/ogretim-uyelerinin-yas-sinirindan-emekligi-1/>



açık hükmü gereğince söz konusu şartları taşımayanların 17. madde düzenlemesine göre istihdam edilmeleri mümkün değildir.

Koşulları taşıyan emekli personelin sözleşmeli istihdam edilmeleri üzerine alacakları ücretleri, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen esaslar çerçevesinde Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek ve ayrıca almış oldukları bu görev nedeniyle söz konusu personelin emeklilikleri nedeniyle sosyal güvenlik kurumundan aldıkları emekli aylıkları bir kesintiye uğramayacaktır.

## **2.7 Akademik Personelin Ceza ve Disiplin Soruşturması**

### **2.7.1 Genel Olarak**

Yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen akademik personel, görevleri sırasında ya da görevleri sebebiyle kurallara aykırı davranışlarda bulunabilirler. Bu davranışlar, ceza kanunu kapsamında bir suç olabileceği gibi disiplin suçu da oluşturabilir. Kamu görevlilerinin ceza ve disiplin soruşturmaları hakkındaki temel düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda hüküm altına alınmıştır. Yükseköğretim kurumlarında görevli personelin ceza ve disiplin soruşturmasına ilişkin genel esaslar 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Fakat söz konusu maddede yer alan eksiklikler uygulamada devlet ve vakıf üniversitelerinde birtakım sorunların çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bununla birlikte Yükseköğretim Kurumları, Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin suç ve cezalara ilişkin maddeleri 657 sayılı Kanun temel alınarak hazırlanmıştır fakat bu yönetmelikte yer alan 4 ila 11. maddeler arasındaki suç ve cezalara ilişkin hükümler Anayasanın 38. maddesinde yer alan suçta ve cezada kanunilik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır<sup>315</sup>. Çalışmanın bu bölümünde devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen akademik personelin

---

<sup>315</sup> Bahattin Duman, Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016 s. 17-18.

ceza ve disiplin soruşturması süreci ve bu süreçte ortaya çıkan sorunlar ilgili mevzuat hükümleri ve yargı kararları çerçevesinde incelenecektir. İnceleme yapılırken daha önce de belirtildiği üzere Anayasanın 128. maddesi düzenlemesi ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun gereğince, özel olarak düzenlenen akademik personelin kamu hizmetini yürütmekle görevli "diğer kamu görevlileri" kapsamı dahilinde olduğu konusunda bir tereddüt bulunmadığını belirtmek gerekir. Bilfiil 2547 sayılı Kanunun 1. maddesi de bu durumu kanıtlar niteliktedir.

Anayasa'nın 38. maddesinde yer alan suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereğince, suç ve ceza içeren hükümlerin ancak kanun ile düzenlenmesi gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararında, memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında verilen disiplin suç ve cezalarının Anayasanın 38. maddesi kapsamında olduğunu, ayrıca Türk Ceza Kanununun 2. maddesi gereğince suç ve ceza içeren hükümlerin kanun ile açık bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini, sonuç olarak disiplin suç ve cezalarının Anayasa hükmü gereğince ancak kanun ile düzenlenebileceğine hükmetmiştir. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi, Anayasanın 130. maddesi düzenlemesi gereğince yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen personelin disiplin suç ve cezalarının kanunla düzenlenmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>316</sup>. Buna göre yönetmelik, tüzük ve benzeri hukuk normları ile getirilen suç ve cezalar Anayasa'ya aykırılık teşkil etmektedir<sup>317</sup>. Yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen personelin disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümlerin düzenlendiği, Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurların Disiplin Yönetmeliği hükümlerinin Anayasaya ve yargı kararlarına uygun olarak kanunla düzenlenmesi gerekmektedir. Çünkü mevcut olan bu düzenlemeler öğretim

---

<sup>316</sup> Anayasa Mahkemesi, 14.01.2015 Tarih, 2014/100 Esas, 2015/6 Karar sayılı Kararı. [www.anayasa.gov.tr](http://www.anayasa.gov.tr)Erişim Tarihi 16.04.2018.

<sup>317</sup> Duman, s. 19.

elemanlarının yönetmelik ile düzenlenmiş fakat kanunla düzenlenmemiş ve çoğunlukla yoruma dayalı olarak cezalandırılmalarına sebebiyet vermektedirler<sup>318</sup>.

657 sayılı Kanununun 125. maddesinde "...disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir" düzenlemesi yükseköğretim kurumları ile ilgili disiplin yönetmeliğinin 12. maddesinde de hüküm altına alınmıştır. Buna göre, ceza kanunu bakımından suç teşkil eden fakat yönetmelik gereğince disiplin suçu olarak kabul edilmemiş eylemler mevcut olduğunda, söz konusu davranış, benzer eylem olarak kabul edilecek ve bu maddeler uygulama alanı bulacaktır. Uygulamada nadir olarak akademik ve idari personelin cezasız kalmaması için, yükseköğretim kurumu yöneticileri disiplin mevzuatında yer almasa bile Kanunda yer alan eylemlerin icrası halinde söz konusu personele "benzer eylemler" uygulaması adı altında ceza vermektedirler<sup>319</sup>. Ancak Anayasa Mahkemesinin yukarıda sözü edilen kararı doğrultusunda "benzer eylemler" uygulaması doğrultusunda personele ceza verilmesi işleminin uygun olmadığı ve bu düzenlemenin Yüksek Mahkeme tarafından iptal edilmesi gerektiği kanaatindeyiz<sup>320</sup>.

Türk Ceza Kanununda düzenlenen cezaların muhatabı tüm bireyler olduğu halde, disiplin suç ve cezalarının muhatabı sadece kamu görevlileri ve kamusal statüye tabi olanlardır. Diğer bir ifadeyle, disiplin suç ve cezaları kanundan kaynaklanan bir statü çerçevesinde tabi olunan hiyerarşik ilişkiye aykırı olarak gerçekleştirilen davranışlar sebebiyle verilmektedir. Kanundan kaynaklanan ve özel bir statüye tabi olarak görev yapan akademik personelin disiplin suçu işlemesi halinde soruşturmayı yapmakla yetkili olan makam sıralı amirleri ya da bunlar adına

---

<sup>318</sup> Turhan Tufan Yüce, Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu ve Danıştay Kararlarının Bu Açısından Tahlili, Danıştay Dergisi, Sayı: 88, Ankara 1994 s. 5-13.

<sup>319</sup> Duman, s. 23.

<sup>320</sup> Duman, s. 24.

görev yapan kurul veya kişiler iken, bu konuda karar almaya yetkili makamlar ise yetkili amir ya da disiplin kuruludur. Akademik personelin işlediği disiplin suçu sebebiyle yapılan soruşturma neticesinde idari makamlar tarafından alınan kararlar idari işlem niteliğinde olduğu için bu kararların denetimi idari yargı tarafından yapılmaktadır yani bu işlemlere karşı açılan davalar idari yargıda görülmektedir. Akademik personelin ceza kanunu kapsamında bir suç işlemesi halinde ise soruşturma yapmaya ve karar vermeye yetkili olan makamlar cumhuriyet savcıları ve hâkimlerdir. Ceza soruşturması kapsamında adli yargı makamları tarafından verilen kararlar mahkeme kararı olduğu için bu kararların denetiminde üst mahkemeler görevlidir<sup>321</sup>.

### **2.7.2 Akademik Personelin Ceza Soruşturması Usulü**

Yükseköğretim kurumlarında kadrolu ya da sözleşmeli olarak görev yapan akademik personelin görevleri sebebiyle veya görevleri sırasında işledikleri iddia edilen suçlar hakkında yapılacak soruşturmalarda 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin C fıkrasında gösterilen ceza soruşturması usulü uygulanmaktadır. İlgili madde hükmünün devamında "...Bu kanunda yer almamış hususlarda 4 Şubat 1329 tarihli Memurin Muhakematı Hakkında Kanun hükümleri uygulanır" hükmüne yer verilmiştir. Fakat 04.12.1999 tarihinde 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun yürürlüğe girmesi ile sözü edilen kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Bununla birlikte 4483 sayılı Kanunun 16. maddesinde yer alan "Kanunlarda Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkatın uygulanacağı belirtilen hallerde bu Kanun hükümleri uygulanır" hükmü gereğince 2547 sayılı Kanunun 53. maddesi doğrultusunda yapılan atıflar sebebiyle artık 4483 sayılı Kanun uygulama alanı bulacaktır yani bu atıflar ile 4483 sayılı

---

<sup>321</sup> Duman, s. 27-28.

Kanun hükümleri kastedilmiş olacaktır<sup>322</sup>. Bununla birlikte 4483 sayılı Kanunun 2. maddesinde yer alan "...Görevleri ve sıfatları sebebiyle özel soruşturma ve kovuşturma usullerine tabi olanlara ilişkin kanun hükümleri ile suçun niteliği yönünden kanunlarda gösterilen soruşturma ve kovuşturma usullerine ilişkin hükümler saklıdır" hükmü ile bazı personelin ceza soruşturmasında bu usulün yerine özel soruşturma usullerinin uygulanacağı öngörülmektedir<sup>323</sup>. Buna göre 2547 sayılı Kanuna tabi akademik personelin ceza soruşturmasında kural olarak 2547 sayılı Kanun hükümleri uygulama bulacak, 4483 sayılı Kanun ise kural olarak uygulanmayacaktır. Fakat 2547 sayılı Kanunun 53. maddesi gereğince yapılan atıflar neticesinde, söz konusu kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4483 sayılı Kanun hükümleri uygulama bulacaktır. Ancak 4483 sayılı Kanunda da konu hakkında herhangi bir hüküm bulunmaması halinde 4483 sayılı Kanunun 6. maddesi hükmü gereğince 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu hükümleri dikkate alınacaktır<sup>324</sup>.

Akademik personelin suç işlediği yolundaki iddialar soruşturmaya yetkili makamın önüne çeşitli şekillerde gelebilir. Yetkili amirin konu hakkında değerlendirme yaparak soruşturma kararı verip vermemesi bakımından suç iddiasının hangi yolla geldiğinin bir önemi yoktur. Herhangi bir yolla suç işlendiği iddiasını öğrenen yetkili makam gerekli incelemeleri yaptıktan sonra soruşturma ya da soruşturmama kararı verebilmektedir. Yetkili makam suç iddiasını bir dilekçeyle öğrenmiş ise öncelikle dilekçeyi ön incelemeden geçirmesi ve dilekçenin gerekli şartlara haiz olup olmadığını ortaya koyması gerekmektedir. 2547 sayılı Kanunun ilgili maddesi gereğince yapılan atıf neticesinde uygulama bulan 4483 sayılı Kanunun 4. maddesi düzenlemesi gereğince, suç iddiasına ilişkin ihbar ve şikayetleri

---

<sup>322</sup> Duman, s. 87-88; Dilşat Yılmaz, Yükseköğretim Personeli Ceza Soruşturması, Yasal Eksiklikler Ve Çözüm Önerileri, EÜHFD, C. XVII, S. 1-2, 2013 s. 104-105.

<sup>323</sup> Yılmaz, s.104.

<sup>324</sup> Duman, s. 88.

içeren dilekçelerin soyut ve genel olmaması ve suç işlediği iddia edilen kişilerin ve iddia konusu olan olayın dilekçede belirtilmesi gerekmektedir. İlgili maddede öngörülen nitelikleri taşımayan dilekçeler yetkili makam tarafından işleme konulmayacaktır<sup>325</sup>. Danıştay ilgili dairesinin konu hakkındaki bir kararında, Kanunda bir düzenleme bulunmamasına rağmen, dilekçelerin işleme konulmamasına karar verilebilmesi için, dilekçe hakkında ön inceleme aşamasına geçilmeden önce yapılacak bir inceleme ile dilekçenin soyut ve genel nitelikte olup olmadığının, ilgili kişi ve olayın gösterilip gösterilmediğinin saptanması gerektiğine hükmetmiştir<sup>326</sup>. Suç işlendiği iddiasıyla yetkili makamlara ulaşan dilekçeler, yetkili amirler tarafından şekil ve içerik bakımından incelenmelidir. Yetkili amir inceleme yaparken dilekçeyi ilk olarak şekil bakımından incelemeli ve bunun sonucunda somut ve özel olmayan, kişi ve olayın açıkça belirtilmediği dilekçeleri işleme koymamalı ve işleme koymama kararını da ilgili dilekçe sahibine bildirmelidir. Bu inceleme alışlagelmiş idari usuller çerçevesinde yetkili amir tarafından yapılabileceği gibi, yetkili amir tarafından görevlendirilecek kişilerce de yapılabilecektir<sup>327</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz üzere yetkili amir, suç işlendiği iddiası ile önüne gelen her olayda doğrudan soruşturma başlatmamalı, öncelikle konu hakkında gerekli incelemeleri dikkatle yapmalıdır. Çünkü akademik personel hakkında iddia edilen her suç için yetkili amir tarafından doğrudan soruşturma başlatılması söz konusu personelin yıpranmasına ve mesleki güvencesizliğe sebep olacaktır.<sup>328</sup> Danıştay ilgili Dairesinin de kararında belirttiği üzere yetkili amir tarafından soruşturma kararı verilmeden önce, yetkili amirin bizzat ya da görevlendireceği kişilerin gerekli

---

<sup>325</sup> Duman, s. 90.

<sup>326</sup> Danıştay 1. Dairesi, 17.04.2000 Tarih ve 2000/29 Esas, 2000/59 Karar sayılı Kararı

[www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<sup>327</sup> Duman, s. 90-91.

<sup>328</sup> Duman, sf 91.

incelemeleri yapması ve yapılan inceleme neticesinde soruşturma açılıp açılmayacağına karar verilmesi gerekmektedir<sup>329</sup>.

2547 sayılı Kanunda akademik personelin ceza soruşturması usulü düzenlenirken ilk soruşturma ve son soruşturma olarak ikili bir düzenlemeye gidilmiştir<sup>330</sup>. Buna göre yetkili makam doğrudan soruşturma kararı verirse veyahut yapılan değerlendirmeler sonucunda suç iddiası hakkında soruşturma açılması gerekiyorsa, öncelikle ilk soruşturma işlemleri yapılmalıdır<sup>331</sup>. İlk soruşturma, yetkili amirin soruşturma kararı vermesi ile başlayıp, bizzat ya da görevlendireceği kişiler tarafından fezleke hazırlama amacıyla ilgililerin savunma ve ifadelerinin alınması, suç iddiası ile ilgili belgelerin hazırlanan fezlekeye eklenmesi, daha sonra savunma ve ifadeler ile belgeleri yani tüm delillerin incelenip değerlendirilmesi ve bu değerlendirmelerin sonucunda hazırlanan fezlekenin yetkili kurula teslim edilmesi ve son olarak da yetkili kurulun hazırlanan fezleke doğrultusunda karar vermesi sürecinden oluşmaktadır<sup>332</sup>. Son soruşturma ise, ilk soruşturma sonucunda hazırlanan soruşturma raporu kendisine gelen yetkili disiplin amiri, ilgili hakkında soruşturmanın yani kovuşturma işleminin yapılıp yapılmayacağına karar verilmesi için dosyayı bu konuda yetkili makamlara gönderir. Burada disiplin amirinin dosyayı yetkili makama gönderip göndermeme konusunda bir takdir hakkı bulunmamaktadır. Diğer bir ifadeyle ilk soruşturma sonucunda hazırlanan dosyayı alan yetkili disiplin amiri, kovuşturma açılıp açılmayacağı konusunda karar verilmesi için dosyayı yetkili kurula göndermek zorundadır<sup>333</sup>. Son soruşturma aşamasında ilgili hakkında ceza yargılaması yapılmasının gerekli olup olmadığına karar verilmektedir. Kovuşturma

---

<sup>329</sup> Danıştay 2. Dairesi, 13.05.2004 Tarih ve 2004/332 Esas, 2004/442 Karar sayılı Kararı

<sup>330</sup> [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<sup>331</sup> Yılmaz, s. 105.

<sup>332</sup> Duman, s. 93.

<sup>333</sup> Yılmaz, s.105; Duman, s. 93.

<sup>334</sup> Duman, s.112.

yani son soruşturma işleminin yapılıp yapılmayacağına karar vermeye yetkili makamlar 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre yetkili makamlar;

Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştay'ın 2 nci Dairesi; Üniversite rektörleri, rektör yardımcıları ile üst kuruluş genel sekreterleri hakkında, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek üç kişilik kurul; Üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu üyeleri, fakülte dekanları ve dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve yardımcıları ile üniversite genel sekreterleri hakkında, rektörün başkanlığında rektörce görevlendirilen rektör yardımcılarında oluşacak üç kişilik kurul; Öğretim elemanları, fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterleri hakkında üniversite yönetim kurulu üyeleri arasından oluşturulacak üç kişilik kurul; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar hakkında, mahal itibarıyla yetkili il idare kuruludur.

Görüldüğü üzere, Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu başkan ve üyeleri hakkında son soruşturma kararı verilmesi ve bu kararın incelenmesinde yüksek mahkemeler görevlendirilmiştir. Bunların dışında kalan diğer tüm akademik personel hakkında ise Yükseköğretim Kurulu ya da Yükseköğretim kurumu karar vermeye yetkilidir. Böylelikle akademik personel hakkında soruşturma yapılması yani personelin denetimi akademik makamlara bırakılmıştır<sup>334</sup>.

Daha öncede belirttiğimiz üzere, kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle veya görevleri dolayısıyla işledikleri iddia edilen suçlar hakkında yargılama yapılabilmesi için gereken usul ve şartlar 4483 sayılı Kanunda hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, 4483 sayılı Kanunun 2. maddesinde yer alan düzenleme bazı kişiler hakkında 4483 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağını bunun yerine özel hükümlerin uygulanacağını belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle, suç işledikleri iddia edilen akademik personelin yargılanma usulü 4483 sayılı Kanuna göre değil 2547 sayılı Kanunun 53. maddesi düzenlemesine göre yapılacaktır. Danıştay ilgili dairesi bir kararında, 657 sayılı Kanuna tabi olarak yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen akademik personelin, görevleri sebebiyle ya da görevleri sırasında

---

<sup>334</sup> Duman, s. 114.



işledikleri iddia edilen suçlardan dolayı haklarında yargılama işlemlerinin yapılabilmesi için genel nitelikte olan 4483 sayılı Kanuna nazaran özel nitelikte olan 2547 sayılı Kanunda söz konusu personel için daha farklı bir sistemin düzenlendiğine, söz konusu personel hakkında yapılacak ilk soruşturma işlemlerinin Yükseköğretim Kurulu Başkanı ya da yetkili disiplin amiri tarafından bizzat veya görevlendirecekleri kişiler tarafından yapılacağına, son soruşturma hakkında ise yetkili il idare kurulunun karar vermeye yetkili olduğunu ve itiraz halinde kanun gereği Danıştay 2. Dairesi tarafından incelemenin yapılacağı, anılan bu nedenler doğrultusunda söz konusu personel hakkında 4483 sayılı kanun uyarınca il valisinin soruşturma izni verip vermeme konusunda bir yetkisinin bulunmadığına hükmetmiştir<sup>335</sup>.

Danıştay'ın kararları<sup>336</sup> da dikkate alındığında, yükseköğretim kurumları bünyesinde 657 sayılı Kanuna bağlı olarak görevlendirilen personel hakkında görevi sebebiyle ya da görevleri sırasında işledikleri iddia edilen suçlar hakkında 2547 sayılı Kanunun 53. maddesi hükmü doğrultusunda ceza soruşturması yapılması gerekmektedir.<sup>337</sup> Yargıtay'a göre de söz konusu personelin soruşturma usulü 2547 sayılı Kanuna göre olmalıdır<sup>338</sup>. Doktrindeki bir görüşe göre, yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna bağlı olarak görevlendirilen personel hakkında son soruşturma izni vermeye yetkili makam "il idare kurulu" dur<sup>339</sup>. Fakat, doktrinde aksi yönde görüşlerde mevcuttur. Bu görüşe göre, yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna bağlı olarak görev yapan personelin soruşturma usulü 4483 sayılı Kanun

---

<sup>335</sup> Danıştay 2. Dairesi, 05.03.2003 Tarih ve 2003/210 Esas, 2003/384 Karar sayılı Kararı.

<sup>336</sup> Konu hakkında benzer yargı kararları için bkz. Danıştay 1. Dairesi, 31.05.2007 Tarih ve 2007/493 Esas, 2007/662 Karar sayılı kararı; Danıştay 1. Dairesi, 07.11.2002 Tarih ve 2002/168 Esas, 2002/178 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<sup>337</sup> Duman, s. 115-116; Yılmaz, s. 110-111.

<sup>338</sup> Yargıtay 4. Ceza Dairesi, 201.10.2001 Tarih ve 2001/12308 Esas, 2001/13227 Karar sayılı Kararı [www.uayp.gov.tr](http://www.uayp.gov.tr); Yılmaz, s. 112.

<sup>339</sup> Duman, s. 114-115.

hükümlerine göre yapılmalıdır<sup>340</sup>. Bununla birlikte personelin akademik unvanıyla bağlantılı olmayan ve görevinden kaynaklanmaya veya görevi sırasında işlenmeyen suçlar nedeniyle soruşturma yapılırken 2547 sayılı Kanun hükümleri değil genel hükümler dikkate alınmalıdır. Danıştay 1. Dairesi bu yöndeki bir kararında;

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. maddesinin c fıkrasında, yükseköğretim üst kuruluşları başkan ve üyeleri ile yükseköğretim kurumları yöneticilerinin, kadrolu ve sözleşmeli öğretim elemanlarının ve bu kuruluş ve kurumların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlarının görevleri dolayısıyla veya görevlerini yaptıkları sırada işledikleri iddia edilen suçlar hakkında bu Kanunda belirtilen hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Şüphelilere isnat edilen suç, Üniversite bütçesine gelir kaydedilmesi gereken promosyon bedelinin,... Üniversitesi Vakfına bağış olarak kabul edilmesine ilişkin olduğu, söz konusu suçun, şüphelilerin öğretim üyeliği sıfatlarından kaynaklanmadığı ve görevleri dolayısıyla ya da bu görevlerini yaptıkları sırada işlenmediği ... Üniversitesi Vakfı Yönetim Kurulu Başkanlığı ve üyeliği sıfatıyla ilgili bulunduğu, bu nedenle şüphelilere isnat edilen suç hakkında 2547 sayılı Kanunun 53. maddesi kapsamında ceza soruşturması yapılamayacağı ve men-i muhakemeleri veya lüzum-u muhakemeleri yolunda bir karar alınamayacağı anlaşıldığından, şüphelilerin men-i muhakemelerine ilişkin... Üniversitesi Rektörlüğünce oluşturulan Kurulun 28.07.2011 tarihli kararının bozulmasına, şüpheliler hakkında genel hükümlere göre gereği yapılmak üzere dosyanın... gönderilmesine...hükmetmiştir"<sup>341</sup>

Görüldüğü üzere yükseköğretim kurumlarında görev yapan personelin görevi sebebiyle ya da görevi sırasında işledikleri suçlardan dolayı yapılacak soruşturmalarda 2547 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınırken, söz konusu personelin görevi ile ilgisi bulunmayan ve görevi sırasında işlemedikleri suçlardan dolayı ise genel hükümlere gereği soruşturma yapılacaktır.

Diğer taraftan, yükseköğretim kurumunda görevli olmakla birlikte, geçici süreli olarak başka kurumlarda görevlendirilen öğretim elemanları hakkında yapılacak ceza soruşturması usulünün nasıl olması gerektiği de üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Söz konusu akademik personel bir başka yükseköğretim kurumunda geçici olarak görevlendirilmişse soruşturma usulünde bir farklılık bulunmayacak yine aynı usule göre soruşturma yapılacaktır. Bununla birlikte 2547 sayılı Kanunun

<sup>340</sup>Yusuf Suntay/Serdar İğdeler, 04.12.1999 gün ve 23896 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında kanun uygulamasında birlikteliğinin sağlanması ve tereddütlerin giderilmesi, 97/57, 5/75, 27.12.1999 s. 30. <http://www.mulkiyeteftis.gov.tr/inceleme-arastirma-raporlari>Erişim Tarihi: 17.04.2018.

<sup>341</sup>Duman, s.124; Danıştay 1. Dairesi, 06.12.2011 Tarih ve 2011/1781 Esas, 2011/1940 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

41. maddesi gereğince başka bir yükseköğretim kurumunda görevlendirilen akademik personel hakkında soruşturma usulü yönünden bir farklılık bulunmamakta ancak soruşturma sürecinde yetkili makamın hangi kurum olacağı konusu sorun teşkil edebilecek niteliktedir. Böyle bir durumda personelin kadrosunun kendi kurumunda kalması sebebiyle özlük işlemi niteliğinde olan soruşturma işlemlerinin personelin kadrosunun bulunduğu kurum tarafından yapılmasının kabulü uygun olacaktır<sup>342</sup>. Ancak söz konusu personel yükseköğretim kurumu yerine bir başka kamu kurumunda görevlendirilmiş ise bu durum uygulamada bir takım sorunların doğmasına sebebiyet verebilecek niteliktedir. Danıştay konu hakkındaki bir kararında, personelin işlemiş olduğu suçun görev yaptığı kurumla bir ilgisinin olup olmadığının belirlenmesi gerektiğine ve eğer suç görevlendirildiği kurumla ilgili ise soruşturmanın genel hükümler çerçevesinde yürütülmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>343</sup>.

Danıştay'ın söz konusu kararı, 2547 sayılı Kanunun 38. maddesi ve 657 sayılı Kanunun 109. maddesi düzenlemeleri ile çelişki yaratacak niteliktedir. Şöyle ki, 2547 sayılı Kanunun 38. maddesi hükmü, geçici olarak başka bir kurum ya da kuruluştta görevlendirilen personelin özlük dosyasının kadrosunun bulunduğu kendi kurumunda kalacağını, 657 sayılı Kanunun 109. maddesi hükmü de kamu görevlilerinin soruşturma evraklarının özlük dosyalarında muhafaza edileceğini belirtmektedir. Bununla birlikte 2547 sayılı Kanunda ve 2914 sayılı Kanunda akademik personelin özlük dosyası hakkında bir düzenleme bulunmadığı ve 2547 sayılı Kanunun 62. maddesi düzenlemesi ile 2914 sayılı Kanunun 20. maddesi

---

<sup>342</sup> Konu hakkında bir yargı kararı bulunmamakla birlikte Danıştay'ın soruşturma yapılması konusunda yetkili makam olarak geçici olarak görevlendirilen kurumu yetkili kabul ettiği kararları dikkate alındığında, Danıştay'ın bu konuda da geçici olarak görevlendirilen kurumu görevli kabul edeceği düşünülmektedir. Bkz. Yılmaz, s. 114-115.

<sup>343</sup> Danıştay 1. Dairesi, 24.05.2002 Tarih ve 2012/510 Esas, 2012/894 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

düzenlemesi gereğince, bu kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde genel hüküm niteliğinde olan 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır. Nitekim, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin soruşturma usullerinin özlük haklarına ilişkin olduğu hususunun anılan düzenlemeler nedeniyle 2547 sayılı Kanunun ilgili maddesi gereğince geçici olarak başka kurum ya da kuruluşlarda görevlendirilen akademik personel hakkında da geçerli olduğunun kabulü gerekmekte ve sonuç olarak geçici olarak görevlendirilen söz konusu personelin özlük işlemlerinin de kendi kurumunun tabi olduğu usul ve esaslar çerçevesinde yapılması gerekmektedir<sup>344</sup>.

#### **2.7.2.1 3628 Sayılı Kanuna Göre Yükseköğretim Personeli Soruşturma Usulü**

3628 sayılı Kanun kapsamında yer alan suçlardan birinin işlenmesi halinde kamu görevlileri hakkında 4483 sayılı Kanunda öngörülen usul yerine 3628 sayılı Kanunda öngörülen ceza soruşturması usulü uygulanacaktır. 3628 sayılı Kanunun 17. maddesi bu durumu şu şekilde belirtmektedir;

Bu Kanunda ve 18.06.1999 tarihli ve 4389 sayılı Bankalar Kanununda yazılı suçlarla, irtikap, rüşvet, basit ve nitelikli zimmet, görev sırasında veya görevinden dolayı kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarının açıklanması veya açıklanmasına sebebiyet verme suçlarından veya bu suçlara iştirak etmekten sanık olanlar hakkında 02.12.1999 tarih ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz.

Düzenlemeye göre, söz konusu suçların işlenmesi halinde, 3628 sayılı Kanun hükümlerine göre soruşturma yapılacaktır. Bununla birlikte maddenin son fıkrasında, "Görevleri veya sıfatları sebebi ile özel soruşturma usulüne tabi olan sanıklarla ilgili kanun hükümleri saklıdır."denilerek, yukarıda sayılan suçlar bakımından diğer kanunlarda bazı kişiler açısından farklı soruşturma usulünün benimsenmesi halinde 3628 sayılı Kanun hükümlerinin soruşturmada uygulanmayacağı belirtilmiştir<sup>345</sup>. Bu istisnai düzenlemelerden bir tanesi 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre;

---

<sup>344</sup> Yılmaz, s.113-114.

<sup>345</sup> Yılmaz, s.116; Duman, s. 119.

Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve rektörlerin 1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun kapsamına giren suçlardan dolayı yapılacak ceza soruşturmasında yukarıda belirtilen ceza kovuşturması usulü tatbik edilir. Bunlar dışında kalan tüm görevliler için 1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun hükümleri uygulanır.

Bilindiği üzere 1609 sayılı Kanun, 3628 sayılı Kanunun 23. maddesi düzenlemesi gereğince yürürlükten kaldırılmıştır. Her ne kadar 3628 sayılı Kanunun ilgili maddesinde sadece 1609 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırıldığı hüküm altına alınmış olup, 1609 sayılı Kanun hükümlerine yapılan atıfların artık 3628 sayılı Kanuna mı yapılmış sayılacağına ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Ancak bu durumda yargı kararları ve yeni kanunun eski kanunun yürürlükten kaldırması ilkesi<sup>346</sup> gereğince 1609 sayılı Kanuna yapılan atıfların yürürlüğe giren 3628 sayılı Kanuna yapıldığının ve 3628 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerektiğinin kabulü gerekmektedir<sup>347</sup>.

2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde yer alan ve 3628 sayılı Kanun usulüne istisna getiren düzenlemeye bakıldığında, 1609 sayılı Kanun kapsamındaki suçların Yükseköğretim Kurulu Başkanı veya Rektörler tarafından işlenmesi halinde ceza soruşturması 2547 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılacaktır. Ancak mal bildirimine ilişkin işlenen suçlar bakımından ise 3628 sayılı Kanuna göre soruşturma yapılacaktır. Çünkü 3628 sayılı Kanun, 1609 sayılı Kanunda öngörülen suçlara ek olarak mal bildirimini hakkında suçlara da yer vermektedir<sup>348</sup>. Bununla birlikte 1609 sayılı Kanun kapsamındaki suçların rektör ve YÖK Başkanı dışındaki diğer akademik personel tarafından işlenmesi halinde ceza soruşturması 3628 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılacaktır<sup>349</sup>. Diğer bir ifadeyle, 2547 sayılı Kanun sadece rektör

---

<sup>346</sup> Ender Ethem Atay, Hukuk Başlangıcı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s. 197.

<sup>347</sup> Ali Akyıldız, Memur Yargılanmasında İdari Süreç, GÜHFD, C.5, S.1-2, Haziran-Aralık, 2001, s.17.;Duman, s. 120; Yıldız, s.117.

<sup>348</sup> Yılmaz, s. 116-117.

<sup>349</sup> Duman, s.120.

ve YÖK Başkanı için istisnai bir düzenleme getirmiş, bunlar dışında kalan personel için bir istisna öngörülmemiştir.

3628 sayılı Kanun (1609 sayılı Kanun) kapsamındaki suçlardan birinin işlenmesi halinde genel hükümlere göre doğrudan soruşturma açılacaktır. Ancak rektörler ve Yükseköğretim Kurulu Başkanı için 2547 sayılı kanunda öngörülen usul uygulanacaktır. Danıştay 1. Dairesi de konu hakkındaki çeşitli kararlarında bu yönde görüş bildirmiştir. Danıştay 1. Dairesi bir kararında;

... Dosyanın incelenmesinden, şüphelilere isnat edilen eylemin 3628 sayılı Kanun kapsamında yer alan rüşvet suçu niteliği taşıdığı, bu nedenle soruşturma yapma yetkisinin anılan Kanun uyarınca doğrudan Cumhuriyet savcılıklarına ait olduğu sonucuna ulaşıldığından, Ankara Üniversitesi rektörlüğünce oluşturulan Kurulun 23.06.2009 tarih ve bila sayılı men-i muhakeme kararının bozulmasına, dosyanın, 3628 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılmak üzere Ankara Cumhuriyet Başsavcılığına...gönderilmesine...<sup>350</sup>

hükmetmiştir. Yargıtay 5. Ceza Dairesi de bu yönde görüş bildirmiştir. Yargıtay ilgili dairesi bir kararında şu ifadelere yer vermiştir;

...1609 sayılı Kanun 3628 sayılı Kanununun 23. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olup bu konuda geçici bir düzenlemeye de yer verilmemiş bulunması nedeniyle, Yükseköğretim Kurulu Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Fon Saymanlığında veznedar olarak görev yaparken zimmetine para geçirdiği anlaşılan sanık hakkında 2547 sayılı Kanununun 53. maddesinin c fıkrasının 6. bendi uyarınca gerekli izin alınmadan kamu davası açılmasında bir isabetsizlik görülmediğine...<sup>351</sup>.

Kararlardan da anlaşılacağı üzere, 1609 sayılı Kanun kapsamında yer alan suçların işlenmesi halinde Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve rektörler için 2547 sayılı Kanun hükümleri uygulama bulacak, bunlar dışında kalan diğer personelin söz konusu suçları işlemesi halinde ise genel hükümlere göre doğrudan soruşturma açılacaktır.

<sup>350</sup> Danıştay 1. Dairesi, 13.10.2009 Tarih ve 2009/1011 Esas, 2009/1387 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Duman, s.148-149.

<sup>351</sup> Yargıtay 5. Ceza Dairesi, 09.02.2000 Tarih ve 6206/413 Sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Duman, s.121.

## 2.7.2.2 Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Soruşturma Usulü

Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin tabi olduğu soruşturma usulünde dahi belirsizlikler mevcut iken vakıf üniversiteleri bakımından söz konusu durum daha da belirsiz bir haldedir. Vakıf üniversitelerinde görevlendirilen personel hakkındaki temel düzenlemelerden birisi 2547 sayılı Kanunun Ek 8. maddesinde yer almaktadır. Buna göre;

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.

Söz konusu düzenlemeye göre, vakıflar tarafından kurulan üniversitelerdeki akademik organlar devlet üniversitelerindeki akademik organlarla aynı şekilde düzenlenirler ve aynı görevi yaparlar. Bununla birlikte vakıf üniversitelerinde görevlendirilen öğretim elemanları ile devlet üniversitelerinde görevlendirilen öğretim elemanlarının nitelikleri arasında da bir farklılık bulunmamaktadır. Düzenlemenin son cümlesine göre, devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanan ya da disiplin soruşturması sonucunda devlet yükseköğretim kurumlarındaki görevlerine son verilen öğretim elemanları başka bir devlet yükseköğretim kurumunda görev alamayacakları gibi herhangi bir vakıf yükseköğretim kurumunda da görevlendirilemeyeceklerdir.

Söz konusu personel ile ilgili olarak Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde, "Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylıkları <sup>352</sup> bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." hükmüne yer verilmiş ve

<sup>352</sup> "ve diğer özlük hakları" ibaresi Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

söz konusu yönetmeliğin 22. maddesinde ise, "Vakıf yükseköğretim kurumlarının rektörleri 2547 sayılı Kanunun vakıf yükseköğretim kurumları ile ilgili ek maddeleri ile mütevelli heyet tarafından verilen ve Devlet üniversitesi rektörlerinin 2547 sayılı Kanunun vakıf yükseköğretim kurumları ile ilgili ek maddelerine aykırı olmayan görev ve yetkileri kullanırlar." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda ki düzenlemelerde de görüldüğü üzere vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel hakkında yapılacak ceza soruşturmalarında uygulanacak usule ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Diğer bir ifadeyle söz konusu personel hakkında yapılacak soruşturmalarda, 2547 sayılı Kanun hükümlerinin mi veya 4483 sayılı Kanun hükümlerinin dikkate alınacağına ilişkin bir düzenleme yer almamıştır<sup>353</sup>. Doktrindeki bir görüşe göre, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personel hakkında yapılacak soruşturmalar genel hükümlere göre yapılmalıdır<sup>354</sup>. Danıştay da vakıf üniversitelerinde görev yapan personelin soruşturmasında genel hükümlerin dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır. Danıştay bu yöndeki bir kararında şu şekilde karar vermiştir;

... yasalarda vakıf üniversiteleri mensuplarının 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. maddesinin değişik bendinde öngörülen soruşturma usulüne veya Memurin Muhakematı Hakkında Kanun'a tabi olacaklarına ilişkin bir hüküm yer almamıştır. Buna göre vakıf üniversitesi personeli hakkında yukarıda anılan yasalar uyarınca özel soruşturma usulünün uygulanabilmesi, buna olanak veren bir yasa hükmünün mevcudiyetine bağlı bulunduğundan sanıklar hakkında genel hükümler uyarınca işlem yapılması gerekmektedir...<sup>355</sup>

Danıştay aynı yöndeki bir başka kararında ise şu şekilde karar vermiştir;

... vakıf yükseköğretim kurumlarının tüzel kişiliğini temsil eden mütevelli heyetinin; yönetici, öğretim elemanı ve diğer personelin sözleşmesini yapacağı, atamalarını, görevden alınmalarını ve yükseköğretim kurumunun bütçesini onaylayacağı, akademik organların düzenlenmesinde, görevlerini yerine getirmesinde, öğretim elemanlarının niteliklerinde Devlet yükseköğretim kurumlarındaki esasların aynısının uygulanacağı belirtilmek suretiyle vakıf üniversitelerinin Devlet yükseköğretim sistemine entegrasyonunu sağlayan özel düzenlemelere yer verildiği halde, akademik ve idari personelin sözleşmeli olarak istihdamı nedeniyle tabi oldukları hukuki rejim göz önünde bulundurularak bunların görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri ileri sürülen suçlar hakkında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53'üncü maddesinde öngörülen soruşturma usulüne tabi

<sup>353</sup> Aküzüm, s. 104.

