

## YARGI KARARLARI ÇERÇEVESİNDE VAKIF ÜNİVERSİTELERİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ VE ÖĞRETİM ELEMANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

### *LEGAL NATURE OF FOUNDATION UNIVERSITIES AND LEGAL STATUS OF FACULTY MEMBERS IN ACCORDANCE WITH JUDICIAL DECISIONS*

Sibel KARADEMİR ÇAKMAK\*

#### ÖZ

Yükseköğretim kurumları, gerek vakıflar gerekse Devlet tarafından kurulsun; kaliteli, yetişmiş insan gücünün sağlanması ile toplumun geneline yaygın olarak; kültür ve bilgi birikiminin artması, bunun gelecek nesillere aktarılması, bilimsel düşünce gücünün gelişmesi ve topluma yön verilmesi bakımından varlığı yadsınamayacak önemi haiz kurumlardır. Bu çalışmada, vakıf yükseköğretim kurumlarının niteliği, bu kurumlarda görev yapan öğretim elemanlarının hukuki statüsü Anayasa hükümleri, ilgili mevzuat ve yargı kararları ışığında değerlendirilmektedir. Anayasamız ve yükseköğretim mevzuatımız gereği, kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip olan vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları, yüksek düzeyde eğitim öğretim ve bilimsel araştırma amacının yerine getirilebilme-

\* Danıştay Tetkik Hâkimi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı İdare Hukuku Bilim Dalı Doktora Öğrencisi  
sibelkarademir@yahoo.com, ORCID ID: 0009-0005-8397-607X

sinde çok önemli bir yer tutmaktadır. Öğretim elemanlarının hukuki statüsü ve vakıf üniversiteleri ile imzaladıkları sözleşmenin hukuki niteliği konusunda, kanun koyucu tarafından Anayasa'da yer alan temel ilke ve kuralların dikkate alınması suretiyle açık yasal düzenleme yapılması, uygulamada yaşanan tereddütlerin ve sıkıntılarının giderilmesini sağlayacaktır. Mesleki güvence temeline dayanan yasal düzenleme, akademik dünyada bilimsel özgürlüğün gerçekleşmesini ve bilimsel özerkliğin daha güçlü bir şekilde hayata geçmesini mümkün kılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Yükseköğretim, Vakıf Üniversiteleri, Öğretim Elemanları, Bilimsel Özerklik, İdari Hizmet Sözleşmesi

### **ABSTRACT**

Higher education institutions, whether established by foundations or the State, provide quality, trained manpower to the society. In addition, they had an undeniable importance in terms of increasing the accumulation of culture and knowledge, transferring this to future generations, developing the power of scientific thought and guiding society. In this study, the legal status of foundation higher education institutions and the academic staff working in these institutions is evaluated in the light of the provisions of the Constitution, relevant legislation and judicial decisions. In accordance with Constitution and higher education legislation, faculty members working in foundation universities, which have public legal personality and scientific autonomy, have a very important place in fulfilling the purpose of high-level education and scientific research. Making clear legal regulations regarding the legal status of faculty members and the legal nature of the contracts they sign with foundation universities, taking into account the basic principles and rules in the Constitution, will eliminate the hesitations and problems experienced in practice. Legal regulation based on professional assurance will enable the realization of scientific freedom and stronger realization of scientific autonomy in the academic world.

**Keywords:** Higher Education, Foundation University, Faculty Member, Scientific Autonomy, Administrative Service Contract

## **GİRİŞ**

1982 Anayasamızda ve yükseköğretim mevzuatımızda; yükseköğretim sistemimiz açısından önemli bir yer tutan vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının hukuki statüsü ve vakıf üniversiteleri ile imzaladıkları sözleşmenin hukuki niteliği konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargı organları tarafından, mevzuatımızdaki hükümlerin yorumlanması suretiyle vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının hukuki statüsü, vakıf üniversitelerinde istihdam edilmelerine dayanak teşkil eden sözleşmenin hukuki niteliği ve bu sözleşmeden kaynaklanan uyumsuzlukların hangi yargı yolunda çözümlenmesi gerektiğine karar verilmektedir. Bu durum, öğretilerde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına ve yargı organları tarafından farklı yönde kararlar verilmesine neden olmaktadır.

Vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin hukuki niteliği incelenmeden, bu kurumlarda görev yapan öğretim elemanlarının hukuki statüsünün ve imzaladıkları sözleşmenin hukuki niteliğinin değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır. Vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin hukuki niteliğinin saptanması, bu üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının hukuki statülerinin anlaşılmasını sağlayacaktır.

Bu nedenle, bu çalışmada; vakıflar tarafından kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının hukuki statüsü ve vakıf üniversitesi ile imzaladıkları sözleşmenin hukuki niteliğinin ortaya konulabilmesi için öncelikle vakıf üniversitelerinin hukuki niteliği ve Devlet üniversitelerinden farkları, devamında; vakıf üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarının hukuki statüsü ve vakıf üniversitesi ile imzaladıkları sözleşmenin hukuki niteliği Anayasa'nın 130. maddesi, yükseköğretim mevzuatımız ve yargı kararları çerçevesinde değerlendirilecektir.

## I. VAKIF ÜNİVERSİTELERİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ ve DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDEN FARKLARI

1982 Anayasamızın “Cumhuriyetin Temel Organları”nın düzenlendiği Üçüncü Kısımın, “Yürütme” başlığını taşıyan İkinci Bölümünde yer alan 130, 131 ve 132. maddelerinde yükseköğretim kurum ve kuruluşları kurala bağlanmıştır.

Yükseköğretim kurumlarının düzenlendiği 130. maddesinin birinci fıkrasında; *çağdaş eğitim- öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim- öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversitelerin Devlet tarafından kanunla kurulacağı belirtilmiştir.*

Kural olarak Devlet tarafından kurulması öngörülen üniversitelerin, istisna olarak Anayasa’nın 130. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, vakıflar tarafından kurulması mümkün kılınmıştır. Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabileceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile Devletin dışında, yükseköğretim kurumu kurma hakkı vakıflara tanınmıştır. Gerçek kişilere ve vakıflar dışındaki tüzel kişilere tanınmayan bu hak, vakıflar tarafından Devletin gözetim ve denetiminde kullanılabilir.

Anayasa’nın 130. maddesine göre, vakıflar tarafından, kazanç amacı taşımamaları şartıyla, kanunda gösterilen usul ve esaslara göre yükseköğretim kurumu kurulabilecektir. Düzenlemede, vakıflarca, “yükseköğretim kurumları” kurulabileceği belirtilmekle birlikte, bu kurumların neler olduğuna ve hukuki niteliklerine yer verilmemiştir.

Bu nedenle, “yükseköğretim kurumları” kavramının içeriğinin yükseköğretim ve yükseköğretim kurumları ile ilgili düzenlemeler getiren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile doldurulması gerekmektedir.

2547 sayılı Kanun’un 3/c maddesinde, yükseköğretim kurumu, üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokulları olarak tanımlanmıştır.

Bir üst kavram olan ve üniversiteleri de içine alan “yükseköğretim kurumu” kavramının tanımından da anlaşılacağı üzere, her üniversite bir yükseköğretim kurumu olmakla birlikte, her yükseköğretim kurumu bir üniversite değildir.

Anılan Kanun’un 3/d maddesinde, üniversite, bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu olarak tanımlanmıştır. Yükseköğretim sistemimizde, vakıfların üniversite kurabilmelerinin mümkün olduğu gibi diğer yükseköğretim kurumlarını da kurabilmeleri mümkündür.

Anayasa’nın 130. maddesinin son fıkrasında, vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, mali ve idarî konular dışında akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa’da belirtilen hükümlere tâbi kılınmıştır. Vakıf üniversiteleri, vakıflar tarafından kurulmaları nedeniyle Devlet tarafından kurulan üniversitelerden ayrılmaktadır. Bu nedenle mali ve idari konularda kendilerine özgü bir sisteme sahip olmaları mümkün görülmektedir.