<sup>354</sup> Duman, s.121.

<sup>355</sup> Danıştay 2. Dairesi, 10.10.2000 Tarih ve 2001/1035 Esas, 2002/3424 Karar sayılı Kararı.  
www.uyap.gov.tr



olacaklarına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda, ... Üniversitesi Rektörü hakkında 2547 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesi hükümlerinin uygulanacağına dair açık bir hüküm bulunmadığından, suç işlediği ileri sürülen ... hakkında genel hükümler uyarınca işlem yapılması gerekmektedir. Açıklanan nedenlerle ... Üniversitesi Rektörü hakkında anılan Yasanın 53'üncü maddesi uyarınca soruşturma yapılmasına ve karar verilmesine hukuken olanak bulunmadığından... hakkında genel hükümlere göre işlem yapılmasına...<sup>356</sup>

Danıştay'ın bu kararları çeşitli yönlerden eleştiriye açıktır. Öncelikle Vakıf Üniversiteleri Yönetmeliği'nin 32. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, 2547 sayılı Kanun vakıf üniversitelerine ilişkin maddelerinde vakıf üniversiteleri açısından farklı bir düzenleme bulunmadığı sürece, 2547 sayılı Kanunun tüm hükümlerine vakıf üniversitelerinin de uyması gerekmektedir. Söz konusu madde hükmü, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. maddesinde öngörülen ceza soruşturmasına ilişkin hükmün vakıf üniversiteleri açısından da uygulanmasına sağlayabilecek niteliktedir<sup>357</sup>. Bununla birlikte Danıştay'ın kararı, Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen ve Anayasa Mahkemesinin kararlarında da yer alan eşitlik ilkesine de aykırılık oluşturmaktadır<sup>358</sup>.

Doktrinde bizimde katıldığımız diğer bir görüşe göre, her ne kadar yargı kararları ve doktrin söz konusu personeli anılan maddeler gereğince genel hükümlere tabi kabul etse de, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 32 .maddesinde yer alan "Vakıf Yükseköğretim Kurumları 2547 sayılı Kanunun vakıf yükseköğretim kurumları ile ilgili ek maddelerinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece 2547 sayılı Kanunun bütün hükümlerine uymakla yükümlüdür" düzenlemesi gereği ve 2547 sayılı Kanunda da konu hakkında bir engel yer almadığı ve aynı kanunun ilgili düzenlemesinde hiçbir ayırım gözetilmeksizin, bütün yükseköğretim kurumları hüküm kapsamında zikredilmiş olması nedeniyle söz konusu personel için yapılacak soruşturmalarda 2547 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanabilmesine imkan

<sup>356</sup> Danıştay 1. Daire, 11.06.2013 Tarih ve 2013/777 Esas, 2013/804 Karar sayılı Kararı.

<http://www.hukukmedeniyeti.org/ictihatyazdir.asp?id=2391> Erişim Tarihi: 19.04.2018.

<sup>357</sup> Yılmaz, s. 122.

<sup>358</sup> Aküzüm, s. 105.

sağlayacak niteliktedir. Bununla birlikte Anayasanın ilgili düzenlemesi, Anayasa Mahkemesi Kararları ve diğer yargı kararları göz önünde tutulduğunda öğretim elemanlarının nitelikleri ve statüleri bakımından devlet üniversiteleri ile aralarında farklılık bulunmayan vakıf üniversitesi personelinin ceza soruşturmalarının farklı bir düzenlemeye tabi tutulması eşitlik ilkesini zedelemektedir ve bu durum haklı bir gerekçeye de dayanmamaktadır<sup>359</sup>. Diğer bir ifadeyle, devlet yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen akademik personel ile vakıf yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen akademik personel arasında yapılacak bu ayırım her iki personel arasındaki eşitlik ilkesine zarar verecek nitelikte olup, vakıf yükseköğretim kurumları da tıpkı devlet yükseköğretim kurumları gibi 2547 sayılı Kanun kapsamında birer yükseköğretim kurumu oldukları ve anılan Kanunda vakıf yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen personelin 53. madde kapsamı dışında tutulduğuna ilişkin bir hüküm bulunmadığından her iki yükseköğretim kurumunda görevlendirilen akademik personelin aynı statüde olduklarının kabulü gerekmektedir<sup>360</sup>. Diğer taraftan Anayasa'nın 130. maddesi düzenlemesi ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu kararı<sup>361</sup> da dikkate alındığında vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personeli mali ve idari konular dışında devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelden farklı kabul ederek, söz konusu personeli mesleki güvenceden yoksun bırakmak mümkün değildir. Bu nedenle vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin ceza soruşturmasının da güvenlik yönünden devlet üniversiteleri için öngörülen hükümler çerçevesinde olması gerektiğinin kabulü uygun olacaktır<sup>362</sup>.

---

<sup>359</sup>Yılmaz, s. 122.

<sup>360</sup> Danıştay 1. Daire, 11.06.2013 Tarih ve 2013/777 Esas, 2013/804 Karar sayılı Kararın Karşı Oy Gerekçesi. <http://www.hukukmedeniyeti.org/ictihatyazdir.asp?id=2391> Erişim Tarihi: 19.04.2018.

<sup>361</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, YD İtiraz, 12.03.2010 Tarih ve 2010/5 Esas, 2010/5 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr)

<sup>362</sup> Yılmaz, s.123.

2547 sayılı Kanun yükseköğretim kurumlarında görev yapan personel bakımından diğer Kanunlardan farklı bir soruşturma usulü öngörmektedir. Ancak bu durum uygulamada birçok soruna sebep olmaktadır. Bu sebeplerden birisi, anılan Kanununun 53. maddesi hükmünün konu hakkında detaylı bir düzenleme içermemesidir. İkinci sebep ise, diğer mevzuat hükümlerinde yapılan değişikliklerin dikkate alınmamış olması yani 2547 sayılı Kanunda diğer Kanunlara yapılan yollamaların bu değişiklikler dikkate alınarak yenilenmemiş olmasıdır. Diğer bir sebep ise, vakıf üniversiteleri yönünden mevzuatta eksik olan düzenlemelerin mevzuata dâhil edilmemesi yani vakıf üniversitelerinde görevlendirilen personel açısından kanunlarda açık bir düzenlemenin yer almamış olmasıdır<sup>363</sup>. Sonuç olarak, 2547 sayılı Kanununun personelin ceza soruşturmasına ilişkin hükümlerinin diğer mevzuat hükümleri, yargı kararları ve doktrin görüşleri de dikkate alınarak güncellenmesi gerekmektedir.

### **2.7.2.3 Yetkili Kurullar Tarafından Verilebilecek Kararlar**

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. maddesinde ve ilgili diğer Kanunlarda yer alan düzenlemelere göre, yetkili kurullar tarafından; şüphelinin ölümü, şikayetten vazgeçme, zamanaşımı ve benzeri hallerde kovuşturmaya yer olmadığına; ilgili hakkında suçu işlediğine dair yeterli ve inandırıcı delil bulunmaması, suçu işlediğinin sabit olmaması ve benzeri hallerde son soruşturmanın açılmamasına yani men-i muhakemesine; ilgilinin suçu işlediği konusunda yeterli ve inandırıcı delillerin bulunması durumunda son soruşturmanın açılmasına yani lüzumu muhakemesine; dosyanın eksik olması, soruşturmanın usulüne uygun yapılmaması, yetkisiz kurula dosyanın gönderilmiş olması ve benzeri hallerde dosyanın geri

---

<sup>363</sup> Yılmaz, s.123-124.

çevrilmesine; ilgi hakkında daha önceden başlatılmış bir soruşturma yani derdestlik olması halinde ise karar verilmesine yer olmadığına karar verilir<sup>364</sup>.

#### **2.7.2.4 Kararların Tebliği ve İtiraz**

Ceza soruşturması sonucunda yetkili kurullar tarafından verilen kararlar, soruşturma işlemlerini yürüten yetkililer tarafından ilgisine, varsa avukatına, ilgilinin görevli bulunduğu kurumun yetkili amirine ve şikayetçiye bildirilmelidir. Bu bildirim, yetkili amirler tarafından verilen kararlar için bu amirler tarafından, disiplin kurulları tarafından verilen kararlar için ise kurulun başkanı tarafından, kararların imza işleminin tamamlanmasını izleyen günden itibaren en çok 10 gün içerisinde yapılması gerekmektedir. Ayrıca kararda, yetkili kurulun kararına karşı başvurulabilecek kanun yollarının ve süresinin de gösterilmesi gerekmektedir.

İlgilinin suçu işlediği konusunda yeterli ve inandırıcı delillerin bulunması durumunda son soruşturmanın açılmasına yani lüzum-u muhakemesine karar verilmesi halinde lüzum-u muhakeme kararına karşı ilgililerin 10 günlük itiraz süresi vardır. İtiraz doğrudan Danıştay Başkanlığı'na veya Danıştay'a gönderilmek üzere soruşturmayı yürüten yetkili makama yapılabilir. Men-i Muhakeme kararları ise resen Danıştay'a gönderilmektedir. Bu sebeple doktrinde bazı yazarlar şikâyetçinin bu karara itiraz hakkı olmadığını savunmaktadır<sup>365</sup>. Ancak savunulan bu görüşün aksine kanunun resen itiraz yolu tanımış olmasının ilgilinin itiraz hakkını ortadan kaldırdığını söylemek mümkün değildir.

---

<sup>364</sup>Duman, s.116; Hacettepe Üniversitesi Hukuk Müşavirliği Soruşturma Rehberi, s. 15-16. <http://www.hukukmusavirligi.hacettepe.edu.tr/belgeler/sorusturmarehberi.pdf>Erişim Tarihi: 05.06.2018 ; Ankara Üniversitesi Hukuk Müşavirliği Soruşturma Rehberi, <http://hukukmusavirligi.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/115/2018/04/Soru%C5%9Fturma-Rehberi-1.pdf>, s. 12-13 Erişim Tarihi: 05.06.2018.

<sup>365</sup>Duman, s. 117.

### 2.7.3 Akademik Personelin Disiplin Soruşturması Usulü

Yükseköğretim Kurumlarında görevlendirilen personel, akademik personel ve idari personel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Konumuz itibariyle çalışmamızda idari personelin disiplin soruşturması sürecini kapsam dışında bırakarak yalnızca akademik personelin soruşturma süreci hakkında inceleme yapacağız. Ancak şunu belirtmek gerekir ki her iki personel de disiplin suçları yönünden 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği ve 657 sayılı Kanun hükümlerine bağlıdır<sup>366</sup>. Disiplin suçu, yükseköğretim kurumu personelinin adli suç ya da kabahat kapsamına girmeyen, mevzuatta düzenlenmiş ve kurumun düzenini bozacak nitelikte olan kural dışı eylemleridir<sup>367</sup>. Disiplin cezaları, sadece belli kişilere uygulanan cezalardır. Diğer bir ifadeyle bu cezalar, kamu görevlilerine ve belli statüde bulunanlara uygulanırlar.

Disiplin cezalarının amacı, kurumun düzenini korumak, kurumun daha verimli bir biçimde kurallara uygun olarak çalışmasını sağlamaktır. Bu nedenle soruşturmanın amacının gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla, disiplin soruşturması sürecinde görev alanlar ile soruşturma sonucunda karar verecek olan yetkili makamların soruşturma süreci ile ilgili tüm kural ve usulleri dikkatli bir şekilde göz önünde bulundurması ve kurallara uygun olarak soruşturmayı yürütmesi zorunludur. Disiplin cezalarında takdir yetkisine sahip olan yetkili makamlar bu konuda sınırsız bir yetkiye sahip olmayıp, yetkisini belli kurallar çerçevesinde ve gerekçeli olarak kullanmak zorundadırlar<sup>368</sup>.

2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin b bendi, 2014 yılında "6528 sayılı Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair

---

<sup>366</sup> Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Müşavirliği, Soruşturma Rehberi, s. 2, <http://www.hukukmusavirligi.hacettepe.edu.tr/belgeler/sorusturmarehberi.pdf> Erişim Tarihi: 19.04.2018

<sup>367</sup> Duman, s.191.

<sup>368</sup> Duman, s. 183-184.

Kanun" ile değiştirilmiştir. Yapılan bu değişlikle, yükseköğretim kurumlarında görevli akademik ve idari personele uygulanabilecek disiplin cezalarının neler olduğu hüküm altına alınmış ve düzenlemenin ikinci cümlesinde ise "hangi fiillere hangi disiplin cezasının uygulanacağı, sayılan kişilerin disiplin işlemleri ve disiplin amirlerinin yetkileri, Devlet memurlarına uygulanan usul ve esaslar da göz önüne alınmak suretiyle Yükseköğretim Kurulunca düzenleneceği" hükmüne yer verilmişti. Ancak ikinci cümlede yer alan söz konusu hüküm daha sonra Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir<sup>369</sup>. Böylece kanunilik ilkesine aykırılık oluşturan bu durum ortadan kaldırılmıştır. Ancak bu durum iptal edilen 53. madde hükmüne dayanılarak çıkarılan yükseköğretim kurumları disiplin yönetmeliğinin birçok hükmünün yasal dayanağının kalmamasına ve çoğu hükmün uygulanması imkânını ortadan kaldırarak, konu hakkında yeni bir düzenleme yapılması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Tüm bu gelişmeler çerçevesinde, Yükseköğretim Kurulu 2015 yılında "2547 sayılı Kanuna tabi personele uygulanacak disiplin hükümleri"<sup>370</sup> hakkında bir karar almış ve daha sonra 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde 09.12.2016 tarihinde yeni düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun 53. maddesinin a fıkrasında yer alan düzenlemeye göre disiplin amirleri; rektör, yükseköğretim kurulu başkanı, dekan, enstitü müdürü, birim sekreteri, yüksekokul müdürü ve genel sekreter olarak belirlenmiştir. Anılan maddenin b fıkrasında ise devlet ve vakıf üniversitelerinde görevlendirilen personele uygulanabilecek disiplin cezalarının neler olduğu hüküm altına alınmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan personelin disiplin soruşturmasına ilişkin hükümlerde 09.12.2016 tarihinde yapılan değişlik neticesinde Yükseköğretim kurumlarında görev yapan personel hakkında halen devam eden ve

<sup>369</sup> Anayasa Mahkemesi, 14.05.2015 Tarih ve 2014/100 Esas, 2015/6 Karar sayılı Kararı

[www.anayasa.gov.tr](http://www.anayasa.gov.tr)

<sup>370</sup> Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Duman, s.185-187.

yeni başlatılacak soruşturmalarda genel hüküm- özel hüküm ilişkisi gereğince öncelikle 2547 sayılı Kanun hükümleri yani yeni düzenlemeler uygulanacaktır. Ancak daha önceden açılmış olan soruşturmalar hakkında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır<sup>371</sup>.

Yeni değişikliklerle birlikte yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personel hakkında yapılacak disiplin soruşturmalarında, 2547 sayılı Kanunun 53. maddesi, suç fiilleri hakkında 2547 sayılı Kanunun 53. maddesi ile 657 sayılı Kanunun 125. maddesi ve 2547 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır. Aşağıda ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin disiplin soruşturması usulü kısaca incelenmeye çalışılacaktır.

### **2.7.3.1 Personel Hakkında Disiplin Soruşturmasının Açılması**

Yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen akademik personel hakkında disiplin soruşturması yetkili disiplin amirleri tarafından başlatılmaktadır. Soruşturmayı başlatmaya yetkili disiplin amirlerinin kimler olduğu 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin a fıkrası ile yükseköğretim disiplin yönetmeliğinin 3. maddesinde hüküm altına alınmıştır<sup>372</sup>. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ise konu hakkında bir düzenleme bulunmamakta ve yetkili disiplin amirlerinin belirlenmesi Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Hakkında Yönetmelik hükümlerine bırakılmıştır<sup>373</sup>. İlgili düzenlemelere göre disiplin amirleri, disiplin suçu işlendiği yönünde şüphe bulunan durumlarda soruşturmayı re'sen yapabilir ya da görevlendireceği bir soruşturmacı vasıtasıyla yaptırabilir. Yükseköğretim Kurulu Başkanı, rektör, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürleri hiyerarşik olarak amirleri

---

<sup>371</sup> Bahattin Duman, Yükseköğretim Personel Disiplin Soruşturması, 20.03.2017, sf.2.  
[http://www.hukuk.sakarya.edu.tr/sites/hukuk.sakarya.edu.tr/file/YOK\\_Personel\\_Disiplin\\_Sorusturmasi\\_Sunumu\\_21.02\\_.2017\\_.pdf](http://www.hukuk.sakarya.edu.tr/sites/hukuk.sakarya.edu.tr/file/YOK_Personel_Disiplin_Sorusturmasi_Sunumu_21.02_.2017_.pdf)Erişim Tarihi: 19.04.2018.

<sup>372</sup> Duman,s. 188; Soruşturma Rehberi, s.2.

<sup>373</sup> Duman, s. 193.

oldukları kişiler hakkında re'sen soruşturma açmaya ve açtırmaya yetkili olup, bölüm başkanları ile bilim dalı ve ana sanat dalı başkanları ise doğrudan soruşturma açmaya yetkili olmayıp, soruşturma taleplerini en yakın disiplin amirlerine yapmakla yükümlüdürler. Yetkili disiplin amirlerinin disiplin cezası verebilmeleri için soruşturmanın usulüne uygun olarak yürütülmüş olması gerekmektedir. Ayrıca bir disiplin suçu ile ilgili olarak yalnızca bir disiplin soruşturması açılabilir. Diğer bir ifadeyle işlendiği iddia edilen bir disiplin suçu ile ilgili olarak aynı anda birden çok soruşturma açılması mümkün olmayıp, hiyerarşik olarak üstte bulunan disiplin amirinin soruşturma açması halinde altta bulunan disiplin amirinin aynı suçla ilgili soruşturma açması mümkün değildir<sup>374</sup>.

#### **2.7.3.2 Disiplin Soruşturması Açmaya Yetkili Makamlar**

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan personel hakkında disiplin soruşturması açmaya yetkili makamlar, 2547 sayılı Kanununun 53. maddesinin a fıkrası ile Yönetmeliğin 3. maddesinde sayma suretiyle gösterilmiştir. Anılan düzenlemelere göre Yükseköğretim Kurumu Başkanı; yükseköğretim kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki tüm personelin, rektör; yükseköğretim kurumundaki tüm personelin, dekan; fakülteadaki tüm personelin, enstitü müdürü; enstitüdeki tüm personelin, yüksekokul müdürü; yüksekokuldaki tüm personelin, genel sekreter; bağlı olduğu rektörlük idari birimindeki tüm personelin, birim sekreteri ise; kendisine bağlı olan idari personelin disiplin amiri olarak belirlenmiştir.

Görüldüğü üzere Yükseköğretim Kurulu Başkanı tüm yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşların disiplin amiri olarak belirlenmiştir. Bu nedenle Yükseköğretim Kurulu Başkanı tüm personel hakkında soruşturma açmaya yetkili bir

---

<sup>374</sup> Soruşturma Rehberi, s. 2.



makamdır. Rektör ise yükseköğretim kurumunda görev yapan tüm personelin disiplin amiri olduğu için tüm personel hakkında re'sen soruşturma açabilmektedir.

Soruşturmaya yetkili disiplin amirlerinin yardımcıları yani rektör yardımcısı, dekan yardımcısı gibi görevlilerin ise kural olarak personel hakkında soruşturma açmaları mümkün değildir. Ancak, yetki verilmesi halinde yani disiplin amirine vekâlet etmeleri halinde personel hakkında soruşturma açabilirler<sup>375</sup>.

### **2.7.3.3 Disiplin Soruşturmasında Zamanaşımı Süreleri**

Yükseköğretim kurumlarında görevli personelin işlediği disiplin suçlarında zamanaşımı süreleri tespit edilirken, soruşturmaya başlama ve ceza verme zamanaşımı olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmiştir. 2547 sayılı Kanununun 53. maddesinde ve Disiplin Yönetmeliğinin ilgili maddesinde soruşturma ve ceza zamanaşımı süreleri düzenlenmektedir<sup>376</sup>. Buna göre, mevzuatta öngörülen suçları işleyenler hakkında yetkili amir tarafından suçun işlendiğinin öğrenilmesinden itibaren; uyarma, aylıktan/ücretten kesme, kınama ve kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren suçlarda bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanması, üniversite öğretim görevinden ya da kamu görevinden çıkarma cezasını gerektiren suçlarda ise altı ay içinde disiplin soruşturmasına başlanması gerekmektedir. Belirtilen sürelerde yetkili disiplin amirlerince soruşturmaya başlanılmaması halinde soruşturma başlatma yetkisi zamanaşımına uğrayacaktır. Bununla birlikte, disiplin cezası gerektiren eylemin gerçekleştirildiği tarihten itibaren iki yıl ve üniversite öğretim görevinden çıkarma cezası gerektiren eylemin işlendiği tarihten itibaren altı ay içerisinde yetkili disiplin amirince ceza verilmemesi halinde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrayacaktır. Danıştay 10. Dairesi, soruşturmaya ilişkin zamanaşımı

---

<sup>375</sup> Duman, 2017, s. 9; Duman, s. 193-194.

<sup>376</sup> Duman, s. 188.

süresi dolduktan sonra verilen disiplin cezasının hukuka aykırı olduğu konusunda vermiş olduğu bir kararına göre;

657 sayılı Kanununun 127. maddesinde; "Bu Kanununun 125. maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren; Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar" hükmü yer almaktadır ... 657 sayılı Yasanın 127. maddesindeki zamanaşımı hükmü uyarınca soruşturma zamanaşımı süresi geçmiş olduğundan, belirtilen husus dikkate alınıp karar verilmesi gerekirken işin esası incelenip davanın reddi yönünde verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemektedir. Açıklanan nedenlerle... İdare Mahkemesi kararının bozulmasına..<sup>377</sup>

Ceza zamanaşımı süresi disiplin suçu teşkil eden eylemin gerçekleştiği tarihten itibaren işlemeye başladığı için, yapılacak disiplin soruşturması sürecinde süreye dikkat edilmelidir. Yetkili amir tarafından verilmiş ve yargı kararı neticesinde iptal edilmiş olan disiplin cezalarında, kararın yükseköğretim kurumuna geldiği tarihten itibaren kalan ceza zamanaşımı süresi içinde yeniden disiplin cezası verilebilmesi mümkündür. Bununla birlikte kararın ceza zamanaşımı süresi dolduktan sonra kuruma gelmesi ya da üç aydan daha az bir zamanaşımı süresi kalmış olması halinde ise yargı kararının gerekçesi de göz önünde bulundurularak kurum tarafından üç ay içerisinde yeniden disiplin cezası verilebilmesi mümkündür<sup>378</sup>. Danıştay 8. Dairesi ise mahkeme tarafından iptal edilen disiplin cezasının yerine 30 gün içinde yeniden bir ceza tesis edilebileceğine ve 657 sayılı Kanununun 127. maddesindeki zamanaşımının bu ceza bakımından uygulanabilirliğinin olmadığına ilişkin bir kararında şu şekilde hüküm kurmuştur;

Bakılan davada, davalı idare tarafından 657 sayılı Yasanın 127. maddesinde disiplin cezalarında ceza verme zamanaşımının düzenlendiği, Dairemizin bozma kararı üzerine davacıya fiiline uygun başka bir ceza verilebileceği sonucu ortaya çıksa da, anılan madde hükmü uyarınca bunun mümkün olamayacağı ve davacı eyleminin cezasız kalacağı öne sürülerek Dairemiz kararının düzeltilmesi istenilmiştir. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Yasasının "Kararların Sonuçları" başlığını taşıyan 28. maddesinde, idarelerin Danıştay, Bölge İdare Mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecbur oldukları hükme bağlandığından, idare mahkemesince bozmaya uyularak bu yönde bir karar verilmesi durumunda, güveni kötüye

<sup>377</sup> Danıştay 10. Dairesi, 20.03.1991 Tarih ve 1988/2495 Esas, 1991/1002 Karar sayılı Kararı. [www.kanunum.com](http://www.kanunum.com) , [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Duman, 2016, s. 268.

<sup>378</sup> Duman, 2017, s. 22-23.

kullanma suçunu işlediği adli yargı kararı ile tespit edilen davacıya, eylemin karşılığı olan disiplin cezasının idarece otuz günlük süre içerisinde verilmesi halinde, yargısal aşamalardan geçtikten sonra yine yargı kararı gereği olarak tesis olunan bu yeni işlemin, 657 sayılı Yasanın 127. maddesi hükmü uyarınca zamanaşımına uğrayacağından söz edilemeyecektir...<sup>379</sup>.

#### **2.7.3.4 Disiplin Soruşturmasında Soruşturmacı Görevlendirilmesi**

Yetkili disiplin amiri, disiplin cezası gerektiren bir fiilin gerçekleştiğini öğrendiği takdirde, ilgili personelin adını, soyadını, görevini ve işlenen fiili gösteren bir yazı ile soruşturmayı başlatır. Disiplin amiri, soruşturmayı bizzat yürütebileceği gibi ilgili birimden de soruşturmacı görevlendirerek soruşturmanın yürütülmesini sağlayabilir. Zorunlu durumlarda diğer birimlerden de soruşturmacı görevlendirilmesi mümkündür ancak bu görevlendirmenin rektör aracılığıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir<sup>380</sup>.

Görevlendirilen soruşturmacının unvanının soruşturulan personelin unvanından üstün ya da aynı derecede olması ve her iki personel arasında düşmanlık ya da husumetin bulunmaması gerekmektedir.

#### **2.7.3.5 Soruşturma Süreci ve Soruşturma Raporu**

Soruşturma yapmakla görevli personel, soruşturma konusu fiil ile ilgili gerekli delilleri toplama yetkisine sahiptir. Ancak soruşturmanın, soruşturma konusu fiil ile sınırlı olarak yürütülmesi gerekmektedir. Soruşturma esnasında yapılan işlemler için tutanak tutulur ve soruşturma işlemleri bu tutanağa göre tespit olunur.

Soruşturma aşamasında ilk olarak varsa şikayetçinin ifadesi alınmalıdır. Alınan ifadelerin tutanağa geçirilmesi ve tutanağın soruşturmacı ve ifade veren şikayetçi tarafından imzalanması gerekmektedir. Şikayetçinin ifadesi alındıktan sonra, varsa

---

<sup>379</sup> Danıştay 8.Dairesi, 03.02.1999 Tarih ve 1998/6475 Esas, 1999/222 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr); Duman, 2016, s. 272.

<sup>380</sup> Duman, 2017, s.10.

tanıklar dinlenmelidir. Şikayetçinin ifadesinden sonra soruşturulan personelin makul süre içerisinde savunmasının alınması gerekmektedir<sup>381</sup>.

Soruşturma süresi kural olarak görevlendirme yazısının ilgiliye tebliğinden itibaren iki aydır. Ancak, soruşturma için önemli bir belgenin ortaya çıkması, araştırılması gereken yeni olguların ortaya çıkması ya da yeni delillerin ortaya çıkması ve benzeri sebeplerle soruşturmanın iki aylık süre içerisinde tamamlanması imkanının bulunmadığı hallerde, soruşturmacı gerekçesini belirtmek suretiyle disiplin amirinden soruşturmanın yürütülebilmesi için ek süre isteyebilir. Ancak verilecek ek sürenin zorunlu bir sebep olmaksızın asıl soruşturma süresinden fazla olmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir<sup>382</sup>.

Soruşturmacı tarafından soruşturma neticesinde hazırlanan raporda öncelikle; soruşturma emri veren amir, soruşturma emrinin tarihi, fiilin konusu ve işlendiği tarih, soruşturulan personelin açık kimliği ve soruşturmanın başlangıç tarihi belirtilir. Daha sonra soruşturma sürecinde elde edilen deliller, alınan ifadeler ve benzeri hususlar hakkında yapılan değerlendirmeler belirtilir. Raporun değerlendirme bölümünde, elde edilen bulgular neticesinde olayın gerçekleşme biçimi ve soruşturulan personelin sorumluluğu ve fiili gerçekleştirip gerçekleştirmediği tespit edilir. Son olarak raporun sonuç bölümünde ise, işlenen fiil, fiilin kim tarafından işlendiği, fiilin yaptırımını ve benzeri konularda öneride bulunularak rapor bitirilir<sup>383</sup>.

#### **2.7.3.6 Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Makamlar**

Disiplin cezası vermeye yetkili amirler 2547 sayılı Kanununun 53/Ç maddesinde ve Yükseköğretim Disiplin Yönetmeliği'nin 33. maddesinde düzenlenmektedir. 657 sayılı Kanunda ise yetkili disiplin amirlerinin kimler olduğuna ilişkin bir düzenleme bulunmadığı için, uygulamada 2547 sayılı Kanunun, ilgili Yönetmelik ve 657 sayılı

---

<sup>381</sup> Duman, 2017, s. 20.

<sup>382</sup> Duman, 2017, s.14-15.

<sup>383</sup> Duman, 2017, s. 18.

Kanun hükümleri birlikte değerlendirilecektir. İlgili düzenlemelere göre; uyarma cezası ve kınama cezası sıralı disiplin amiri tarafından; aylıktan/ücretten kesme, birden fazla ücretten kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, personelin görev yaptığı birimin disiplin kurulunun kararı ile; üniversite öğretim görevinden çıkarma ya da kamu görevinden çıkarma cezası atamaya yetkili amirin teklifi ve Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile; rektörlerin, bağımsız vakıf yüksekokul müdürlerinin ve dekanların disiplin cezaları ise Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile verilmektedir. Yükseköğretim Kurulu Başkanının akademik personel hakkında doğrudan soruşturma açtığı hallerde personel hakkında ceza vermeye yetkili makam Yüksek Disiplin Kurulu'dur.

Danıştay 12. Dairesi konu hakkındaki bir kararında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 126. maddesinde, aylıktan kesme cezalarının disiplin amirleri tarafından verileceği hükme bağlanmıştır.

Yasal düzenleme gereğince disiplin cezası verme yetkisi alt ve üst makamlara devredilemez. Bu nedenle mevzuatta öngörülen yetkili disiplin amirlerinin yerine alt ya da üst düzeydeki başka bir disiplin amirinin karar vermesi işlemi “yetki” yönünden sakatlayacağı için işlemin yargılama makamlarınca iptal edilmesine sebep olacaktır<sup>384</sup>. Diğer taraftan hakkında soruşturma başlatılan akademik personele disiplin cezasının kural olarak yetkili disiplin amiri tarafından verilmesi gerekmekte ise de aynı olaydan dolayı yetkili disiplin amiri hakkında da soruşturma başlatılması sebebiyle cezanın üst makam tarafından verilmesi halinde hukuka aykırılık bulunmayacaktır. Danıştay 8. Dairesi konu hakkındaki bir kararında şu şekilde karar vermiştir;

... Yükseköğretim Kurumları, Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği'nin 6/a maddesinde; verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili

---

<sup>384</sup> Duman, 2017, sf 25.

resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak fiili kınama cezası gerektiren fiil ve haller arasında sayılmış; 17. maddesinde; disiplin suçunu soruşturmaya yetkili amirin sıralı disiplin amirleri olduğu, disiplin amirinin, disiplin suçu hakkında bizzat veya bilvasıta bilgi sahibi olduğunda soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturmacı tayini sureti ile de yaptırabileceği belirtildikten sonra; rektörün bütün üniversitenin, dekanın ise; bütün fakültenin disiplin amiri olduğu; aynı yönetmeliğin 33/a maddesinde ise; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarının disiplin amirleri tarafından verileceği hükme bağlanmıştır. Dosyanın incelenmesinden; Üniversitenin 2009-2010 güz döneminde yatay geçiş başvuruları sırasında hatalı listeler nedeni ile hakkı olmadığı halde kayıt yaptıran öğrencilerin kayıtlarının iptali üzerine, hatalı listelerin oluşmasında kusurlu bulunduğu ileri sürülen davacı hakkında açılan disiplin soruşturması neticesinde yukarıda anılan yönetmeliğin 6/a maddesi ile 16. maddesinin uygulanması neticesinde uyarma cezası ile cezalandırılması üzerine bakılmakta olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır. İdare Mahkemesi tarafından, uyarma cezasının disiplin amiri tarafından verileceği yolundaki açık düzenleme karşısında, üst disiplin amiri rektör tarafından tesis edilen dava konusu işlemin yetki unsuru yönünden hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar verilmiştir. Olayda; söz konusu disiplin cezasını gerektiren fiil nedeniyle fakülte dekanı hakkında da disiplin soruşturması açıldığı, soruşturmanın selameti açısından 22.12.2009 tarihinden itibaren geçici tedbir olarak görevinden uzaklaştırıldığı, 22.3.2010 tarihinde söz konusu tedbirin kaldırılmasının uygun bulunduğu, dava konusu işlemin tesis edildiği 13.4.2010 tarihinde dekanın görevi başında olduğu görülmüştür. Aynı olay nedeniyle hakkında disiplin soruşturması açılan dekan tarafından davacının disiplin amiri sıfatıyla davacı öğretim üyesi hakkındaki disiplin soruşturmasını karara bağlaması objektif ve tarafsızlık ilkesi ile bağdaşmayacağı açık olduğundan, işlemin rektörlük tarafından tesis edilmesinde hukuka aykırılık bulunmamaktadır...<sup>385</sup>.

Danıştay'ın bizimde katıldığımız söz konusu kararında da belirttiği üzere, akademik personel ile yetkili disiplin amirinin aynı olay sebebi ile haklarında soruşturma başlatılması halinde disiplin amirinin akademik personel hakkında yürütülen soruşturmayı karara bağlaması tarafsızlık ilkesine uygun düşmeyecektir ve bu sebeple hukuka uygun bir işlem olmayacaktır.

### **2.7.3.7 Disiplin Kurulları Teşekkülü, Çalışma Usulleri ve Kararları**

Disiplin kurulları; yüksek disiplin kurulu ve üniversite disiplin kurulu olmak üzere ikiye ayrılır. Yüksek disiplin kurulu, yükseköğretim genel kurulundan oluşmaktadır. Üniversite disiplin kurulu ise, rektör haricindeki üniversite yönetim kurulu üyelerinden oluşmaktadır ve bu kurula üyeler arasındaki en kıdemli profesör başkanlık etmektedir. Bununla birlikte yükseköğretim kurumunun bağlı birimlerinin yönetim kurumları da disiplin kurulu olarak görev yapmaktadırlar<sup>386</sup>. Ancak dekan

<sup>385</sup> Danıştay 8. Dairesi, 13.12.2011 Tarih ve 2011/7200 Esas, 2011/6665 Karar sayılı Kararı, Danıştay Kararları Dergisi, 2012, sayı:129, s. 166-168.

[http://www.danistay.gov.tr/upload/yayinlar/12\\_03\\_2014\\_104519.pdf](http://www.danistay.gov.tr/upload/yayinlar/12_03_2014_104519.pdf) Erişim Tarihi: 23.04.2018.

<sup>386</sup> Duman, 2017, s. 26.

ve müdürler bu disiplin kurullarında görev alamazlar. Bu kurula üyeler içinden en yüksek unvana sahip ğretim yesi, bu unvana sahip birden fazla üyenin bulunması halinde en kıdemli ğretim yesi, bunlardan hiçbirinin bulunmaması halinde ise en kıdemli ğretim görevlisi kurula başkanlık edecektir. Kurulun eksik yelikler nedeniyle toplanamaması halinde eksiklik, senato tarafından eşdeğer unvana sahip personelin belirlenmesi suretiyle tamamlanmaktadır<sup>387</sup>.

Disiplin soruşturması sürecinde görev alan üyelerin, disiplin kurulunda yapılacak oylamalara katılmaları mümkün olmadığı gibi disiplin kurulunda görev yapan üyeler ile disiplin cezası kararı veren üyelerinde bu kararlar hakkında yapılan itirazlara ilişkin oylamalara katılmaları mümkün değildir. Bununla birlikte yüksek disiplin kurulu haricinde, hakkında disiplin soruşturması yürütülen personelin kendisi ve daha alt unvana sahip üyeler görüşmelere katılamazlar. Diğer bir ifadeyle profesör unvanına sahip akademik personel hakkında yürütülen soruşturmaya doçent ve yardımcı doçent unvanına sahip personel ye olarak katılamazlar.

Soruşturma sürecinde yetkili olan disiplin kurulları ilgili hakkında tüm bilgi ve belgeleri incelemeye, gerekli incelemeleri yaptırmaya, tanık ve bilirkişi dinlemeye ve dinlettirmeye, gerektiğinde keşif yapmaya ve yaptırmaya da yetkilidirler<sup>388</sup>. Ayrıca memurluktan çıkarma cezasını gerektiren bir eylemden dolayı hakkında soruşturma yapılan sanık, bizzat ya da vekili vasıtasıyla kendisini savunma, tanık dinletme ve soruşturma evrakını inceleme hakkına sahiptir.

Disiplin soruturmasında yetkili olan tüm makamları karar verirken; eylemin sanık tarafından gerekletirildiğinin ispat edilip edilmediği, suç ve cezanın orantılı olduğu, tekerrürün olup olmadığı, suçun işlenmesine etki eden olayların haksız tahrik oluşturup oluşturmadığı gibi bir takım hususları göz önünde bulundurmaları

---

<sup>387</sup> Duman, 2017, s. 26.