2547 sayılı Kanun'da, vakıf üniversiteleri, 17.08.1983 tarih ve 2880 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'a eklenen ek 2 ile 15 maddeleri arasında düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanun'un ek 2. maddesinde, vakıfların; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanun'da gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, yükseköğretim kurumu kurabilecekleri; ek 8. maddesinde, vakıfça kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organların, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenleneceği ve onların görevlerini yerine getireceği; ek 9. maddesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarının eğitim - öğretim esasları, öğretim süreleri ve öğrenci hakları ile ilgili hususların bu Kanun hükümlerine tabi olması öngörülmüştür.

Vakıf üniversitelerine yönelik kuralların, 2547 sayılı Kanun'a sonradan eklenmiş olması ve Devlet üniversiteleri için öngörülen kurallarla ilişkilendirilmemiş olması vakıf üniversiteleri konusunda belirsiz alanlar oluşturmaktadır (Kabakçı, 2019: 389-390).

Bununla birlikte; anılan maddelerin bir bütün olarak değerlendirilmesinden; vakıf üniversitelerindeki akademik çalışmalar, eğitim öğretim esasları ve öğrenci hakları konusunda Devlet üniversiteleri ile aralarında bir farklılık bulunmadığı anlaşılmıştır.

Nitekim; Danıştay Sekizinci Dairesince; vakıf üniversitesinin rektör ve temsilcilerinin üniversitelerarası kurul üyeliğine seçilmesine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada, vakıflarca kurulan üniversitelerin de kanun ile Devletin gözetim ve denetimi altında kuruldukları, Devlet üniversiteleri gibi akademik faaliyetler yürüttükleri, Devletin eğitim ve öğretim yükünün bir bölümünü kâr amacı gütmekten üstlenerek, kamu hizmeti yerine getirdikleri; eğitim- öğretim ve bilimsel araştırma yapmakla görevli oldukları, amaç yönünden Devlet üniversiteleri ile aralarında bir farklılığın bulunmadığı belirtilerek,

vakıf üniversitelerinin rektör ve temsilcilerinin Üniversitelerarası Kurula katılmalarında kanuna ve hukuka aykırılık bulunmamıştır<sup>1</sup>.

Vakıflar tarafından kurulan üniversiteler, Anayasa'nın 130. maddesinde sayılan amaçlar çerçevesinde, "kanun ile kurulmalarının" yanında, "kamu tüzel kişiliğine" ve "bilimsel özerkliğe" sahiptirler.

### **A. Kanun ile Kurulma İlkesi**

Anayasamızın 130. maddesinde, üniversitelerin kanunla kurulması açık ve net olarak kabul edilmiştir. Maddede, Devlet ve vakıf üniversiteleri arasında kanunla kurulma bakımından bir ayrıma gidilmemiş ve vakıf üniversiteleri için bir istisna getirilmemiştir. Bu nedenle Anayasa gereği Devlet üniversiteleri gibi, vakıf üniversitelerinin de kanun ile kurulması zorunludur.

Yükseköğretim mevzuatımızda da, Anayasa'nın 130. maddesi ile aynı doğrultuda düzenlemeler yapılmıştır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun "Ana ilkeler" başlığını taşıyan 5. maddesinin (f) bendinde; üniversiteler ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunlar içindeki fakülte, enstitü ve yüksekokulların, Cumhurbaşkanınca yapılan yükseköğretim planlaması çerçevesinde kanunla kurulacağı öngörülmüştür. 2547 sayılı Kanun'a 2880 sayılı Kanun ile eklenen ek 2. madde ve devamında ek 15 maddelerinde ise vakıflar tarafından kurulacak yükseköğretim kurumlarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

30.03.1983 tarih ve 18003 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu ile yükseköğretim kurumlarının teşkilatlanmasına ilişkin hususlar düzenlenmiş ve o tarihe kadar kurulmuş olan üniversitelerin kuruluş kanunları kadrolara ilişkin hükümler hariç olmak üzere yürürlükten kaldırıla-

---

<sup>1</sup> Danıştay 8. Dairesi, 03.11.1999 Tarih ve E.1998/6329, K.1999/5758 Sayılı Karar.

rak, üniversitelerin kuruluşuna ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Devam eden süreçte, Devlet üniversiteleri gibi vakıf üniversiteleri de bu Kanun'a eklenen ek maddeler ile kurulmuştur.

31.12.2005 tarih ve 26040 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin "Vakıf üniversitesi" başlığını taşıyan 5. maddesinde de vakıf üniversitelerinin kanunla kurulacağı düzenlenmiştir.

Bu kurallar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, vakıf üniversiteleri yönünden, kanunla kurulma ilkesine istisnai bir düzenleme getirilmediği, yükseköğretim mevzuatımız gereği vakıf üniversitelerinin de Devlet üniversiteleri gibi kanunla kurulmasının zorunlu olduğu anlaşılmıştır.

Anayasa Mahkemesi 09.02.1991 tarih ve 20781 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, 30.05.1990 tarih ve E.1990/2, K.1990/10 sayılı kararında; vakıf üniversitelerinin kanunla kurulacağını açık olarak ifade etmiştir. Yüksek Mahkeme, Anayasa'nın 130. maddesinin 3. fıkrasında yer alan "yükseköğretim" kelimesinin sözlük anlamından hareketle, üniversitelerin, yükseköğretim kapsamında olduğunu ve vakıflar tarafından ancak kanunla kurulabileceğini belirtmiştir. 3589 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'un ek 2. maddesine eklenen fıkra ile vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarına, Yükseköğretim Kurulu kararıyla, belirli şartlarda "üniversite" adı verilebileceği öngörülmüşse de, bu düzenleme Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiştir<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> "Yasayla kurulma ilkesi hem Devlet üniversiteleri, hem de vakıf üniversiteleri için geçerlidir. Çünkü, vakıfların yükseköğretim kurumları kurmasına olanak tanıyan ek 2. madde ve sonraki maddelerde, bu Yasa'da gösterilen yöntem ve ilkelere uymak koşuluyla, vakıfların, yükseköğretim kurumları ya da bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını kurabilecekleri öngörüldüğünden vakıf yükseköğretim kurumlarının da bu Yasa'da gösterilen biçimde kurulması gerekmektedir. Böylece, vakıf yükseköğretim kurumlarının da yasayla



Bu karar ile Anayasa'nın 130. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "yükseköğretim kurumları" ifadesine açıklık getirildiği gibi vakıfların üniversite kurup kuramayacağına ilişkin tereddütler de ortadan kaldırılmıştır. Vakıfların üniversite kurabileceği açıkça ifade edilmiştir. Ayrıca Devlet üniversiteleri gibi vakıf üniversitelerinin de kanunla kurulabileceği, idari bir karar ile vakıf üniversitesi kurulmasının Anayasa'nın lafzi ve amaçsal yorumu gereği mümkün olmadığı anlaşılmıştır.

Anayasa Mahkemesi 31.03.1993 tarih ve 21538 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, 29.06.1992 tarih ve E.1991/21, K.1992/42 sayılı kararında; 2547 sayılı Kanun'un ek 2. maddesinin 3708 sayılı Kanun ile değişik 2. fıkrasında, belli nitelikleri taşıyan vakıf yükseköğretim kurumlarına kanunla üniversite adının verilebileceğini öngören düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir<sup>3</sup>.

Yüksek Mahkeme bu kararında, vakıf üniversitelerinin kuruluşunda, sadece ad olarak değil, amaçtan yapıya, işlevden işleyişe kadar Anayasa'nın 130. maddesindeki ilke ve esaslar doğrultusunda kanunla kurulma şartını aramıştır. Bu karar ile üniversitelerin temelinin Anayasa'nın 130. maddesinde öngörülen amaç ve ilkelere dayandığı,

---

kurulması zorunluluğu, kesin bir sonuç olarak belirginleşmektedir." gerekçesine yer verilmiştir.

<sup>3</sup> "Anayasa yönünden zorunlu koşul, vakıf üniversitelerinin de bir yasayla kurulmasıdır. Kuruluşun, amaçtan yapıya, işlevden işleyişe değin Anayasa'nın 130. maddesindeki gerekleri kapsayan bir yasayla gerçekleştirileceği ve adın da bu Yasayla konulacağı doğaldır. Varlığının, birimlerinin ve düzeyinin saptanmasıyla tescil ettirilmiş bir üniversiteye kurucusu vakfın seçip önerdiği adın verilmesi, üniversite olup olmadığının belirlenmesi sayılamayacağı gibi yasayla yapılması gereken de salt üniversite sayma işlemi olamaz. Üniversite olduğunun belirlenmesi, yönetsel bir işlem olup kuruluş yasasından önceki evrenin konusudur. Üniversitenin yasayla kurulması, adının yasayla verilmesi, bir anayasal zorunluluk olup tartışılmayı gereksiz kılacak bir açıklıktadır. Kişi ve kuruluşların, yasal dayanağı olmadan, iyelik bağlantısını göstermek dışında (Üniversite Kitabevi gibi) üniversite adını kullanmaları, bir kuruma üniversite adını vermeleri, bu tür gelişigüzel biçimde ad olarak "üniversite" sözcüğünün kullanılması yasalara aykırılık oluşturur."

bu amaç ve ilkelerin, vazgeçilmez olduğu anlaşılmıştır. Bu bakımdan; her yükseköğretim kurumunun, üniversite olarak kabul edilemeyeceği açıktır. Vakıf üniversitelerinin de kuruluş kanunları çerçevesinde, bu anayasal amaç ve ilkeleri taşımaları gerekmektedir.

Öğretide, vakıf üniversitelerinin “vakıflar tarafından değil”, Devlet tarafından kanunla kurulmasının, Anayasa’nın 130/2 maddesinde “vakıflar tarafından kurulmalarının” öngörülmüş olmasından hareketle, bu maddeye aykırılık taşıdığı ileri sürülmüştür (Gözler ve Kaplan, 2022: 217-218).

Anayasa koyucu, Anayasa’nın 130/1 maddesinde, üniversitelerin kanunla kurulması konusunda Devlet ve vakıf üniversiteleri arasında ayrıma gitmemiştir. Anayasa’nın 130/2 maddesinde, kanunda gösterilen usul ve esaslara göre vakıflar tarafından, yükseköğretim kurumu kurulabileceğinin öngörülmüş olması, bir veya birden fazla vakfın yetkili yönetim organının bu yöndeki iradesinin ve 2547 sayılı Kanun’un ek 2-15 maddelerindeki sürecin aranmasını gerektirir. Yoksa bir yükseköğretim kurumu olarak, vakıf üniversitelerinin kanun dışında bir hukuki tasarrufla kurulmasını mümkün kılmayacaktır.

## **B. Kamu Tüzel Kişiliğine Sahip Olma**

Kamu tüzel kişileri, kanunla kurulmalarının yanında kamu gücüne sahip olan ve kamu yararının sağlanması amacını taşıyan tüzel kişilerdir (Çağlayan, 2016: 377).

Kamu hukuku kurallarına dayanılarak kanun ile kurulan vakıf üniversitelerinin, kamu tüzel kişiliğine sahip olup olmadıklarının tespit edilebilmesi için Anayasal ve kanuni düzenlemelerin irdelenmesi gerekmektedir.

Anayasa’nın 130. maddesinde, Devlet üniversitelerinin kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları açıkça belirtilmesine karşın, vakıf üniversiteleri için bu yönde açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte; maddenin bütününe lafzi ve amaçsal yorumu gereği,

vakıf yükseköğretim kurumlarının; idari ve mali konular dışında Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa’da belirtilen hükümlere tabi olmaları nedeniyle, kamu tüzel kişiliğine sahip olma konusunda, farklı bir düzenlemeye tabi kılınmadıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle, vakıf üniversitelerinin kendilerine özgü idari ve mali bir yapıya sahip olmakla birlikte, kamu tüzel kişisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu bakımdan, vakıf üniversitelerinin, Anayasa’nın 123. maddesinde yer alan “*Kamu tüzel kişiliği, ancak kanunla veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulur.*” kuralı çerçevesinde, ancak kanunla kurulan kamu tüzel kişileri olarak kabul edilmeleri gerekmektedir.

2547 sayılı Kanun’un 3/d maddesinde de üniversiteler, kamu tüzel kişiliğine sahip yükseköğretim kurumu olarak tanımlanırken, kurucusunun Devlet ya da vakıf olması yönünden bir ayrıma tabi tutulmamışlardır.

2547 sayılı Kanun’un ek 6. maddesinde, vakıflar tarafından kurulacak yükseköğretim kurumlarının, vakıf tüzel kişiliği dışında ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olduğu açıkça ortaya konulmuştur. Vakıf yükseköğretim kurumlarına, özel hukuk tüzel kişisi olan vakıflardan ayrı bir tüzel kişilik tanınması, vakıf yükseköğretim kurumlarının idari, mali ve bilimsel özerklik kazanabilmesi için zorunludur.

Ayrıca, vakıf üniversitelerinin, vakıf tüzel kişiliğinden ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olmasının sonucu olarak, vakıf tüzel kişiliğinin sona ermesi, vakıf üniversitesinin tüzel kişiliği etkilemeyecek olup, vakıf yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliği devam edecektir (Çakmakçı, 2013: 31).

2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu’nda yer alan, her bir vakıf üniversitesinin kuruluşuna ilişkin maddede, o vakıf

üniversitesinin kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu açıkça kurala bağlanmaktadır. Kanunun bu açık nitelemesi karşısında, vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişisi olup olmadığı yönündeki tereddütler ortadan kalkmaktadır. Kanunda yer alan bu düzenlemeler, vakıf üniversitelerinin, kamu tüzel kişisi olmalarından kaynaklanan kamusal ayrıcalıklardan yararlanmalarını mümkün kılacaktır.

Nitekim, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin "Vakıf üniversitesi" başlığını taşıyan 5. maddesinde de vakıf üniversitelerinin, kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları öngörülmüştür.

Anayasa Mahkemesi 09.02.1991 tarih ve 20781 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, 30.05.1990 tarih ve E.1990/2, K.1990/10 sayılı kararında; vakıf üniversitelerinin, kamu tüzel kişiliğine sahip olmasını, kanun ile kurulmanın sonucu olarak görmektedir<sup>4</sup>. Kararda; "kanun ile kurulma" vakıf üniversitelerinin tüzel kişilik kazanması için temel unsur olarak kabul edilmektedir. Diğer bir anlatımla; bir tüzel kişinin, idari bir işlemle kurulması bu tüzel kişiye vakıf üniversitesi

<sup>4</sup> "Yasayla kurulma zorunluluğunun doğal sonucu olan "kamu tüzel kişiliği" niteliği, üniversitelerin yapısına uygun bir özelliktir. Devlet ya da vakıflar tarafından kurulması bu konuda bir ayırım gerektirmemektedir. Vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları, Anayasa'nın 130. maddesinin son fıkrasında öngörülen malî ve idarî konulardaki serbestlikle çatışmaz. Vakıf üniversitesi olmak yasa temeliyle kamu tüzel kişisi sayılmayı engellemediği gibi, kamu tüzel kişisi olmak da malî ve idarî konularda istediği kuralları ve düzeni seçip uygulamayı engellemez. Her düzeyde yöneticilerle öbür personelini görevlendirmeyi kendi organları gerçekleştirir. Vakıf üniversiteleri, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden Anayasa'nın Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için öngördüğü kurallara bağlı olup bunların dışındaki konularda kurucu vakıflar, kuruluş yasasının ve üniversite organlarının belirlediği ilkeler ve ayrıntılara göre çalışacaktır. Üniversitenin önemi ve özelliği gereği kamusal ayrıcalıklardan da yararlanabilecektir. Kazanç amacı gütmeyen, kamu yararına çalışan bir üniversite için bu yaklaşım, doğal bir beklentidir. Bu nedenlerle, vakıflarca "üniversite" adıyla kurulacak yükseköğretim kurumlarının kamu tüzel kişiliği niteliğini taşımaları Anayasa'nın 130. maddesinin gereği bulunmakla, bu kuruluşların genel yönetim yapısı içinde yer almadığı ileri sürülerek Anayasa'nın 123. maddesine aykırı olduğu savı yerinde görülmemiştir."

niteliği kazandırmayacağı gibi, kamu tüzel kişiliği de kazandırmayacaktır. Vakıf üniversitesi olarak, kamu tüzel kişiliği kazanılmasını sağlayan husus yasama organı tarafından kanunla kurulmuş olmaktan kaynaklanmaktadır.