<sup>388</sup> Duman, 2017, s. 28.

gerekmektedir. Disiplin kurullarının inceleme sonucunda vereceği kararların gerekçeli olması ve kararın verildiği tarihten itibaren on beş günlük süre içerisinde yazılması gerekmektedir. Bununla birlikte 2547 sayılı Kanunda disiplin kurulları ve yetkili disiplin amirleri için herhangi bir karar süresi öngörülmemiş fakat 657 sayılı Kanunda disiplin kurulları için otuz ve yetkili disiplin amirleri için ise on beş günlük bir karar süresi öngörülmüştür. 2547 sayılı Kanunun, anılan Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağına ilişkin 62. madde düzenlemesi gereğince, disiplin kurulları ve amirlerinin belirtilen sürelerde karar vermesi gerekmektedir. Diğer taraftan yetkili kurul ve amirlerin öngörülen süreler içinde karar vermemesi eylemin zamanaşımına uğramasına da sebebiyet verebileceğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir<sup>389</sup>. Keza soruşturmanın gereksiz olarak uzaması, hem personelin hem de ilgili yükseköğretim kurumunun zarar görmesine yol açacağı gibi soruşturmanın amacıyla da bağdaşmayacaktır. Yetkili disiplin amirleri veya kurullar tarafından verilen cezaların, imzaların tamamlanmasından itibaren on gün içerisinde ceza vermeye yetkili disiplin amiri veyahut yetkili disiplin kurulu başkanlığı tarafından ilgiliye tebliğ edilmesi gerekmektedir. Fakat uygulamada tebligat usulü farklılık göstermekte ve Personel Daire Başkanlığı tarafından karar ilgiliye tebliğ edilmektedir.

Yetkili amirler ve kurullar tarafından verilen disiplin cezaları verildiği andan itibaren sonuç doğurmaktadır. Uygulamada "cezanın verildiği tarih" ifadesi ile karar tarihi ifade edilmektedir. Ancak bu durum uygulamada ilgililerin bir takım hak kayıplarına uğramasına sebebiyet verebilecek niteliktedir<sup>390</sup>. Bu konu ile ilgili olarak ilgili madde hükmünün aylıktan kesme cezası için öngördüğü farklı uygulamanın

---

<sup>389</sup> Duman, 2016, s. 232; Duman, 2017, s. 29.

<sup>390</sup> Duman, 2016, s.234-235.



diğer cezalar için de getirilmesi ve uygulamada yaşanan mali, sosyal hak kayıplarının giderilmesi en doğrusu olacaktır.

### **2.7.3.8 Soruşturma Devam Ederken Görev Yeri Değiştirilen Akademik Personel Hakkında Soruşturmaya Yetkili Disiplin Amiri**

Disiplin soruşturması devam ederken görev yeri değiştirilen akademik personel hakkında yürütülen soruşturmanın, eylemin gerçekleştirildiği tarihte görevli olduğu kurumun disiplin amiri tarafından mı ya da görevlendirildiği yeni kurumdaki disiplin amiri tarafından mı yapılması gerektiği hususunun tespiti son derece önemli bir konudur. 657sayılı Kanununun 126. maddesinde disiplin cezaları ve bu disiplin cezalarının hangi yetkili makamlar tarafında verilebileceği sayma yoluyla belirtilmiştir. Ancak anılan düzenlemede disiplin suçu teşkil eden eylem gerçekleştirildikten sonra aynı kurum içinde ya da başka bir kurumda geçici, sürekli ya da başka bir suretle görevlendirilen personel hakkında yürütülecek disiplin soruşturması hakkında hangi kurumun yetkili olacağı konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte yukarıda sözü edilen maddenin ikinci fıkrasının son cümlesinde "memurun bağlı olduğu kurumun..."ibaresi de hem önceki görev yaptığı kurumun hem de yeni görev yaptığı kurumun yetkili olduğu sonucunun anlaşılabilmesine neden olmaktadır<sup>391</sup>. Doktrinde yer alan görüşe göre, konu ile ilgili hüküm bulunmayan bu hallerde ceza muhakemeleri kanunun ilgili hükümlerinin olaya uygulanması suretiyle söz konusu yasal boşluğun doldurulması mümkündür<sup>392</sup>. Bilfiil adli ceza ve disiplin cezaları farklı hukuksal alanlara ilişkin olsalar da sonuç olarak disiplin hukukunda geçerli olan birçok ilke ve hükümlerin kaynağının adli ceza hukukuna ilişkin olması, disiplin hukukunda boşluk bulunması halinde adli ceza

---

<sup>391</sup> Devlet Personel Başkanlığı, 30.12.2015- 7885, s.1.

<sup>392</sup> Duman, 2016, s.29-31.

hükümlerinin bu alana uygulanabileceğini göstermektedir<sup>393</sup>. Ceza Muhakemeleri Kanununun ilgili maddesinde yer alan "Davaya bakmak yetkisi, suçun işlendiği yer mahkemesine aittir" hükmü ve disiplin soruşturmalarında disiplin hukuku kurallarına uygun hareket edilmesinin önemi gereğince; disiplin suçu oluşturan fiilin işlenmesinden sonra başka bir kurumda görevlendirilen akademik personel hakkında soruşturma açma ve disiplin cezası verme yetkilerinin fiilin işlendiği tarihte görev yaptığı kurumun yetkili amir ve kurullarında olduğunun kabulü kanunun amacına daha uygun olacaktır.

Bu nedenle, eski görev yerinde disiplin suçu işledikten sonra hakkında soruşturma açılmadan önce ya da soruşturma açıldıktan fakat henüz sonuçlandırılmadan önce başka bir kurumda görevlendirilen akademik personel hakkında disiplin soruşturmasının, suç teşkil eden fiilin işlendiği tarihte görevli olduğu kurumun yetkili disiplin amir ve kurulları tarafından yapılmasının kabulü uygun olacaktır<sup>394</sup>.

### **2.7.3.9 Yetkili Kurullar Tarafından Verilebilecek Kararlar**

Akademik personel hakkında yürütülen disiplin soruşturması sonucunda hangi cezaların verilebileceği ve cezaları vermeye yetkili makamların kimler olduğu hakkındaki yasal düzenlemeler 657 sayılı Kanununun 126. maddesinde ve YÖK Disiplin Yönetmeliği'nin 33. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemelere göre ilgili personel hakkında uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezası disiplin amirlerince, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası atamaya yetkili amirlerce, bağlı olduğu kurumun disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra verilir ve dekanlar hakkında ise disiplin amirinin teklif etmesi üzerine Yüksek Disiplin Kurulu

---

<sup>393</sup> Devlet Personel Başkanlığı, s. 1 .

<sup>394</sup> Devlet Personel Başkanlığı, s. 2.

tarafından verilir. Kamu görevinden çıkarma cezası ise amirin isteği üzerine personelin bağlı olduğu kurumun yüksek disiplin kurulu tarafından verilir.

#### **2.7.4.10 Kararın Tebliği ve İtiraz**

Yetkili kişi veya kurullarca verilen kararlar, soruşturma işlemlerini yuruten yetkililer tarafından ilgisine bildirilmelidir. Bu bildirim, yetkili amirler tarafından verilen kararlar iwin bu amirler tarafından, disiplin kurulları tarafından verilen kararlar iwin ise kurulun başkanı tarafından, kararların imza işleminin tamamlanmasını izleyen gunden itibaren en cok on gun iwerisinde yapılması gerekmektedir. Ayrıca kararda, yetkili kurulun kararına karşı başvurulabilecek kanun yollarının ve suresinin de gosterilmesi gerekmektedir.

657 sayılı Kanunun 135. maddesi ve YÖK Disiplin Yönetmeliği'nin 47. maddesi hükmü gereğince yurütölen soruşturma sonucunda yetkili amirler tarafından uyarma, aylıktan kesme veya kınama cezasına karar verilmesi halinde itiraz, kişinin bağlı olduğu kurumdaki disiplin kuruluna; kademe ilerlemesinin durdurulmasına karar verilmesi halinde ise itiraz, kişinin bağlı olduğu yükseköğretim kurumunca Yüksek Disiplin Kurulu'na yapılabilir. İtiraz süresi kararın ilgiliye tebliğinden itibaren yedi gündür. Tebliğden itibaren yedi günlük süre iwerisinde itiraz edilmemesi halinde yetkili makam tarafından verilen disiplin cezaları kesinleşir. İlgilisi tarafından yasal süresi iwinde disiplin cezasına itiraz edilmesi halinde, itirazı incelemeye yetkili merciin dosyanın kendisine gelişinden itibaren otuz gun iwerisinde karar vermesi gerekmektedir.

İtiraz üzerine itirazı incelemeye yetkili merci, itirazı kabul edebilir ya da reddedebilir. İtirazın kabul edilmesi durumunda disiplin cezası ortadan kalkar ve

disiplin cezası vermeye yetkili amir ya da kurul tarafından üç ay içerisinde kabul gerekçesine uygun olarak yeni bir disiplin işlemi tesis edilebilir<sup>395</sup>.

#### **2.7.4.1 Disiplin Cezalarının Sonuçları**

Yetkili disiplin amiri ya da disiplin kurulu tarafından verilen aylıktan kesme ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan personel belli süreler ile belirli görevleri üstlenemezler. Buna göre, aylıktan kesme cezası alan personel üç yıl süre ile, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası veya birden çok aylıktan kesme cezası alan personel ise beş yıl süre ile rektör, dekan, anabilim dalı başkanı, yüksekokul müdürü ve benzeri görevleri üstlenemezler. Disiplin cezasının verilmesi ile birlikte anılan kadrolarda görev yapmakta olan personelin görevi kendiliğinden sona erer.

## **2.8 Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Ek İş Yapabilme Durumu**

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin görevli olduğu kurum dışında kazanç sağlayan bir ek iş yapabilmesinin mümkün olup olmadığı uygulamada oldukça gündeme gelen bir konudur.

Bilindiği üzere daha önce çıkarılan "Tam Gün Yasası" ile öğretim üyelerinin üniversiteler haricinde ek kazanç getirici faaliyetlerde bulunması imkânı kaldırılmıştı. Ancak 26.08.2011 tarihinde 650 sayılı KHK ile bir değişikliğe gidildi ve yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin ek kazanç sağlayan faaliyetlerde bulunabilmesine imkân sağlandı. Bu konu hakkında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 36. maddesine getirilen yeni ek fıkra ile konu hakkında bir düzenleme getirildi. Söz konusu bu düzenleme memurlar bakımından geçerli olan ek kazanç faaliyetinde bulunma yasağına ilişkin genel hükmün yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları ile ilgili bir istisnasını

---

<sup>395</sup> Duman, 2017, s. 36.

oluşturmaktadır<sup>396</sup>. Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, 2547 sayılı Kanunun 36. maddesine getirilen yeni düzenleme ile birlikte artık mesai saatleri içerisinde olmamak kaydıyla, yükseköğretim kurumları haricinde de mesleki çalışmalar yapabilecek ve bu mesleki faaliyetlerini serbest bir şekilde icra edebileceklerdir.

2547 sayılı Kanunun çalışma esasları kenar başlıklı 36. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre;

Yükseköğretim kurumlarının kadrolarında bulunan öğretim elemanları, kanunlarda belirtilen hâller dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28 inci maddesi hükmüne tâbidir. Ancak öğretim üyeleri, yükseköğretim kurumlarında yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak ve döner sermaye faaliyetleri kapsamında gelir elde edilen hizmetlerde çalışmamak kaydıyla mesai saatleri dışında yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde mesleki faaliyette bulunabilir ve meslek veya sanatlarını serbest olarak icra edebilir. Yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde çalışan öğretim üyelerine 58 inci madde ile 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 3 üncü maddesi uyarınca ek ödeme yapılmaz; bunlar rektör, dekan, enstitü, yüksekokul ve konservatuar müdürü, bölüm başkanı, anabilim ve bilim dalı başkanı, başhekim ve bunların yardımcısı olamaz<sup>397</sup>

Madde metninde öncelikle öğretim elemanlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28. maddesi hükmüne tabi oldukları belirtildikten sonra istisnai durumun kimleri kapsadığı ifade edilmiştir. Düzenlemeye göre söz konusu istisnai durum yükseköğretim kurumunda görev yapan tüm akademik personel için geçerli değildir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere söz konusu istisna sadece yükseköğretim kurumlarında kadrolu olarak görev yapan öğretim üyeleri sınıfını kapsamaktadır. Öğretim üyeleri sınıfının kimleri kapsadığı ise 2547 sayılı Kanunu'nun 3. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre öğretim üyeleri; profesör, doçent ve yardımcı doçentleri kapsamaktadır. Kısaca getirilen istisnai düzenleme, profesör, doçent ve yardımcı doçentleri kapsamına almaktadır. Ancak elbette ki bu istisnai durumun da bir takım şartları bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretim üyelerinin diledikleri gibi herhangi bir faaliyette bulunmaları mümkün değildir. Buna göre ek

<sup>396</sup> <http://www.hurriyet.com.tr/ogretim-uyeleri-disarida-danismanlik-yapabilecek-18734135;http://uye.yaklasim.com/OfficialJournal.aspx?categoryidlast=52310&parentid=24892&categoryid=24145> Erişim Tarihi: 23.02.2018

<sup>397</sup> 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu madde 36.

kazanç getirici faaliyette bulunma imkânından faydalanmak isteyen öğretim üyelerinin, yükseköğretim kurumlarında sadece eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunabilmeleri ve döner sermaye faaliyetleri kapsamında gelir sağlayan hizmetlerde görev almamaları gerekmektedir. Fakat kanunen yükümlü olduğu ders saatinin üzerinde ders veren öğretim üyelerinin ek ders ücreti almalarında bir engel yoktur. Bununla birlikte dışarıda ek kazanç sağlayan faaliyetlerde bulunan öğretim üyelerinin yükseköğretim kurumlarında rektör, dekan olarak veya enstitü, yüksekokul ve konservatuar müdürü ya da bölüm başkanı, anabilim ve bilim dalı başkanı gibi görevler almaları mümkün değildir.

Düzenleme gereğince bahsedilen söz konusu şartlara uyanlar, yükseköğretim kurumlarında görevli buldukları mesai saatleri haricinde yükseköğretim kurumu dışında başka yerlerde de ek kazanç getirecek mesleki faaliyette bulunarak mesleklerini serbestçe icra edebileceklerdir. 2547 sayılı Kanununun 36. maddesine getirilen bu yeni hükümden önce, öğretim üyelerinin telif kazancı elde etmeleri haricinde görevli buldukları mesleki faaliyetleri haricinde ücretsiz olsa daha başka bir faaliyette bulunmaları mümkün değildi. Getirilen bu yeni düzenleme ile birlikte yukarıda bahsedilen şartlara uygun olmak kaydıyla, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri ek kazanç faaliyeti olarak, danışmanlık yapabilecek, özel kurumlarda ders verebilecek, projeler hazırlayabileceklerdir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken önemli bir konu var. Her ne kadar yasa öğretim üyelerine ek kazanç faaliyetinde bulunma imkânı sağlasa da bu faaliyetlerin mutlaka mesai saatleri haricinde icra edilmesi gerekmektedir. Buna göre söz konusu öğretim üyeleri, mesai saatlerinden önce ya da sonra olmak koşuluyla hafta içinde ya da hafta sonlarında veyahut izinli buldukları sürelerde ek çalışmalar yapabileceklerdir. Kanunun açık düzenlemesi gereğince öğretim üyeleri,

bağımlı veya bağımsız olarak kendi alanlarıyla ilgili çalışabileceklerdir. Mesela, tıp fakültesinde doktor olan bir öğretim üyesi, yükseköğretim kurumu haricinde özel bir muayenehanede çalışmak isterse ya da başka bir hastanede çalışmak isterse bunu mutlaka mesai saatleri haricinde yapması gerekecektir. Yine, hukuk fakültesinde görevli olan bir öğretim üyesinin, mesai saati içinde mahkemelerde duruşmalara katılması mümkün olmamakta ancak mesai saatleri haricinde hukuki meselelerde danışmanlık yapması yasa hükmü ile mümkün olmaktadır.

Diğer taraftan, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri hakkında; 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 20. maddesinde yer alan " Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır." şeklindeki düzenleme gereğince 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin de dikkate alınması gerekmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 28. maddesinde memurlar için genel hüküm niteliğinde olan hükme göre;

Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kolektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç) Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz. Memurların üyesi oldukları yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelikleri ile özel kanunlarda belirtilen görevler bu yasaklamamanın dışındadır

düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenlemeler doğrultusunda öğretim üyeleri, tacir ya da esnaf sayılmalarına neden olacak faaliyetlerde bulunamazlar, ticari vekil veya ticari mümessil olamazlar, şahıs şirketi kabul edilen kolektif şirkette ortak olarak görev alamazlar, komandit şirkette ise komandite ortak olmamak üzere yani

komanditer ortak olmak kaydıyla ortak olabilirler<sup>398</sup>. Anonim şirketlerde ortak olarak görev alabilirler hatta Danıştay 1. Dairesi bir kararında, öğretim üyelerinin anonim şirkette kurucu ortak olarak görev almalarının 657 sayılı Kanunda genel hüküm niteliğindeki yasak kapsamında olmadığına karar vermiştir<sup>399</sup>.

28. madde hükmünün devamında ise, " Memurlar, mesleki faaliyette veya serbest meslek icrasında bulunmak üzere ofis, büro, muayenehane ve benzeri yerler açamaz; gerçek kişilere, özel hukuk tüzel kişilerine veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ait herhangi bir iş yerinde veya vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışamaz." şeklinde bir yasağa daha yer verilmiştir. Söz konusu düzenleme memurlar için genel hüküm niteliğinde bir yasak olmasına rağmen 2011 yılında 2547 sayılı Kanunun 36. maddesinde yer alan hüküm gereğince öğretim üyeleri bakımından artık bir yasak oluşturmamakta ve söz konusu bu düzenleme memurlar bakımından geçerli olan ek kazanç faaliyetinde bulunma yasağına ilişkin genel hükmün yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri ile ilgili bir istisnasını oluşturmaktadır<sup>400</sup>. Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, 2547 sayılı Kanunun 36. maddesine getirilen yeni düzenleme ile birlikte artık mesai saatleri içerisinde olmamak kaydıyla ve 657 sayılı Kanunun genel hüküm niteliğindeki düzenlemesine bir istisna oluşturan düzenleme gereğince, yükseköğretim kurumları haricinde de mesleki çalışmalar yapabilecek ve bu mesleki faaliyetlerini serbest bir şekilde icra edebileceklerdir.

---

<sup>398</sup> Ayhan Gökdemir, Yeni Tam Gün Yasasında Yaşanabilecek Sorunlar, <https://www.medimagazin.com.tr/ozel-saglik/tr-yeni-tam-gun-yasasinda-yasanabilecek-sorunlar-9-77-58119.html>

<sup>399</sup> Danıştay 1.Daire, 19.06.1991 Tarih, 1991/77 Esas, 1991/105 Karar sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; <https://www.memurlar.net/haber/4032/universite-ogretim-elemanlarinin-disarida-kazanc-getirici-faaliyette-bulunabilme-durumu.html> Erişim Tarihi 22.09.2016

<sup>400</sup> <http://www.hurriyet.com.tr/ogretim-uyeleri-disarida-danismanlik-yapabilecek-18734135> ; <http://uye.yaklasim.com/OfficialJournal.aspx?categoryidlast=52310&parentid=24892&categoryid=24145> Erişim Tarihi: 23.02.2018



## 2.9 Akademik Personelin Başka Bir Üniversitede Görevlendirilmesi

### 2.9.1 Yönetici Olarak

Yükseköğretim kurumlarının amaçlarına uygun olarak yönetilmesi kurum yöneticisinin en önemli görevlerindedir. Ülkelerin geleceğinde eğitimin rolü büyüktür. Bu nedenle üniversitelerde yönetici olarak görev yapan personele önemli görevler düşmektedir.

Daha önce de belirttiğimiz üzere öğretim üyelerinin kimler olduğu ve aralarındaki hiyerarşik yapı 2547 sayılı kanunda düzenlenmiştir. Buna ilaveten söz konusu bu hiyerarşik sıralama yönetim görevinde de kendisini göstermektedir<sup>401</sup>. 2547 sayılı Kanunun 22. maddesinde öğretim üyelerinin görevleri düzenlenmiş, yine aynı kanunun 36. maddesinde ise çalışma esasları hüküm altına alınmıştır. Düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere öğretim üyelerine Kanunda doğrudan bir yönetim görevi verilmemiştir.

Yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personelin bu kurumlarda yönetici olarak görevlendirilmeleri mümkündür. Buna göre; rektör, rektör yardımcısı, yüksekokul müdürü, yüksekokul müdürü yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı, bölüm başkanı ve benzeri görevlerde istihdam edilen personel yönetici olarak görevlendirilmektedir. Yükseköğretim kurumlarında yönetici olarak istihdam edilen personeller idari görev ödeneğinden yararlanmaktadırlar. Buna göre, söz konusu personele aldıkları aylık gösterge ile ek göstergenin brüt tutarı üzerinden belli bir miktarda idari görev ödeneği verilmektedir. Birden çok idari görev yürüten personele

---

<sup>401</sup> Rıfki Henden, Yükseköğretimde Yöneticilik, Eğitim Yönetimi, Yıl:1, Sayı:1, Kış 1995, Dergi park, s.4 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/108746> Erişim Tarihi: 06.06.2018

ise en yüksek idari görev ödeneğine ilişkin oran üzerinden idari görev ödeneği verilmektedir<sup>402</sup>.

## **2.9.2 Akademik Personel Olarak**

Yükseköğretim kurumlarında akademik personelin kadrolu olarak nasıl istihdam edildikleri ve çalıştıkları daha önceki bölümlerde anlatılmıştı. Akademik personelin başka bir üniversitede görevlendirilmesine ilişkin düzenlemeler 2547 sayılı Kanunun 40. maddesinde, 31. maddesinde ve 13. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde yükseköğretim kurumlarının kadrolarına atamaları yapılmadan akademik personelin yükseköğretim kurumlarında nasıl görevlendirileceği konusu ders ücreti ile ve geçici kadro ile görevlendirilme olarak iki başlık altında incelenmeye çalışılacaktır.

### **2.9.2.1 Ders Ücreti İle**

Yükseköğretim kurumunda görevli akademik personelin başka bir yükseköğretim kurumunda kadro taşınması yapılmaksızın ders ücreti ile ders vermek amacıyla görevlendirilmesine ilişkin yasal düzenlemeler 2547 sayılı Kanunun 40. maddesi ve 31. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

#### **2.9.2.1.1 40/a Kapsamında Görevlendirilme**

2547 sayılı Kanunun 40. maddesinin a fıkrasında, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri ile ders vermekle yükümlü olan öğretim yardımcılarının bağlı oldukları birimlerde ders yüklerini dolduramadıkları hallerde görev yaptıkları üniversitenin ilgili birimlerinde ya da aynı şehirdeki başka bir üniversitede ders yükünü doldurmak amacıyla rektör tarafından görevlendirilebileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre, haftalık ders yükünü dolduramayan akademik personel, kendi üniversitelerinin diğer birimlerinde ya da aynı şehirdeki

---

<sup>402</sup> İdari Görev Ödeneğinden Kimler Ne Kadar Yararlanır?, 2014, <https://memurunyeri.com/diger-kamu-personeli/akademik-personel/8064-idari-gorev-odeneginden-kimler-ne-kadar-yararlanir.html> "www.memurunyeri.com" Erişim Tarihi: 08.06.2018

başka bir üniversitede görevlendirilebilirler. Görevlendirme halinde haftalık ders yükü süresi içinde kalan dersler için ek ders ücreti ödenmez. Bu görevlendirilme sebebiyle Akademik personelin normal ek ders ücreti almaya hak kazanabilmesi için haftalık ders yükünün doldurulmuş olması ve mecburi saatler dışında ders verilmiş olması gerekmektedir<sup>403</sup>.

2547 sayılı Kanunun söz konusu hükmü yürürlüğe girdiği zaman öğretim görevlileri ve okutmanlar öğretim yardımcıları sınıfının bir üyesi iken, 2880 sayılı Kanunla yapılan değişiklik neticesinde öğretim görevlileri ve okutmanlar öğretim yardımcıları sınıfı kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle öğretim görevlileri ve okutmanların ders yüklerini doldurmaları amacıyla başka bir birimde ya da aynı şehirde başka bir üniversitede görevlendirilmelerine dayanak oluşturan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, söz konusu madde kapsamında yer alan öğretim yardımcılarından hiçbirinin yükseköğretim kurumlarında ders verme yetkisi bulunmamaktadır. Bu sebeple öğretim görevlileri ve okutmanların yasal düzenleme nedeniyle mağduriyetinin önlenmesi için, madde metninde yer alan "öğretim yardımcıları" ifadesinin değiştirilmesi gerekmektedir<sup>404</sup>.

2547 sayılı Kanunun söz konusu maddesinde; üniversitelerde görev yapan söz konusu personelin haftalık ders yükü içerisinde kalan çalışmaları için ek ders ücreti ödenmeyeceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte söz konusu maddede, "... Haftalık ders yükünün üstünde başka bir yükseköğretim kurumunda görevlendirilen öğretim elemanlarına görev aldıkları kurum bütçesinden ek ders ücreti ödenir." ifadesine yer verilmiştir. Ancak bu düzenleme, haftalık zorunlu ders yükünün başka bir

---

<sup>403</sup> Ali Karatürk, Özlem Köse, Mayıs 2015, Öğretim Elemanlarının Ek Ders Uygulamaları İle Ek Ders Ücretleri ve Geliştirme Ödenğine İlişkin Sorunlar, s.5-6. <http://web.harran.edu.tr/assets/uploads/sites/51/files/ogretim-elemanlarinin-ek-ders-uygulamaları-ile-ek-ders-ucetleri-ve-gelistirme-odeneğine-iliskin-sorunlar-26052015.pdf>

<sup>404</sup> Ayhan Gökdemir, Yükseköğretim Mevzuatındaki Çelişkili Maddeler, 2011, <https://www.memurlar.net/haber/203171/yuksekoğretim-mevzuatında-celisen-maddeler.html> Erişim Tarihi: 18.06.2018

üniversitede aşılmış olması halinde ek ders ücreti ödeneceği anlamına gelmemektedir. Bu hüküm yalnızca haftalık ders yükünün aşılması halinde ek ders ücretinin hangi kurum bütçesinden ödeneceğini belirtmektedir.<sup>405</sup> Son olarak şunu da belirtmek gerekir ki gerek başka üniversitede gerekse kendi üniversitelerinde haftalık ders yükünün üstünde ders veren akademik personel ek ders ücretine hak kazanacaktır.

#### **2.9.2.1.2 40/b Kapsamında Görevlendirilme**

2547 sayılı Kanununun 40. maddesinin b fıkrasında, öğretim üyelerinin üniversitelerin ihtiyacı halinde ve kendi istekleri ile istekte bulunan üniversitede görevlendirilebilecekleri hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme kapsamında yapılacak görevlendirme süreci, görevlendirme isteyen akademik personel dilekçe ile Rektörlüğe görevlendirme için başvuruda bulunması ile başlayacaktır. Başvuru dilekçesi üniversite Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır ve karar Yüksek Öğretim Kurulu'na bildirilir. YÖK tarafından ilgili yükseköğretim kurumu ile gerekli yazışmalar yapılır ve YÖK Yönetim Kurulu kararı yükseköğretim kurumu rektörlüğüne bildirilir. Talep sonucu olumlu ise ilgili personelin görevli bulunduğu kuruma görevden ayrılışı ve ilgili kuruma ise göreve başlaması hakkında bilgi verilir. Ancak talep sonucu olumsuz ise bu durum gerekçesi ile birlikte ilgili personele bildirilir.

2547 sayılı Kanununun 40/b maddesinde; "Öğretim üyeleri ihtiyacı olan üniversitenin isteği ve kendi arzuları üzerine ve ilgili yönetim kurullarının görüşü, rektörün önerisi ile Yükseköğretim Kurulu tarafından, istekte bulunan üniversitenin birimlerinde en az bir eğitim-öğretim yılı için görevlendirilebilirler." hükmü yer almaktadır. Söz konusu hüküm gereğince başka

---

<sup>405</sup> Yükseköğretim Kanunu ve Üniversite Personel Kanunu Genel Tebliği, s. 1 , [www.bumko.gov.tr](http://www.bumko.gov.tr)  
Erişim Tarihi: 20.06.2018

bir yükseköğretim kurumunda görevlendirilen öğretim üyeleri, görevlendirme öncesinde çalıştıkları yükseköğretim kurumlarındaki kadrolarını korumakta ve özlük haklarını da eski kurumlarından almaya devam etmektedirler.

İlgili madde gereğince bir eğitim-öğretim yılı süre ile şehir dışındaki yükseköğretim kurumunda görevlendirilen öğretim üyeleri, görevlendirme sebebiyle yaşadıkları konutları değiştirmek ve görev yapacakları şehre taşınmak zorunda kalabilmektedirler. Bu ve benzeri nedenlerle, şehir dışındaki bir üniversitede 40/b kapsamında görevlendirilen personele, görevlendirildiği kuruma gidişlerinde ve kendi kurumlarına dönüşlerinde 6245 sayılı Kanun hükümleri gereğince görevlendirildikleri kurum tarafından sürekli görev harcırahı ödenmesi gerekmektedir<sup>406</sup>.

#### **2.9.2.1.3 40/c Kapsamında Görevlendirilme**

2547 sayılı Kanununun 40/c maddesinde;

Bu kanun kapsamına girmeyen Millî Savunma Üniversitesi, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile Emniyet Teşkilatına bağlı yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı ihtiyacı; bu kurumların tercihan buldukları şehirlerdeki diğer yükseköğretim kurumlarından koordine sonucu ismen yapacakları istek üzerine, ilgili rektörlüklerce (a) fıkrasındaki esaslara göre karşılanır

ifadesi yer almaktadır. Söz konusu düzenleme gereğince akademik personel, Milli Savunma Üniversitesi, Jandarma ve Sağlık Güvenlik Akademisi ve Emniyet Teşkilatına bağlı kurumlarda akademik personel ihtiyacını karşılamak amacıyla söz konusu kurumların teklifi halinde 2547 sayılı Kanununun 40/c maddesi gereğince görevlendirilirler.

Bununla beraber şunu da belirtmek gerekir ki Milli Savunma Üniversitesi, Jandarma ve Sağlık Güvenlik Akademisi ve Emniyet Teşkilatına bağlı kurumlarda görevlendirilme üzerine verilen ders saatleri, "öğretim elemanı ihtiyacı; bu

---

<sup>406</sup> Yükseköğretim Kanunu ve Üniversite Personel Kanunu Genel Tebliği, s. 2, [www.bumko.gov.tr](http://www.bumko.gov.tr)  
Erişim 20.06.2018

kurumların tercihan buldukları şehirlerdeki diğer yükseköğretim kurumlarından koordine sonucu ismen yapacakları istek üzerine, ilgili rektörlüklerce (a) fıkrasındaki esaslara göre karşılanır" düzenlemesi gereğince 2914 sayılı Kanunun 11. maddesinde hüküm altına alınan sınırlar dâhilinde kabul edilmeyecektir<sup>407</sup>.

#### **2.9.2.1.4 40/d Kapsamında Görevlendirilme**

2547 sayılı Kanunun ilgili düzenlemesine göre, kendi yükseköğretim kurumlarının aynı şehirdeki başka birimlerinde veya aynı şehirdeki diğer yükseköğretim kurumlarında üniversite müfredatında yer alan ilgili alanda ders verecek yeterli akademik personelin bulunmaması halinde ilgili alanda ders vermek amacıyla başka şehirdeki yükseköğretim kurumlarından akademik personel görevlendirilmesi mümkündür. Görüldüğü üzere, sözü edilen düzenlemede, başka şehirdeki yükseköğretim kurumlarından akademik personel görevlendirmesi yapılabilmesinin ön koşulu, kendi üniversitesinin aynı şehirdeki başka birimlerinden ya da aynı şehirdeki diğer yükseköğretim kurumlarından ilgili alanda ders verebilecek akademik personelin bulunmamasıdır.

Bu şekilde görevlendirilen akademik personele 6245 sayılı Kanun hükümleri gereğince geçici görev yolluğu ve iki katı ek ders ücreti ödenmektedir. İkinci öğretimde görevlendirilebilecek öğretim elemanı bulunmaması halinde, başka şehirlerdeki yükseköğretim kurumlarından ders vermek üzere görevlendirilen öğretim elemanlarına 6245 sayılı Harcırah Kanununa göre geçici görev yolluğu ve anılan fıkradaki esaslara göre iki katı ek ders ücreti ödenir. Ayrıca aynı fıkra hükümlerine göre ikinci öğretimde görevlendirilen akademik personele de ikinci öğretim ücretinin iki katının ödenmesi gerekmektedir.

---

<sup>407</sup> Gökdemir, s.5.

### 2.9.2.1.5 31. Madde Kapsamında Görevlendirilme

Yükseköğretim kurumlarında yeterli öğretim üyesi bulunmayan dersler ya da uzmanlık gerektiren uygulamalar için, alanında uzman olan kişiler ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun ilgili maddesinde bu durum;

Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler.

şeklinde ifade edilmiştir. Bu madde hükmü kapsamında öğretim görevlileri en fazla iki yıl süre ile yükseköğretim kurumlarında görevlendirilebilirler. İki yıllık sürenin sonunda ilgili kadroya başvuruda bulunan bir öğretim üyesinin olmaması ve görevlerinin devam etmesine ihtiyaç duyulan hallerde söz konusu personelin aynı usulle tekrar atamasının yapılabilmesi mümkündür. Kararlaştırılan atama süresinin sona ermesi halinde görevlendirilen personelin görevi kendiliğinden sona ermektedir. Sürenin sona ermesi sebebiyle görevleri kendiliğinden sona eren personelin ilk atama usulü ile yeniden atanmasının yapılması da mümkündür<sup>408</sup>.

Bununla birlikte bu türden yapılacak bir atama kural olarak süreli olmakla birlikte kanundaki istisnai düzenleme gereğince konservatuarlar ve meslek yüksekokullarında sürekli bir şekilde kadro atamasının yapılması da mümkündür. Ayrıca bu türden bir atama ile görevlendirilen personel için haftalık ders yükünün zorunluluğunun bulunması gerekmemektedir.

---

<sup>408</sup> Üniversitelerde Ders Ücreti Karşılığı Öğretim Görevlisi Olarak Nasıl Ders Verilir?, 2017, s. 1, <http://www.akademikadro.net/universitelerde-ders-ucreti-karsiligi-ogretim-gorevlisi-olarak-nasil-ders-verilir-2-22170.html> Erişim Tarihi: 08.06.2018

### 2.9.2.2 Geçici Kadro İle / Geçici Olarak

Yükseköğretim kurumunda görev yapan akademik personelin geçici olarak görevlendirilmesi 2547 sayılı Kanunun 13/b-4 kapsamında yapılmaktadır. İlgili düzenlemeye göre, akademik personelin ihtiyaç duyulması halinde belirli sürelerle geçici olarak görevlendirilmeleri mümkündür. 2547 sayılı Kanunun ilgili düzenlemesine göre geçici görevlendirme rektör tarafından yapılmaktadır. Ancak görevlendirmenin yapılabilmesi için öncelikle görevlendirilme yapılacak birimden görevlendirme teklifinin gelmesi gerekmektedir. İlgili birimden teklif gelmesi üzerine kişinin görev yaptığı birime görüşü sorulur. Birimin olumlu görüş bildirmesi halinde rektör tarafından geçici görevlendirme yapılır. Personelin görevlendirildiği ilgili birim, görevden ayrılma ve yeni görevine başlama tarihi personelin özlük dosyasına işlenir. Görevlendirme yapılan ilgili birimin görüşü alınarak sona eren görevlendirme süresinin rektör tarafından uzatılması mümkündür.

Akademik personelin 13/b-4 hükmü gereğince geçici olarak görevlendirilmesinde rektör görevlendirme yetkisini keyfi olarak sınırsız ve süreklilik arz edecek biçimde kullanamaz. Akademik personelin rektör tarafından 13/b-4 kapsamında görevlendirilmesine ilişkin istemin iptali istemiyle açılan konu ile ilgili bir davada mahkeme rektörün görevlendirme yetkisinin; akademik personelin ihtiyaç halinde ve geçici olarak belirli bir süre ile görevlendirilmesini kapsayan bir yetki olduğunu, görevlendirme yetkisinin süreklilik arz edecek şekilde kullanılmasının mümkün olmadığını belirtmiştir. Mahkeme kararında ayrıca; Bu yetkinin sınırsız bir yetki çerçevesinde olduğunun kabulünün mümkün olmadığına ve bu türden sınırsız bir yetkinin kabulü halinde, usul ve yetki kurallarına aykırı olarak, somut ve nesnel gerekçeler ortaya konulmadan kişinin kadrosu ile ilişkisinin kesilmesine neden olacak şekilde sürekli olarak başka bir yerde görevlendirilmesi



işleminin mevzuatta belirtilen kurallara aykırı olduğuna bu nedenle görevlendirme işleminin yürürlüğünün durdurulmasına karar vermiştir<sup>409</sup>.

Geçici görevlendirme ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir diğer konu da görevlendirme halinde personele harcırah ödemesi yapılıp yapılamayacağına tespitidir. Uygulamada akademik personelin en çok karşılaştığı sorunlardan biriside personelin 13/b-4 kapsamında görevlendirilmesi halinde alacağı harcırah konusudur. 13/b-4 kapsamında yapılan görevlendirmeler geçici süreli olmakla birlikte bazı görevlendirmeler geçici olmaktan çıkarak oldukça uzun süreler devam etmektedir. Böyle uzun süreli bir görevlendirme halinde ilgili personele ödenecek yolluğun geçici görev yolluğu mu yoksa sürekli görev yolluğu mu olacağı konusunda kesin bir cevap bulunmamaktadır. Konu hakkında Maliye Bakanlığı'nın bir görüş yazısı bulunmaktadır. Maliye Bakanlığının söz konusu yazısına göre;

Bilindiği üzere, 2547 Sayılı Kanununun 13 üncü maddesinin (b) fıkrasının 4 numaralı bendinde “uygun gördüğü hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli öğretim elemanlarının ve diğer personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek” rektörün yetki ve görevleri arasında sayılmıştır. Öte yandan, 6245 sayılı Harcırah Kanununun 10 uncu maddesinin (1) numaralı bendinde, yurt içinde veya dışındaki daimi bir vazifeye naklen atanan memur ve hizmetlilere sürekli görev yolluğu verileceği, 14 üncü maddesinde ise, kurumlara ait bir vazifenin yapılması amacıyla geçici olarak yurt içinde veya dışında başka bir yere gönderilenlere geçici görev yolluğu olarak yol gideri ve gündelik verileceği ve aynı Kanununun 42 nci maddesinde yurt içinde bir yıllık dönem zarfında aynı yerde, aynı iş için ve aynı şahsa 180 günden fazla gündelik verilemeyeceği, ilk 90 gün için tam, takip eden 90 gün için 2/3 oranında gündelik ödeneceği hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre, yurt içinde bir yıllık dönem zarfında aynı şahsın, aynı yerde ve aynı iş için geçici olarak görevlendirilmesi halinde, ilk 90 gün için tam, takip eden 90 gün için 2/3 oranında gündelik ödenmesi mümkün olup, 180 günden fazla gündelik verilmesine imkan bulunmamaktadır. Ancak, asli ve sürekli kamu hizmetlerinin, bu hizmetlerin yürütülmesi için ihdas edilmiş kadrolara atama yapılmaksızın, 1 yılı aşan süreler için yapılan geçici görevlendirmelerle yürütülmesi, 6245 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde düzenlenmiş olan “geçici görevlendirme” kapsamında değerlendirilmemesi gerekmektedir. Dolayısıyla, söz konusu görevlendirmelerin görevin süresi yönünden değerlendirilmesi ve yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde ilgililere geçici veya sürekli görev yolluğunun ödenmesi gerekmektedir<sup>410</sup>.

Bu görüşe göre, akademik personelin 1 yılı aşan sürelerle geçici olarak görevlendirilmesi işlemleri 6245 sayılı Kanun kapsamında geçici görevlendirme

<sup>409</sup> Samsun 1. İdare Mahkemesi, 04.02.2016 Tarih, 2015/1903 Esas sayılı Kararı.<http://www.akademikadro.net/rector-gorevlendirme-yetkisini-keyfi-kullanamaz-6014.html> ; [http://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/mahkeme%20karar%C4%B1\(1\).pdf](http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/mahkeme%20karar%C4%B1(1).pdf) Erişim: 18.06.2018

<sup>410</sup> <https://mevzuatinyeri.com/harcirah/universitelerdeki-13b-4e-gore-yapilan-gorevlendirmelerde-harcirah.html> Erişim Tarihi: 18.06.2018

olarak kabul edilmemektedir. Bu nedenle 13/b-4 kapsamında yapılacak görevlendirmelerin görev süresi yönünden değerlendirilerek sürenin uzunluğuna göre personele geçici ya da sürekli görev yolluğunun ödenmesi gerekmektedir.

### **2.9.3 Yabancı Ülkede Yönetici Olarak Ya da Ders Vermek Amacıyla Görevlendirilme**

Kadrolu olarak devlet üniversitelerinde çalışmakta olan öğretim üyelerinin 2547 sayılı Kanunun ilgili maddesi gereğince yabancı bir ülkede bulunan vakıf üniversitelerinde yönetici olarak ya da ders vermek amacıyla da görevlendirilebilmeleri mümkündür. Ancak bunun için; öncelikle her iki üniversite arasında protokol imzalanması ve görevlendirilecek akademik personele ödenecek brüt maaşın görevlendirmenin yapılacağı yükseköğretim kurumu tarafından Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumunun bütçesine her ay ödeneceğinin protokolda düzenlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte önceki dönemlerden kalan bir borcun olmadığına Türkiye'deki Devlet üniversitesi rektörlüğü tarafından YÖK'e bildirilmesi halinde görevlendirme süresi bir sonraki yıl veya yarıyıl da geçerli olmak üzere uzatılabilecektir<sup>411</sup>.

## **2.10 Vakıf Üniversitesi Akademik Personeli İle Üniversite Arasındaki İş İlişkisinin Hukuki Niteliği ve İş Hukuku Açısından Sonuçları**

### **2.10.1 İş İlişkisinin Niteliği ve Kurulması**

Vakıf üniversitesi akademik personelinin göreve başlaması iki aşamalı bir süreçten oluşmaktadır. Bu süreçte öncelikli olarak akademik personelin ataması yapılmakta daha sonra akademik personel ile üniversite arasında mali hakları

---

<sup>411</sup> Ayhan Gökdemir, Üniversite Akademik ve İdari Personelinin Yeni Yürürlüğe Girecek Olan Tam Gün Yasası Sonrası Gelir Getirici Faaliyet Olarak Yapabileceği İşler, 2004 s. 4-5. <https://www.medimagazin.com.tr/guncel/tr-yeni-tam-gun-sonrasi-universitede-gelir-getirici-faaliyet-olarak-yapilabilecekler-11-77-58600.html> Erişim Tarihi: 06.06.2018

düzenleyen bir sözleşme imzalanmaktadır<sup>412</sup>. Daha öncede belirttiğimiz üzere vakıf üniversiteleri de devlet üniversiteleri gibi kamu tüzel kişiliğine sahiptir. Vakıf üniversiteleri mali ve idari konular dışında devlet üniversiteleri ile aynı düzenlemelere tabidir. Bununla birlikte devlet üniversitelerinden farklı olarak vakıf üniversitelerinde kurumun yönetimini sağlamak üzere bir de mütevelli heyet yer almaktadır. Mütevelli heyet, akademik personelin sözleşmelerini yapma, personelin göreve atamalarını ve görevlerine son verilmesini onaylama yetkisine haizdir<sup>413</sup>.

Vakıf üniversitelerinin idari ve mali konular açısından devlet üniversitesinden farklı düzenlemelere tabi olması ve söz konusu üniversitelerde akademik alandaki birçok konunun mali yönünün de olması konunun nitelendirilmesinde de sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Şüphesiz ki bu sorunlardan en önemlisini akademik personel oluşturmaktadır<sup>414</sup>. Daha öncede belirttiğimiz üzere vakıf üniversitesi akademik personeli, devlet üniversitesi akademik personeline aranan özelliklere sahip olup, söz konusu personelin görev, disiplin hükümleri ve yükümlülükleri bakımından bir farklılıkları bulunmamaktadır. Bununla beraber, 2547 sayılı Kanunun Ek 5. maddesi ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesi düzenlemeleri gereğince, söz konusu personelin kadroları Yükseköğretim Kurulu'na tabi değildir ve personelin atama, görevine son verilme işlemleri mütevelli heyetin onayına tabidir. Ayrıca söz konusu personele mali hakları bakımından İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, vakıf üniversitelerinde akademik personelin göreve başlaması iki aşamalı bir süreçten oluşmaktadır ve personel için öngörülen ilk aşama atama süreci, ikinci aşama ise sözleşme aşamasıdır. İlgili mevzuat hükümleri gereğince aylık ve mali haklara ilişkin uyuşmazlıklarda 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulama bulacaktır.

---

<sup>412</sup> Sever, s.1175.

<sup>413</sup> Fehim Üçışık, Vakıf Üniversiteleri Hukuku, Ötüken Yayınları, Haziran 2014 s. 41.

<sup>414</sup> Sever, s.1188.

Akademik personel açısından üzerinde durulması gereken konu üniversite ile personel arasındaki sözleşmenin niteliğidir. Danıştay bir kararında, Anayasa'nın 130. maddesinden hareketle, akademik personelin seçimi, unvan verilmesi, yükselme dışında kalan, çalışma saatleri, izin hakları, ücret, sosyal haklar gibi çalışma koşullarının 4857 sayılı Kanun hükümlerine tabi olduğunu ve vakıf üniversitesi ile personel arasında akdedilen sözleşmenin mali haklara ilişkin kısmının iş hukuku kapsamında olduğunu, bunun dışında kalan konuların ise kamu hukuku kapsamında olduğunu belirtmiştir<sup>415</sup>. Yargıtay ise Danıştay'ın aksine, üniversite ile akademik personel arasında akdedilen sözleşmeyi iş sözleşmesi kabul etmekte ve personelin işten çıkarılması işlemi de dahil tüm işlemlerin iş hukuku kurallarına tabi olduğunu savunmaktadır<sup>416</sup>. Yargıtay'ın bu kararlarının büyük bir bölümünün dayanağı Yönetmeliğin ilgili maddesinde yer alan, aylık ve mali haklar bakımından 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağına ilişkin düzenlemedir. Uyuşmazlık Mahkemesi ise, vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında doğan uyuşmazlıklarda idari yargının görevli olduğunu savunmaktadır<sup>417</sup>.

Daha öncede belirtildiği üzere, vakıf üniversitesi akademik personeli ile devlet üniversitesi akademik personeli arasında atama koşulları, atama usulü, atamaya yetkili makamlar, personelin görev ve yetkileri ile personele uygulanacak disiplin hükümleri açısından bir farklılık bulunmamaktadır. Vakıf üniversitelerinde de atama işlemi rektör tarafından yapılmakta fakat devlet üniversitelerinden farklı olarak mütevelli heyetin onayına tabi tutulmaktadır. Bununla beraber, akademik personel ile vakıf üniversitesi arasında bir sözleşmede yapılmaktadır. Bu sözleşmede personelin

---

<sup>415</sup> Danıştay 8. Daire, 29.04.2011 Tarih, 2008/8235 Esas, 2011/2451 Karar sayılı kararı <http://www.adanafikirplatformu.org/yazi.php?id=2896> Erişim Tarihi:12.11.2018) ; Çiğdem Sever, s. 1196.

<sup>416</sup> Sever, s. 1197.

<sup>417</sup> Konu hakkında bkz. "1.4.2.1 Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Hukuki Niteliği".

ücret, izin, çalışma saati gibi mali hakları ile ilgili hükümler yer almaktadır. Söz konusu hususlar sözleşmenin uygulanması ile ilgili özel hukuka ilişkin mali uyuşmazlıklar oldukları için, bu tür uyuşmazlıkların çözüm yeri adli yargı olacaktır<sup>418</sup>.

### **2.10.1.1 İş Sözleşmesinin Türü (Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Farkı)**

Doktrinde ve Yargı kararlarında tartışmalı olmakla birlikte uygulamada vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel ile üniversite arasında akdedilen sözleşmeler 4857 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesi kabul edilmektedir<sup>419</sup>. Hukuki anlamda iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini düzenleyen sözleşmedir. 4857 sayılı İş Kanununa göre iş sözleşmesi, "tarafardan birinin bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" olarak tanımlanmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre ise, "işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir." İş hukuku kapsamında sözleşmeler tarafların ihtiyaçlarına uygun olarak "belirli süreli" ve "belirsiz süreli" olmak üzere iki şekilde yapılır. 4857 sayılı Kanunun 9. maddesinde iş sözleşmelerinin belirli ve belirsiz süreli olarak yapılabileceği hükme bağlanmış ve aynı kanunun 11. maddesinde ise belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımı ve nitelikleri hakkında düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu Kanunun ilgili maddesi gereğince belirsiz süreli iş sözleşmeleri, iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olmaksızın yapıldığı sözleşmelerdir. Belirli süreli iş sözleşmeleri ise, işveren ile işçi

---

418 Sever, s. 1200.

419 Vakıf üniversitelerinde eğitim-öğretim hizmetinin yürütülmesi için istihdam edilen akademik personel ile vakıf üniversitesi arasında akdedilecek sözleşmenin "idari hizmet sözleşmesi" niteliğinde mi yoksa "iş sözleşmesi" niteliğinde mi bulunduğu konusunda doktrinde ve yargı mercileri arasında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. "1.4.2.1 Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Hukuki Niteliği"

arasında yazılı şekilde yapılan ve belirli süreli bir iş veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak akdedilen sözleşmelerdir<sup>420</sup>.

Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel ile üniversite arasında akdedilen iş sözleşmeleri çoğunlukla belirli süreli olarak kurulmaktadır. Ancak doktrindeki bir görüşe göre vakıf üniversitelerinin eğitim ve öğretim faaliyetini yürütmekle yükümlü kamu tüzel kişisi olmaları ve eğitim-öğretim faaliyetinin süreklilik gösteren bir faaliyet olması nedeniyle vakıf üniversiteleri ile akademik personel arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının kabulü mümkün değildir<sup>421</sup>. Yargıtay'a göre de, vakıf üniversitesinin yürüttüğü eğitim-öğretim hizmeti süreklilik arz ettiği için akademik personel ile üniversite arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için gereken objektif koşullar olayda bulunmadığından taraflar arasında akdedilen sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekmektedir<sup>422</sup>. Ayrıca Yargıtay vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının zorunlu olmadığına ilişkin bir kararında;

... Buna göre 2547 sayılı Kanunda yardımcı doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılması yolunda bağlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanununun 23 üncü maddesinde belirtilen ikişer veya üçer yıllık süreler, atama tasarrufu ile ilgili olup, vakıf üniversitelerinde çalışacak yardımcı doçentlerle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılmasına engel bir durum teşkil etmemektedir<sup>423</sup>.

ifadelerine yer vermiştir.4857 sayılı Kanunda belirli süreli iş sözleşmesi yapılması belirli sınırlamalara ve koşullara bağlı kılınmıştır. Bunlar iş sözleşmesinin şekli, süresi ve objektif koşulların bulunması olarak belirtilebilir<sup>424</sup>. 4857 sayılı

---

<sup>420</sup> Süzek, s. 251.

<sup>421</sup> Süzek, s. 258.

<sup>422</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.06.2010 Tarih, 20382/20662 [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Süzek, s. 258.

<sup>423</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.04.2012 Tarih, 2010/5999 Esas ve 2012/12208 Karar sayılı Karar, Çalışma ve Toplum Dergisi,2013/1, <http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargitay36.htm> Erişim: 27.06.2018

<sup>424</sup> Yusuf Yiğit, Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları, DEÜHFD, 14/2, 2012 s. 103-104 <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-14-2/yusufyigit.pdf>

Kanunun 11. maddesi düzenlemesine göre belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekmektedir. Aynı Kanunun 8. maddesi düzenlemesinde ise, süresi bir yıl veya daha uzun belirli süreli iş akitlerinin yazılı yapılması gerektiğine hükmedilmiştir. Görüldüğü üzere her iki düzenleme belirli süreli iş sözleşmelerinin şekli açısından bir çelişki yaratmaktadır<sup>425</sup>. Süresi bir yıl ve daha uzun olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olacağı konusunda doktrinde bir görüş farklılığı olmamakla birlikte, bir yıldan kısa süreli belirli iş sözleşmelerinin şekli konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde yer alan bir görüşe göre; yazılı şekil şartı bir yıldan uzun süreli olan belirli süreli iş sözleşmeleri için geçerli bir düzenlemedir. 4857 sayılı Kanun bir yıl ve daha uzun süreli sözleşmeler için yazılı şekil şartını zorunlu tutmuştur. Eğer Kanun koyucu tüm belirli süreli sözleşmeleri yazılı şekil şartına tabi tutmuş olsaydı 8. maddede bu durumu ayrıca hüküm altına almazdı<sup>426</sup>. Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise; bir yıldan az ya da fazla olduğuna bakılmaksızın tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur<sup>427</sup>.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olmaksızın yapıldığı sözleşmelerdir. Türk İş Hukukunda, asıl olan sözleşmelerin belirsiz süreli olmasıdır. Bu nedenle sözleşmelerin belirli süreli olması ise istisnadır<sup>428</sup>. Belirsiz süreli iş akitleri şekle tabi değildir. Taraflar aralarında anlaşarak yazılı ya da yazısız herhangi bir şekilde belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilirler. Ancak taraflar yazılı sözleşme yapmışlarsa bu sözleşmenin hem işçi hem de işveren tarafından imzalanması gerekmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri işçi hakları açısından bir

---

<sup>425</sup> Yiğit, s. 114; Sarp Şahankaya, Belirli Süreli İş Sözleşmeleri, DergiPark, sf. 185 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/398626> Erişim: 27.06.2018 ; Süzek, s 313.

<sup>426</sup> Yiğit, s. 114; Şahankaya, s.185-186; Süzek, s. 314.

<sup>427</sup> Yiğit, s. 115; Şahankaya, s.186; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 28.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2015, s.127-128.

<sup>428</sup>Süzek, s. 251.

çok avantaj içermektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, işçilere 4857 sayılı Kanunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilme olanağı getirmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde ise iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi mümkün değildir. Başka bir deyişle, belirsiz süreli iş akdi ile çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirken belirli süreli iş akdi ile çalışan işçiler iş kanununun iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında tutulmuşlardır<sup>429</sup>. Belirsiz süreli iş akitleri, işçilere kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe iade gibi bir çok hak sağlamaktadır. Belirli süreli iş akitleri ile çalışan personel ise iş güvencesi kapsamında olmadıkları için, sözleşmenin feshi halinde kıdem tazminatı hakkı gibi haklara sahip olamayacaklardır. Görüldüğü üzere, belirli süreli iş sözleşmelerinin aksine belirsiz süreli iş sözleşmelerinin akademik personelin daha lehine olduğunu söylemek mümkündür.

Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında akdedilen iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olması üniversitenin tercihiyledir. Ancak uygulamada sözleşmeler çoğunlukla belirli süreli olarak kurulmaktadır. Bununla beraber yukarıda da değindiğimiz üzere akademik personel ile üniversite arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi 4857 sayılı Kanun hükümleri gereğince objektif koşulların varlığına bağlıdır.

Üniversite ile personel arasında akdedilen iş sözleşmesinin belirli süreli mi belirsiz süreli mi olduğu konusunda ya da taraflar arasındaki iş ilişkisi ile ilgili herhangi bir uyuşmazlık ortaya çıktığında görevli yargı mercilerinin bir kısmı iş sözleşmesinin belirli süreli yapılmış olsa bile belirsiz süreli olduğuna, diğer bir kısmı ise üniversite ile personel arasında belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesinin mümkün olduğuna ve sözleşmeden doğan uyuşmazlıkların belirli süreli iş sözleşmesi

---

<sup>429</sup> Süzek, s. 252.



hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiğine karar vermektedirler<sup>430</sup>.Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, üniversite ile öğretim görevlisi arasında imzalanan iş sözleşmesinin esaslı nedenler bulunmaması sebebiyle belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğuna hükmetmiştir<sup>431</sup>.Bununla birlikte Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise;

... 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 31. maddesine göre, gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenerek yapılan diğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına imkan sağlanmıştır. Sözleşmenin süreli yapılabilmesi anılan kanuni düzenlemeye dayandığından, zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Davalı işverenin akademik yılı kapsayacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapmasında menfaati bulunmaktadır. Buna göre ders programları belirlenmektedir. İşin bu niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca iş sözleşmelerinin birbiri ardına zincirleme şekilde yapılması iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulünü gerektirmez. Bunun sonucu olarak da davacının ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir<sup>432</sup>

şeklinde karar vermiş ve sözleşmenin belirli süreli olduğunun kabulüne hükmetmiştir. Görüldüğü üzere iş hukuku uyumsuzluklarında görevli her iki yargı mercii vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında imzalanan sözleşmelerin niteliği konusunda görüş ayrılığı içindedir.

### **2.10.1.2 İş İlişkisinin Kurulması**

Vakıf üniversitelerinde akademik personel Devlet üniversitelerindeki gibi önceden belirlenmiş kadro ve ücrete göre değil, üniversite ile akademik personel arasında iş sözleşmesi ile kararlaştırılan bir ücretle, özel hukuk kurallar çerçevesinde istihdam edilmektedirler<sup>433</sup>. İş sözleşmesi, vakıf üniversitesi ile akademik personelin karşılıklı ve birbirine uygun iradelerini açıklamaları ile kurulmaktadır. 4857 sayılı Kanuna göre taraflar kural olarak herhangi bir şekle tabi olmaksızın iş sözleşmesi

<sup>430</sup> Nazlı Didem MOĞULKOÇ, Özel Üniversiteler İle Öğretim Elemanları Arasındaki İş Sözleşmesi, 2017, <http://www.mogulkochukuk.com/blog/Ozel-Universiteler-Ile-Ogretim-Uyeleri-Arasindaki-Is-Sozlesmesi/33>

<sup>431</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.06.2014 Tarih, 2012/21244 Esas, 2014/19528 Karar sayılı Kararı , <http://www.mogulkochukuk.com/blog/Ozel-Universiteler-Ile-Ogretim-Uyeleri-Arasindaki-Is-Sozlesmesi/33> Erişim: 27.06.2018 ; Yargıtay9. Hukuk Dairesi, 23.02.2009 Tarih, 2008/12778 Esas, 2009/3194 Karar sayılı Kararı[www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Sever, s.1197.

<sup>432</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 18.03.2014 Tarih, 2013/7068 Esas, 2014/6392 Karar sayılı Kararı. <http://www.mogulkochukuk.com/blog/Ozel-Universiteler-Ile-Ogretim-Uyeleri-Arasindaki-Is-Sozlesmesi/33>

<sup>433</sup>Üçışık, s.48.

yapabilirler. Kural bu olmakla birlikte istisnai olarak süresi bir yıl veya daha uzun olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Görüldüğü üzere belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile bir yıldan kısa süreli sözleşmelerin yazılı yapılması zorunlu olmamakla birlikte bu sözleşmelerin yazılı yapılmasına yasal bir engel de bulunmamaktadır<sup>434</sup>.

Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında iş sözleşmesi ile kurulan ilişki, özel hukuk ilişkisidir. Bu nedenle diğer özel hukuk sözleşmelerine uygulanan hükümler iş sözleşmeleri içinde uygulama alanı bulmaktadır. Sözleşmenin tarafları kural olarak sözleşmenin içeriğini dilediği gibi belirleyebilirler ancak sözleşmenin içeriği kanuna, ahlaka, emredici hükümlere, kişilik haklarına aykırı olamaz. Eğer taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesi öngörülen sınırlamalara aykırı ise sözleşme geçersiz sayılacaktır. Fakat bu geçersizlik tümü için ya da kısmi bir geçersizlik olabilir. Kısmi geçersizlik halinde sözleşme geçerli olan diğer hükümlerle varlığını sürdürür.

## **2.10.2 Çalışma Koşulları**

### **2.10.2.1 Çalışma Süreleri**

Vakıf üniversitesi akademik personelinin çalışma sürelerini düzenleyen temel kaynak 4857 sayılı Kanundur. 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi düzenlemesine göre; haftalık çalışma süresi en fazla kırk beş saattir. Taraflarca aksi kararlaştırılmadığı takdirde söz konusu süre, haftanın çalışma günlerine eşit olarak dağıtılmaktadır. Aynı Kanunun ikinci fıkrasına göre, günlük çalışma süresi en fazla on bir saattir. Bu madde hükmü gereğince taraflarca sözleşme ile çalışma süresinin kararlaştırılmadığı hallerde vakıf üniversitesi akademik personeli için haftalık çalışma süresi 4857 sayılı Kanunun 63.maddesine göre en fazla kırk beş olacaktır. Ancak sözleşme serbestisi

---

<sup>434</sup> Süzek, s.313.

ilkisinin doğal bir sonucu olarak, taraflar aralarındaki iş ilişkisinde uygulanması gereken çalışma saatlerini emredici hukuk kurallarına uygun olmak kaydıyla serbestçe belirleyebilmektedirler.

Vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelin haftalık ders yükleri devlet üniversitesi personeline kıyasla daha fazladır. 2547 sayılı Kanun devlet üniversitesi akademik personeli için haftalık ders yükünü minimum on saat olarak belirlemiş ve bu sürenin üzerinde verilen dersler için ek ders ücreti hakkı tanımıştır. Bununla birlikte vakıf üniversitesi personeli için her üniversite farklı uygulamalar öngördüğü için haftalık ders saati açısından büyük bir belirsizlik vardır. Sözleşmenin kurulması aşamasında vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında pazarlık konusu yapılarak çalışma süreleri, tarafların anlaşması ile daha uzun belirlenmekte ve söz konusu personelin ek ders ücretine de hak kazanamaması sonucunu doğuran uygulamalarla karşılaşmaktadır<sup>435</sup>.

Vakıf üniversitelerinin de kamu tüzel kişiliğine sahip, kamu hizmeti görmekle yükümlü bir yükseköğretim kurumu olduğu, aylık haricinde çalışma esasları yönünden Devlet eliyle kurulan üniversiteler ile aynı düzenlemelere tabi olacağı, ilgili mevzuat hükümlerinde vakıf üniversiteleri açısından vakıf üniversitesi yönünden mesai saati ile ilgili farklı bir düzenlemenin de öngörülmemiş olması ve aynı kamu hizmetini yürütmekle yükümlü bulunan kişilerin bir kısmının farklı uygulamalara tabi tutulmasını haklı gösterecek bir sebep bulunmamaktadır. Bununla birlikte tüm akademik personelin mesai saati uygulamasına tabi tutulması akademik personelin görevinin niteliğine uygun düşmemekte ve asli faaliyeti olan bilimsel çalışmalar yapmasına engel olmaktadır. Sonuç olarak vakıf üniversitesi akademik

---

<sup>435</sup> Ateş Uslu, Vakıf Üniversiteleri Yükseköğretimde Belirsizlik Alanları, 2014, <https://baslangicdergi.org/vakif-universiteleri-yuksekogretimde-belirsizlik-alanlari-ates-uslu/> Erişim:10.07.2018

personelinin mesai saatine tabi olarak çalıştırılması hukuka ve eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

### **2.10.2.2 Ücret**

Vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelinin çalışma koşullarını düzenleyen temel kaynak 4857 sayılı Kanundur. Bu durum Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde "Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personele aylık bakımdan ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır" şeklinde ifade edilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre vakıf üniversitesi akademik personeli ücret ve diğer mali hakları bakımından 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir. 4857 sayılı Kanunun ilgili maddesine göre ücret, "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" şeklinde ifade edilmiştir. Kanunun 32. maddesinin 1. fıkrasında ücretin nakden ödenmesi gerektiği, maddenin 2. fıkrasında ise ücretin kural olarak Türk parası ile ödenmesi gerektiği fakat tarafların aralarındaki sözleşme ile ücreti yabancı para olarak da kararlaştırabilmelerinin mümkün olduğu hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı Kanun uyarınca ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biridir. Bu sebeple ücret unsuru olmaksızın iş sözleşmesinin varlığından bahsetmek mümkün değildir. Vakıf üniversitesi akademik personelinin ücreti, personel ile üniversite arasında imzalanacak sözleşme ile tespit edilmektedir. Diğer bir ifadeyle İş hukukunda geçerli olan sözleşme serbestisi ilkesi gereğince taraflar, asgari ücretten az olmamak kaydıyla aralarında yapacakları anlaşma ile akademik personelin ücretini serbestçe kararlaştırabilmektedir. Söz konusu personelin ücret ve diğer mali haklar bakımından 4857 sayılı Kanuna tabi olmasının doğal bir sonucu olarak, vakıf

üniversitesi ile akademik personel yapacakları iş sözleşmesi ile ücreti asgari ücret olarak kararlaştırabilecekleri gibi devlet üniversitesi personeli için öngörülen miktardan daha fazla ücrette kararlaştırabilmektedirler. Ki bu durum sözleşme serbestisinin bir sonucu olduğu gibi bunu engelleyen hiçbir yasal düzenleme de bulunmamaktadır.

### **2.10.2.3 Yıllık İzin Hakkı**

İnsanın en temel anayasal haklarından biri de dinlenme hakkıdır. Anayasanın ilgili maddesi gereğince, tüm çalışanlar izin hakkına sahiptirler. Anayasanın 130. maddesi düzenlemesi gereğince vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personel çalışma esasları bakımından 2547 sayılı Kanuna, aylık ve diğer mali hakları bakımından ise 4857 sayılı Kanuna tabidir. Vakıf üniversiteleri de tıpkı devlet üniversiteleri gibi kamu kurumu kabul edilmekle birlikte uygulamada vakıf üniversitesi ile personel arasında iş sözleşmesi ile kurulan ilişki özel hukuk kurallarına tabi olarak kabul görmekte ve akademik personelin çalışma esaslarının belirlenmesinde özel hukuk kuralları dikkate alınmaktadır. Vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelinin yıllık izin hakkını düzenleyen temel kaynak 4857 sayılı kanundur. 4857 sayılı Kanunun ilgili maddesine göre;

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

Söz konusu düzenleme gereğince hizmet süresi bir yıl ila beş yıl arasında olan akademik personelin yıllık izin hakkı on dört gün, hizmet süresi beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olan personelin izin hakkı yirmi gün ve on beş yıl ve üzeri hizmet süresi olan personelin izin hakkı en az yirmi altı gündür. Vakıf üniversitesi akademik personeli yıllık izin hakkını öğrenime ara verilen süreler içerisinde kullanmakla yükümlüdür. 4857 sayılı Kanunun ilgili düzenlemesi gereğince yıllık izin süresi kural olarak bölünemez. Ancak tarafların anlaşmaları halinde bir kısmı on günden aşağı

olmamak şartıyla bölünerek de kullanılabilir. Buna göre, akademik personel kural olarak izin hakkını öğrenime ara verilen süreler içinde ve ara vermeksizin kullanmakla yükümlüdür. Fakat üniversite ve akademik personelin anlaşması halinde yıllık izin hakkı bölünerek kullanılabilir fakat bu durumda izin süresinin bir kısmı on günden az olamaz. Devlet üniversitesi akademik personelinin yıllık izni yirmi günden başlamaktayken, vakıf üniversitesi personelinin yıllık izin süresi on dört günden başlamaktadır. Hal böyleyken, vakıf üniversitesi akademik personeli yıllık izin süresi bakımından devlet üniversitelerine göre dezavantajlı bir konumdadır.

#### **2.10.2.4 Sigortalılık Durumu**

Vakıf üniversitelerinde hizmet akdi ile istihdam edilen akademik personel, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı olarak değerlendirilmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun ilgili hükümleri incelendiğinde, 4/a kapsamında sigortalı sayılan vakıf üniversitesi personeline tüm sosyal sigorta kolları hükümleri uygulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle 4/a kapsamında sigortalı sayılan vakıf üniversitesi personeli; iş kazası ve meslek hastalığı durumunda geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği, cenaze ödeneği; hastalık ya da analık durumunda iş göremediği süre boyunca geçici iş göremezlik ödeneği gibi kısa vadeli sigorta hükümlerinden yararlanabilecektir. Bununla beraber söz konusu personel; gerekli şartlara haiz olması halinde malullük aylığı, yaşlılık aylığı, ölüm aylığı gibi uzun vadeli sigorta kapsamındaki yardımlardan da yararlanabilecektir.

Diğer taraftan, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde yer alan düzenleme gereğince, vakıf üniversitesi personeli aylık ve diğer mali hakları

bakımından 4857 sayılı Kanun hükümlerine tabi oldukları için vakıf üniversitesi akademik personelinin emekli sandığından emekli olabilmeleri mümkün değildir<sup>436</sup>.

### **2.10.3 Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin İş Akdinin Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları**

İş hukukunda işçinin korunması ilkesi gereğince geçerli sebeplerin varlığına rağmen iş ilişkisinin devamı için tüm yolların denenmesi, buna rağmen iş ilişkisine devamın mümkün olmaması halinde iş akdinin sona erdirilmesine "son çare ilkesi" denilmektedir. Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında kurulan iş ilişkisi çeşitli sebepler sona erdirilebilmektedir. Bu sebepler "genel sebepler" ve "iş akdinin feshi" olarak ikiye ayrılmaktadır. İş ilişkisini sona erdiren genel sebepler; sözleşmenin hükümsüzlüğü, sözleşmenin iptali, belirli sürenin sona ermesi, ikale, işçinin ölümü olarak ifade edilebilir. Ancak uygulamada vakıf üniversitesi ile akademik personel arasındaki iş akitleri genellikle fesih hakkının kullanımı ile sona erdirilmektedir.

Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında imzalanan sözleşmeler üniversitenin tercihihine göre belirli ya da belirsiz süreli olabilmektedir. Ancak uygulamada üniversitelerin personel ile genellikle belirli süreli iş sözleşmesi yaptıkları görülmektedir. Üniversitelerin belirli süreli iş sözleşmesi yapmalarındaki amaç akademik personeli iş güvencesi hükümleri dışında bırakmak ve ihbar tazminatı gibi bir takım haklardan yoksun kılmak istemeleridir. Her ne kadar belirli süreli iş sözleşmesi adı altında akdedilse de Yargıtay, sözleşmeleri yerleşik içtihatları doğrultusunda belirsiz süreli sözleşme olarak kabul etmektedir<sup>437</sup>.

Yargıtay, üniversite ile akademik personel arasındaki ilişkinin belirli süreli iş sözleşmesi olup olmadığı ilişkin bir uyumsuzlukta; 2547 sayılı Kanunda yardımcı

---

<sup>436</sup> Levent Sevgi, Vakıf Üniversitesi Sorunları, 2014, <http://www.adanafikirplatformu.org/yazi.php?id=2896> Erişim Tarihi: 18.06.2018

<sup>437</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.06.2014 Tarih, 2012/21244 Esas, 2014/19528 Karar sayılı Kararı <http://hukukmedeniyeti.org/karar/538347/yarg-tay-9-hukuk-dairesi-e-2012-21244-k-2014-19528/> Erişim Tarihi: 12.11.2018

doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılmasını zorunlu kılan bir düzenlemenin bulunmadığına, davacı personelin süreklilik gerektiren bir görev ifa etmekte olduğuna ve taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşulların bulunmadığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğuna karar vermiştir<sup>438</sup>.

### **2.10.3.1 İş Akdinin Feshi**

İşçi ile işveren arasında akdedilen iş sözleşmesi iki şekilde sona erdirilmektedir. Bunlardan ilki genel sebepler yani fesih dışı sebeple sona erdirme, ikincisi ise fesih yöntemi ile sona erdirmedir. Akademik personel ve işveren üniversite arasındaki iş ilişkisine son verilirken sürecin hukuka uygun bir şekilde yürütülmesi, sonrasında gerek akademik personel gerekse üniversitenin herhangi bir olumsuzluk yaşamaması için son derece önemlidir. Günümüzde açılan iş davalarının büyük bir çoğunluğu iş ilişkisinin sona erdirilmesi ile ilgilidir. Bu sebeple tarafların iş akitlerini sona erdirirken hukuk kurallarına uygun davranmaları, söz konusu süreci yasalara uygun şekilde yönetmeleri gerekmektedir.

Fesih hakkı, hak sahibine tek taraflı irade beyanıyla iş sözleşmesini derhal ya da belirli sürenin sonunda sona erdirme yetkisi veren yenilik doğurucu haktır<sup>439</sup>. Taraflar arasında kurulan iş ilişkisi, işçi ya da işveren tarafından tek taraflı olarak bitirildiğinde iş sözleşmesi feshedilmiş olur. 4857 sayılı Kanun iş sözleşmesinin feshini hem akademik personel hem de işveren üniversite açısından çeşitli şartlara bağlamış ve fesih sürecinin çerçevesini çizmiştir<sup>440</sup>.

---

<sup>438</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 18.02.2014 Tarih, 2012/3355 Esas,2014/4967 Karar sayılı Kararı <http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/85416/belirli-sureli-is-sozlesmesi-universite-sureler-go/> Erişim: 27.06.2018

<sup>439</sup> Süzek, s. 529.

<sup>440</sup> Fahri Taşdemir, İş Akdi Feshi Nedir?, Kolay İK, 2018, <https://kolayik.com/ikutuphane/ozluk-yonetimi/is-akdi-feshi-nedir> Erişim: 27.06.2018



### **2.10.3.1.1 Belirli ve Belirsiz Süreli İş Akdinin Feshi**

Belirsiz süreli iş akitleri, işçilere 4857 sayılı Kanunun iş güvencesine ilişkin hükümlerinden yararlanabilme olanağı getirmektedir. Bu nedenle belirsiz süreli iş akdi ile çalışan akademik personelin işine son verilirken bunun geçerli bir sebebe dayandırılması gerekmektedir. Buna karşılık, belirli süreli iş akitleri iş güvencesi kapsamı dışında kaldığı için, işçinin iş akdi feshedilirken fesih sebebinin belirtilmesi zorunlu değildir<sup>441</sup>.

Vakıf üniversitesinde çalışan akademik personelin, üniversite yönetimi ile yaşadığı uyuşmazlıkların başında belirli süreli iş sözleşmeleri, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hususlarındaki sorunlar gelmektedir. Vakıf üniversitesinde çalışan akademik personel ile üniversite arasında en sık tercih edilen sözleşme türü belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesinin akademik personelin yasal haklarına getirdiği sınırlamalar, sözleşmenin tarafları arasındaki uyuşmazlıkları arttırmaktadır.

### **2.10.3.1.1 Süreli Fesih**

Süreli fesih hakkı, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin akademik personel ya da işveren üniversite tarafından Kanunda belirtilen ihbar sürelerine uyularak sona erdirmeye yetkisi veren bir haktır. İş akdini feshetmek isteyen personel ya da üniversitenin belli bir süre önce bu isteğini diğer tarafa bildirmesine ihbar denilmektedir<sup>442</sup>. İhbar süresi akademik personelin kıdemine göre belirlenir. Diğer bir ifadeyle ihbar süresi, işçinin çalıştığı süreler göre iş akdinin feshinin bildirildiği tarihten akdin sona ermesine kadar geçen süredir. 4857 sayılı Kanunun 17. maddesinde ihbar süreleri; hizmet süresi altı aydan az süren işçi için iki hafta, hizmet

---

<sup>441</sup> Süzek, s. 533.

<sup>442</sup> Adem Mortaş, Muzaffer Koç, İhbar Süresi ve Tazminatı, Mali Çözüm, sayı: 99, 2010, s. 121, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/99malicozum/6%20H%20adem%20mortas-m.%20koc.pdf> Erişim: 28.06.2018

süresi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta, hizmet süresi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı hafta ve hizmet süresi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta olarak öngörülmüştür. Kanunda öngörülen fesih ihbar süreleri asgari nitelikte olup bu sürelerin taraflarca sözleşme ile artırılabilmesi mümkündür. Ancak ihbar süreleri nispi emredici nitelikte kurallar olduğundan tarafların aralarında anlaşarak bu süreleri ortadan kaldırmaları ya da azaltmaları mümkün değildir<sup>443</sup>. Fesih ihbar süreleri, fesih bildirimının karşı tarafa ulaşmasından itibaren hesaplanmaktadır<sup>444</sup>.