Anayasa Mahkemesi başka bir kararında da, vakıf üniversitesinin yapmış olduğu bireysel başvuruyu, *vakıf üniversitesinin bir kamu tüzel kişi olması ve kamu tüzel kişilerinin bireysel başvuru yapamayacak olmaları nedeniyle, kişi yönünden yetkisizlik nedeniyle* kabul edilemez bulmuştur<sup>5</sup>. Yüksek Mahkeme kararında; “22. Vakıf üniversiteleri, devlet tarafından, kanunla ve kamu tüzel kişisi olarak kurulmaktadır. Yasayla kurulma zorunluluğunun doğal sonucu olan “kamu tüzel kişiliği” niteliği, üniversitelerin yapısına has bir özellik olduğundan, vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin de kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu açıktır.” gerekçesi ile vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişisi olduğunu açıkça ortaya koymuştur.

Bu bağlamda; vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin, idari ve mali konular yönünden farklı bir sisteme tabi kılınmış olmaları, kamu tüzel kişiliğine sahip olma bakımından engel olarak görülmemiştir.

Yükseköğretim sistemimizde, kamu tüzel kişiliğine sahip olma bakımından, üniversitelerin tamamı aynı statüdedir. Vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin, kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları ve “kamu tüzel kişisi” statüsünde olmaları nedeniyle, bu üniversiteler için “özel üniversite” kavramının kullanılmaması gerekmektedir.

### C. Bilimsel Özerkliğe Sahip Olma

Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğü’nde, özerklik, “Ülkelerin, bölgelerin, toplulukların, kuruluşların kendi kendilerini serbestçe, kendi yasaları ile yönetebilme durumu” olarak tanımlanmıştır.

<sup>5</sup> Anayasa Mahkemesi, 21.11.2013 Tarih ve B. No. 2013/1430 Sayılı Karar.

Özerklik, üniversitelerin, siyasi, idari ve mali etki ve nüfuz dışında kalmalarını, uzmanlık ve teknik icaplara göre yönetilmelerini sağlayacaktır (Onar, 1960: 1008).

Bilimsel özerklik kavramı ise gerek yargı kararlarında gerekse öğretilerde geniş yer tutmaktadır. Üniversitelerin ve öğretim elemanlarının, herhangi bir baskı, yönlendirme ve zorlama olmadan, bilimsel ölçütler ve etik kurallar ekseninde eğitim öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık faaliyetlerini yürütmeleri gerekmektedir.

İdari özerklik, üniversitelere kendi organlarını seçme imkânı tanıırken; bilimsel özerklik bilimsel faaliyetlerin serbestçe yürütülmesini mümkün kılacaktır (Günday, 2017: 554).

Bilimsel özerklik üniversitelere, Anayasamızın 130. maddesinde, anayasal düzeyde tanınmıştır. Nitekim maddenin gerekçesinde; *“Üniversitelerde öğretim ve eğitimin özgürlük ve güvenlik içinde yürütülmesi, yurt düzeyinde yaygınlaşan üniversitelerin öğretim üye ihtiyaçlarının dengeli biçimde, ülke ihtiyaçları ve kalkınma planı gerekleri dikkate alınarak karşılanması konularının ve genel olarak Devletin üniversiteler üzerindeki gözetim ve denetim yetkilerinin düzenlenmesi konuları, bilimsel özerklik dikkate alınmak suretiyle kanun koyucuya bırakılmıştır.”* ifadelerine yer verilerek gerek eğitim öğretim faaliyetinin yürütülmesi gerekse öğretim üye ihtiyacının karşılanması bakımından bilimsel özerklik vazgeçilmez bir unsur olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle, kanuna bırakılan konuların “bilimsel özerklik” ilkesi göz önünde bulundurularak düzenlenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Anayasa'nın 130. maddesi, gerekçesi ile birlikte değerlendirildiğinde, bilimsel özerkliğe sahip olmaları bakımından da Devlet üniversiteleri ile vakıf üniversiteleri arasında bir ayırım yapılmadığı görülmüştür. Nitekim, maddenin son fıkrasında, vakıf yükseköğretim kurumlarının, akademik çalışmalar yönünden Devlet yükseköğretim ku-

rumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi oldukları belirtildiğinden, vakıf üniversitelerine de bilimsel özerklik tanındığı yadsınmaz.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinde de yükseköğretim kurumu ve üniversite tanımlanırken, Devlet ve vakıflar tarafından kurulmuş olma bakımından ayrıma gidilmeksizin, bilimsel özerklik vurgusu yapılarak, bilimsel özerklik yasal zemine kavuşturulmuştur.

Anayasa Mahkemesi 17.07.2019 tarih ve 30834 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, 10.04.2019 tarih ve E.2017/33, K.2019/20 sayılı kararında, üniversitelere tanınan bilimsel özerklikten bahsetmiştir. Bu karardan da anlaşılacağı üzere bilimsel özerklik kavramının, tek başına değerlendirilmemesi gerekmektedir. Üniversitelerin, bilimsel faaliyetlerini bilimsel ölçütler ve etik kurallar çerçevesinde serbestçe yerine getirebilmeleri düşünce özgürlüğünün varlığını ve Devletin buna uygun bir düzen oluşturmasını gerekli kılmaktadır.

Yüksek Mahkemeye<sup>6</sup> göre bilimsel özerklik, üniversitelerin kendi işleyişine ilişkin kararlar almasında serbest olmasını gerektirir. Diğer taraftan ise bilimsel özerkliğe sahip olması üniversitelerin sınırsız bir özgürlük ve keyfiliğe sahip olduğu anlamına gelmeyecektir. Özerkliğin kötüye kullanılmasını önlemek ve amacına uygun kullanılmasını sağlamak için Devletin gerekli önlemleri alması tabidir.

<sup>6</sup> "Üniversitelerin bilimsel özerkliği benimsenirken güdülen erek, üniversite öğretimi niteliğindeki yükseköğretimi siyasal çevrelerin ya da çeşitli çıkar veya düşünce kümelerinin dışında tutmaktır. Her türlü bilimsel görüş ve düşüncelerin öğrenilmesi ve öğretilmesi, bunun yayılması ve özgürlük olarak demokratik düzende yerini bulmuş ve "düşünce özgürlüğü" nün varlığını ortaya koymuştur. Eğitim ve öğretim özgürlüğü düşünce özgürlüğünün bir bölümünü oluşturmaktadır. Anlaşılmaktadır ki, Devletin sadece eğitim ve öğretim özgürlüğünü kabul etmesi yeterli bulunmayıp, bu özgürlükten bütün kişilerin yararlanabileceği bir düzen kurmakla yükümlü kılınması öngörülmüştür."

Nihayetinde; akademik personelin seçimi, eğitim programlarının düzenlenmesi, yöneticilerin tutumu, siyaset kurumu ile ilişkiler, üniversitenin kurumsal kararları, araştırmalar için mali kaynak sağlanması, sosyal grupların tavırları, akademik birimlerin kurulması/ lağvedilmesi hususlarında (Bilgili, 2016: 7-10) bilimsel özerkliğin dikkate alındığı bir yapılanmanın mümkün kılınması, vakıf yükseköğretim kurumlarında bilimsel özerkliğin hayata geçmesini sağlayacaktır.

Bilimsel özerkliğin yanında; mali ve yönetsel açıdan da üniversitelerin özerk bir yapıya sahip olmaları ve bu yapının gereği işlemesi, üniversitelerin yükümlülüklerini yerine getirmesini temin edecektir (İzmirlioğlu, 2017: 60 vd.).

Vakıf üniversitelerinin oluşumu ve yapısı dikkate alındığında, mali ve yönetsel özerklik, bilimsel özerkliğin hayata geçmesini sağlayacaktır.

## **II. VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREVLİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ VE VAKIF ÜNİVERSİTESİ İLE İMZALADIKLARI SÖZLEŞMENİN HUKUKİ NİTELİĞİ**

### **A. Vakıf Üniversitelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Hukuki Statüsü**

Anayasa'nın 130. maddesinin son fıkrasında, vakıf yükseköğretim kurumlarının, öğretim elemanlarının sağlanması bakımından, Devlet yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi oldukları öngörülmüştür. Aynı maddenin 9. fıkrasında ise öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri, öğretim elemanı yetiştirme, öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri, disiplin ve ceza işleri, malî işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim ele-



manlarının görevlendirilmesi, öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesinin kanunla düzenleneceği kurala bağlanmıştır.

Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları gibi, vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının sağlanması, görevleri, unvanları, atamaları, yükselmeleri, emeklilikleri, disiplin ve ceza işleri, mali işleri ve özlük haklarının kanun ile düzenlenmesi anayasal bir zorunluluktur.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 06.11.1981 tarih ve 17506 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak, 1982 Anayasası’ndan önce yürürlüğe girmişse de, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda yer alan hükümler, Anayasa’nın 130. maddesi çerçevesinde olup, öğretim elemanları ile ilgili esasların kanuni dayanağını teşkil etmektedir.

Yükseköğretim mevzuatımız gereği; vakıf yükseköğretim kurumu öğretim elemanlarının, Devlet yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanları ile aynı nitelikte olmaları gerektiği açıkça kurala bağlanmış olmakla birlikte; öğretim elemanlarının hukuki statülerine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

Vakıflar tarafından kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının hukuki statülerinin ortaya konulabilmesi için öncelikle “öğretim elemanı” kavramının ve öğretim elemanlarının niteliklerinin değerlendirilmesi, çalışma esasları ile aylık ve özlük haklarının tespiti ve devamında kamu görevlisi olup olmadıklarının irdelenmesi gerekmektedir.

## **1. “Öğretim Elemanı” Kavramı ve Öğretim Elemanlarının Nitelikleri**

Yükseköğretim mevzuatımızda, öğretim elemanlarının kimler olduğu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 3. maddesinin (I) ben-

dinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri öğretim elemanlarıdır.

Öğretim elemanları kavramı bir üst kavram olup, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerini kapsamaktadır. Aynı maddenin (m) bendinde, öğretim üyelerinin, yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktor öğretim üyeleri olduğu; aynı maddenin (n) bendinde, öğretim görevlisinin, yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim elemanı olduğu belirtilmiştir.

2547 sayılı Kanun'un "Öğretim Elemanları" başlığını taşıyan Beşinci Bölümünde yer alan 23. maddesinde, doktor öğretim üyeliği; 24. maddesinde, doçentlik; 26. maddesinde profesörlük; 31. maddesinde öğretim görevliliği; 33. maddesinde araştırma görevliliğine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Bu bölümde, öğretim elemanlarının atamaları, görevleri ve sahip olmaları gereken nitelikleri ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu çerçevede; akademik unvan bakımından, Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanları ile vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları arasında fark bulunmamaktadır.

2547 sayılı Kanun'un ek 8. maddesinde<sup>7</sup>, vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının niteliklerinin Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının nitelikleri ile aynı olduğu kurala bağlanmıştır.

<sup>7</sup> Ek Madde 8: (EK. 17/8/1983 - 2880/32 md.) "Vakıfça kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar. (Ek fıkra:15/4/2020-7243/11 md.) Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Bu fıkra kapsamında

Bu nedenle; vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, 2547 sayılı Kanun'un beşinci bölümünde öğretim elemanları için öngörülen nitelikleri taşımaları gerektiği açıktır. Diğer bir anlamıyla; 2547 sayılı Kanun'da asıl olarak, Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına yönelik düzenleme yapılmışken, kanuna eklenen ek madde ile Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının nitelikleri, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarında da aranmaya başlamıştır.

Öte yandan; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 2. maddesinin 1. fıkrası<sup>8</sup> gereği, vakıf yükseköğretim kurumlarının, öğretim elemanlarının sağlanması yönünden, bu Kanun'da gösterilen esas ve usullere uymaları zorunludur.

Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarından farklı olarak, vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları, 2547 sayılı Kanun'un ek 5. maddesinin 2. fıkrası<sup>9</sup> uyarınca, vakıf yükseköğretim kurumu mü-

---

Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınır."

<sup>8</sup> Ek Madde 2: (EK. 17/8/1983 - 2880/32 md.; Değişik : 18/6/2008-5772/7 md.) "Vakıflar; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, Yükseköğretim kurumları veya bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını ya da bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla, bu Kanun hükümleri çerçevesinde kalmak şartıyla meslek yüksekokulu kurabilir. Bu meslek yüksekokulu, kamu tüzel kişiliğini haiz olup, Cumhurbaşkanı kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır."

<sup>9</sup> "Mütevelli heyet vakıf yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliğini temsil eder. Vakıf yükseköğretim kurumlarının yöneticileri Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü alınarak mütevelli heyet tarafından atanır. Mütevelli heyet; vakıf 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

teveli heyeti ile yapacakları sözleşme ile vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapacaklardır. Bu öğretim elemanlarının atamalarının da müteveli heyet tarafından onaylanması gerekmektedir.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 20. maddesinin 3. fıkrasında da bu konuda yetkinin müteveli heyetinde olduğu öngörülmüştür. Vakıf yükseköğretim kurumunun en yüksek karar organı olan ve vakıf yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliğini temsil eden müteveli heyeti, bu yetkisini 2547 sayılı Kanun'un ek 5. maddesinin 2. fıkrası uyarınca vakıf yükseköğretim kurumu yöneticilerine uygun gördüğü ölçüde devredebilecektir. Yüksek yargı içtihatları<sup>10</sup> gereği kamu düzeninden olan yetkinin (Candan, 2022: 224) kullanımında kanunda yer alan açık düzenleme uyarınca müteveli heyetin yetkisini vakıf yükseköğretim kurumu yöneticileri dışındaki kişilere devri mümkün değildir.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde<sup>11</sup> yer alan ve vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapacak öğretim elemanlarının seçimleri, değerlendirilmeleri, seçilenlerin uy-

---

uygulamaları izler, ayrıca vakıfça hazırlanan yönetmelik hükümlerine göre diğer görevleri yürütür."

<sup>10</sup> Danıştay 8. Dairesi, 04.07.2023 Tarih ve E.2022/4564, K.2023/3497 Sayılı; Danıştay 8. Dairesi, 29.09.2023 Tarih ve E.2021/461, K.2023/4221 Sayılı Karar.

<sup>11</sup> "Öğretim elemanları" Madde 23: "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 Kanun'da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer (...) bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır."

gun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltmelerinin; yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarınca yapılacağı yönündeki düzenlemenin 2547 sayılı Kanun'un ek 5. maddesi ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 20. maddesinin 3. fıkrası çerçevesinde uygulanması gerekmektedir.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesinde yer alan, vakıf üniversiteleri tarafından yapılacak atamalarda, Devlet yükseköğretim kurumlarında gerçekleşen atamalarda aranan şartlara ilave şartlar aranması mümkün kılınmışsa da bu şartların akademik hizmet gerekleri çerçevesinde olması gerektiğine kuşku bulunmamaktadır.

Nitekim; 2547 sayılı Kanun'un 23, 24 ve 26. maddelerinde, doktor öğretim üyeliği, doçentlik ve profesörlüğe atama için, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacıyla yönelik olarak bilim veya sanat disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirlenebileceği öngörülmüştür.

Bu bakımdan, vakıf yükseköğretim kurumlarının bilimsel özerkliğe sahip olması ve yönetmelik hükmü ile Devlet yükseköğretim kurumlarında gerçekleşen atamalarda aranan şartlara ilave şartlar aranabileceğinin öngörülmüş olması, bu şartların akademik faaliyetlerin ve akademik hizmet gereklerinin dışında olmasını mümkün kılmayaacağı açıktır. Zira, bilimsel özerkliğe sahip olunması, vakıf üniversitelerine sınırsız bir keyfiyet ve özgürlük tanımayacaktır. Vakıf üniversitelerinin, öğretim elemanlarının sahip olduğu bilimsel özerkliği kısıtlamaları mümkün görülmemektedir.