Türk İş Hukukunda iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler için yapılacak fesih bildiriminde fesih sebebinin gösterilmesi gerekli görülmemiştir. Bununla birlikte iş güvencesi kapsamında yer alan işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshinde fesih sebebinin gösterilmesi zorunlu tutulmuştur<sup>445</sup>. Fesih ihbar bildiriminin yazılı yapılması kuraldır. Ayrıca, 4857 sayılı Kanunun 19. maddesi gereğince söz konusu kural iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda bir geçerlilik koşulu olarak kabul edilmektedir.

Taraflardan birinin süreli fesih hakkını kullanması hali iş ilişkisinin o anda sona ermesi sonucunu doğurmaz. İş ilişkisi işçinin kıdemine göre belirlenen ihbar sürelerinin bitiminde sona erer. Bildirim süreleri içinde tarafların hak ve borçlarında bir değişiklik meydana gelmez. Bu süre dâhilinde iş ilişkisi tüm hak ve borçları ile devam eder<sup>446</sup>. Buna göre, akademik personel ile üniversite arasında akdedilen sözleşme tüm hak ve yükümlülükleri ile bildirim süreleri içerisinde devam etmektedir. Ancak, ihbar süresi içinde iş akdinin haklı nedenle derhal feshini gerektiren bir sebebin ortaya çıkması halinde iş akdi bildirim süresi beklenmeksizin

---

<sup>443</sup> Süzek, s.537, , Mortaş/Koç, s. 126-127.

<sup>444</sup> Ömer Faruk Uslu, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, 2008, <http://omerfarukuslu.blogcu.com/is-sozlesmesinin-sona-ermesi/2796587> Erişim: 27.06.2018

<sup>445</sup> Süzek, s. 533.

<sup>446</sup> Mortaş/ Koç, s.132.

sona erdirilebilir<sup>447</sup>. Kural olarak işçi ve işveren fesih ihbar sürelerine uymakla yükümlüdür. Fakat, işveren ihbar süresini beklemeksizin, ihbar süresine ilişkin ücreti hemen vererek de iş akdini sona erdirme hakkına sahiptir<sup>448</sup>. Görüldüğü üzere haklı fesih sebebi bulunmayan hallerde işveren, işçinin hizmet süresine göre belirlenen ihbar sürelerine uyarak belirsiz süreli iş akdini feshedebileceği gibi ihbar süresine ait ücreti peşin ödeyerek de iş akdini sona erdirebilme yetkisine sahiptir. Ancak ihbar süresine ait ücretin ödenmesi suretiyle iş akdinin feshi olanağı yalnızca işverene tanınmış bir hak olup işçinin bu fesih hakkını kullanması mümkün değildir.

### **2.10.3.1.2 Belirsiz Süreli İş Akdinin Usulsüz Feshi ve İhbar Tazminatı**

Belirsiz süreli iş akdinin, ihbar sürelerine uyulmaksızın usulsüz feshedilmesi halinde, bildirim sürelerine uymayan tarafın, bu sürelerle ilişkin ücret tutarındaki tazminatı diğer tarafa ödemesine ihbar tazminatı denilmektedir<sup>449</sup>. Taraflar belirsiz süreli iş akdini sona erdirirken ihbar sürelerine uymak zorundadır. İhbar sürelerine uyulmaksızın iş akdinin işçi ya da işveren tarafından feshi halinde karşı tarafın ihbar tazminatı isteme hakkı bulunmaktadır. 4857 sayılı Kanununun 17. maddesi gereğince ihbar tazminatı yalnızca belirsiz süreli iş akitlerinin feshinde uygulanır. Belirli süreli iş akitleri, sözleşmede belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden sona erdiği için tarafların herhangi bir ihbar bildiriminde bulunmasına da gerek yoktur<sup>450</sup>.

İhbar tazminatı işçinin kıdemine göre belirlenen "iki, dört, altı ve sekiz haftalık" bildirim süreleri dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Daha önce belirttiğimiz üzere ihbar süreleri asgari nitelikte olup tarafların anlaşmasıyla artırılabilir. Eğer taraflar ihbar sürelerini arttırmışlarsa, ihbar tazminatı hesaplanırken artırılmış sürelerin dikkate alınması gerekmektedir. İhbar tazminatı hesaplanırken fesih

---

<sup>447</sup> Süzek, s. 538.

<sup>448</sup> Uslu; Süzek, s. 543-544; Mortaş/ Koç, s.142.

<sup>449</sup> Mortaş/ Koç, s. 136.

<sup>450</sup> Süzek, s.547.

zamanındaki brüt ücreti ve işçinin temel ücretine ek olarak, süreklilik arz eden "para ve para ile ölçülmesini mümkün olan maddi menfaatlerin" de dikkate alınması gerekmektedir<sup>451</sup>.

Taraflar isterlerse ihbar süreleri yerine ihbar tazminatını da sözleşme ile artırabilmektedirler. Ancak Yargıtay ihbar tazminatının taraflarca artırılmayacağını kabul etmektedir<sup>452</sup>. İhbar tazminatı için kıdem tazminatında olduğu gibi yasal bir üst sınır öngörülmemiş olmakla birlikte doktrindeki bazı yazarlar ve Yargıtay yüksek ihbar tazminatı uygulamalarının kabul edilemeyeceğini savunmaktadırlar<sup>453</sup>.

4857 sayılı Kanunda ihbar tazminatı için ayrı bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir<sup>454</sup>. Fakat ihbar tazminatı gerek doktrin gerekse yargı makamlarınca tazminat olarak kabul edildiği için 6098 sayılı Kanun uyarınca on yıllık zamanaşımı süresine tabi kabul edilmektedir<sup>455</sup>. İhbar tazminatının ödenmemesi halinde uygulanacak faiz hakkında da İş Kanununda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. İhbar tazminatının zamanında ödenmemesi halinde için uygulanacak faizin başlangıç tarihi temerrüt tarihi olarak kabul edilmektedir<sup>456</sup>. Başka bir deyişle, iş akdini usulsüz fesheden taraf ihtarname ile temerrüde düşürülmemişse dava tarihi ile temerrüde düşmüş sayılacağından dava tarihinden itibaren, davadan önce temerrüde düşürülmüşse ihbar süresinin bitiminden itibaren yasal faiz ödemekle yükümlüdür<sup>457</sup>.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş akdinin, ihbar sürelerine uyulmaksızın usulsüz feshedilmesi halinde, bildirim sürelerine uymayan tarafın diğer tarafa ödemesi

---

<sup>451</sup> Süzek, s. 549.

<sup>452</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.01.1981 Tarih, 15645/63 sayılı Kararı [www.uyap.gov.tr](http://www.uyap.gov.tr) ; Süzek, s. 550.

<sup>453</sup> Gülsevil Alpagut, İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Toplantı, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2008, s.40. (s.19-52)

<sup>454</sup> Yusuf Demir, Türk İş Hukuku'nda İhbar Tazminatı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2002, s. 95.

<sup>455</sup> Süzek, s. 548-549; Mortaş/ Koç, s. 143.

<sup>456</sup> Mortaş/ Koç, s. 144.

<sup>457</sup> Süzek, s. 550.

gereken, bu sürelerle ilişkin ücret tutarındaki tazminattır. Görüldüğü üzere ihbar tazminatına hak kazanabilmek için işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile görev yapıyor olması gerekmektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin bir kısmı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktayken bir kısmı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Düzenlemenin bir sonucu olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan akademik personelin iş akdinin sona erdirilmesi durumunda tarafların yasal düzenleme gereğince ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmamakta ve taraflardan birinin böyle bir talepte bulunması üzerine açılan davada, yasal koşulların bulunmaması davanın usulden reddini gerektirmektedir. Ancak doktrinde ileri sürülen görüşler ve Yargıtay ilgili hukuk dairelerinin kararları farklı uygulamaları beraberinde getirmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre;

...başlangıçta öğretim elemanı olan davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Ancak yapılan üniversitedeki bu kadro devamlı çalışmayı gerektirdiğinden ve süre sınırlaması kaldırıldığından, daha sonra yapılacak sözleşmenin belirli süreli olması için esaslı bir neden gerekir. Davacı okutman ile daha sonra birbiri ardına ve birden fazla sayıda belirli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmamaktadır. Bu yönde davalı Üniversite esaslı bir neden olduğunu kanıtlayamamıştır. Bu itibarla davacının belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü ile ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken mahkemece aksine düşünceyle ihbar tazminatı talebinin reddi hatalıdır<sup>458</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına göre, üniversite ile personel arasında akdedilen sözleşmenin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için esaslı nedenlerin varlığı gerekmektedir. Ancak üniversite ile personel arasında sözleşmenin her yıl yenilenmesi, eğitim ve öğretim hizmetinin süreklilik gerektiren bir hizmet niteliğinde olması ve buna benzer sebeplerle vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında akdedilen sözleşmelerin aslında belirsiz süreli olduğu, bu sebeple davacının iş güvencesi hükümleri kapsamında olduğundan hareketle ihbar tazminatına hak

---

<sup>458</sup>Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 16.06.2014 Tarih, 2012/21244 Esas, 2014/19528 Karar sayılı Kararı <http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/>Erişim: 27.06.2018.

kazandığının kabulü gerekmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararına göre ise;

... 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 31. maddesine göre, gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenerek yapılan diğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına imkan sağlanmıştır. Sözleşmenin süreli yapılabilmesi anılan kanuni düzenlemeye dayandığından, zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmez. Davalı işverenin akademik yılı kapsayacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapmasında menfaati bulunmaktadır. Buna göre ders programları belirlenmektedir. İşin bu niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu kabul edilmelidir. Böyle olunca iş sözleşmelerinin birbiri ardına zincirleme şekilde yapılması iş ilişkisinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulünü gerektirmez. Bunun sonucu olarak da davacının ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir<sup>459</sup>

Görüldüğü üzere Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 9. Hukuk Dairesinin aksine taraflar arasında zincirleme nitelikte belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceğine, belirli süreli iş sözleşmesi ile görev yapan personelin ihbar tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığı ve bu sebeple ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>460</sup>.

### **2.10.3.1.3 Yeni İş Arama İzni**

Türk İş Hukukunda, uygulamada en çok karşılaşılan fesih yöntemi, iş akdinin süreli feshidir. Şüphesiz bunun en önemli nedeni belirsiz süreli iş sözleşmesinin kural, belirli süreli iş sözleşmesinin ise istisnai olmasıdır<sup>461</sup>. Yeni iş arama izni, belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreli feshi halinde uygulama bulan bir düzenlemedir. Süreli fesihte bildirim sürelerinin asıl amacı, tarafların söz konusu bu süre içerisinde gerekli tedbirleri almalarını sağlamaktır<sup>462</sup>. 4857 sayılı Kanunun 10. maddesi düzenlemesine göre, belirli süreli işlerde çalışan işçiler yeni iş arama izni hakkının kapsamı dışındadır. Başka bir ifadeyle, yalnızca belirsiz süreli iş akitleri ile çalışan

<sup>459</sup>Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 18.03.2018 Tarih, 2013/7068 Esas, 2014/6392 Karar Tarihli Kararı <http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/>Erişim: 27.06.2018.

<sup>460</sup>Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 18.03.2018 Tarih, 2013/7068 Esas, 2014/6392 Karar Tarihli Kararı <http://ismahkemesi.com/2015/09/universite-ogretim-gorevlisi-ile-yapilan-belirli-sureli-hizmet-akdi-yargitay-karari/>Erişim: 27.06.2018.

<sup>461</sup>Vedat Laçiner, Yeni İş Arama İzni Hakkı, Yönetim Bilimleri Dergisi, C:10, S: 19, 2012, s. 135. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/46298> Erişim: 29.06.2018

<sup>462</sup>Umut Topçu, Yeni İş Arama İzni Hangi Koşullarda Nasıl Kullandırılmalıdır?, Yaklaşım Dergisi, Eylül 2010, s.1, <https://www.ozdogrular.com/content/view/13394/244/> Erişim: 29.06.2018

işçiler yeni iş arama izni hakkına sahiptirler. Doktrinde bu durum tartışmalı olmakla birlikte baskın görüş, sadece belirsiz süreli iş akdiyle çalışan işçilerin yeni iş arama izni hakkına sahip oldukları yönündedir<sup>463</sup>.

Yeni iş arama izni 4857 sayılı Kanununun 27. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre, "Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder."

Madde hükmüne göre, işveren bildirim süreleri içinde, işçiye iş saatlerinde ve ücretinden bir kesinti yapmaksızın yeni bir iş bulması için iş arama izni hakkını sağlamakla yükümlüdür. İşçi iş arama iznini günlük ya da toplu olarak kullanma hakkına sahiptir. İş arama iznini günlük olarak kullanmak isteyen işçinin izni günde en az iki saattir. Bu süre nispi emredici niteliktedir bu nedenle taraflar aralarında yapacakları bir anlaşma ile süreyi artırabilirler ancak süreyi azaltmaları mümkün değildir<sup>464</sup>. Eğer işçi yeni iş arama izni hakkını toplu olarak kullanmak isterse, bu durumu işverene bildirmekle yükümlüdür ve bu hakkını işten ayrılacağı günden önceki günlerde kullanmakla yükümlüdür<sup>465</sup>. Yeni iş arama izni iş akdinin hem işveren hem de işçi tarafından feshi halinde uygulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, iş akdi gerek işçi tarafından gerekse işveren tarafından süreli fesih yoluyla

---

<sup>463</sup> Laçiner, s.149.

<sup>464</sup> Laçiner, s. 137.

<sup>465</sup> Süzek, s. 541; Topçu, s.1.

feshedildiğinde işverenin işçiye yeni iş arama izni hakkı tanınması zorunludur. İşveren işçinin yeni iş arama hakkını kullanması engellerse yani hakkı hiç kullandırmaz ya da eksik kullandırırsa iş arama izni süresine ilişkin ücreti işçiye ödemekle yükümlü olacaktır. Ayrıca işveren bu süre içerisinde işçiyi çalıştırır, işçinin çalışmaksızın alacağı ücrete ek olarak, izin süresi içerisinde çalıştırdığı sürenin ücretini de yüzde yüz zamlı olarak ödeyecektir<sup>466</sup>. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 2. fıkrası hükmü gereğince, işveren tarafından işçiye yeni iş arama izni hakkının sağlanmaması, işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturmaktadır<sup>467</sup>.

### **2.10.3.1.3 İş Güvencesi Hükümleri ve İşe İade Davası Açma Hakkı**

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri İş Kanununa tabi olan ve Kanunun ilgili maddesinde belirtilen koşulları taşıyan kişilere uygulanmaktadır. İşe iade davası 4857 sayılı Kanun'da hüküm altına alınmış ve yasada belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde başvurulabilecek bir davadır. İş güvencesi 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde düzenlenmiş ve bu güvencenin hukuki sonuçları belirtilmiştir. Buna göre, iş güvencesi hükümlerinin üniversite tarafından ihlal edilmesi halinde akademik personelin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Ancak işe iade davası açılabilmesi için belli şartların bulunması gerekmektedir. İş güvencesi kapsamında olabilmek ve işe iade davası açabilmek için ilk olarak işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekmektedir. İkinci koşul olarak işçinin 30 ya da daha fazla işçi çalıştıran iş yerinde çalışması ve en az 6 ay hizmet süresinin yani kıdeminin bulunması gerekmekte ve son olarak iş sözleşmesinin haksız ya da geçersiz feshedilmiş olması gerekmektedir.

Görüldüğü üzere işe iade davası hakkından yararlanabilmek için gerekli olan koşullardan biri işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile görev yapıyor olmasıdır.

---

<sup>466</sup> Süzek, s. 543.

<sup>467</sup> Topçu, s.2; Süzek, s. 543.



Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin bir kısmı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktayken bir kısmı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Düzenlemenin bir sonucu olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan akademik personelin iş akdinin üniversite tarafından haksız sebeple ya da geçersiz olarak sona erdirilmesi durumunda personelin işe iade davası açma hakkı yasal düzenleme gereğince bulunmamakta ve personelin böyle bir davayı açması halinde davanın kanunun aradığı koşulların somut olayda bulunmaması sebebiyle davanın usulden reddini gerektirmektedir. Ancak doktrinde ileri sürülen farklı görüşler ve Yargıtay ilgili hukuk dairelerinin kararları farklı uygulamaları beraberinde getirmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, taraflar arasında başlangıçta belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren sebepler olmakla birlikte, daha sonra davacı akademik personel üniversite arasında birbiri ardına ve birden fazla sayıda iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren esaslı bir neden bulunmadığına, bu sebeple davacı personelin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabulü ile feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>468</sup>. Diğer bir ifadeyle Yargıtay söz konusu kararında belirli süreli ve birden fazla yapılan atamalarda ortada zincirleme iş sözleşmesi bulunduğu bu sebeple davacı akademik personelin işe iadesine karar vermiştir.

#### **2.10.3.1.4 Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı, belirli bir süre çalışan işçinin işine son verilmesi ya da emeklilik sebebiyle işten ayrılması halinde, işçinin çalışmasının karşılığı olarak işveren tarafından ödenen bir miktar para olarak tanımlanmaktadır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bazı koşulların varlığı aranmaktadır. İşçinin

---

468 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.06.2007 Tarih, 2007/7323 Esas, 2007/17668 Karar sayılı Kararı <http://bilgibankasi.istanbulbarosu.org.tr/karar/is-hukuku-o-ozel-universite-ogretim-gorevlisi-o-ise-iade/2bz8> Erişim: 27.06.2018

kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için şu şartların birlikte yer alması gerekmektedir; ilk olarak işçinin 4857 sayılı İş Kanununa tabi bir iş sözleşmesi ile çalışması gerekmektedir, ikinci koşul olarak işçinin iş akdinin kıdem tazminatına hak kazanması engellemeyecek sebeplerden biri ile sona ermesi gerekmektedir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını engelleyen sebepler; sözleşmenin süresinin dolması, ikale, iş akdinin geçersizlik sebeplerinden biri ile sona ermesi ve iş sözleşmesinin işçi tarafından ihbar öneli ile ya da usulsüz veya haksız sebeplerle derhal feshedilmesi olarak ifade edilmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerçekleşmesi gereken üçüncü koşul; iş ilişkisinin en az bir yıl sürmüş olmasıdır. Buna göre iş ilişkisi bir yıldan az sürmüş ise işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmayacaktır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için geçmesi gereken bir yıllık süre bir tam yıllık süredir. İşçinin kıdem tazminatı hesaplanırken iş akdinin sona erdiği dönemde aldığı en son ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle işçinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak ücret iş akdinin sona erdiği dönemde alınan en son ücreti olacaktır. Kıdem tazminatı kural olarak işçinin her bir yıllık hizmeti karşılığı için en az otuz günlük ücreti tutarında bir tazminattır. Bu miktarın taraflarca veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılması mümkün olmakla birlikte, söz konusu tazminat miktarı 657 sayılı Kanuna tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir hizmet yılı için ödenen emekli ikramiyesi tutarından fazla olamaz.

İşçiler açısından kıdem tazminatına ilişkin hükümler yukarıda belirtildiği şekilde olmakla birlikte vakıf üniversitesi akademik personeli açısından kıdem tazminatına ilişkin yasalarda ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple kıdem tazminatına ilişkin yukarıda yaptığımız açıklamalar vakıf üniversitelerinde iş sözleşmesi ile görev yapan akademik personel açısından da uygulama bulmaktadır. Bu sebeple, vakıf

üniversitesi akademik personelinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için; ilk olarak 4857 sayılı Kanuna tabi iş akdi ile çalışması, ikinci olarak en az bir yıl süreyle görev yapmış olması ve üçüncü bir koşul olarak iş akdinin kıdem tazminatına hak kazanmayı engelleyen sebeplerden biri ile sona ermemiş olması gerekmektedir. Buna göre, 4857 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesi ile vakıf üniversitesinde en az bir yıl hizmet gören akademik personel, kıdem tazminatı almasına engel olmayacak bir sebeple işine son verilmesi ya da emekli olması hallerinde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Akademik personelin kıdem tazminatı miktarı da her bir tam yıllık hizmeti karşılığında en az otuz günlük ücreti tutarında hesaplanacak miktar olup, bu miktarın da akademik personel ile vakıf üniversitesi tarafından yapılacak iş sözleşmesi ile artırılabilmesi mümkün olmakla birlikte kararlaştırılan miktarın yukarıda belirtilen azami tutarı geçmemesi gerekmektedir.

#### **2.10.3.1.4 Haklı Sebeplerle Derhal Fesih**

Derhal fesih hakkı, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işçi ya da işveren tarafından, Kanunda belirtilen fesih sebeplerinin birinin gerçekleşmesi halinde sözleşmenin süresinin bitiminden önce ya da bildirim sürelerine uymaksızın derhal sona erdirme yetkisi veren bir haktır. Kanunda yer alan haklı sebeplerden birinin gerçekleşmesi iş ilişkisini kendiliğinden sona erdirmez, bunun için feshin diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir<sup>469</sup>. 4857 sayılı İş Kanununda haklı sebeplerle derhal fesih hakkı işçi ve işveren açısından ayrı ayrı hüküm altına alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde öncelikle akademik personel açısından haklı sebeplerle derhal fesih hakkını, daha sonra ise işveren üniversite açısından haklı sebeplerle derhal fesih hakkını inceleyeceğiz.

---

<sup>469</sup> Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 27.Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s.330.

#### **2.10.3.1.4.1 Akademik Personel Açısından Haklı Sebeplerle Derhal Fesih Hakkı**

İster belirli süreli olsun isterse belirsiz süreli olsun işçi Kanununun 24. maddesinde belirtilen sebeplerden birinin varlığı halinde sözleşmenin süresinin bitiminden önce veya bildirim sürelerine uymaksızın sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahiptir. Fakat bu durumda işçi (akademik personel), ihbar tazminatı isteme hakkına sahip değildir<sup>470</sup>. İşçi açısından haklı fesih sebepleri; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve zorlayıcı sebepler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Akademik personel ile vakıf üniversitesi arasında akdedilen iş sözleşmelerinin işçi tarafından haklı sebeplerle feshini düzenleyen hüküm de 4857 sayılı Kanununun 25. maddesi hükmüdür. Buna göre, Kanunun ilgili maddesinde öngörülen sebeplerden birinin varlığı halinde ister belirli süreli olsun ister belirsiz süreli olsun akademik personel, sözleşmede öngörülen sürenin bitiminden önce veya sözleşmede öngörülen fesih bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacaktır. Genellikle uygulamada akademik personelin vakıf üniversitesi ile aralarındaki sözleşmeyi feshetme sebebi uygulanan çalışma koşullarının sözleşmede öngörülen çalışma tanımına uymamasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle akademik personel iş akdini haklı sebeple feshederken fesih sebebi olarak iş sözleşmesinde öngörülen çalışma koşullarına uyulmamasını dayanak olarak göstermektedir.

4857 sayılı Kanununun 26. maddesinde haklı sebeple fesih gerektiren durumlardan birinin gerçekleşmesi halinde işçi tarafından iş ilişkisinin sona erdirilmesi amacıyla derhal fesih hakkının kullanılması gereken süre hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle iş akdinin haklı feshini gerektiren bir durumun ortaya çıkması halinde işçi, diğer tarafın bu

---

<sup>470</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, 2014 s. 331.

davranışını öğrendiği günden itibaren altı iş günü geçtikten ve fiilin gerçekleşmesinden itibaren en geç bir yıllık süre içerisinde fesih hakkını kullanması gerekmektedir. Ancak burada şunu belirtmek gerekir ki altı iş günlük ve bir yıllık fesih süresi yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış sebebiyle yapılacak fesihler için geçerli olmakla birlikte diğer haklı fesih sebepleri için Kanunda bir süre öngörülmemiştir. İşçi açısından iş akdinin haklı sebeple feshini düzenleyen hüküm 25. ve 26. madde hükümleri olmakla birlikte, söz konusu hükümler vakıf üniversitesi akademik personeli açısından da uygulama bulmaktadır. Buna göre, vakıf üniversitesinde iş sözleşmesi ile görev yapan akademik personel, ister belirli ister belirsiz süreli olsun İş Kanununun 25. maddesinde öngörülen sebeplerin birinin varlığı halinde iş ilişkisini herhangi bir bildirim süresi vermeksizin veya sözleşmede öngörülen sürenin sona ermesini beklemeksizin iş akdini haklı sebeple derhal feshetme imkanına sahip olacaktır. Bununla birlikte iş akdini haklı sebeple fesheden akademik personel diğer taraftan (işveren) ihbar tazminatı isteme hakkına sahip olmayacaktır.

#### **2.10.3.1.4.2 Vakıf Üniversitesi Açısından Haklı Sebeplerle Derhal Fesih Hakkı**

İster belirli süreli olsun isterse belirsiz süreli olsun işveren Kanunun 24. maddesinde belirtilen sebeplerden birinin varlığı halinde sözleşmenin süresinin bitiminden önce veya bildirim sürelerine uymaksızın sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahiptir. Fakat bu durumda işveren de ihbar tazminatı isteme hakkına sahip değildir<sup>471</sup>. İşveren açısından haklı fesih sebepleri İş Kanunun 24. maddesinde; sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması olarak belirtilmiştir. Vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında akdedilen iş sözleşmelerinin işveren tarafından haklı

<sup>471</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2014 s. 331.

sebeplerle feshini düzenleyen hüküm de 4857 sayılı Kanunun 24. maddesi hükmüdür. Buna göre, Kanunun ilgili maddesinde öngörülen sebeplerden birinin varlığı halinde ister belirli süreli olsun ister belirsiz süreli olsun işveren vakıf üniversitesi, sözleşmede öngörülen sürenin bitiminden önce ya da sözleşmede öngörülen fesih bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacaktır. İş Kanununun 26. maddesinde ise haklı sebeple fesih gerektiren durumlardan birinin gerçekleşmesi halinde işveren tarafından iş ilişkisinin sona erdirilmesi amacıyla derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için azami süre hüküm altına alınmıştır. Söz konusu madde hükmüne göre, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık sebebiyle iş akdinin haklı feshini gerektiren bir durumun ortaya çıkması halinde işveren, işçinin söz konusu davranışını öğrendiği günden itibaren altı iş günü geçtikten ve her durumda fiilin gerçekleşmesinden itibaren en geç bir yıllık süre içerisinde fesih hakkını kullanması gerekmektedir. Ancak burada şunu belirtmek gerekir ki altı iş günlük ve bir yıllık fesih süresi yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış sebebiyle yapılacak fesihler için geçerli olmakla birlikte diğer haklı fesih sebepleri için Kanunda bir süre öngörülmemiştir. İşveren açısından iş akdinin haklı sebeple feshini düzenleyen hüküm 24. ve 26. madde hükümleri olmakla birlikte, söz konusu hükümler işveren vakıf üniversitesi açısından da uygulama bulmaktadır. Buna göre, işveren vakıf üniversitesi, ister belirli ister belirsiz süreli olsun İş Kanununun 25. maddesinde öngörülen sebeplerin birinin varlığı halinde akademik personel ile olan iş ilişkisini sözleşmede öngörülen sürenin sona ermesini beklemeksizin veya bildirim süresi vermeksizin iş akdini haklı sebeple derhal feshetme imkanına sahip olacaktır. Bununla birlikte iş akdini haklı sebeple fesheden vakıf üniversitesi de işçi statüsünde olan akademik personelden ihbar tazminatı isteme hakkına sahip olmayacaktır. Genellikle uygulamada vakıf

üniversitesinin akademik personel ile aralarındaki sözleşmeyi feshetme sebebi akademik personelin görevini yapmakta iken, sergilemiş olduğu tutum ve davranışları sebebiyle suç işlemesi ya da diğer personele veya kuruma karşı şeref ve namusa dokunacak türden sözler ve davranışlarda bulunması, işe devamsızlığı yani görevine devamsızlığı, çalışma sürelerine uymaması gibi sebeplere dayanmaktadır. Diğer bir ifadeyle vakıf üniversitesi akademik personel ile aralarındaki iş akdini haklı sebeple feshederken fesih sebebi akademik personelin çalışma sürelerine uymaması, işe devamsızlığı ve benzeri sebepleri dayanak olarak göstermektedir.

## Bölüm 3

# KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ'NDE AKADEMİK PERSONEL YAPISI

### 3.1 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Akademik Personel Kavramı

Çalışmanın bu bölümünde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti üniversitelerinde görev yapan akademik personel kavramı incelenmeye çalışılacaktır. KKTC'de de üniversitelerde çalışan personel, akademik personel ve idari personel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır<sup>472</sup>. Ancak çalışmada idari personel kapsam dışı tutulup yalnızca akademik personel inceleme konusu olacaktır. Bu üniversitelerde görev yapan akademik personel kavramı içine kimlerin gireceği ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenmeye çalışılacaktır. İnceleme yapılırken Doğu Akdeniz Üniversitesi temel alınarak, konuyla ilgili KKTC Yükseköğretim mevzuat hükümleri ve ilgili yükseköğretim kurumunun yasa ve yönetmelikleri dikkate alınarak bir değerlendirme yapılacaktır.

#### 3.1.1 Genel Olarak

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görev yapan akademik personel hakkında temel yasal düzenlemeler KKTC Yükseköğretim Yasası'nda ve ilgili yükseköğretim kurumunun kuruluş kanun ve/veya tüzüklerinde yer almaktadır.

KKTC Yükseköğretim Yasasının "Tefsir" kenar başlıklı 2. maddesi düzenlemesine göre öğretim elemanı, yükseköğretim kurumlarında öğretim

---

<sup>472</sup> Avcı, 2016 s 58.



sürecinde görev yapan, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcılarında oluşmaktadır. Akademik personel, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının bütünü kapsayan bir kavramdır. Akademik personel kavramı, üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim üyeleri sınıfı, öğretim görevlileri sınıfı, öğretim yardımcıları sınıfı ve okutmanlardan oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle akademik personel ve öğretim elemanı kavramları aynı anlamda kullanılmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan personel üzerinden akademik personel kavramı değerlendirilecektir.

### **3.1.2 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Yasası ve Doğu Akdeniz Üniversitesi Kuruluş Yasası ve İlgili Mevzuat Hükümlerine Göre Akademik Personel**

#### **3.1.2.1 Öğretim Üyeleri**

KKTC Yükseköğretim Yasası'nın 2. maddesine ve Doğu Akdeniz Üniversitesi Kuruluş Yasası'nın 2. maddesine göre öğretim üyeleri sınıfı, yükseköğretim kurumunda görev yapan profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşmaktadır.

##### **3.1.2.1.1 Yardımcı Doçent**

KKTC Yükseköğretim Kanununun ilgili maddesine göre yardımcı doçent, öğretim üyeliği sınıfının ilk kademesinde yer alan ve doktora çalışmalarını tamamlamış, tıpta uzmanlık ya da belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisi kazanmış akademik unvana sahip kişidir.

##### **3.1.2.1.2 Doçent**

KKTC Yükseköğretim Yasası'nın ilgili maddesine göre doçent, ikinci kademedeki akademik unvana sahip ve sırada profesörden sonra gelen kişidir. Doçentlik kadrosuna atanma koşulları ve süreci ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

### **3.1.2.1.3 Profesör**

KKTC Yükseköğretim Yasası'nın ilgili maddesine göre profesör, akademik personeller arasında en üst düzeyde akademik unvana sahip olan kişidir. Profesörlük kadrosuna atanma süreci ve koşulları konusu kanunda yer alan düzenlemeler çerçevesinde ayrıntılı bir şekilde ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

### **3.1.2.2 Öğretim Görevlisi**

KKTC Yükseköğretim Yasası'nın 2. maddesinde yer alan düzenleme gereğince öğretim görevlisi, yükseköğretim kurumlarında ders vermek ve uygulama yaptırmak ile yükümlü akademik personeldir.

### **3.1.2.3 Okutman**

KKTC Yükseköğretim Yasası'nın 2. maddesinde yer alan düzenleme gereğince okutman, yükseköğretim kurumlarında eğitim ve öğretim dönemi süresince çeşitli öğretim programlarında verilen ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan kişidir.

### **3.1.2.4 Öğretim Yardımcıları**

KKTC Yükseköğretim Yasası'nın 2. maddesinde yer alan düzenlemeye göre öğretim yardımcıları, yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen öğretim elemanlarıdır. Bu sınıf kendi içersinde araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler, öğretim asistanları ve eğitim - öğretim planlamacıları olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır.

#### **3.1.2.4.1 Araştırma Görevlisi**

Araştırma görevlileri ile ilgili KKTC Yükseköğretim Yasasında ve diğer mevzuatlarda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Araştırma görevlisi kavramının tanımı, görevi ve çalışma koşulları ile ilgili düzenlemeler yükseköğretim kurumlarının kendi mevzuatlarında hüküm altına alınmıştır.

Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri ile ilgili temel düzenlemeler Doğu Akdeniz Üniversitesi Araştırma görevlisi Görevlendirme Ve Lisansüstü Burs Yönetmeliği'nde yer almaktadır. Söz konusu yönetmelikte yer alan düzenlemeye göre araştırma görevlisi, burslu lisansüstü öğrencisi statüsünde öğretim yardımcısı asistan olarak, Doğu Akdeniz Üniversitesi'ne bağlı bölümlerce yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen diğer görevleri yapan kişidir.

#### **3.1.2.4.2 Uzman**

Uzmanlar, öğretimle doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç gösteren bir işle laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim yardımcılarıdır.

#### **3.1.2.4.3 Çevirici**

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan çeviriciler, sözlü veya yazılı çeviri işlerinde çalıştırılan öğretim yardımcılarıdır.

#### **3.1.2.4.4 Eğitim - Öğretim Planlamacıları**

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim kurumlarında görev yapan eğitim - öğretim planlamacıları, Yükseköğretim kurumlarında eğitim - öğretim planlaması ile ilgili görevlendirilen öğretim yardımcılarıdır.

### **3.2 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yüksek Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Kadroya Atama Süreci**

Çalışmanın bu bölümünde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görev yapan öğretim elemanlarının atanma süreci ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenmeye çalışılacaktır.

### **3.2.1 Öğretim Üyeliği Kadrosunda Yapılan Atama Süreci**

Çalışmanın bu bölümünde, konu hakkında genel bir açıklama yapıldıktan sonra, öğretim üyelerinin her birinin atanması hakkında ayrı ayrı inceleme yapılacaktır.

Yükseköğretim Kurumlarında öğretim üyeliği sınıfını oluşturan yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlüğe atanma koşulları ve atama süreci KKTC Yükseköğretim Yasası ve ilgili Yönetmelik ve tüzüklerde yer alan düzenlemeler çerçevesinde gerçekleşmektedir. KKTC yükseköğretim kurumlarında yardımcı doçent, doçent ve profesörlüğe atama, kadrolardaki gereksinim çerçevesinde yapılan kadro ilanı ile başlamakta ve ilgili yükseköğretim kurumunun yetkili organının ataması ile tamamlanan ve bu süreçte birçok kişi ve heyetin katılımı ile oluşan bir süreçtir.

Söz konusu bu süreçte bir takım sorunların olduğu kuşkusuzdur. Şüphesiz ki bu süreçteki sorunların büyük bir kısmı atanma ve yükselme için aranan koşullardan kaynaklanmaktadır. Söz konusu koşulların aranmasındaki temel amaç öğretim üyeleri sınıfı kadrolarına yapılması amaçlanan atamalarda, ilgili kanun maddeleri ve ilgili tüzüklerin öngördüğü koşulların beraberinde, bilim alanındaki kaliteyi geliştirerek nesnel ve denetlenebilir şekilde, eşit ve tarafsız çerçevede değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlamaktır.

### **3.2.2. Öğretim Üyeliği Sınıfına Atamalarda Aranan Genel Koşullar**

Öğretim Üyeliği sınıfına atanabilmek için gerekli koşullar Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Yasasının "Öğretim Elemanlarında Aranacak Nitelikler ve Özlük Hakları" başlıklı 35. maddesi ve KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Tüzüğü'nün ilgili maddelerinde yer almaktadır. Buna göre KKTC Yükseköğretim Yasasında yer alan genel şartların yanında

yükseköğretim kurumlarının kendi kuruluş kanun ile tüzüklerinde yer alan özel şartları da taşıyan kişiler öğretim üyeliği sınıfına atanmak için başvurabilirler.

### **3.2.2.1 Yardımcı Doçentliğe Atama Süreci ve Atamada Aranılan Koşullar**

Yardımcı doçent, öğretim üyeliği sınıfının ilk kademesinde yer alan ve doktora çalışmalarını tamamlamış, tıpta uzmanlık ya da belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisi kazanmış akademik unvana sahip kişidir. KKTC Yükseköğretim Yasası'nın 35. maddesine göre öğretim elemanlarında aranacak genel koşullar şunlardır;

- Kamu haklarından yasaklı bulunmaması,
- Yüz kızartıcı herhangi bir suçtan dolayı mahkum olmaması ve
- Atanacağı görevi icra etmesine engel teşkil edecek nitelikte bedensel yada ruhsal bir hastalığının ya da sakatlığının bulunmaması gerekmektedir.

#### **3.2.2.1.1 Yardımcı Doçentliğe Atama da Aranılan Asgari Koşullar**

Yardımcı doçentliğin tanımından sonra yardımcı doçentliğe başvuru, atama şartları ve atama süreci konuları ilgili mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirilerek söz konusu süreç hakkında inceleme yapılacaktır. Öncelikle KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğüne göre yardımcı doçentliğe başvurabilmek için aranılan koşullar şunlardır;

- a) Doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulunun önerisi üzerine YÖDAK'IN tespit ettiği belli sanat dallarının birinde yeterlilik kazanmış olmak,
- b) Yabancı dil yeterlilik koşullarını sağlamış olmak,
- c) İlgili Yükseköğretim Kurumunun öngördüğü ek koşulları sağlamış olmak.

Bu koşulları taşıyan kişiler, yükseköğretim kurumunca ilan edilen kadrolara başvurabilirler. Aşağıda atamada aranan koşullar hakkında detaylı bir inceleme yapılacaktır.