Öte yandan; nitelik itibarıyla aynı olduğu anlaşılan vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri ile Devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin Devlet üniversitelerinde

lisansüstü eğitim yapmak istemeleri durumunda, öğrenci katkı payının ödenmemesi yönünden aynı hakka sahip olup olamayacakları uyuşmazlık konusu olmuştur. Yükseköğretim Kurumlarında Cari Hizmet Maliyetlerine Öğrenci Katkısı Olarak Alınacak Katkı Payları ile İkinci Öğretim Ücretlerinin Tespitine Dair Bakanlar Kurulu Kararı ile Devlet üniversitelerinde çalışıp yine Devlet üniversitelerinde lisansüstü öğrenim gören araştırma görevlilerinden öğrenci katkı payı alınmayacağı, ancak vakıf üniversitelerinde çalışıp Devlet üniversitelerinde lisansüstü eğitim yapan araştırma görevlilerinin ise öğrenci katkı payı ödeyeceği yönünde düzenlemenin iptali istemiyle açılan davada<sup>12</sup>; farklı özelliklere sahip olan vakıf üniversitelerindeki araştırma görevlileri ile Devlet üniversitesinde araştırma görevlisi olanların farklı kurallara bağlı tutulmasında eşitlik ilkesine aykırılık görülmediği belirtilmiştir. Bu karar, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun 20.03.2013 tarih ve E.2009/1528, K.2013/998 sayılı kararı ile bozulmuştur. Kararda<sup>13</sup>; Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim

<sup>12</sup> Danıştay 8. Dairesi, 23.01.2009 Tarih ve E.2007/9221, K.2009/548 Sayılı Karar.

<sup>13</sup> "(...) Mali ve idari konular dışındaki akademik çalışmalar ve öğretim elemanlarının sağlanması yönlerinden, devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumlarını bağlayan Anayasa hükümleri vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarını da bağlayacağından, Anayasa'nın 130. maddesinde belirtilen vakıf yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konular yönünden devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumlarından farklı olması; vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen akademik personelin Devlet üniversitesinden alınan lisansüstü eğitim noktasında farklı uygulamaya tabi kılınması sonucuna yol açamaz. Zira, mali ve idari yönden farklılık; vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelin devlet üniversitesinden aldığı "öğretim elemanı sağlanması" kapsamında sayılabilecek lisansüstü eğitim hizmetinde farklı uygulamaya tabi tutulmasını sağlayacak bir anlam taşımamaktadır. Kaldı ki, yukarıda belirtildiği üzere gerek devlet gerekse vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin, akademik ve mesleki yönden aynı yasal düzenlemelere tabi olduğu ve 2547 sayılı Yasa uyarınca aynı niteliği haiz olduğu açıktır.

Ayrıca, Anayasa'nın 10. maddesinde ifadesini bulan eşitlik ilkesi, birbiriyle aynı hukuki durumda olanlara veya olması gerekenlere ayrı kuralların uygulanmasını ve ayrıcalıklı kişi ve toplulukların yaratılmasını engellemektedir. Zorunlu ve istisnai hâllerde belli kesimler için uygulanan pozitif ayrımcılık dışında eşitlik ilkesi uyarınca hukuki nitelikleri ve durumları benzer olanlar

elemanlarının, akademik ve mesleki yönden aynı yasal düzenlemelere tabi olduğu ve 2547 sayılı Kanun uyarınca aynı niteliklere haiz bulunduğu vurgulanmıştır.

Bu noktadan hareketle, yüksek mahkemece, vakıf üniversitelerinin mali ve idari yönlerden Devlet üniversitelerinden ayrılmaları ile bu üniversitelerdeki öğretim elemanlarının, akademik ve mesleki yönden hukuki durumlarının Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanları ile aynı olmasının farklı hususlar olduğu ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak, nitelikleri aynı olan öğretim elemanlarının lisanüstü eğitime ilişkin cari maliyetine katılmaları noktasında, Devlet üniversitelerinde ya da vakıf üniversitelerinde görev yapmalarının farklı uygulamaya tabi tutulmaları sonucunu doğurmayacağı; aksinin eşitlik ilkesine aykırı olacağı kabul edilmiştir.

## **2. Çalışma Esasları**

2547 sayılı Kanun'da, öğretim elemanlarının çalışma esasları, "Çalışma ve Denetim" başlığını taşıyan Altıncı Bölümde yer alan "Ça-

---

arasında değişik uygulamalar yapılamaz ve aynı durumda bulunanlar için farklı düzenlemelere gidilmesi bu ilkeye aykırılık oluşturur. Bu bağlamda, somut olayda eşitlik ilkesine konu olan taraflar, Daire kararında belirtildiğinin aksine üniversiteler değil, akademik personeldir ve Anayasa ile 2547 sayılı Yasa uyarınca vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel ile devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin hukuki durumu arasında akademik konular ve mesleki yönden yetiştirilmeleri açısından bir fark bulunmamakta olup bilakis 2547 sayılı Yasa'da anılan akademik personelin aynı niteliği haiz olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla hukuki durum itibarıyla aynı konumda bulunan akademik personelin lisansüstü eğitimin maliyetine katılma konusunda farklı uygulamaya tabi tutulması eşitlik ilkesine aykırı düşmektedir. Bu durumda, Anayasal ve Yasal düzenlemeler uyarınca Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelden farklı bir hukuki statüye tabi kılınmamış olan vakıf üniversitesi akademik personelinin lisansüstü eğitime ilişkin cari hizmet maliyetine katılım noktasında Devlet üniversitesinde görev yapan akademik personelden farklı bir uygulamaya tabi tutulmasına ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davayı reddeden temyize konu kararda hukuka uygunluk bulunmamaktadır."

alışma esasları” başlığını taşıyan 36. maddesinde düzenlenmiştir. Devlet üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarının çalışma esasları, 2547 sayılı Kanun’un 36. maddesi çerçevesinde belirlenirken, vakıf üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarının çalışma esasları vakıf üniversiteleri ile yaptıkları sözleşmeler ile belirlenmektedir.

2547 sayılı Kanun’un 36. maddesinde, çalışma esaslarının kapsamının belirlenmesine yönelik bir düzenleme yer almamaktadır. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu<sup>14</sup> tarafından “çalışma esasları” kavramının atama, görev, unvan, emeklilik, terfi ve görevlerine son verilme gibi hususları kapsadığı kabul edilmiştir. Kararda, belirli hususların sıralanması sonrası “gibi” ibaresine yer verilerek, kavramın içeriği sınırlandırılmamıştır.

Danıştay Sekizinci Dairesince<sup>15</sup>, vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının mesleki güvenceye sahip olması gerektiğine vurgu yapılarak, çalışma esaslarının öğretim elemanının atanması, görevleri, unvanları, emeklilikleri, terfileri ve görevlerine son verilmesi gibi hususları kapsadığı belirtilmiştir. Bu kararda da, yine “gibi” ifadesi kullanılarak, kavramın içeriğindeki hususlar ucu açık bırakılmak suretiyle sıralanmıştır.

Doktrinde, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, mesleki güvencelerine yönelik çalışma esaslarının (atama, görev, ünvan, emeklilik, terfi, göreve son verilmesi gibi) idari sözleşmeyle saptanması, bunların dışındaki özlük haklarının (ücret, prim, çalışma saatleri, tatil günleri ve sosyal güvenlik gibi) İş Kanununa göre tespit edilmesi yönünde (Üçışık, 2014: 75-81) değerlendirme yapılmaktadır.

<sup>14</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 12.03.2010 Tarih ve 2010/5 YD İtiraz No.lu Karar.

<sup>15</sup> Danıştay 8. Dairesi, 30.01.2017 Tarih ve E.2016/8936, K.2017/339 Sayılı Karar.



Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında imzalanan sözleşmeler incelendiğinde, çalışma esasları olarak, öğretim elemanlarının, görev ve sorumlulukları ile izinleri ve çalışma süreleri gibi hususların belirlendiği anlaşılmıştır.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasında ise, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının, çalışma esasları bakımından, 2547 sayılı Kanun'da Devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabi kılındığı öngörülerek, Anayasa'nın 130. maddesi ile aynı ekseninde düzenleme yapılmıştır. Zira mesleki güvence bakımından, Devlet yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanı ile vakıf yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanı arasında fark olmaması, Anayasa'nın 130. maddesinin gereğidir.

Anayasa Mahkemesi<sup>16</sup>, 2547 sayılı Kanun'un 36. maddesinden hareketle çalışma esaslarını, çalışma sistemleri ve koşulları olarak ifade etmiştir. Yasa koyucunun, yükseköğretimin Anayasa'da belirtilen ilkeler doğrultusunda geliştirilmesi için öğretim elemanlarının unvan ve statülerine uygun bazı sınırlamalar getirerek, çalışma koşulları belirleyebileceği kabul edilmiştir. Getirilen sınırlamaların, üniversitelerdeki bilim özgürlüğü ve bilimsel özerkliğin gereği olan her türlü bilimsel faaliyeti engelleyici nitelikte olamayacağı belirtilmiştir. Kararda ayrıca üniversitelerin; bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişime ve kalkınmaya destek olmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek gibi görevlerini yerine getirmesinin engellenemeyeceği; bunun Anayasa'nın 130. maddesine aykırı olacağı gerekçesine yer verilmiştir.

Bu bakımdan; öğretim elemanlarının vakıf üniversiteleri ile imzaladıkları sözleşme ile görev yaptıkları dikkate alındığında, söz-

---

<sup>16</sup> Anayasa Mahkemesi, 16.07.2010 Tarih ve E.2010/29, K.2010/90 Sayılı Karar.

leşme hükümlerinde yer verilen çalışma esaslarının, Anayasa Mahkemesi kararında belirtildiği gibi üniversitedeki bilim özgürlüğü ve bilimsel özerkliğin gereği olan bilimsel faaliyeti engelleyici nitelikte olmayacağı açıktır. Bu bağlamda; sözleşmelerde vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının unvan ve statülerinin dikkate alınması suretiyle çalışma koşullarının belirlenmesi gerekmektedir.

Nitekim; öğretim elemanlarının, akademik faaliyetleri yerine getirmeleri bir ödev olduğu gibi aynı zamanda bir haktır (Gözler ve Kaplan, 2022: 591). Bu eksende, akademik faaliyetin sadece bir ödev değil, hak olarak kabul edilmesi sonucu, öğretim elemanlarının bilimsel çalışma yürütmeleri, kaynak araştırmalarında bulunmaları, toplantılara katılmaları, ders vermeleri gibi edimlerin gereklerinin yerine getirilmesine engel olunmamalıdır. Aksinin öğretim elemanların bilimsel özerkliğini sınırlayıcı olacağı kabul edilmelidir. Bu çerçevede, öğretim elemanlarına akademik faaliyet ile bağlantısız görevler verilemeyeceği de açıktır.

Danıştay Sekizinci Dairesinin, vakıf yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının çalışma esasları çerçevesinde “mesaiye devam durumunu” değerlendirdiği 20.01.2022 tarih ve E.2018/5353, K.2022/148 sayılı kararından bahsetmek konunun aydınlanmasına yardımcı olacaktır. Kararda<sup>17</sup>, vakıf yükseköğretim kurumlarındaki

<sup>17</sup> “Anayasa’nın 130. maddesinde belirtilen vakıf yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konular yönünden Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumlarından farklı olmasının, vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen akademik personelin mesleki güvenceden yoksun kılınması sonucuna yol açamaz. Anayasa koyucunun böyle bir amacının bulunduğu kabul edilemeyeceği gibi, bilimsel özerklik ilkesinin gereği olarak hiçbir ayırım yapılmadan bütün yükseköğretim kurumlarında bilimsel özgürlük, serbestçe araştırma ve yayın yapabilme, eğitim ve öğretimi özgürlük ve güvence içinde sürdürebilme hak ve yetkileri gerek Devlet gerekse vakıf yükseköğretim kurumlarındaki bütün akademik personele tanınmıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda, öğretim elemanlarının mesaiye devam durumlarının kontrolü konusunda getirilmiş bir düzenleme bulunmadığı gibi, öğretim elemanları ile ilgili disiplin cezalarına ilişkin düzenlemelerde herhangi bir özür ve mazeret bulunmaksızın göreve geç gelme veya belirli günler hiç

öğretim elemanlarına mesai kontrolü yapılması, akademik faaliyetin niteliğine aykırı bulunmakta ve salt göreve geç gelmenin veya belirli günler hiç gelmemenin sözleşmenin feshedilmesine yol açmayacağı kabul edilmektedir. Buna karşın; öğretim elemanlarının üniversite-deki görevlerini gereği gibi yerine getirmesi, eğitim - öğretim faaliyetinin yürütülmesi konusunda aksaklık yaşanmaması çerçevesinde değerlendirilmiştir. Diğer bir anlatımla, vakıf yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının çalışma esaslarının akademik hayatın gereklerinin dikkate alınması suretiyle belirlenmesi ve uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda; bilimsel özerkliğe sahip vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının, Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile aynı çalışma esaslarına tabi kılınmalarını, gerçekleştirdikleri akademik faaliyet konusunda bir ayrımın bulunmamasına dayandırmak mümkündür. Başka bir ifade ile vakıf yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının, Anayasa'nın 130. maddesi gereği, bilimsel özgürlük içerisinde, serbestçe araştırma ve yayın yapabilmeleri, eğitim ve öğretim faaliyetini özgürlük ve güven

---

gelme gibi fiiller bakımından ilgiliye uygulanacak çeşitli disiplin cezaları öngörülmüştür.

Anayasa'nın 130. maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının, bilimsel araştırma ve incelemeler yapmaları, derslere girmeleri gibi hususlar ile akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından, kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır.

Öğretim elemanlarının, üniversitedeki görevlerini aksatmamaları koşuluyla bilimsel çalışmalar için kaynak araştırma, toplantılara katılma ve benzeri nedenlerle görev alanı dışında bulunmaları, akademik faaliyetin ayrılmaz bir unsurudur. Bu açıdan, akademik personele mesai kontrolü yapılması akademik faaliyetin niteliğine aykırı bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının verilen görevleri yerine getirdiği, eğitim-öğretim faaliyetinin yürütülmesinde bir aksaklık yaşanmadığı sürece, salt göreve geç gelmenin veya belirli günler hiç gelmemenin sözleşmenin feshedilmesine yol açmayacağı kabul edilmelidir. Nitekim, göreve geç gelme veya belirli günler hiç gelme gibi fiillerin sübuta ermesi durumunda, disiplin kuralları uyarınca fiile uyan disiplin cezasının verilebileceği tabidir."

içinde sürdürebilmeleri, Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanları ile aynı çalışma esaslarına tabi olmalarını gerektirir. Sonuç itibarıyla yürütülen yüksek eğitim ve bilimsel araştırma faaliyeti aynı amacı taşımaktadır.

Bilimsel çalışmalar için kaynak araştırma, toplantılara katılma ve benzeri nedenlerle üniversite dışında bulunmalarının özür ve mazeretsiz olarak göreve geç gelme veya belirli günler hiç gelmeme kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, vakıf üniversitesi ile yaptıkları sözleşmelerde çalışma esaslarının akademik faaliyetlerin niteliğinin dikkate alınması suretiyle belirlenmesi gerekmektedir. Akademik faaliyetler dışındaki nedenlerden kaynaklanan, göreve geç gelme veya belirli günler hiç gelmeme fiillerinin ise bu kapsamda değerlendirilemeyeceği, disiplin kuralları uyarınca fiile uygun disiplin cezasını gerektireceği tabidir.