#### **3.2.2.1.1.1 Doktora, Tıpta Uzmanlık veya Belli Sanat Dallarında Yeterlik Unvanını Almış Olmak**

KKTC Yükseköğretim Yasasının 35. maddesi ve ilgili tüzüğün 9. maddesine göre, yardımcı doçentliğe başvurabilmek için doktora yapmış olmak, tıpta uzmanlık unvanı almış olmak veya Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulu'nun teklifi doğrultusunda YÖDAK'ın kabul ettiği sanat dallarında sanatta yeterlik unvanını almak gerekmektedir. Öğretim üyeliğine atanabilmek için KKTC Yükseköğretim Yasasında öngörülen koşullar yanında Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama tüzüğünde yer alan genel şartlarında taşınması gerekmektedir. Bununla birlikte KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğünün 9. maddesinin 3. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve atamalarda yükseköğretim kurumlarının öngördüğü ek koşullar getirebileceği kabul edilmektedir.

#### **3.2.2.1.1.2 Yabancı Dil Yeterlilik Koşulunu Sağlamış Olmak**

KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğü'nün 9. maddesinin 2. fıkrasında ve 7. maddesinde öngörülen düzenleme gereğince yapılacak atamalarda aranacak ikinci koşul ise yapılacak yabancı dil yeterlilik şartının sağlanmış olmasıdır. Buna göre, yabancı dilde eğitim veren programlarda aday olan yardımcı doçentlerin tüzüğün ilgili maddesinde yer alan İngilizce yeterlilik koşullarından en az bir tanesini sağlamış olması gerekmektedir. Bu koşullar şu şekildedir;

-ÜDS'den (YDS) asgari 80 puan, TOEFL-CBT asgari 242 puan, TOEFL-IBT asgari 96 puan, TOEFL-PBT asgari 589 puan veya IELTS'den asgari 6,5 puan almış olmak

-Üniversiteler tarafından yapılan İngilizce sınavında başarılı olmak veya

- Lisans, Yüksek lisans ya da doktora eğitiminin en az iki tanesini tamamen İngilizce eğitim veren bir üniversitede yapmış olmaktır.

Eğitim dili Türkçe olan programlarda aday olan yardımcı doçentlerin ise ilgili tüzüğün 7. maddesinde yer alan İngilizce yeterlik koşullarından en az bir tanesini sağlamış olması gerekmektedir. Bu koşullar şu şekildedir;

-ÜDS (YDS) asgari 65 puan, TOEFL-CBT asgari 210 puan, TOEFL-IBT asgari 78 puan, TOEFL-PBT asgari 547 puan veya IELTS'den asgari 6,0 puan almış olmak

-Üniversiteler tarafından yapılan İngilizce sınavında başarılı olmak veya

- Lisans, Yüksek lisans ya da doktora eğitiminin en az bir tanesini tamamen İngilizce eğitim veren bir üniversitede yapmış olmaktır.

Görüldüğü üzere yabancı dil şartının sağlanabilmesi için yükseköğretim kurumları tarafından yabancı dil sınavının yapılması uygulamada devam etmekte ise de yükseköğretim kurumları merkezi sistem tarafından yapılan YDS, TOEFL gibi sınavlardan alınacak puan türlerini de kabul edebilmektedirler.

Yapılan inceleme sonucuna göre KKTC Yükseköğretim Yasasında yer alan genel şartların yanında Öğretim Üyeliğine Atanma ve Yükseltme tüzüğünde yer alan ve yükseköğretim kurumlarının öngördüğü ek şartları da taşıyan kişiler yardımcı doçentlik kadrosuna atanmak için başvurabilirler.

### **3.2.2.1.1.3 İlgili Yükseköğretim Kurumunun Yardımcı Doçentliğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi**

Yardımcı doçentliğe atanabilmek için KKTC Yükseköğretim Yasasında öngörülen koşullar yanında KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğünde öngörülen şartların taşınması gerekmektedir. Öte yandan KKTC Yükseköğretim Yasasının 35. maddesi ve ilgili tüzüğün 9. maddesinin 3. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince de yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve atamalarda yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ek koşulları da getirebileceği ve adayın varsa bu koşulları da taşınması kabul edilmektedir. Ancak Yükseköğretim Kurumunun öngöreceği ek koşulların YÖDAK'ın bilgisine sunulması gerekmektedir.

İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde KKTC yükseköğretim kurumları yardımcı doçentlik kadrolarına yapılacak atamalarda temel koşullara ek olarak objektif ve denetlenebilir vasıflarda ek koşullar getirebilmektedirler ve bu koşulları getirirken de amaçlarının akademik ve bilimsel kalitenin artırılması yönünde olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile atamayı yapacak olan yükseköğretim kurumu bilimsel kaliteyi artırmada yardımcı olacak niteliklere sahip kişileri belirleyeceği bu koşullar sayesinde seçebilecektir. Ayrıca yapılacak atamalarda getirilecek ek koşulların normlar hiyerarşisine, hukukun genel ilkelerine, bilimsel hizmet gereklerine ve kamu yararına aykırı olmaması da gerekmektedir.

### **3.2.2.1.2 Yardımcı Doçentliğe Atama Süreci, Jüri Oluşumu ve Jüri Değerlendirmesi**

Yardımcı doçentliğe başvuru ve atama süreci hakkında yasal düzenlemeler KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atama Tüzüğü'nün 10 ila 13. maddeleri arasında yer almaktadır. Düzenlemelere göre,



atama yapılacak yardımcı doçentlik kadrosuna başvuru yapacak adayların tüzüğün 10. maddesinde yer alan belgeler ile birlikte ilgili yükseköğretim kurumunun yürütme organına başvuruda bulunması gerekmektedir. Adayın belgelerle birlikte kuruma başvuruda bulunması üzerine başvurunun eksiksiz olup olmadığını ve adayın aranılan koşulları taşıyıp taşımadığını denetlemeye yetkili makam, yükseköğretim kurumunun yürütme organıdır. Yükseköğretim Kanununun 23. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "Rektörlük, üniversitenin yürütme organı olup, rektör, rektör yardımcıları, genel sekreter ve üniversitenin kendi kuruluş yasası veya kuruluş tüzüğünde tanımlanan üst kademe yöneticilerinden oluşur" düzenlemesi gereğince yükseköğretim kurumunun yürütme organı rektörlüktür.

Akademik Değerlendirme Komisyonu, adayın bilimsel yeterliliği hususunda rektörlüğe görüş sunmak üzere kurulan bir komisyondur. Komisyon, profesörlerden oluşmaktadır ve komisyonda görev alacak profesörler senato onayı ile göreve atanmaktadırlar. Akademik Değerlendirme Komisyonu başvurunun eksiksiz olduğu ve adayın gerekli şartlara haiz olduğunu tespit ettiği zaman, aday hakkında değerlendirme raporu hazırlanabilmesi için dosyayı seçilen jüri üyelerine gönderir.

Yardımcı doçentlik jürisinin oluşturulması hakkındaki düzenlemeler Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atama Tüzüğü'nün 11. maddesinde yer almaktadır. Düzenlemeye göre, yardımcı doçent adayının bilimsel yeterliliğini tespit etmek ve kişisel değerlendirmede bulunmak üzere, yükseköğretim kurumu içinden ya da dışından adayın bilim dalı ile ilgili olmak üzere üç profesör jüri olarak görevlendirilir. Şüphesiz ki böyle bir zorunluluğun bulunmasının nedeni, aday hakkında değerlendirme yapacak olan jüri üyelerinin adayı yalnızca akademik yeterlilik açısından değerlendirmesi ve bunun haricinde bir değerlendirme yapılmasının inceleme konusu dışında tutulması

gerekliliğidir<sup>473</sup>. Jüri üyesi olarak görevlendirilecek profesörlerden en az birinin atama yapılacak yükseköğretim kurumu dışından olması zorunludur. Bununla birlikte, adayın bilim dalında yeterli sayıda profesörün bulunmaması halinde doçentler jüri üyesi olabilmektedirler.

### **3.2.2.1.3 Eserlerin ve Akademik Faaliyetlerin İncelenmesi Aşaması ve Eserleri İnceleme Yetkisi**

Akademik Değerlendirme Komisyonu tarafından belirlenen jüri üyeleri başvuruda bulunan aday hakkında bir değerlendirme raporu hazırlayacaktır. Jüri üyeleri yapacakları değerlendirme çerçevesinde başvuru yapan adayın eserlerini ve bilimsel niteliğini inceleyerek, adayın atanabilmesi için Yükseköğretim Kanunu ve ilgili tüzüklerde öngörülen şartları ve varsa ilgili yükseköğretim kurumunun aradığı ek koşulları taşıyıp taşımadıklarını raporlarında açıkça belirtirler. Görüldüğü üzere adayın eserlerini inceleme ve gerekli şartlara sahip olup olmadığı konusunda değerlendirmelerde bulunma yetkisi jüri üyelerine aittir. Ayrıca, tüzüğün 12. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, jüri üyeleri her adayın eserlerini ve bilimsel faaliyetlerini ayrı ayrı değerlendirecek ve bu değerlendirme doğrultusunda her bir jüri üyesi yapmış olduğu kişisel incelemeleri ayrıntıları ve gerekçeleri ile birlikte rapor haline getirip ilgili yükseköğretim kurumuna vereceklerdir. Buna göre, jüri üyelerinin hazırlayacakları raporların ayrıntılı ve kişisel nitelikte olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle jüri üyelerinin birlikte bir rapor hazırlayabilmeleri mümkün olmayacaktır<sup>474</sup>.

Jüri üyelerinin hazırladıkları kişisel raporlarının, ayrıntılı olması ve değerlendirmelerin dayandığı gerekçeleri de içermesi gerekmektedir. Ayrıca hazırlanan bu raporlarda, adayın yasada öngörülen şartlara ve varsa yükseköğretim

---

<sup>473</sup>Tekinsoy/Mısır, s. 375.

<sup>474</sup>Demircioğlu, s. 381.

kurumu tarafından öngörülen ek şartlara haiz olup olmadığının belirtilmesi gerekmektedir.

Jüri üyelerinin hazırladıkları ayrıntılı ve gerekçeli kişisel nitelikteki raporlar neticesinde adayın yardımcı doçentliğe atamasının yapılabilmesi için, en az iki jüri raporunun aday hakkında olumlu görüş içermesi gerekmektedir. Gerekli şartlara sahip adayın atama ve yükseltme işlemleri ilgili yükseköğretim kurumunun yetkili organı tarafından yapılmaktadır.

### **3.2.2.2 Doçentliğe Atama Süreci ve Atamada Aranılan Koşullar**

Doçent, öğretim üyeliği sınıfının ikinci kademesindeki akademik unvana sahip ve sırada profesörden sonra gelen kişidir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Yasası'nın 35. maddesine göre öğretim elemanlarında aranacak genel koşullar şunlardır;

- Kamu haklarından yasaklı bulunmaması,
- Yüz kızartıcı herhangi bir suçtan dolayı mahkum olmaması ve
- Atanacağı görevi icra etmesine engel teşkil edecek nitelikte bedensel yada ruhsal bir hastalığının ya da sakatlığının bulunmaması gerekmektedir.

#### **3.2.2.2.1 Doçentliğe Atamada Aranılan Asgari Koşullar**

Doçentliğin tanımından sonra doçentliğe başvuru, atama şartları ve atama süreci konuları ilgili mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirilerek söz konusu süreç hakkında inceleme yapılacaktır. Öncelikle KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğüne göre doçentliğe başvurabilmek için aranılan koşullar şunlardır;

- a) Doktora veya tıpta uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulunun önerisi üzerine YÖDAK'IN tespit ettiği belli sanat dallarının birinde yeterlilik kazanmış olmak,

b) Yabancı dil yeterlilik koşullarını sağlamış olmak,

c) Doktora veya tıpta uzmanlık veyahut belli bir sanat dalında yeterlik unvanını kazandıktan sonra, en az iki yıl süreyle yükseköğretim kurumlarından birinde tam zamanlı olmak şartıyla, üç yıl süreyle ilgili bilim alanında çalışmış olmak,

d) Doktora veya tıpta uzmanlık veyahut belli bir sanat dalında yeterlik unvanını kazandıktan sonra, başvuruda bulunulacak bilim dalında özgün akademik yayın, eser ve faaliyetler yapmış olmak,

e) Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulunca, doçentlik temel alanları dikkate alınarak belirlenen ve YÖDAK'ın internet sitesinde her yıl ocak ayında güncellenerek yayınlanan, doçentlik unvanının elde edilebilmesi için aranan özgün bilimsel faaliyetlere ilişkin asgari koşullara sahip olmak,

f) İlgili Yükseköğretim Kurumunun öngördüğü ek koşulları sağlamış olmak.

Yukarıda yer alan bu koşulları taşıyan kişiler, yükseköğretim kurumunca ilan edilen kadrolara başvurabilirler. Aşağıda atamada aranan koşullar hakkında detaylı bir inceleme yapılacaktır.

### **3.2.2.2.1.1 Doktora, Tıpta Uzmanlık veya Belli Sanat Dallarında Yeterlik Unvanını Almış Olmak**

KKTC Yükseköğretim Yasasının 35. maddesi ve ilgili tüzüğün 15. maddesine göre, doçentliğe yükseltme ve atanma amacıyla başvuruda bulunabilmek için doktora yapmış olmak, tıpta uzmanlık unvanı almış olmak veya Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulu'nun teklifi doğrultusunda YÖDAK'ın kabul ettiği sanat dallarında sanatta yeterlik unvanını almak gerekmektedir. Öğretim üyeliğine atanabilmek için KKTC Yükseköğretim Yasasında öngörülen koşullar yanında Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama tüzüğünde yer alan genel şartlarında taşınması gerekmektedir. Bununla birlikte KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim

Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Tüzüğü'nün 15. maddesinin 6. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve atamalarda yükseköğretim kurumlarının öngördüğü ek koşullar getirebileceği kabul edilmektedir.

### **3.2.2.2.1.2 Yabancı Dil Yeterlilik Koşulunu Sağlamış Olmak**

KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Tüzüğü'nün 15. maddesinin 2. fıkrasında ve 7. maddesinde öngörülen düzenleme gereğince yapılacak atamalarda aranacak ikinci koşul ise yapılacak yabancı dil yeterlilik şartının sağlanmış olmasıdır. Buna göre, yabancı dilde eğitim veren programlarda aday olan yardımcı doçentlerin tüzüğün ilgili maddesinde yer alan İngilizce yeterlilik koşullarından en az bir tanesini sağlamış olması gerekmektedir. Bu koşullar şu şekildedir;

-ÜDS'den (YDS) asgari 80 puan, TOEFL-CBT asgari 242 puan, TOEFL-IBT asgari 96 puan, TOEFL-PBT asgari 589 puan veya IELTS'den asgari 6,5 puan almış olmak

-Üniversiteler tarafından yapılan İngilizce sınavında başarılı olmak veya

- Lisans, Yüksek lisans ya da doktora eğitiminin en az iki tanesini tamamen İngilizce eğitim veren bir üniversitede yapmış olmaktır.

Eğitim dili Türkçe olan programlarda aday olan yardımcı doçentlerin ise ilgili tüzüğün 7. maddesinde yer alan İngilizce yeterlik koşullarından en az bir tanesini sağlamış olması gerekmektedir. Bu koşullar şu şekildedir;

-ÜDS (YDS) asgari 65 puan, TOEFL-CBT asgari 210 puan, TOEFL-IBT asgari 78 puan, TOEFL-PBT asgari 547 puan veya IELTS'den asgari 6,0 puan almış olmak

-Üniversiteler tarafından yapılan İngilizce sınavında başarılı olmak veya

- Lisans, Yüksek lisans ya da doktora eğitiminin en az bir tanesini tamamen İngilizce eğitim veren bir üniversitede yapmış olmaktadır.

Görüldüğü üzere yabancı dil şartının sağlanmış olduğunun kabulü için yükseköğretim kurumları tarafından yabancı dil sınavının yapılması uygulamada devam etmekte ise de yükseköğretim kurumları merkezi sistem tarafından yapılan YDS, TOEFL gibi sınavlardan alınacak puan türlerini de kabul edebilmektedirler.

Yapılan inceleme sonucuna göre KKTC Yükseköğretim Yasasında yer alan genel şartların yanında Öğretim Üyeliğine Atanma ve Yükseltilme tüzüğünde yer alan ve yükseköğretim kurumlarının öngördüğü ek şartları da taşıyan kişiler doçentlik kadrosuna atanmak için başvurabilirler.

#### **3.2.2.2.1.3 Belirli Süre Akademik Faaliyette Bulunmak**

Doçentliğe atama ve yükseltilme için aranan bir diğer koşul ise doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlilik unvanını elde ettikten sonra üç yıl süre ile başvurulacak ilgili bilim alanında çalışmış olmaktadır. Şartın gerçekleştiğinin kabulü için üç yıllık çalışmanın ilgili bilim alanında olması zorunluluğunun yanı sıra bu üç yıllık sürenin en az iki yılının bir yükseköğretim kurumunda tam zamanlı istihdam edilmek suretiyle geçirilmesi gerekmektedir.

Buna göre, düzenlemenin bir sonucu olarak eğer aday, ilgili bilim alanındaki üç yıllık çalışma süresinin en az iki yılını tam zamanlı çalışmak suretiyle geçirmemişse yani aday mevzuatta aranan asgari tam zamanlı çalışma süresini tamamlamamış ise doçentlik başvurusu şartını taşımadığı için başvuruda bulunamayacaktır. Dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise üç yıllık çalışma süresinin adayın başvuruda bulunacağı ilgili bilim alanında gerçekleşmiş olması gerekliliğidir. Buna göre, eğer aday doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlilik unvanını kazandıktan sonra başvuruda bulunacağı bilim alanı dışında başka bir bilim alanında çalışmış ise bu

durumda da aday doçentlik başvurusunda bulunamayacaktır. Görüldüğü üzere, adayın doktora, tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik unvanını kazandıktan sonra yapacağı üç yıllık çalışmanın başvurulacak bilim alanı ile ilgili olması ve en az iki yıllık çalışma süresinin tam zamanlı olarak bir yükseköğretim kurumunda geçirilmesi zorunludur.

#### **3.2.2.2.1.4 Özgün Akademik Faaliyet**

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Tüzüğü'nün 15. maddesinde yer alan düzenleme göre doçentliğe yükseltme ve atanma için başvuru yapabilmek için, ilgili bilim dalında özgün bilimsel yayın ve diğer bilimsel çalışmaların yapılması gerekmektedir. Aday tarafından ilgili bilim alanında yapılan çalışma ve yayınların özgünlüğünün denetimi ise jüri tarafından yapılmaktadır.

#### **3.2.2.2.1.5 Güncel Özgün Akademik Faaliyetlere İlişkin Asgari Koşullara Sahip Olmak**

Yükseköğretim Planlama, Denetleme, Akreditasyon ve Koordinasyon Kurulu'nun mevzuat bölümünde yer alan "Doçentlik Temel Alanları" başlıklı düzenlemesinde, doçent adaylarının her bir bilim alanına ilişkin sahip olması gereken asgari koşullar Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenmiş ve hükme bağlanmıştır. Belirlenen asgari koşulları her bir alan için ayrı ayrı değerlendirmemiz mümkün olmadığı için sadece hukuk temel alanını baz alarak bu koşulların neler olduğuna değineceğiz.

Düzenlemeye göre hukuk temel alanı için aranan başvuru koşulları şunlardır;

- Özgün bir bilimsel kitap yayımlamak,

- Armağanlarda dahil olmak üzere en az üç özgün makaleyi uluslararası ya da

ulusal hakemli dergilerde yayımlamış olmak.

Adayın bu koşullar yerine getirilirken, adayın başvuruda bulunduğu doçentlik bilim alanı ile ilgili olmaları ve yukarıda belirtilen akademik eserlerinin lisansüstü tezleri doğrultusunda hazırlanmamış olması da gerekmektedir.

#### **3.2.2.2.1.6 İlgili Yükseköğretim Kurumunun Doçentliğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi**

Yardımcı doçentliğe atanabilmek için KKTC Yükseköğretim Yasasında öngörülen koşullar yanında KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Tüzüğünde öngörülen şartların taşınması gerekmektedir. Öte yandan KKTC Yükseköğretim Yasasının 35. maddesi ve ilgili tüzüğün 15. maddesinin 6. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince de yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve atamalarda yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ek koşulları da getirebileceği ve adayın varsa bu koşulları da taşınması kabul edilmektedir. Ancak Yükseköğretim Kurumunun öngöreceği ek koşulların YÖDAK'ın bilgisine sunulması gerekmektedir.

İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde KKTC yükseköğretim kurumları doçentlik kadrolarına yapılacak atamalarda temel koşullara ek olarak objektif ve denetlenebilir vasıflarda ek koşullar getirebilmektedirler ve bu koşulları getirirken de amaçlarının akademik ve bilimsel kalitenin artırılması yönünde olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile atamanın yapılacağı yükseköğretim kurumu bilimsel kaliteyi artırmada yardımcı olacak niteliklere sahip kişileri belirleyeceği bu koşullar sayesinde seçebilecektir. Öte yandan yapılacak atamalarda getirilecek ek koşulların hukukun genel ilkelerine, bilimsel hizmet gereklerine ve kamu yararına aykırı olmaması da gerekmektedir.



### **3.2.2.2.2 Doçentliğe Atama Süreci, Jüri Oluşumu ve Jüri Değerlendirmesi**

Doçentliğe başvuru ve atama süreci hakkında yasal düzenlemeler KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Tüzüğü'nün 16 ila 19. maddeleri arasında yer almaktadır. Düzenlemelere göre, atama yapılacak doçentlik kadrosuna başvuru yapacak adayların tüzüğün 16. maddesinde yer alan belgeler ile birlikte ilgili yükseköğretim kurumunun yürütme organı başvuruda bulunması gerekmektedir. Adayın belgelerle birlikte yürütme organına başvuruda bulunması üzerine başvurunun eksiksiz olup olmadığını ve adayın aranılan koşulları taşıyıp taşımadığını denetlemeye yetkili makam, yükseköğretim kurumunun yürütme organıdır. Yükseköğretim kurumunun yürütme organı Yükseköğretim Yasasının 23. maddesinin 1. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince rektörlüktür.

Yükseköğretim Kurumunun yürütme organı başvuruda bulunan adayın gerekli koşullara sahip olduğunu ve belgelerin eksiksiz olduğunu tespit ettiği takdirde dosyayı Akademik Değerlendirme Komisyonu'na gönderir. Akademik Değerlendirme Komisyonu, adayın bilimsel yeterliliği hususunda rektörlüğe görüş sunmak üzere kurulan bir komisyondur. Komisyon, profesörlerden oluşmaktadır ve komisyonda görev alacak profesörler senato onayı ile göreve atanmaktadırlar. Akademik Değerlendirme Komisyonu başvurunun eksiksiz olduğu ve adayın gerekli şartlara haiz olduğunu tespit edilmesi ve dosyanın kendisine gelmesi üzerine, aday hakkında doçentlik sınav jürisini oluşturmakla görevlidir.

Doçentlik sınav jürisinin oluşturulması hakkındaki düzenlemeler Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Tüzüğü'nün 17. maddesinde yer almaktadır. Düzenlemeye göre, doçentliğe yükseltme için başvuruda bulunan her bir aday için çoğunluğu yükseköğretim kurumu dışından olmak üzere beşi asıl ve ikisi yedek olmak üzere toplamda yedi

profesör jüri üyesi olarak görevlendirilir. Ayrıca jüri üyeleri belirlenirken adayın başvuruda bulunduğu bilim alanı da göz önünde bulundurulur. Jüri üyesi olarak görevlendirilecek profesörlerin çoğunluğunun atama yapılacak yükseköğretim kurumu dışından olması zorunludur.

Düzenlemeye göre, gerekli şartları taşıyan adayın başvurusu üzerine Akademik Değerlendirme Komisyonu ilgili bilim dalına göre jüri üyelerini tespit eder. Ancak adayın başvurmuş olduğu bilim dalı alanında yeterli sayıda öğretim üyesinin bulunmaması halinde veya ilgili bilim alanının, uzmanlık yada araştırma konusunun zorunlu kıldığı hallerde jüri üyelerinin nasıl belirleneceği konusunda tüzükte ve yasada bir düzenleme bulunmamaktadır. Böyle bir durumda başvuru bilim dalına yakın olan bilim dallarından da Akademik Değerlendirme Komisyonu tarafından jüri üyesi tespit edilerek jüri oluşturulabilmesinin mümkün olduğunun kabulü uygun olacaktır.

Jüri üyelerinin sayısında istifa, emeklilik, mazeret ve benzeri sebepler nedeniyle iki üyeden fazla bir eksilme meydana geldiğinde Akademik Değerlendirme Komisyonu'nun önerisi üzerine eksilen jüri üyelikleri rektörlük ya da Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulu Başkanlığı tarafından doldurulmaktadır.

### **3.2.2.2.3 Eserlerin ve Akademik Faaliyetlerin İncelenmesi Aşaması ve Eserleri İnceleme Yetkisi**

Tüzüğün 18. maddesinde yer alan düzenlemeye göre doçentlik sınavı iki kademedен oluşan bir işlemden meydana gelmektedir. Bu kademelerden ilki "jüri üyeleri tarafından eserlerin değerlendirilmesi", ikincisi ise "adayın sözlü sınavının yapılması"dır. Akademik Değerlendirme Komisyonu tarafından belirlenen jüri üyeleri ilk olarak başvuru yapan adayın eserlerini inceleyerek adayın başarılı olup

olmadığını belirleyecektir. Görüldüğü üzere başvuruda bulunan doçent adayının eserlerini inceleme ve başarılı olup olmadığı konusunda değerlendirmelerde bulunma yetkisi sınav jüri üyelerine aittir.

Tüzüğün 18. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, Akademik Değerlendirme Komisyonu tarafından belirlenen jüri üyeleri başvuruda bulunan aday hakkında bir değerlendirme raporu hazırlayacaktır. Jüri üyeleri yapacakları değerlendirme çerçevesinde başvuru yapan adayın eserlerini ve bilimsel niteliğini inceleyerek adayın aranılan koşulları taşıyıp taşımadıklarını raporlarında açıkça belirtirler. Görüldüğü üzere adayın eserlerini inceleme ve gerekli şartlara sahip olup olmadığı konusunda değerlendirmelerde bulunma yetkisi jüri üyelerine aittir.

Ayrıca, ilgili maddede yer alan düzenlemeye göre, jüri üyeleri her adayın eserlerini ve bilimsel faaliyetlerini ayrı ayrı değerlendirecek ve bu değerlendirme doğrultusunda her bir jüri üyesi yapmış olduğu kişisel incelemeleri ayrıntıları ve gerekçeleri ile birlikte rapor haline getirip ilgili yükseköğretim kurumuna vereceklerdir. Buna göre, jüri üyelerinin hazırlayacakları raporların ayrıntılı ve kişisel nitelikte olması gerekmektedir. Jüri üyelerinin hazırladıkları kişisel raporlarının, ayrıntılı olması ve değerlendirmelerin dayandığı gerekçeleri de içermesi gerekmektedir. Ayrıca hazırlanan bu raporlarda, adayın yasada öngörülen şartlara ve varsa yükseköğretim kurumu tarafından öngörülen ek şartlara haiz olup olmadığının belirtilmesi gerekmektedir.

Jüri üyelerinin raporlarını hazırlayabilmeleri için gerekli azami süre başvuru dosyasının kendilerine ulaşmasından itibaren en geç bir ay olarak belirlenmiştir. Ancak jüri üyelerinin bir aylık azami süre içerisinde raporlarını hazırlamalarına engel bir durumun mevcut olması halinde, ilgili jüri üyesinin mazeretini varsa bunu belgeleyen evrak ile birlikte yükseköğretim kurumunun yürütme organına yani

rektörlüğe veya Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulu'na bildirmesi gerekmektedir. Asil üyelere birinin raporunu süresinde hazırlamasına engel bir durumun mevcudiyeti üzerine mazeretinin kabulüne dayanarak raporunu süresinde teslim etmemiş olması halinde ise sırasına göre yedek jüri üyelerinin raporları değerlendirmeye esas alınacaktır.

#### **3.2.2.2.4 Eser İncelemesi Sonucunda Başarılı Bulanan Adaylar İçin Sözlü Sınav Yapılması ve Doçentlik Unvanının Kazanılması**

Jüri üyelerinin hazırladıkları ayrıntılı ve gerekçeli kişisel nitelikteki raporlar neticesinde aday hakkında doçentlik sözlü sınavının yapılabilmesi için, adayın jüri raporları doğrultusunda çoğunlukla başarılı bulunması gerekmektedir. Jüri üyeleri tarafından gerekli şartlara sahip bulunan ve jüri üyelerinin çoğunluğu tarafından başarılı olduğu tespit edilen aday hakkında sözlü sınav değerlendirmesine geçilir. Tüzüğün ilgili maddesine göre, "Değerlendirmeye esas alınan jüri raporları itibarıyla çoğunlukla eser incelemesinde başarılı bulunan aday, sözlü sınava tabi tutulur."

Tüzüğün ilgili maddesinde yer alan düzenlemelere göre sınav jürisinde görevli olan jüri üyeleri, adayın bilimsel çalışmalarını değerlendirerek hazırladıkları kişisel raporlarını yükseköğretim kurumuna gönderirler. Ayrıca hazırlanan ve değerlendirme esas alınan raporların birer örneği, eser incelemesine ilişkin bildirim yazısı ile beraber başvuruda bulunan adaya gönderilir. Bu aşamadan sonra raporlar sonucunda çoğunlukla başarılı kabul edilen adayın sözlü sınavının yapılması aşamasına geçilir.

Tüzüğün 18. maddesinin 6. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, Yükseköğretim kurumu tarafından sözlü sınavın yeri, tarihi ve saati adaya ve asıl ve yedek jüri üyelerine bildirilmek üzere ilişkili oldukları yükseköğretim kurumunun yürütme organına yani rektörlüğe bildirilir. Bildirim yapılan asıl üyelerin belirtilen

yer, tarih ve saatte hazır bulunmaları gerekmektedir. Bildirime uymayan jüri üyesinin mazeretinin kabul edilmemesi halinde yerine yedek jüri üyesi görevlendirilir. Asıl jüri üyelerinden birinin belirlenen yer, tarih ve saatte hazır bulunmaması halinde sınavın yapılacağı ilgili yükseköğretim kurumunun yürütme organı yani rektörlük veya yürütme organının görevlendireceği yetkili kişi tarafından sıra olarak önce gelen yedek jüri üyesi sözlü sınav için görevlendirilecektir. Asıl üyenin mazeretinin kabul edilmemesi ve onun yerine yedek jüri üyelerinden birinin görevlendirilmesi üzerine yapılan sözlü sınav sırf bu nedenle geçersiz kabul edilemez. Diğer bir ifadeyle asıl üyenin mazeretinin kabul edilememesi üzerine yedek üyenin görevlendirilerek sözlü sınavın yapılması halinde sınav hukuken geçerli kabul edilecektir.

Adayın yapılacak sözlü sınava gelmemesi halinde durumunun ne olacağı ise tüzüğün 18. maddesinin 15. ve 16. fıkralarında hükme bağlanmıştır. Düzenlemelere göre;

(15) Sözlü sınava gelmeyen aday, bu sınava gelmesine engel olacak nitelikte bir mazeretinin varlığı halinde bunu, varsa belgeleyen evrakla birlikte beş iş günü içinde yükseköğretim kurumunun yürütme organına bildirir. Mazeret bildiriminde bulunulmaması veya bildirilen mazeretin kabul edilmemesi halinde aday bir sözlü sınavdan başarısız sayılır.

(16) Yükseköğretim Kurumunun sözlü sınava gelmeyen adayın bildirdiği mazereti kabul etmesi halinde sözlü sınav, yükseköğretim kurumunun yürütme organının yeniden belirleyeceği yer, tarih ve saatte bu madde hükümlerine göre yenilenir."

Düzenlemelere göre, sözlü sınava katılmayan adayın sınava katılmasına engel olan bir mazeretinin bulunması halinde mazeretini, varsa bu durumu kanıtlayan bir belge ile beş iş günü içinde ilgili yükseköğretim kurumunun yürütme organına yani rektörlüğe bildirmesi gerekmektedir. Adayın sınava katılmadığı için geçerli bir mazeret bildirmemesi veyahut bildirilen mazeretin sınav komisyonu tarafından kabul edilmemesi halinde aday sözlü sınavdan başarısız sayılacaktır. Adayın bildirdiği mazereti kabul edilmesi durumunda ise, Yürütme organı tarafından yeniden sözlü sınav için bir tarih belirlenmesi yapılacaktır.

Tüzüğün 18. maddesinin 17. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, sözlü sınavda başarısız olan adayın yeniden sözlü sınava alınabilmesi için ilgili yükseköğretim kurumunca belirlenen sürede başvuruda bulunması gerekmektedir. Yapılacak bu başvuruda adaydan, doçentlik başvurusunda bulunabilmek için aranılan şartlara sahip olduğunu belgelemesi istenmez. Adayın ilgili yükseköğretim kurumu tarafından belirlenen süre içerisinde yeniden başvuruda bulunması halinde yapılacak sınav için yeniden jüri üyesi oluşturma yoluna gidilmez. Ancak önceden görevli olan jüri üyelerinin görevlerini yapmalarına engel istifa, emeklilik, mazeret ve benzeri bir durumun mevcut olması halinde eksilen jüri üyeliklerinin doldurulması gerekmektedir. Ayrıca eser değerlendirmesinde jüri üyeleri tarafından başarılı bulunmasına rağmen, sözlü sınavda üç defa başarısız olan adayın tekrar sözlü sınav için başvuruda bulunması halinde yeniden jüri oluşturulması ve jüri üyelerinin salt çoğunluğunun değiştirilmesi zorunludur.

Tüzüğün 18. maddesinin 10. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, doçentlik sözlü sınavı tüm öğretim üyelerine açıktır. Sözlü sınavın yapılacağı tarihi, saati ve yeri yükseköğretim kurumunun internet sayfası aracılığıyla ilan edilir. Jüri üyeleri sözlü sınavın sonunda, doçent adayının sınavda başarılı olup olmadığına ilişkin kararına oy çokluğu yani çoğunlukla ve kapalı oturumda verecektir. Verilen karar daha sonra adaya başkan tarafından sözlü olarak bildirilecektir. Jüri üyelerinin sözlü sınav sonucunda vermiş oldukları kararlar kesin ve yürütülmesi zorunlu bir idari işlemdir. Bununla birlikte jüri üyeleri adayın başarılı ya da başarısız olduğu konusunda verecekleri kararlarını mutlaka gerekçelendirmek zorundadırlar aksi bir durumun hukuka uyarlılığından bahsetmek mümkün olmayacaktır. Öte yandan böyle bir durum sözlü sınavların yargılama makamınca denetlenmesini de imkânsız kılmaktadır.

Jüri üyelerinin sözlü sınav sonucunda adayı başarılı bulmaları halinde tüzüğün 19. maddesi düzenlemesine göre, yükseköğretim kurumunun yürütme organı tarafından sonuç yazılı olarak adaya bildirilecek ve adayın doçentlik kadrosuna atama işlemi yükseköğretim kurumunun atamaya yetkili organı tarafından yapılacaktır. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre, doçentlik belgesi, yükseköğretim kurumunun yürütme organı tarafından başarılı olan adaya verilecektir. Doçentlik belgesi ile aday doçent unvanını kazanmış olur ve doçentlik kadrosuna yapılacak atama için kanunda öngörülen gerekli şartları sağlamış olmaktadır. Ancak bu aşamada doçent unvanının kazanılmış olması kadroya atanmak için bir zorunluluk teşkil etmediği gibi bu konuda kişiye bir öncelik hakkı da tanımamaktadır.

### **3.2.2.3 Profesörlüğe Atama Süreci ve Yargısal Denetimi**

Profesör, akademik personeller arasında en üst düzeyde akademik unvana sahip olan kişidir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Yasası'nın 35. maddesine göre öğretim elemanlarında aranacak genel koşullar şunlardır;

- Kamu haklarından yasaklı bulunmaması,
- Yüz kızartıcı herhangi bir suçtan dolayı mahkûm olmaması ve
- Atanacağı görevi icra etmesine engel teşkil edecek nitelikte bedensel ya da

ruhsal bir hastalığının ya da sakatlığının bulunmaması gerekmektedir.

#### **3.2.2.3.1 Profesörlüğe Atamada Aranılan Asgari Koşullar**

Profesörlüğün tanımından sonra profesörlüğe başvuru, atama şartları ve atama süreci konuları ilgili mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirilerek söz konusu süreç hakkında inceleme yapılacaktır. Öncelikle KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğüne göre doçentliğe başvurabilmek için aranan koşullar şunlardır;

a) Doçent unvanını aldıktan sonra, en az üç yılı yükseköğretim kurumlarından birinde tam zamanlı olmak şartıyla, en az beş yıl süreyle ilgili bilim alanında çalışmış olmak

b) Yabancı dil yeterlilik koşullarını sağlamış olmak,

c) İlgili Yükseköğretim Kurumunun öngördüğü ek koşulları sağlamış olmak,

d) Doçent unvanını kazandıktan sonra, tüzüğün 15. maddesinin 5. fıkrasında belirlenen ilgili bilim alanında doçent olabilmek için gereken özgün bilimsel yayın, özgün eser ve çalışmaları doçentlik sürecinde de yapmış olmak,

e) Doçent unvanını kazandıktan sonra yayınlanmış bilimsel eserlerinden bir tanesini başlıca araştırma eseri olmak üzere başvuru dosyasında belirtmek.

Yukarıda yer alan bu koşulları taşıyan kişiler, yükseköğretim kurumunca ilan edilen kadrolara başvurabilirler. Aşağıda atamada aranan koşullar hakkında detaylı bir inceleme yapılacaktır.

### **3.2.2.3.1.1 Belirli Süre Akademik Faaliyette Bulunmak**

Doçentliğe atama ve yükseltme için aranan koşullardan ilki doçent unvanını kazandıktan sonra en az beş yıl süre ile başvurulacak ilgili bilim alanında çalışmış olmaktır. Şartın gerçekleştiğinin kabulü için beş yıllık çalışmanın ilgili bilim alanında olması zorunluluğunun yanı sıra bu beş yıllık sürenin en az üç yılının bir yükseköğretim kurumunda tam zamanlı istihdam edilmek suretiyle geçirilmesi gerekmektedir.

Buna göre, düzenlemenin bir sonucu olarak eğer aday, ilgili bilim alanındaki beş yıllık çalışma süresinin en az üç yılını tam zamanlı çalışmak suretiyle geçirmemişse yani aday mevzuatta aranan asgari tam zamanlı çalışma süresini tamamlamamış ise doçentlik başvurusu şartını taşımadığı için başvuruda bulunamayacaktır. Dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise beş yıllık çalışma süresinin adayın başvuruda



bulunacağı ilgili bilim alanında gerçekleşmiş olması gerekliliğidir. Buna göre, eğer doçent unvanını kazandıktan sonra başvuruda bulunacağı bilim alanı dışında başka bir bilim alanında çalışmış ise bu durumda da aday doçentlik başvurusunda bulunamayacaktır. Diğer bir ifadeyle, profesörlük kadrosu için yapılacak atamalarda kadroya başvuru yapacak kişinin doçentlik unvanını kazandıktan sonra ilgili mevzuat gereğince minimum beş yıllık çalışmasının başvurulacak bilim alanı ile ilgili olması ve en az üç yıllık çalışma süresinin tam zamanlı olarak bir yükseköğretim kurumunda geçirilmesi zorunludur.

Doçent unvanının alındığı tarih, profesörlük kadrosuna atanabilmek için aranılan asgari beş yıllık çalışma süresinin tespiti bakımından da önem taşımaktadır. Doçent unvanının alındığı tarihin başlangıcı adayın sözlü sınav sonucunda başarılı bulunduğu karar verildiği tarihtir. Profesör olarak atanabilmek için doçent unvanını aldıktan sonra en az beş yıllık bir asgari bekleme süresi öngörülmüştür ve bu süre geçmeden kişinin profesörlük kadrosuna atamasının yapılmaması halinin mevzuata uygun olduğu ve hukuka aykırı bir durum teşkil etmediğinin kabulü gerekmektedir.

#### **3.2.2.3.1.2 Yabancı Dil Yeterlilik Koşulunu Sağlamış Olmak**

KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğü'nün 20. maddesinin 4. fıkrasında ve 7. maddesinde öngörülen düzenleme gereğince yapılacak atamalarda aranacak ikinci koşul ise yapılacak yabancı dil yeterlilik şartının sağlanmış olmasıdır. Buna göre, yabancı dilde eğitim veren programlarda aday olan yardımcı doçentlerin tüzüğün ilgili maddesinde yer alan İngilizce yeterlilik koşullarından en az bir tanesini sağlamış olması gerekmektedir. Bu koşullar şu şekildedir;

-ÜDS'den (YDS) asgari 80 puan, TOEFL-CBT asgari 242 puan, TOEFL-IBT asgari 96 puan, TOEFL-PBT asgari 589 puan veya IELTS'den asgari 6,5 puan almış olmak

-Üniversiteler tarafından yapılan İngilizce sınavında başarılı olmak veya

- Lisans, Yüksek lisans ya da doktora eğitiminin en az iki tanesini tamamen İngilizce eğitim veren bir üniversitede yapmış olmaktır.

Eğitim dili Türkçe olan programlarda aday olan yardımcı doçentlerin ise ilgili tüzüğün 7. maddesinde yer alan İngilizce yeterlik koşullarından en az bir tanesini sağlamış olması gerekmektedir. Bu koşullar şu şekildedir;

-ÜDS (YDS) asgari 65 puan, TOEFL-CBT asgari 210 puan, TOEFL-IBT asgari 78 puan, TOEFL-PBT asgari 547 puan veya IELTS'den asgari 6,0 puan almış olmak

-Üniversiteler tarafından yapılan İngilizce sınavında başarılı olmak veya

- Lisans, Yüksek lisans ya da doktora eğitiminin en az bir tanesini tamamen İngilizce eğitim veren bir üniversitede yapmış olmaktır.

Görüldüğü üzere yabancı dil şartının sağlanmış olduğunun kabulü için yükseköğretim kurumları tarafından yabancı dil sınavının yapılması uygulamada devam etmekte ise de yükseköğretim kurumları merkezi sistem tarafından yapılan YDS, TOEFL gibi sınavlardan alınacak puan türlerini de kabul edebilmektedirler.

Yapılan inceleme sonucuna göre KKTC Yükseköğretim Yasasında yer alan genel şartların yanında Öğretim Üyeliğine Atanma ve Yükseltme tüzüğünde yer alan ve yükseköğretim kurumlarının öngördüğü ek şartları da taşıyan kişiler doçentlik kadrosuna atanmak için başvurabilirler.

### **3.2.2.3.1.3 İlgili Yükseköğretim Kurumunun Profesörlüğe Atamalarda Ek Koşul Getirme Yetkisi**

Profesör kadrosuna atanabilmek için KKTC Yükseköğretim Yasasında öngörülen koşullar yanında KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğünde öngörülen şartların taşınması gerekmektedir. Öte yandan KKTC Yükseköğretim Yasasının 35. maddesi ve ilgili tüzüğün 20. maddesinin 5. fıkrasında yer alan düzenleme gereğince de yükseköğretim kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine ilaveten yükseltme ve atamalarda yükseköğretim kurumları tarafından belirlenen ek koşulları da getirebileceği ve adayın varsa bu koşulları da taşınması kabul edilmektedir. Ancak Yükseköğretim Kurumunun öngöreceği ek koşulların YÖDAK'ın bilgisine sunulması gerekmektedir.

İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde KKTC yükseköğretim kurumları doçentlik kadrolarına yapılacak atamalarda temel koşullara ek olarak objektif ve denetlenebilir vasıflarda ek koşullar getirebilmektedirler ve bu koşulları getirirken de amaçlarının akademik ve bilimsel kalitenin artırılması yönünde olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile atamanın yapılacağı yükseköğretim kurumu bilimsel kaliteyi artırmada yardımcı olacak niteliklere sahip kişileri belirleyeceği bu koşullar sayesinde seçebilecektir. Öte yandan yapılacak atamalarda getirilecek ek koşulların hukukun genel ilkelerine, bilimsel hizmet gereklerine ve kamu yararına aykırı olmaması da gerekmektedir.

### **3.2.2.3.1.4 Özgün Bilimsel Faaliyet**

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğü'nün 15. maddesinde yer alan düzenleme göre doçentliğe yükseltme ve atanma için başvuru yapabilmek için, ilgili bilim dalında ulusal ya da uluslararası nitelikte özgün bilimsel yayın ve diğer bilimsel çalışmaların

yapılması gerekmektedir. Ancak Profesör kadrosuna atanabilmek için adayın, doçent unvanını kazandıktan sonra ilgili bilim alanında özgün bilimsel çalışmalar yapmış olması gerekmektedir. Görüldüğü üzere profesörlük kadrosuna atanabilmek için gereken ilgili bilim alanı hakkında özgün bilimsel çalışmalar yapmış olmak koşulunun gerçekleşebilmesi için, doçent unvanını aldıktan sonra eserlerin yapılmış olması gerekmektedir.

Düzenlemeye göre hukuk temel alanında profesörlüğe atanacak kişinin, doçent unvanını kazandıktan sonra ilgili bilim alanında özgün bir bilimsel kitap yayımlaması ve armağanlarda dahil olmak üzere en az üç özgün makaleyi uluslararası ya da ulusal hakemli dergilerde yayımlamış olması gerekmektedir.

#### **3.2.2.3.2 Profesörlüğe Atama Süreci, Jüri Oluşumu ve Jüri Değerlendirmesi**

Profesörlüğe atama süreci hakkında yasal düzenlemeler KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme Ve Atanma Tüzüğü'nün 21 ila 24. maddeleri arasında yer almaktadır. Düzenlemelere göre, atama yapılacak profesörlük kadrosuna başvuru yapacak adayların tüzüğün 21. maddesinde yer alan belgeler ile birlikte ilgili yükseköğretim kurumunun yürütme organı başvuruda bulunması gerekmektedir. Adayın belgelerle birlikte yürütme organına başvuruda bulunması üzerine başvurunun eksiksiz olup olmadığını ve adayın aranılan koşulları taşıyıp taşımadığını denetlemeye yetkili makam, yükseköğretim kurumunun yürütme organıdır.

Yükseköğretim Kurumunun yürütme organı başvuruda bulunan adayın gerekli koşullara sahip olduğunu ve belgelerin eksiksiz olduğunu tespit ettiği takdirde dosyayı Akademik Değerlendirme Komisyonu'na gönderir. Akademik Değerlendirme Komisyonu başvurunun eksiksiz olduğu ve adayın gerekli şartlara

haiz olduğunu tespit edilmesi ve dosyanın kendisine gelmesi üzerine, aday hakkında değerlendirme jürisi oluşturmakla görevlidir.

Profesörlük sınav jürisinin oluşturulması hakkındaki düzenlemeler Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğü'nün 22. maddesinde yer almaktadır. Düzenlemeye göre, profesörlüğe atama için başvuruda bulunan her bir aday hakkında çoğunluğu yükseköğretim kurumu dışından olmak üzere beş profesör jüri üyesi olarak görevlendirilir. Ayrıca jüri üyeleri belirlenirken adayın başvuruda bulunduğu bilim alanının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Düzenlemeye göre, gerekli şartları taşıyan adayın başvurusu üzerine Akademik Değerlendirme Komisyonu ilgili bilim dalına göre jüri üyelerini tespit eder. Ancak adayın başvurmuş olduğu bilim dalı alanında yeterli sayıda öğretim üyesinin bulunmaması halinde veya ilgili bilim alanının, uzmanlık yada araştırma konusunun zorunlu kıldığı hallerde jüri üyelerinin nasıl belirleneceği konusunda tüzükte ve yasada bir düzenleme bulunmamaktadır. Böyle bir durumda başvuru alan bilim dalına yakın olan bilim dallarından da Akademik Değerlendirme Komisyonu tarafından jüri üyesi tespit edilerek jüri oluşturulabilmesinin mümkün olduğunun kabulü uygun olacaktır.

Jüri üyelerinin sayısında istifa, emeklilik, mazeret ve benzeri sebepler nedeniyle iki üyeden fazla bir eksilme meydana geldiğinde eksikliğin nasıl giderileceği konusunda bir düzenleme bulunmamakla birlikte doçentlik sınav jürisi için geçerli olan, Akademik Değerlendirme Komisyonu'nun önerisi üzerine eksilen jüri üyelikleri rektörlük ya da Üniversitelerarası Akademik Koordinasyon Kurulu Başkanlığı tarafından doldurulması, düzenlemesinin burada da uygulanması gerektiği kanaatindeyiz.

### **3.2.2.3.3 Eserlerin ve Akademik Faaliyetlerin İncelenmesi Aşaması ve Eserleri İnceleme Yetkisi**

Tüzüğün ilgili maddelerinde yer alan düzenlemelere göre, Akademik Değerlendirme Komisyonu tarafından belirlenen jüri üyeleri başvuruda bulunan aday hakkında bir değerlendirme raporu hazırlayacaktır. Jüri üyeleri yapacakları değerlendirme çerçevesinde profesörlük kadrosu için başvuruda bulunan adayın eserlerini ve bilimsel niteliğini inceleyerek, adayın atanabilmesi için Yükseköğretim Kanunu ve ilgili tüzüklerde öngörülen şartları ve varsa ilgili yükseköğretim kurumunun aradığı ek koşulları taşıyıp taşımadıklarını raporlarında açıkça belirtirler. Görüldüğü üzere adayın eserlerini inceleme ve gerekli şartlara sahip olup olmadığı konusunda değerlendirmelerde bulunma yetkisi jüri üyelerine aittir. Bununla birlikte, tüzüğün 23. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, jüri üyeleri her bir adayın bilimsel çalışmalarını ayrı ayrı değerlendirecek ve bu değerlendirme doğrultusunda her bir jüri üyesi yapmış olduğu kişisel incelemeleri ayrıntıları ve gerekçeleri ile birlikte rapor haline getirip ilgili yükseköğretim kurumuna vereceklerdir. Jüri üyelerinin her birinin hazırladıkları kişisel raporlarının, ayrıntılı olması ve değerlendirmelerin dayandığı gerekçeleri de içermesi gerekmektedir. Ayrıca hazırlanan bu raporlarda, adayın yasada öngörülen şartlara ve varsa yükseköğretim kurumu tarafından öngörülen ek şartlara haiz olup olmadığının belirtilmesi gerekmektedir.

Jüri üyelerinin raporlarını hazırlayabilmeleri için gerekli süre başvuru dosyasının kendilerine ulaşmasından itibaren en geç bir ay olarak belirlenmiştir.

#### **3.2.2.3.4 Eser İncelemesi Sonucunda Başarılı Bulanan Adayların Profesörlük Unvanını Kazanması**

Akademik Değerlendirme Komisyonu tarafından görevlendirilen jüri üyelerinin hazırladıkları ayrıntılı ve gerekçeli kişisel nitelikteki raporlar neticesinde aday hakkında profesörlük kadrosuna atama ve yükseltme işleminin yapılabilmesi için, aday hakkında hazırlanan jüri raporlarının en üçünün olumlu olması gerekmektedir. Jüri üyeleri tarafından gerekli şartlara sahip bulunan ve jüri üyelerinin en az üçü tarafından başarılı olduğu tespit edilen aday hakkında profesörlüğe atama ve yükseltme işlemi ilgili yükseköğretim kurumunun yetkili organı tarafından yapılır.

Jüri üyelerinin değerlendirmeleri sonucunda başarılı bulunan adaya tüzüğün 24. maddesi düzenlemesine göre, yükseköğretim kurumunun yürütme organı tarafından jüri raporları ve kadroya atama ve yükseltme işlemi yazılı olarak adaya bildirilecek ve adayın profesörlük kadrosuna atama işlemi yükseköğretim kurumunun atmaya yetkili organı tarafından yapılacaktır. Aynı maddenin 3. fıkrasına göre, profesörlük kadrosuna atanan kişiye profesörlük belgesi, yükseköğretim kurumunun yürütme organı tarafından verilecektir. Profesörlük belgesi ile aday profesör unvanını kazanmış olur ve profesörlük kadrosuna yapılacak atama için kanunda öngörülen gerekli şartları sağlamış olmaktadır.

#### **3.2.3 Yabancı Ülkede Kazanılan Unvanların Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Geçerliliği**

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Tüzüğü'nün 26. maddesi düzenlemesi gereğince, Türkiye'de YÖK kurallarına göre kazanılan unvanlar KKTC'de geçerli kabul edilmektedir. Ancak bu geçerliliğin kabul edilebilmesi için ilgili yükseköğretim kurumları da

Türkiye'de alınan bu unvanlara ek olarak belirleyecekleri ek koşulların bulunmasını da isteyebilirler.

KKTC Yükseköğretim Kurumları Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Tüzüğü'nün 27. maddesi düzenlemesi gereğince, üçüncü ülkelerden kazanılan unvanlar KKTC'de geçerliliğinin kabulünde yetkili makam yükseköğretim kurumunun yürütme organıdır. Yükseköğretim kurumunun yürütme organı, üçüncü ülkede alınan akademik unvanın KKTC'de de eş değerliliğinin olup olmadığını tespitinde bu tüzükte belirlenen koşullar ve varsa yükseköğretim kurumlarının kendi belirledikleri ek koşullar çerçevesinde bir değerlendirmede bulunacaktır. Ayrıca yürütme organı yaptığı değerlendirme sonucunda eşdeğerliliğini kabul ettiği akademik unvanı YÖDAK'a bildirmekle yükümlüdür.

### **3.2.4 Öğretim Yardımcılığı Sınıfında Atama Süreci**

#### **3.2.4.1 Araştırma Görevlisi Atama Süreci**

Üniversitelerde araştırma görevlisi kadrosu adı altında yapılan atamalarda Türkiye'deki uygulamadan farklı olarak, bir akademik personel ataması yapılmamakta aksine yalnızca lisansüstü eğitim gören öğrencilerin eğitimleri boyunca üniversite bünyesinde istihdam edilerek, "burslu lisansüstü öğrenci" statüsünde, sigortasız ve herhangi bir mesleki güvencesi olmadan yalnızca burs adı altında maaş ödemesi yapılarak maddi olarak desteklenmeleri amacıyla araştırma görevlisi kadrolarına atamaları yapılmaktadır.

KKTC Yükseköğretim Yasası'nda araştırma görevlilerinin öğretim yardımcısı sınıfının bir üyesi olduğu hususu hüküm altına alınmış ve araştırma görevlisi statüsünün tanımı ve atama süreci hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde araştırma görevlisi kavramını



incelerken Doğu Akdeniz Üniversitesi örneği üzerinden ve Doğu Akdeniz Üniversitesi mevzuatı üzerinden bir değerlendirme yapacağız.

Araştırma görevlisi ile ilgili temel düzenlemeler Doğu Akdeniz Üniversitesi Araştırma Görevlisi Görevlendirme ve Lisansüstü Burs Yönetmeliği'nde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu yönetmeliğin 2. maddesine göre araştırma görevlisi, üniversiteye bağlı birimler tarafından yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olmak üzere yetkili organlar tarafından verilen görevleri yapan ve öğretim yardımcısı asistan adı altında burslu lisansüstü öğrencisi olarak görevlendirilen kişilerdir. Görüldüğü üzere KKTC'de araştırma görevlileri kadrolu bir statüye sahip olmayıp yalnızca üniversitede aldıkları görev karşılığında öğrenim harcından muaf tutularak ve burs adı altında aylık ücret alarak çalışan burslu öğrenci statüsünü oluşturmaktadırlar. Şüphesiz ki bu durum araştırma görevlilerinin idarenin keyfi takdir yetkisi altında, hiçbir sosyal güvence olmadan ve aylık çok cüzi bir miktar ücret (burs) ile mesleki güvenceden yoksun olarak istihdam edildiklerinin göstergesidir. Üniversitede lisansüstü ve/veya doktora eğitimleri boyunca görevlendirilen araştırma görevlilerinin eğitimlerinin sona ermesi ile birlikte okul ile ilişkileri de idare tarafından sona erdirilmekte ve söz konusu görevliler çalıştıkları süre sonunda yaptıkları hizmet karşılığında hiçbir sigorta kaydı olmadan, tamamen sosyal güvenceden ve mesleki güvenceden yoksun bir şekilde görev yapmış olmaktadır.

İlgili yönetmeliğe göre araştırma görevlileri çeşitli kategoriler altında üniversitede görevlendirilmektedir. Yönetmeliğin 4. maddesine göre A kategorisi; Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan veya ilgili kurulların kararıyla başka bir üniversitenin lisansüstü programına tam zamanlı kayıtlı olan ve Doktora Yeterlik Sınavını başarı ile tamamlamış olan Doktora öğrencilerinin tam zamanlı olarak

görevlendirilen araştırma görevliliği kategorisidir. B kategorisi; Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde doktora programına kayıtlı olan veya ilgili kurulların kararıyla başka bir üniversitenin lisansüstü programına tam zamanlı kayıtlı olan ve henüz doktora yeterlilik sınavını geçmemiş olan doktora öğrencilerinin görevlendirildiği kategoridir. C kategorisi; Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde lisansüstü programa kayıtlı olan öğrencilerin tam zamanlı olarak görevlendirildiği kategoridir. D kategorisi; Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde bir lisansüstü programa kayıtlı olan öğrencilerin yarı zamanlı olarak görevlendirildiği kategoridir. Son olarak E kategorisi ise Doğu Akdeniz Üniversitesi'nden araştırma görevlisi dışında %100 burs alan lisansüstü öğrencilerin görevlendirileceği araştırma görevliliği kategorisidir.

#### **3.2.4.1.1 Araştırma Görevlilerinde Aranılan Asgari Koşullar**

Araştırma görevliliğinin tanımından sonra araştırma görevliliğine başvuru, atama şartları ve atama süreci konuları ilgili mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirilerek söz konusu süreç hakkında inceleme yapılacaktır. Doğu Akdeniz Üniversitesi Araştırma Görevlisi Görevlendirme ve Lisansüstü Burs Yönetmeliği'ne göre yardımcı doçentliğe başvurabilmek için aranılan koşullar şunlardır;

a) DAÜ lisansüstü programlarından birine veya öğretim üyesi yetiştirme amaçlı olarak ilgili kurulların kararıyla diğer bir üniversitenin lisansüstü programına tam zamanlı veya bu yönetmeliğin 19(10) maddesinde belirtilen koşullarda tam zamanlı kayıtlı olmak,

b) İlgili programın gerektirdiği öğretim dilinde yeterli dil ve iletişim becerilerine sahip olmak,

c) Ders verecek araştırma görevlilerinin, öğretim dilini çok iyi kullanabilmeleri ve ders konusu disiplinin gerektirdiği bilgi ve becerileri öğrencilere aktarabilecek yeterlikte olmaları,

d) Yüksek lisans programına yeni kayıt olan öğrencilerin tam zamanlı araştırma görevlisi olarak görevlendirilebilmeleri için daha önceden mezun oldukları lisans veya yüksek lisans programı sonunda en az 3.00/4.00 veya eşdeğeri genel not ortalamasına sahip olmaları ve yapılacak sözlü ve/veya yazılı sınavda başarılı olmaları gerekir.

e) Doğu Akdeniz Üniversitesinde bir yüksek lisans programında en az bir dönem öğrenim görmüş olup da ilk kez araştırma görevlisi olarak görevlendirilecek olan öğrencilerin yüksek lisans programındaki ve yapılacak sözlü ve/veya yazılı sınavdaki başarılı olmaları gerekir.

f) Doktora programına yeni kayıt olan öğrencilerin yüksek lisans programı sonunda en az 3.00/4.00 veya eşdeğeri genel not ortalamasına sahip olması gerekir.

g) Doğu Akdeniz Üniversitesinde bir doktora programında en az bir dönem öğrenim görmüş olup da ilk kez araştırma görevlisi olarak görevlendirilecek olan öğrencilerin Doktora programında genel not ortalaması en az 3.00/4.00 olan ve yapılacak sözlü ve/veya yazılı sınavda başarılı olmaları gerekir.

#### **3.2.4.1.2 Araştırma Görevliliği İçin Başvuru ve Atama Süreci**

Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde araştırma görevlisi olarak görevlendirilmek isteyen adayların her öğretim dönemi başında, Lisansüstü Enstitüsü tarafından belirlenen tarihlerde, enstitü ve ilgili bölüm tarafından belirlenen şartlara ilişkin gerekli bilgi ve belgeler ile birlikte ilgili bölümün bölüm başkanlığına başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Başvuru sonucunda adaylar ilgili bölümde belirlenen jüri tarafından sözlü ve/veya yazılı mülakata alınırlar. Mülakat sonucunda başarılı bulunan adaylar ilgili Bölüm Başkanlığı ve Dekan tarafından Lisansüstü Enstitüsünün onayına sunulur. Lisansüstü Enstitü Müdürlüğü tarafından seçimi uygun bulunan adaylar görevlendirme için Rektörlüğün onayına sunulur.

Görevlendirilmeleri rektörlük tarafından uygun bulunan adaylara, ilgili Dekanlığa ve enstitüye akademik işlerden sorumlu rektör yardımcısı tarafından bir görevlendirme yazısı gönderilir. Görevlendirme yazısında, adayın görev süresi, çalışma saatleri, görevleri, uymakla yükümlü olduğu kurallar açıkça belirtilir.

Rektörlük tarafından görevlendirilmeleri uygun bulunan araştırma görevlilerinin görev süreleri dönemli olarak belirlenmektedir. Yani söz konusu görevlilerin görevlerine devam edebilmeleri için her dönem başında görevlendirilmelerinin uygun bulunması ve görevlendirme yazısının yenilenmesi gerekmektedir. Burada şunu belirtmek gerekir ki bu durum idarenin görevlendirme işlemini yenileme konusunda takdir yetkisinin oldukça geniş olmasına ve adayın mesleki güvenceden yoksun bir şekilde her an işine son verileceği korkusu ile çalışmasına sebep olmaktadır. Kural olarak araştırma görevlilerinin görev süreleri akademik dönemler için geçerli olmakla birlikte ilgili üniversitede doktora yapan veya ilgili kurulların kararıyla başka bir üniversitenin lisansüstü programına tam zamanlı kayıtlı olan ve Doktora Yeterlik Sınavını başarı ile tamamlamış olan Doktora öğrencilerinin tam zamanlı olarak görevlendirilen A kategorisinde görevli olan araştırma görevlilerinin görev süreleri bir sonraki akademik yılın başlangıcına kadar devam etmektedir. Ayrıca diğer kategorilerde yer alan araştırma görevlileri de ihtiyaç duyulması halinde ilgili bölümün önerisi üzerine rektörlüğün onayı ile yaz döneminde de görevlendirilebilirler. Görevli oldukları akademik dönemde başarılı kabul edilen araştırma görevlileri, görev sürelerinin sonunda, ilgili bölümün dekanı veya başkanının önerisi ve enstitü müdürünün onayı ile üniversite rektörlüğü tarafından gelecek dönem için tekrar görevlendirilebilirler. Ancak yeniden tam zamanlı olarak görevlendirilebilmeleri için dönem ve yıl sonu not ortalamalarının 3.00 ve üzeri olması gerekmektedir. Bununla birlikte araştırma görevlilerinin

görevlendirilebilecekleri azami süre ilgili Yönetmeliğin 13. maddesinin 3. fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Buna göre, lisansüstü öğrenim gören araştırma görevlileri en çok 6 dönem, doktora öğrenimi gören araştırma görevlileri ise en çok 12 dönem araştırma görevlisi olarak görevlendirilebilirler. Söz konusu süreler dolunca eğitimleri devam eden öğrencilerin araştırma görevliliği görevine son verilmektedir.

### **3.3 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Görev Yapan Akademik Personelin Çalışma Koşulları**

#### **3.3.1 Öğretim Üyeleri'nin Çalışma Koşulları**

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vakıf üniversitelerinde idari ya da akademik personel olarak görev alan kişiler KKTC İş Yasası hükümlerine tabi olarak sözleşmeyle çalıştırılan personel statüsündedir.

##### **3.3.1.1 Çalışma Saatleri, Ders Yükleri ve Ek Ders**

KKTC Yükseköğretim Kurumlarında görev yapan akademik personelin çalışma saatleri hakkında Yükseköğretim Kurumları Yasasında bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle akademik personelin çalışma saatlerinin belirlenmesinde ilgili yükseköğretim kurumlarının mevzuatlarında yer alan düzenlemeler dikkate alınmaktadır.

Doğu Akdeniz Üniversitesi Akademik Personelin Kadro ve Çalışma Tüzüğü'nün 9. maddesinde akademik personelin, devamlı personel, sözleşmeli personel, sürekli kadroya aday ve sürekli kadroda asil personel olmak üzere dört türde istihdam edildikleri hükme bağlanmıştır. Akademik Personelin Haftalık Ders Yüğü ve Ek Ders Yüğü Hesaplamaları başlıklı mevzuatın ilgili maddelerine göre, akademik personelin ders yüğü "yıllık" hesaplanmaktadır. İdari görev almayan öğretim üyeleri yıllık yirmi dört saat, öğretim görevlileri ve okutmanları otuz iki saat, akademik uzmanlar ise 24-32 saat arasında ders vermek zorundadırlar. Rektör'ün ders verme

yükümlülüğü bulunmamakla birlikte, rektör yardımcısı en az altı saat, dekan, enstitü ve yükseköğretim kurumunda bu görevleri boyunca en az sekiz saat, dekan yardımcısı, enstitü müdür yardımcısı, yükseköğretim kurumunda müdür yardımcısı, bölüm başkanları en az on iki saat, bölüm başkan yardımcısı ise yılda en az on altı saat ders vermek zorundadırlar.

Hem Yükseköğretim Yasası hem de Üniversitenin ilgili mevzuat hükümlerinde yer alan düzenlemelere dikkat edilirse akademik personelin mesai saati hakkında bir hüküm içermemekte sadece yıllık asgari ders yükü gösterilmektedir. Şunu belirtmek gerekir ki akademik personelin yürütmekle yükümlü olduğu eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetinin bir gereği olarak, akademik personeli tipik bir memur statüsünde her gün mesai saatlerine tabi olarak çalışmaya zorlamak personelin üstlendiği görevin niteliğine uygun düşmemektedir.

KKTC Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ek ders yükümlülüğü ve ek ders ücretlerine ilişkin yasal düzenlemeler ilgili üniversitelerin temel mevzuatlarında hükme bağlanmıştır. Akademik Personelin Haftalık Ders Yükü ve Ek Ders Yükü Hesaplamaları başlıklı mevzuatın ilgili maddesinde; "Akademik personele, yıllık fiili ders yükü yukarıda belirtilen yıllık normal (indirimsiz) ders yükünü aşması halinde Üniversite Yönetim Kurulu'nun önerisi ve Vakıf Yöneticiler Kurulu'nun onayı ile belirlenen saat başı ücretler çerçevesinde ek ders ödeneği verilir." düzenlemesi yer almaktadır.

Daha önce belirttiğimiz üzere akademik personelin yükümlü oldukları yıllık ders saatleri öğretim üyeleri sınıfı için yılda en az yirmi dört saat, öğretim görevlileri ve okutmanlar için ise yılda en az otuz iki saat olarak belirlenmiştir. Akademik personelin yükümlü oldukları yıllık ders saatleri dışında kalan dersler ek ders olarak nitelendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve

okutmanların aldıkları maaş karşılığında vermiş oldukları dersler haricinde verdikleri dersler ek ders olarak nitelendirilmektedirler. Akademik personel, yıllık ders yükü haricinde vermiş olduğu bu ek ders karşılığında da ücret almaktadır . Ancak söz konusu personelin ek ders ücretine hak kazanabilmesi için öncelikle yükümlü olduğu yıllık ders saati tamamlamış olması gerekmektedir. Şunu belirtmek gerekir ki söz konusu personelin ek ders ücretini hak edebilmesi için haftalık ders yükünü doldurmuş olması gerekmektedir. Yükseköğretim kurumunda görevli rektörün, ilgili düzenleme gereğince yıllık ders yükümlülükleri bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu unvana sahip akademik personel yılda bir ya da iki saatlik bir ders yapsa dahi ders vermekle yükümlü olmadıkları için ek ders ücreti almaya hak kazanabilmektedirler.

Akademik personelin vereceği ek ders saatleri karşılığında alacağı ücretin ne kadar olacağı konusu ise Akademik Personelin Haftalık Ders Yükü ve Ek Ders Yükü Hesaplamaları başlıklı mevzuatın 18. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Düzenlemeye göre; akademik personelin yıllık fiili ders yükünün yani yıl içerisinde vermiş olduğu ders saatinin, maaşı karşılığında vermekle yükümlü olduğu ders yükünü aşması halinde vermiş olduğu ek dersler için personele verilecek ek ders ödeneği Üniversitenin Yönetim Kurulu'nun önerisi ve Vakıf Yöneticiler Kurulu'nun onayı ile belirlenmektedir.

Görüldüğü üzere öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve okutmanlar yıllık ders yüklerini tamamladıkları takdirde kural olarak eğitim-öğretim dönemi içerisinde verecekleri her ek ders saati için düzenleme gereğince öngörülen koşullar doğrultusunda hesaplanan bir ek ders ödeneği almaya hak kazanmaktadırlar.

### **3.3.1.2 İzin Hakları**

İnsanın en temel anayasal haklarından biri çalışma hakkıdır. Çalışma hakkının en temel sonuçlarından birisi de izin hakkıdır. KKTC Anayasası'nın dinlenme hakkını düzenleyen ilgili maddesi gereğince, tüm çalışanlar dinlenme yani izin hakkına sahiptirler ve bu hakları yani yıllık izin, bayram izni, ücretli hafta izinleri kanunla düzenlenmektedir. Bu düzenleme ile birlikte tüm çalışanların dinlenme hakları anayasal güvence altına alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde akademik personelin dinlenme hakkını yıllık izin hakkı ve diğer izin hakları olarak ikili bir ayırım çerçevesinde açıklamaya çalışacağız. İlk olarak yıllık izin hakkını daha sonra ise diğer izin haklarını incelemeye çalışacağız.

#### **3.3.1.2.1 Yıllık İzin Hakkı**

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personel Yükseköğretim Yasası, ilgili mevzuat hükümleri ve ilgili üniversitenin mevzuat hükümlerine tabidirler. Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin yıllık izinleri Akademik Personelin Kadro ve Çalışma Tüzüğü'nün 3. maddesinde hükme bağlanmıştır. Söz konusu maddeye göre;

Üniversite'de çalışan tam-zamanlı akademik personelin yıllık izinleri toplam 30 (otuz) iş günüdür. İzinler, Akademik Personelin göreve başlama tarihi dikkate alınarak, akademik yıl içerisinde görev yaptığı süre ile orantılı olarak belirlenir ve her durumda Rektörlükçe hazırlanan "İzin Formu" doldurulmak suretiyle kullanılır. ... Akademik personelin, yılda en az 15 takvim günü kesintisiz izin kullanması koşuldur.

Söz konusu maddede, akademik personelin izin hakkına sahip oldukları ve bu haklarını söz konusu kanunda yer alan şartlara uygun olarak ve belirlenen süreler çerçevesinde kullanabilecekleri belirtilmiştir. Anılan maddede akademik personelin yıllık izin sürelerinin kaç gün olduğu hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemeye göre, yükseköğretim kurumunda hizmet gören tam zamanlı akademik personelin izin hakkı otuz iş günüdür. Akademik personel, yıllık iznini toptan ya da bölümler halinde kullanabilecektir. Ancak iznini bölümler halinde kullanacak olan akademik



personelin en az 15 günlük iznini yıl içerisinde kesintisiz olarak kullanması zorunludur.

### **3.3.1.2.2 Diğer İzin Hakları**

KKTC Yükseköğretim Yasasının 35. maddesinde akademik personelde aranacak nitelikler ve özlük hakları konusunda genel bir düzenleme yapılmış ve maddenin üçüncü fıkrasında akademik personelin yükseköğretim yasası ve ilgili yükseköğretim kurumunun kuruluş yasaları ve tüzükleri ile öngörülen düzenlemelere tabi olacağı hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme gereğince akademik personelin sahip olduğu izin hakları konusunda Yükseköğretim Yasası'nda hüküm bulunamayan bu hallerde ilgili Yükseköğretim kurumunun kendi yasa ve tüzük hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu sebeple akademik personelin yıllık izin hakkı ve diğer izin hakları konusunda ilgili kurumun mevzuat hükümleri dikkate alınacaktır. Buna göre yükseköğretim kurumlarında görevlendirilen akademik personel yıllık izin hakkı haricinde, hastalık izni, hamilelik ve doğum izni, ücretsiz izin hakkı gibi izin haklarına da sahiptirler. Bu ve benzeri durumlarda kullanılacak izin hakları Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası çerçevesinde uygulama görmektedirler.

Görüldüğü üzere, Yükseköğretim Yasasının ilgili maddesinde yer alan hüküm gereğince yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin izin hakları konusunda ilgili yükseköğretim kurumu mevzuatları ve Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Kanununda yer alan hükümler uygulama alanı bulmaktadır. Bu nedenle, söz konusu mevzuatların maddelerinde yer alan mazeret izni, hastalık izni, ücretsiz izin gibi izin hakları da akademik personel için uygulanması gereken düzenlemeler kapsamında yer almaktadır.

### 3.3.1.3 Akademik Personelin Ücreti

Doktrinde ve kanunda ekonomik ve hukuki yönden ücretin çeşitli tanımları yapılmaktadır. Daha öncede belirttiğimiz üzere hukuki anlamda ücret, yapılan bir iş karşılığında kararlaştırılan ya da yasa tarafından belirlenen bir miktar paradır. 22-1992 sayılı KKTC İş Yasasının "ücretin tanımı ve ödenme biçimi" kenar başlıklı 21.maddesinin 1. fıkrasına göre ücret, "bir kimseye bir iş veya hizmet karşılığında işveren ve/veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen miktardır".

KKTC'de akademik personelin çalışma koşulları ve özlük hakları KKTC Yükseköğretim Yasası ve üniversitelerin kuruluş yasaları ve tüzükleri ile belirlenmektedir. Üniversitede görev yapan personele istihdam durumlarına ve kadrolarına uygun olarak maaş verilmektedir. Doğu Akdeniz Üniversitesi Akademik Personel Kadro ve Çalışma Tüzüğü'ne göre maaş, "atandığı kadro için öngörülen bareme uygun olarak hale göre asli maaşın 1.35 katını geçmeyecek şekilde her ay sonu verilen ödenektir".

Sözleşmeli olarak görev yapan akademik personelin maaşları ehliyet ve kıdemlerine göre sözleşme ile belirlenmektedir. Bu nedenle üniversitelerde sözleşmeli olarak görev yapan personelin ücretleri üniversite ile yapacağı iş sözleşmesinde belirtilmektedir. Doğu Akdeniz Üniversitesi Akademik Personel Kadro ve Çalışma Tüzüğü'nün "maaşlar, ek ödenek ve makam ödenekleri" başlıklı 5. maddesi düzenlemesine göre sözleşmeli ya da devamlı statüde istihdam edilen akademik personelin maaşları belirli esaslar çerçevesinde tespit edilmektedir. İlgili düzenleme gereğince sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretim üyelerine devamlı statüde istihdam edilen personelin asli maaşının dört katına kadar ücret verilebilmekte; sözleşmeli olarak istihdam edilen öğretim görevlileri ve okutmanlara

ise devamlı statüde istihdam edilen personelin asli maaşının üç katına kadar ücret verilebilmektedir.

ODTÜ Kuzey Kıbrıs Üniversitesi'nde istihdam edilen akademik personelden tam zamanlı olarak görev yapan personele, maaş gösterge tablosu ve her sene belirlenen maaş kat sayısına göre bir ücret ödenmektedir. Söz konusu üniversitede yarı zamanlı istihdam edilen akademik personele ödenecek ücretler ise her sene Üniversite Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir.

Yükseköğretim kurumlarının en önemli unsurunu oluşturan öğretim üyelerinin yetişme süreçlerinin zorluğu ve bu sürecin uzunluğuna karşın, akademisyenlik mesleğinin kendine özgü yapısı ve bir takım özellikleri sebebiyle söz konusu personelin ücretleri KKTC'de de çoğu zaman personeli tatmin etmemektedir. Akademik personelin ücretleri diğer sektörlerle kıyaslandığında oldukça düşük kalmaktadır. Söz konusu bu durum da personel için mesleki önemleri ile ücretleri arasında bir uyum sorunu olarak kabul edilmektedir.<sup>475</sup> Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde akademik personel hakkında yazılmış hiçbir çalışma bulunmamaktadır. Uygulamada akademik personelin ücretlerindeki yetersizliğin akademisyenlik mesleğine olan ilgiyi azalttığı ve ücretteki yetersizliğin personelin bilimsel çalışmalar yapmaya yönelmesini engelleyerek ek ders uygulamasına yönelmelerine sebep olduğunu söylemek mümkündür. Akademik personelin ücretlerindeki yetersizlik kaçınılmaz olarak söz konusu personelin bilimsel çalışmalarına yönelik performanslarını olumsuz yönde etkileyerek kendilerini geliştirmelerine engel olmaktadır.

KKTC'de akademik personel araştırma görevliliği aşamasında burs ile çalıştırılmakta ve tamamen mesleki güvenceden yoksun öğrenci statüsü adı altında

---

<sup>475</sup> Philip Andrew Stevens, Academic Salaries in the UK and USA, National Institute Economic Review, Volume: 190, Issue: 1, October 1, 2004 page: 111 www.journals.sagepub.com Erişim Tarihi: 04.06.2018

çalıştırılmaktadır. Söz konusu personel daha sonra öğretim üyeliği aşamasında da genellikle kadrosuz ve sözleşmeli olarak mesleki güvenceden yoksun bir şekilde istihdam edilmekte ve bu durum da personelin ücretlerine yansımaktadır. KKTC akademik personelinin üniversitelerden aldıkları ücretler hakkında ilgili mevzuatlarda net bir miktar belirlenmemiş ve söz konusu personelin ücretlerinin üniversite ile yapılacak sözleşmelerde belirleneceği ifade edilmiştir.

### **3.3.2 KKTC' de Araştırma Görevlilerinin Çalışma Koşulları**

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde görev yapan araştırma görevlileri daha öncede belirtildiği üzere "burslu öğrenci" statüsü altında görevlendirilmektedir. Şüphesiz ki bu durum söz konusu görevliler açısından birçok olumsuz çalışma koşulunu beraberinde getirmektedir. Her şeyden önce bu görevlilerin öğrenci statüsü adı altında çalıştırılmaları sigortasız, güvenceden yoksun, sürekliliği olmayan, maddi geliri oldukça düşük olan yani mesleki güvencesi olmayan bir çalışma hayatına sebep olmaktadır.

Araştırma görevlilerinin görevleri ilgili Yönetmeliğin 7. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre, sınav gözetmenliği yapmak, düzenlenen konferans, seminer gibi etkinliklerde yardımcı olmak, bölüm tarafından belirlenen dersleri vermek, sınav sonuçlarını kaydetmek, öğrenci kayıt döneminde görev almak, diploma törenlerinde görev almak, dekanlık tarafından verilen işleri yapmak, ders hazırlığına yardımcı olmak gibi görevler araştırma görevlilerinin görev tanımı kapsamında yer almaktadır.

Araştırma görevlileri kural olarak dönemlik görevlendirildikleri için kural olarak yıllık izin hakları yoktur. Bununla birlikte A kategorisinde görevli olan araştırma görevlileri dönem arasında olmak şartıyla ve bağlı oldukları ilgili bölümün dekanının veya müdürünün onayı ile 15 iş günü süreyle izin hakkına sahiptirler. Bunun

haricinde tüm araştırma görevlilerine bölüm başkanının onayı ile yıl içinde toplam 21 güne kadar hastalık izni verilebilmektedir. Şunu belirtmek gerekir ki hastalık nedeniyle verilecek izinlerde süresi 7 güne kadar olan raporların bir doktor tarafından, süresi 7 günden fazla olan raporların ise Resmi Sağlık Kurulu tarafından düzenlenmesi zorunludur. Fakat ameliyat ya da cerrahi müdahale gerektiren durumlarda ilgili doktor tarafından 21 günü geçmemek koşuluyla verilen raporlarda geçerli kabul edilmektedir. 21 günlük sürenin ameliyat veyahut cerrahi müdahale gerekçesiyle yeterli olmaması halinde süre bir defaya mahsus olmak kaydıyla Üniversite Yönetim Kurulu tarafından 21 gün daha uzatılabilir. Araştırma görevlilerine hamilelik izni de verilmektedir. Yönetmeliğin ilgili maddesine göre, araştırma görevlileri doğumdan önce 42 gün ve doğumdan sonra 42 gün olmak üzere toplamda 84 gün burslu yani ücretli olarak izinli sayılırlar.

Araştırma görevlilerinin aldıkları ücretler, burslu öğrenci olarak görevlendirilmeleri sebebiyle burs adı altında verilmektedir. Burslar, asgari ücret esas alınarak ve araştırma görevlisinin görevli olduğu kategori dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Buna göre, A kategorisinde görevli olan bir araştırma görevlisi aylık olarak, asgari ücretin 1.25 katı oranında bir burs alırken, B kategorisinde görevli olan araştırma görevlisi aylık olarak asgari ücret tutarında burs almakta, C kategorisinde görevli olan bir araştırma görevlisi aylık olarak, asgari ücretin 0.75 katı oranında bir burs almakta, D kategorisinde görevli olan bir araştırma görevlisi aylık olarak, C kategorisinde görevli araştırma görevlisinin bursunun yarısı oranında burs almaktadır. E kategorisinde görevli araştırma görevlilerine ise aylık burs ödenmemektedir. A kategorisinde görevli araştırma görevlileri yaz döneminde de görevli oldukları için bursları kesilmemekte, diğer kategorilerde yer alan görevliler dönemlik görevlendirildikleri için kural olarak yaz döneminde burs almamaktadırlar.

Ancak ihtiyaç nedeniyle yaz döneminde görevlendirilen diğer araştırma görevlileri görevli oldukları yaz dönemi için aldıkları bursları normal dönemde aldıkları bursları ile aynıdır.

Araştırma görevlisinin görevine son vermeye yetkili makam rektörlüktür. Rektörlük yönetmelikte belirtilen nedenlerden birine bağlı olarak ilgili bölümün dekanının, bölüm başkanının ya da müdürünün nerisi üzerine araştırma görevlisinin görevine görev süresi sona ermeden önce son verebilmektedir. Yönetmeliğin ilgili maddesinde belirtilen nedenler şunlardır;

1) Araştırma Görevlisinin kabul edilebilir bir neden göstererek kendi isteği ile görevden çekilmesi,

2) Akademik etiğe ve/veya öğrenciliğe aykırı davranışlarda bulunduğunun belirlenmesi/belgelenmesi,

3) Bir suç nedeni ile Disiplin Kurulu tarafından suçlu bulunması ve bu kararın onaylanması,

4) Verilen görevleri yerine getirmekte başarısız olması, görevi reddetmesi, aşırı veya kabul edilemez bir devamsızlıkta bulunması,

5) Görevi yerine getiremeyecek düzeyde davranışsal veya fiziki bir rahatsızlığı olduğunun sağlık kurulu kararı ile belirlenmesi,

6) Kayıtlı bulunduğu lisansüstü programdan mezun olması.

Sonuç olarak belirtilmelidir ki, araştırma görevlilerinin; öğrenimlerini, bilimsel araştırma ve çalışmalarını, tarafsız olarak, endişe içinde olmadan zgr bir şekilde yapabilmeleri için öncelikle mesleki güvenceye tabi olmaları gerekmektedir. Burslu ğrenci statüsünde olan ve her an mesleğini kaybetme endişesi taşıyan ve her yönden kendini güvencesiz gören bir araştırma görevlisinden bilimsel faaliyetlerinin gereklerini yerine getirmesini beklemek oldukça güçtür. Bu nedenle yapılacak yasal

bir düzenleme ile tamamen mesleki güvenceden yoksun burslu öğrenci statüsündeki araştırma görevlilerinin sosyal güvencelere ve mesleki güvencelere sahip bir statüye kavuşturulmaları gerekmektedir.

## SONUÇ

Üniversiteler toplumsal hayatın vazgeçilmez bir unsurudur. Yükseköğretim kurumları toplumun ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun bireyler yetiştirmek, bilimsel araştırma ve faaliyetler yapmak üzere kurulurlar. Anayasada da belirtildiği üzere yükseköğretim kurumları kamu tüzel kişiliğine sahip bilimsel kuruluşlardır.

Devlet yükseköğretim kurumlarına ilişkin düzenlemeler Anayasa'nın 130. maddesinde, 2547 sayılı Kanunda ve 657 sayılı Kanunda hüküm altına alınmıştır. Vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin düzenlemeler ise Anayasa'nın 130. maddesinde, 2547 sayılı Kanunda, 657 sayılı Kanunda ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde hüküm altına alınmıştır. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde vakıf üniversitesi akademik personelinin seçimi, atama ve çalışma esaslarının 2547 sayılı Kanuna tabi olduğu belirtilmiştir. Maddenin devamında ise akademik personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından 4857 sayılı Kanuna tabi olduğu ifade edilmiştir. Ancak "diğer özlük hakları" ifadesi Danıştay 8. Dairesi tarafından iptal edilmiştir. Bu kararın sonucu olarak, vakıf üniversitesi akademik personeli aylık, kıdem ve ihbar tazminatı ve emeklilik hakları bakımından 4857 sayılı kanuna tabi olacak, bunlar dışındaki tüm haklar bakımından devlet yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personel ile aynı düzenlemelere tabi olacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde, kamu görevlisi kavramı, kamu hizmeti kavramı ve akademik personelin bu kavramlar içindeki yeri genel hatları ile ele alınmış ve akademik personelin kamu hizmeti yürütmekle görevli olduğu ve bu nedenle kamu görevlisi sayıldığı belirtilmiştir. Daha sonra devlet ve vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin hukuki statüsü iş hukuku ve kamu hukuku



bağlamında iş sözleşmesi ve kamu sözleşmesi ayrımı doğrultusunda incelenmiştir. Son olarak akademik personelin atama süreci ve bu sürecin yargısal denetimi genel hatları ile incelenmiş, yargı kararlarından örnekler verilmiş ve mevcut sistemde yapılan yasal değişikliklere genel hatları ile değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin çalışma koşulları incelenmiştir. İnceleme yapılırken öncelikle devlet üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin çalışma koşulları; çalışma saatleri, aylıkları, izin hakları, ek ders ücretleri ve benzeri yönlerden ele alınmış ve sonrasında vakıf üniversiteleri ile farklılıklarına değinilmiştir. Konu hakkındaki yasal düzenlemeler dikkate alındığında vakıf üniversiteleri ile devlet üniversitelerinin mali haklar yönünden birbirlerinden farklı hükümlere tabi oldukları ve bu nedenle vakıf üniversitesi akademik personelinin mali haklar yönünden 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi oldukları, ancak bunun dışındaki tüm konularda devlet üniversitelerine uygulanan hükümlere tabi oldukları vurgulanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin atama süreçleri ve çalışma koşulları KKTC Yasaları ve ilgili mevzuatlar çerçevesinde incelenmiştir.

Anayasanın ilgili maddesi yükseköğretim kurumları arasında devlet ya da vakıf üniversitesi ayrımı yapmaksızın akademik personelin tümüne belirli güvenceler ve haklar tanımıştır. İlgili düzenlemelerce akademik personele tanınan bu hak ve güvencelerden, bir takım yükseköğretim kurumu personeli geniş bir şekilde yararlanırken, bazı yükseköğretim kurumu personelinin bu hak ve güvencelerden yoksun tutulması eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin özel hukuk kurallarına tabi tutulmaları ve bu sebeple kendilerini mesleki güvenceden yoksun hissetmeleri nedeniyle sonuç olarak

bu personelin Anayasada kendilerine tanınan hak ve güvencelerden tam olarak yararlandıklarını söylemek mümkün olmayacaktır. Daha öncede belirttiğimiz üzere yükseköğretim kurumları devlet ve vakıf olduklarına bakılmaksızın Anayasada belirtilen bir kamu hizmetini görmekle yükümlü kurumlar olup, aynı hizmeti görmekle yükümlü kurumlarda görev yapan personelin bir kısmının kamu hukuku kuralları diğer bir kısmının ise özel hukuk kuralları çerçevesinde istihdam edilmeleri ve çalışmaları eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Çünkü aynı kamu hizmetini görmekle yükümlü bulunan ve aslında Anayasal düzenlemeler gereğince eşit olan personelin farklı hukuksal düzenlemelere tabi tutulmalarını haklı gösterecek bir sebep yoktur.

Anayasanın ilgili maddesinde kamu hizmeti görmekle yükümlü olan memurların atanmaları, hakları, ödevleri, yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ile niteliklerinin kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemenin akademik personel içinde geçerli olduğu konusunda bir şüphe bulunmamaktadır. Yukarıdaki bölümlerde değinilen düzenlemeler de dikkate alındığında, devlet ya da vakıf üniversitesi olup olmadığına bakılmaksızın tüm akademik personelin istihdam koşulları ve çalışma koşullarının kanun koyucu tarafından kanun ile düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak uygulamada vakıf üniversiteleri açısından söz konusu koşulların kanun ile değil vakıf üniversitesi mütevelli heyeti tarafından düzenlendiği görülmektedir. Bu durum her ne kadar mütevelli heyetin sınırsız bir yetkiye sahip olduğunu gösterse de, vakıf üniversiteleri açısından yasa koyucu tarafından vakıf üniversitesi mütevelli heyetine tanınan bu tür yetkiler ancak kanun ile sınırları çizilmiş bir takdir yetkisi ile kullanılabilir. Anayasanın ilgili tüm düzenlemeleri dikkate alındığında vakıf üniversitesi mütevelli heyetine sınırsız bir takdir hakkı tanındığı ve mütevelli heyetin hiçbir sınırlamaya tabi olmaksızın akademik

personelin çalışma esasları ile hak ve güvencelerini düzenleyeceğinin kabulü mümkün değildir. Ayrıca böyle bir durumda mesleki güvenceden ve yasal düzenlemelerden yoksun bir personelin akademik çalışmalar yaparak bilimsel bir kariyer yürütmesi de esasen düşünülemez.

Anayasa Mahkemesinin konu hakkındaki bir kararında da belirttiği üzere, mütevellî heyetin personeli atama, görevine son verme, ceza verme yetkileri vardır fakat bu yetki, personelin statüsünü, göreve son verme koşullarını ve cezaları belirleme yetkisini içermemektedir. Bu sebeplerle mesleki güvenceden tamamen yoksun, her an görevine son verileceği ya da bir sonraki dönem ya da yıl için sözleşmesinin yenilenmeyeceği endişesine sahip bir personelin, bilimsel bir özerkliğe sahip olduğunu, bilimsel çalışmalarını tarafsız ve güvenceli bir ortamda yürüttüğünü düşünmek mümkün değildir. Bu sebeple uygulamada vakıf üniversitesinin söz konusu konularda yetkili mütevellî heyete sınırsız bir yönetim yetkisi tanıyan bir yetkinin verilmesi sonucunu doğuracak uygulamaların önüne geçilmesi amacıyla tüm vakıf üniversitelerinde geçerli olmak üzere ortak bir yasal düzenlemenin yapılması ve devlet üniversitelerinde olduğu gibi vakıf üniversitelerinde de uygulama birliğinin sağlanması gerekmektedir.

Vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelin 4857 sayılı Kanun kapsamında işçi olarak kabul edilmesi ve söz konusu personelin belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olmalarının kabulü söz konusu akademik personele sınırlı bir iş güvencesi getirmekte ve her an iş akdi feshedileceği endişesi ile karşı karşıya olan akademik personelin akademik olarak da kendisini güvencesiz olarak hissetmesine ve eğitim-öğretim hizmetinin de kalitesinin düşmesine sebep olacaktır. Gerek Danıştay kararları gerekse Anayasanın 130. maddesi hükümleri birlikte değerlendirildiğinde devlet ve vakıf üniversiteleri akademik personelinin akademik

açından farklı olması sonucunu doğuracak bir düzenleme ve ayrıcalıklı bir durum yoktur. Bu sebeple vakıf üniversitesinde istihdam edilecek personelin işe alınması, görevine son verilmesi ve çalışma koşulları yönünden iş sözleşmesi ile değil de idari sözleşme ile çalıştırılmaları gerektiğinin kabulü daha uygun olacaktır. KKTC Akademik personeli açısından ise söz konusu personelin KKTC iş yasası kapsamında işçi kabul edilmesi ve söz konusu personelin iş sözleşmesine tabi olması ve çalışma koşulları söz konusu akademik personeli sınırlı iş güvencesinde çalışmaya zorlamaktadır. Bu sebeple söz konusu personelin yapılacak yasal değişikliklerle önce sözleşme istihdam kapsamından çıkarılıp kadrolu personel statüsüne geçirilmesi gerekmekte ve daha sonra çalışma koşulları ve özlük hakları yönünden düzenlemelere gidilerek akademik personelin sigortalı olarak ve kadrolu olarak çalıştırılmasının sağlanması gerekmektedir.

Son olarak, Anayasanın 130. maddesi hükmü gereğince vakıf üniversitelerinin mali ve idari konularda devlet üniversiteleri ile farklı düzenlemelere tabi olması vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelin güvenceden yoksun olması sonucuna ulaştırmamaktadır. Vakıf üniversiteleri yasal düzenleme gereğince mali ve idari konular yönünden devlet üniversiteleri ile aynı düzenlemelere tabi olmadıkları için, vakıf üniversitesi akademik personelinin aylık ve diğer mali hakları yönünden İş Kanununa tabi oldukları konusunda şüphe bulunmamaktadır. Bu sebeple, vakıf üniversitelerinde görevlendirilen akademik personelin ücret gibi mali haklarının İş Kanununa tabi olduğu bunun dışında kalan atama, görevine son verilmesi ve benzeri esasların ise kamu hukuku kuralları çerçevesinde belirlenmesi gerekmektedir. Her ne kadar vakıf üniversitesi personelinin hukuki statüsü ve tabi olduğu hukuk kuralları açısından doktrin görüşleri ve yargı kararları arasında bir görüş birliği bulunmasa da, vakıf üniversitesinde görev yapan personelin devlet üniversitesinde görevli akademik

personel ile aynı mesleki güvencelere sahip olduğunun kabulü ve sonuç olarak vakıf üniversitelerinde de uygulanmak üzere yasal bir takım düzenlemeler yapılması ve söz konusu personelin mesleki güvencesinin korunması amacıyla akademik personelin tabi olacağı hukuk kuralları açısından uygulama birliğinin sağlanması gerekmektedir. Çünkü Anayasal düzenlemeler gereğince aynı kamu hizmetini görmekle yükümlü olan kişiler arasında eşitsizlik yaratacak nitelikte farklı uygulamalar yapılması ve söz konusu kişilerin farklı düzenlemelere tabi kılınması hukuk devletinin temel ilkelerinden olan eşitlik ilkesi ile bağdaşmamaktadır.

## KAYNAKLAR

Acar, S. (2012), 35. Madde Davalarında Görevli Yargı yeri: Uyuşmazlık Mahkemesi'nin Yeni Kararları, [xa.yimng.com/kq/groups/11616795/1131526299/name/BLT%2001-12.pdf](http://www.yimng.com/kq/groups/11616795/1131526299/name/BLT%2001-12.pdf)

Akar, T. D. (2010), *2547 Sayılı Yükseköğretim Yasası Işığında Akademik Personel Atamaları ve Yargısal Denetimi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

Akgeyik, T. (2013), *Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalarla Öğretim Üyeliği Maaşı*, [http://file.setav.org/Files/Pdf/20130820152804\\_maas\\_raporu\\_web.pdf](http://file.setav.org/Files/Pdf/20130820152804_maas_raporu_web.pdf) (26.03.2018).

Aküzü, U. (2016), *Kamu Hukuku Açısından Vakıf Yükseköğretim Kurumları*, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Akyıldız, A. (2001), *Memur Yargılanmasında İdari Süreç*, GÜHFD, 5(1-2), s.144-209.

Akyılmaz, B. (2004), *İdare Hukuku*, Konya: Saydam Yayınları.

Alpagut, G. (2008), *İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 11. Toplantı, İstanbul Barosu- Galatasaray Üniversitesi, İstanbul s.19-52.

Aslan, O.E. (2013), *Kamu Personel Hukuku*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

Atay, E. E. (2012), *İdare Hukuku 3*, Ankara: Turhan Kitabevi.

Atay, E. E. (2013) *Hukuk Başlangıcı*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Avcı, M. (2009), *Devlet Memurluğu Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*, Ankara: Yetkin Yayınları.

Avcı, M. (2009), *Doçentlik Sınavı ve Doçentlik Kadrosuna Atanma*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17(1), 11-42.

Avcı, M. (2016), *Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personel Atama Usulü*, Amme İdare Dergisi, 49 (1), 57-117.

Aydın, G. (1988), *Kamu Hizmeti Kavramı*, İHİD ProfDr Lütfi Duran'a Armağan Özel Sayısı (1-3), 147-159.

Aytaç, M.,Aytaç, S., Fırat Z., Bayram N. ve Keser A.(2001), *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*,Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No: 99/29, Bursa.

Bal, H. (2006), *Akademik Emek Piyasası ve Reel Ücretler*, Adana: Nobel Kitabevi.

- Bedük, M. N. (1977), *Öğretim Elemanlarının İdare İle Olan İlişkilerinden Doğan Anlaşmazlıklar ve Açabilecekleri Davalar*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi.
- Bilgen, P. (1970), *İdari Sözleşmelerin Kriterleri*, İstanbul: Kurtuluş Matbaası.
- Bilgen, P. (1995), *Sosyal Haklar, Sosyal Kamu Hizmetleri, Özelleştirme*, AÜSBF İnsan Hakları Merkezi Dergisi, 3(5), 12-16.
- Bostan, H. (2012), *Öğretim üyesi maaşları düzeylerine uygun hale getirilmelidir*, <http://www.egitimajansi.com/haber-yazdir/9990> , (26 Mart 2018)
- Bülbül, T. ve Tunç, B. (2011), *"Yeni" Üniversite, Akademik Kimlik, Akademik Yükseltmeler, Çalışma Koşulları ve Ücretler*, İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Cengiz, İ. U. (2008), *4857 Sayılı İş Kanunu'nun, Avrupa Birliği'nin 18 Mart 1999 Tarihli Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına Göre Değerlendirilmesi*, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 10(1), 77-92.
- Cin, H. (1992), *Türk Üniversitelerinde Çağdaşlık Meselesi Hakkında Selçuk Üniversitesi'nin Görüşü, Çağdaş Eğitim Çağdaş Üniversite*, Ankara: T.C. Başbakanlık Basımevi.
- Çal, S. (2009), *Kamu Hizmeti Kavramı Üzerine Kimi Düşünceler*, Prof. Dr. Hüseyin Hatemi'ye Armağan, İstanbul, Vedat Yayıncılık, s.1829-1906  
<http://www.idare.gen.tr/cal-kh-dusunceler.pdf> , (07 Haziran 2017)



Çelik, N. (2014), *Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyeleri İle Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Prof. Dr Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFD, 20(1), 3-15.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2014), *İş Hukuku Dersleri*, 27.Bası, İstanbul: Beta Yayınları.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2015), *İş Hukuku Dersleri*, 28.Bası, İstanbul: Beta Yayınları.

Demir, E. ve Demir, C. G. ve Özdemir, M. Ç. (2017), *Akademik Yükseltme ve Atama Sürecine Yönelik Öğretim Üyesi Görüşleri*, Yükseköğretim ve Planlama Dergisi/ Journal of HigherEducationandScience, 7(1), 12-23.

Demir, O. (2008), *Araştırma Görevlileri, Anayasa'nın 128 ve 129. Maddelerine Göre "Diğer Kamu Görevlileri" Kapsamında Mıdır?*, <http://www.idare.gen.tr/demir-arastirma-gorevlileri.htm> , (13 Ocak 2018)

Demir, Y. (2002), *Türk İş Hukuku 'nda İhbar Tazminatı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.

Demircioğlu, A. M. ve Kaplan, H. A. (2013), *Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.05.2012, 05.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri İle Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği*, DEÜHFD, 15 (Özel Sayı), s.51-80.

Demircioğlu, M. Y. (2016), *Yeni Dzenlemeler Çerçevesinde Doçentlik Sınavı*, Ankara Barosu Dergisi, 3, 363-415.

Derbil, S. (1950), *Kamu Hizmeti Nedir?*, AÜHFD, VII (3-4), 28-36.

Dost, M.T. ve Cenkseven, F. (2007), *Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları*, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16( 2), 203-218

Duman, B. (2016), *Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Duman, B. (2017), *Yükseköğretim Personel Disiplin Soruşturması*, [http://www.hukuk.sakarya.edu.tr/sites/hukuk.sakarya.edu.tr/file/YOK\\_Personel\\_Disiplin\\_Sorusturmasi\\_Sunumu\\_\\_21.02\\_.2017\\_.pdf](http://www.hukuk.sakarya.edu.tr/sites/hukuk.sakarya.edu.tr/file/YOK_Personel_Disiplin_Sorusturmasi_Sunumu__21.02_.2017_.pdf) , (19 Nisan 2018.)

Duran, L. (1982), *İdare Hukuku Ders Notları*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.

Erken, B. (2013), *Anayasal Çerçevde Türkiye'de Çalışma Hakkı*, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(2), s.66-84  
<http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi2/06.pdf>, ( 21 Mart 2016)

Erman, F.S. (2010), *Vakıf Üniversitelerinde Akademik Personel İstihdamı: Özel Hukuk- İdare Hukuku Yetki Tartışması, Bilgide Yeni Dönem ve Akademik*

*Emek İnsan Kaynakları Yönetimi Teknikleri, Bireysel Sözleşmeler, Esnek İstihdam, Sosyal-İş Sendikası Yayınları.*

Esen, M. ve Esen, D. (2015), *Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması*, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 52-67.

Ganiyusufoğlu, A. (2013), *Bilgi Çağında Öğretim Elemanlarının Kariyer Beklentileri ve Karşılaştıkları Sorunlar*, *Dergi Park -Electronic Journal Of VocationalColleges*, 3(4), UMYOS Özel Sayı, s.9- 14  
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/62537> ,(05 Mayıs 2018)

Girgin, Y. (2014), *İş Hukukunda Ücret Kavramı*,<http://www.yasingirgin.av.tr/is-hukukunda-ucret-kavrami/> , (12 Haziran 2018)

Giritli, İ. ve Bilgen, P. ve Akgüner, T. (2006), *İdare Hukuku*,2, İstanbul: Der Yayınları.

Giritli, İ. ve Bilgen, P. ve Akgüner, T. ve Kahraman, B. (2013), *İdare Hukuku*, İstanbul: Der Yayınları.

Gökdemir, A. (2010), *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Maaş Sistemi Nasıl Olmalı*, <https://www.ozdogrular.com/content/view/14309/> (02 Mart 2017)

Gökdemir, A. (2011), *Yükseköğretim Mevzuatındaki Çelişkili Maddeler*,  
<https://www.memurlar.net/haber/203171/yuksekogretim-mevzuatinda-celisen-maddeler.html> ,(18 Haziran 2018)

Gökdemir, A. (2014), *Üniversite Akademik ve İdari Personelinin Yeni Yürürlüğe Girecek Olan Tam Gün Yasası Sonrası Gelir Getirici Faaliyet Olarak Yapabileceği İşler*, www.medimagazin.com (06 Haziran2018)

Gözler, K. (2003), *İdare Hukuku* ,Bursa: Ekin Kitabevi.

Gözler, K. (2007), *İdare Hukuku Dersleri*, Bursa: Ekin Yayınları.

Gözler, K. (2008), *İdare Hukuku Dersleri*, Bursa: Ekin Yayınları.

Gözler, K. (2009), *İdare Hukuku*, Bursa: Ekin Yayınevi.

Gözler, K. ve Kaplan, G. (2012), *İdare Hukuku Dersleri, 12*, Bursa: Ekin Kitabevi.

Gözübüyük, A.Ş. (2003), *Yönetim Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi.

Gözübüyük, A.Ş. ve Tan, T. (2011), *İdare Hukuku Genel Esaslar*, Cilt 1, 8. Baskı,  
Ankara:Turhan Kitapevi,

Gülen, A. (1988), *Kamu Hizmeti Kavramı*, İHİD Prof. Dr. Lütfi Duran'a Armağan  
Özel Sayısı, 9(1-3), 147-159.

Günday, M. (2011), *İdare Hukuku*, Ankara: İmaj Yayınevi.

Güzel, A. ve Özkaraca, E. ve Ugan, D. (2011), *Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi:Yapılma ve Yenilenme Koşulları*, Prof. Dr.Sarper Süzek'e Armağan, 1, 475-567.

Güzel, A. ve Özkaraca, E. ve Ugan, D. (2011),*Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Henden, R. (1995) *Yükseköğretimde Yöneticilik, Eğitim Yönetimi*, Dergi park, 1(1), 71-76. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/108746> (06 Haziran 2018)

İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013), *Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*, Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi (EBAD), 3(1), 219-238.

Kahraman, L. (2014), *Türkiye'de Öğretim Üyesi Yetiştirme Politikası Bağlamında "35. Madde" Uygulaması*, Mülkiye Dergisi, 31(256), 187-192.

Kalabalık, H. (2004), *İdare Hukuku Dersleri*, İstanbul: Değişim Yayınları.

Kalafat, A. (2013/2), *Bir Danıştay Kararı Üzerine Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Hukuki Statüsüne İlişkin Bazı Değerlendirmeler*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (24), 149-172.

Karadağ, N.C. (2014),*2547 Sayılı Yasaya Tabi Akademik Personelin Gelir Ve Giderlerinin Vergi Hukuku Açısından İncelenmesi: Vergi Matrahının Tespitinde: “Mesleki Yayın Giderleri”nin İndirim Konusu Yapılmasına Dair Öneri*,Ç.Ü. Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi, 23(2),161-174  
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/362626> (12.06.2018 )

Karakaş, İ. (2015), *Öğretim Üyelerinin Yaş Sınırından Emekliliği*,  
<http://www.isakarakas.com.tr/ogretim-uyelerinin-yas-sinirindan-emekli-1/>  
(02 Mart 2018)

Karatürk, A. ve Köse, Ö. (2015), *Öğretim Elemanlarının Ek Ders Uygulamaları İle Ek Ders Ücretleri ve Geliştirme Ödenğine İlişkin Sorunlar*,  
<http://web.harran.edu.tr/assets/uploads/sites/51/files/ogretim-elemanlarinin-ek-ders-uygulamaları-ile-ek-ders-ucetleri-ve-gelistirme-odenegine-iliskin-sorunlar-26052015.pdf> , ( 25 Haziran 2017)

Karslı, M. R. (Ocak 2016), *İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı*, İstanbul: On İki Levha Yayınları.

Laçiner, V. (2012), *Yeni İş Arama İzni Hakkı*, Yönetim Bilimleri Dergisi, 10(19), 135-175, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/46298> ,(29 Haziran 2018)

Moğulkoç, N. D.(2017), *Özel Üniversiteler İle Öğretim Elemanları Arasındaki İş Sözleşmesi*, <http://www.mogulkochukuk.com/blog/Ozel-Universiteler-Ile-Ogretim-Uyeleri-Arasindaki-Is-Sozlesmesi/33> ( 25 Nisan 2017)

Mortaş, A. ve Koç, M. (2010), *İhbar Süresi ve Tazminatı*, Mali Çözüm, sayı 99, 119-156

<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/99malicozum/6%20H%20adem%20mortas-m.%20koc.pdf> , ( 28 Haziran 2018)

Onar, S. S. (1966), *İdare Hukukunun Esasları 3*, İstanbul: İsmail Akgün Kitabevi.

Onar, S. S. (1967), *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.

Ormanoğlu, B. (2007), *2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu Uyarınca Öğretim Elemanlarına Yapılan Ödemeler*, <https://www.memurlar.net/haber/65730/akademik-personele-yapilan-odemeler.html> (07 Haziran 2018)

Öğüş, A. ve Erbü, C. (2013), *Akademik Personel İle İlgili Danıştay İçtihatları Ve Yükseköğretim Mevzuatı*, Ankara: Betik Yayıncılık.

Öztürk, B. (2014), "*Türk Yükseköğretim Düzeninde Öğretim Üyesi Yetiştirilmesinin Hukuki Çerçevesi*", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(2), Malatya, 173-194.

Özveri, M. *Genişletilmiş Yönetim Hakkı: Sözleşme Süresi, Görev Yeri ve Görevin Kapsamı Değerlendirmesi*, Sosyal İş Sendikası Yayınları.

Sabuncuoğlu, Z. (2015), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa, Alfa Aktüel Yayınları.

- Sancakdar, O. (2013), *İdare Hukuku, Teorik Çalışma Kitabı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sarısu, A. (2011), *Tanuma Kavuşturulamayan "Kamu Hizmeti"*, Yargıtay Dergisi, 37(3), 41-60.
- Sayan, İ.Ö. (2005), *Türkiye'de Kamu Personel Sisteminin Gelişimi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Şener, R. (2009), *Yükseköğretim Kurumlarında Ücret Karşılığı Ders Vermekle Görevlendirilenlerin Sigorta İşlemleri*, <http://www.memuruz.biz/sayfa-makale-isim-makale-332.htm> , (08 Haziran 2018)
- Sever, D. Ç. (2016), *Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü*, Legal Hukuk Dergisi, 1175-1216 .
- Sevgi,L. (2014), *Vakıf Üniversitesi Sorunları,Akademisyenlere Dayatılan Sözleşmeler Üzerine*,<http://www.adanafikirplatformu.org/yazi.php?id=2896> , ( 18 Haziran 2018)
- Stevens, P. A. (2004), *Academic Salaries in the UK and USA*, NationalInstitute EconomicReview,190(1), s.104-113 [www.journals.sagepub.com](http://www.journals.sagepub.com) (04 Haziran 2018)



Suntay, Y. ve İgdeler S. (1999), *04.12.1999 gün ve 23896 sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun Uygulamasında Birlikteliğinin Sağlanması Ve Tereddütlerin Giderilmesi*, 97/57, 5/75, 1-32.  
<http://www.mulkiyeteftis.gov.tr/inceleme-arastirma-raporlari> , (17 Nisan 2018)

Süngü, H. (2013), *Akademisyen Ücretlerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Analiz*, TurkishStudies- International PeriodicalForTheLanguages, Literatureand History of TurkishorTurkic, 8(8), Ankara, 1187-1205.

Süzek, S. (2012), *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.

Şahankaya, S. (2016) *Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, 179-208  
<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2016-4/9.pdf>

Tan, T. ( 2011), *İdare Hukuku*, Ankara: Turhan Kitapevi.

Tan, T. (1996), *Sınav ve Jüri Değerlendirmelerinin Yargısal Denetimi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 51(01), 409-423.

Tarhan, S. (2010), *Kamu Personel Yönetiminde Maaş Sisteminin Değişimi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.

- Taşdemir, F. (2018), *İş Akdi Feshi Nedir?*, Kolay İK, <https://kolayik.com/ikutuphane/ozluk-yonetimi/is-akdi-feshi-nedir> , (27 Haziran 2018)
- Tekinsoy, M. A. ve Mısır, M. B. (2012), *Öğretim Üyeliğine Atanma Sürecinin Başlangıcı, Ek Koşullar ve Jüri Raporları*, AÜHFD,61(1), 351-382.
- Topçu, U. (2010), *Yeni İş Arama İzni Hangi Koşullarda Nasıl Kullanılmalıdır?*, Yaklaşım Dergisi, <https://www.ozdogrular.com/content/view/13394/244/> , (29 Haziran 2018).
- Tunç, B. (2017), *Akademik Unvan Olgusu Akademik Yükseltme Ve Atama Sürecinin Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Ulusoy, A. (2010), *Kamu Hizmeti İncelemeleri*, İstanbul: Ülke Yayınları.
- UNESCO (1997), *Recommendation concerning the Status of Higher- education Teaching Personnel, adopted by the General Conference at its twenty-ninth session, Paris 21 October -12 November 1997*, <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001102/110220E.pdf> , (04.06.2018)
- Uslu, Ö. F. (2008), *İş Sözleşmesinin Sona Ermesi*, <http://omerfarukuslu.blogcu.com/is-sozlesmesinin-sona-ermesi/2796587> (27 Haziran 2018)

Uslu, A. (2014), *Vakıf Üniversiteleri Yükseköğretimde Belirsizlik Alanları*,  
[https://baslangicdergi.org/vakif-universiteleri-yuksekogretimde-belirsizlik-  
alanlari-ates-uslu/](https://baslangicdergi.org/vakif-universiteleri-yuksekogretimde-belirsizlik-<br/>alanlari-ates-uslu/) , (10Temmuz2018)

Üçışık, F. (2014), *Vakıf Üniversiteleri Hukuku*, İstanbul: Ötüken Yayınları,

Yıldırım, R. (2012), *İdare Hukuku Dersleri, Cilt 3*, Konya: Mimoza Yayınları.

Yıldırım, T. (2005), *Türkiye'nin İdari Teşkilatı*, İstanbul: Alkım Yayınevi.

Yılmaz, D. (2013), *Yükseköğretim Personeli Ceza Soruşturması, Yasal Eksiklikler Ve  
Çözüm Önerileri*, EÜHFD, XVII(1-2), S. 101-125.

Yiğit, Y. (2012), *Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin  
Sınırları*, DEÜHFD, 14/2, 2012, s. 101-166.

Yüce, T. T. (1994), *Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği  
Sorunu ve Danıştay Kararlarının Bu Açıdan Tahlili*, Danıştay Dergisi, Y. 24  
(S.88), s. 5-13.