### **3. Aylık ve Özlük Hakları**

Mevzuatımızda tanımı yapılmayan “özlük hakları” kavramı, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü’nde, “Genel memur statüsü içinde kişinin, kanunların öngördüğü biçim ve koşullarla kazandığı her türlü hakkı.” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2023).

Anayasa’nın 128. maddesinde; memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği belirtilirken, “özlük hakkı” kavramına yer verilmemiş olup, “özlük işlerinin” ise kanunla düzenlenmesi anayasal bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. Bu düzenlemede yer alan “özlük işleri” kavramını özlük hakları kapsamındaki iş ve işlemler olarak değerlendirmek mümkündür.

2547 sayılı Kanun’un “Özlük hakları” başlığını taşıyan 60. maddesinde, üniversite öğretim elemanlarının özlük hakları için bu kanun, bu kanunda belirtilmeyen hususlar için Üniversite Personel Kanunu,

Üniversite Personel Kanunu'nda bulunmayan hususlar için ise genel hükümlerin geçerli olduğu kurala bağlanmıştır.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 2. maddesinde, kanunun kapsamı, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi üniversite öğretim elemanlarının aylık, ödenek ve sair özlük haklar olarak düzenlenmiştir.

Aktarılan düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere yükseköğretim mevzuatımızda “özlük hakları” kavramının kapsamı açıkça ortaya konulmamış olup, bir kısım hakların sıralanmasından sonra “diğer özlük hakları” ifadesi kullanılmıştır. Bu bakımdan; özlük hakları kavramının aylık, ödenek gibi mali hakların yanında, konusu para olmayan hakları da içerdiği kabul edilmelidir.

Danıştay Sekizinci Dairesi<sup>18</sup> de çalışma esasları dışında kalan ücret, prim, sosyal güvenlik gibi hususları özlük hakları kapsamında değerlendirecek, bunların İş Kanunu hükümlerine göre belirlenmesi gerektiği gerekçesine yer vermiştir.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasında, vakıf yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının aylık ve diğer (...) bakımından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanacağı öngörülmüşse de bu düzenleme de yer alan “özlük hakları” ibaresi Danıştay Sekizinci Dairesinin 29.04.2011 tarih ve E.2008/8235, K.2011/2451 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

Danıştay Sekizinci Dairesinin anılan kararında<sup>19</sup>; özlük hakları kavramının içerik itibarıyla belirsizlik taşıdığı vurgulanmış ve iptal

<sup>18</sup> Danıştay 8. Dairesi, 02.06.2016 Tarih ve E.2016/2550, K.2016/6102 Sayılı Karar.

<sup>19</sup> “(...) “diğer özlük hakları” ibaresinin kapsamında akademik personelin hangi haklarının yer aldığı konusundaki belirsizliğin uygulamada hukuki sorunlara yol açtığı, esasen dava konusu uyuşmazlığın da bu belirsizlikten kaynaklandığı anlaşılmaktadır. “Özlük hakları” kavramı tek başına kullanıldığında personelin bütün haklarını içerecek genişlikte bir kavram olduğundan ve dava konusu düzenlemede bu kavramın personelin hangi haklarını içerdiği yönünde bir

sonucuna bu belirsizliğin vakıf yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının mesleki güvencelerini ihlal ettiği gerekçesiyle ulaşılmıştır. “Özlük hakları” kavramının, hangi hakları içerdiği konusunda düzenlemede açıklık olmadığı belirtilmiş ve öğretim elemanının görevine son verme işleminin tesisinde “göreve son verme” durumunun özlük hakkı kapsamında bulunduğundan bahisle İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasının bu belirsizliğin sonucu olduğu ortaya konulmuştur.

Bununla birlikte anılan kararda; “özlük hakları” kavramının, personelin bütün haklarını içerecek genişlikte bir kavram olduğu belirtilirken, kapsamına yönelik bir belirleme yapılmamıştır. Kararın onandığı Danıştay Dava Daireleri Kurulu kararında<sup>20</sup> yer alan karşı oyda, “özlük hakları” ibaresinin, akademik personelin görevine son verilmesini kapsamadığı ifade edilmiştir.

---

açıklık bulunmadığından, ayrıca davalı (...) Üniversitesi Rektörlüğünün de düzenlemedeki “özlük hakları” kavramına dayanarak davacıyı iş sözleşmesine tabi olarak istihdam ettiği ve göreve son verme işlemini İş Kanunu hükümleri uyarınca gerçekleştirdiği anlaşıldığından, Yönetmelik kuralındaki “özlük hakları” kavramında, yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen akademik personelin mesleki güvencelerine ilişkin Anayasa’nın 130. maddesi ve 2547 sayılı Yasa hükümlerine uygunluk görülmemiştir.

Diğer yandan, vakıf yükseköğretim kurumları, mali konular yönünden, Devlet yükseköğretim kurumlarının tabi olduğu hükümlere bağlı olmadıklarından, akademik personelin aylık ve diğer parasal hakları bakımından İş Kanunu hükümlerinin uygulanabileceği açıktır.

Dolayısıyla, vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilecek akademik personelin mesleki güvencelerine ilişkin çalışma esaslarının (akademik personelin atanması, görevleri, unvanları, emeklilikleri, terfileri ve görevlerine son verilmesi gibi) idari sözleşmeyle belirlenmesi; akademik personelin yukarıda belirtilenler dışında kalan özlük haklarının ise (ücret, prim, çalışma saatleri, tatil günleri ve sosyal güvenlik gibi) İş Kanunu hükümlerine göre belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.”

<sup>20</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 27.03.2014 Tarih ve E.2011/1492, K.2014/1350 Sayılı Karar.

Öğretide, anılan karar ile Yönetmelik hükmündeki Anayasa ve 2547 sayılı Kanun'a aykırılığın ortadan kalktığı (Üçışık, 2014b: 204) belirtilmiştir.

Bu bakımdan; vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının özlük haklarının, Anayasa'nın 130. maddesinden kaynaklanan mesleki güvencelerinin dikkate alınması suretiyle değerlendirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan; aylık ve diğer parasal haklar konusunda, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanacağı öngörülmüştür. Aslında, İş Kanunu'na yapılan bu atıf konuyu yasal dayanağa kavuşturmaktan ziyade, İş Kanunu'nun bu öğretim elemanlarının niteliklerinin ve hukuki statülerinin dikkate alınması suretiyle özel hükümler öngören bir kanun olmaması nedeniyle uygulamada tereddütleri beraberinde getirmektedir. Bu durum; öğretim elemanının, vakıf üniversitesi ile yaptığı sözleşmenin feshedilmesine ilişkin işlemin iptali ile birlikte kalemler itibarıyla (kıdem tazminatı, ihbar ve kötü niyet tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı, asgari geçim indirimini gibi) parasal hakların ödenmesi istemiyle idari yargıda açılacak davalarda, uyuşmazlığın çözümünde idari yargı merci tarafından, İş Kanunu'nun uygulanması sonucunu doğuracaktır. Uygulamada yaşanacak bu sıkıntı ise ancak kanun koyucu tarafından ihdas edilecek özel kanuni düzenleme ile giderilebilecektir.

Nitekim; Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenleme "yasallık ilkesi"ne uyarlık taşımadığı gerekçesiyle öğretide eleştiri (Yeşilyurt ve Güneş, 2019: 963) konusu olmuştur.

Ayrıca; 2547 sayılı Kanun'un ek 8. maddesinin 2. fıkrasına 7243 sayılı Kanun ile eklenen düzenleme gereği, vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet

yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemeyecektir.

Bu çerçevede; ücretler konusunda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanacak olmasına karşın, kanun koyucu Anayasa'nın 130. maddesi gereği mesleki bir güvence olarak alt sınır öngörmüştür. Bu düzenlemeyi, vakıf yükseköğretim kurumlarının, Anayasa'nın 130. Maddesinde "öğretim elemanlarının sağlanması" yönünden Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları ile aynı hükümlere tabi kılınmalarının sonucu olarak değerlendirmek gerekmektedir. 2547 sayılı Kanun'un ek 8. maddesinin 2. fıkrası ile vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına ödenecek ücretler konusunda alt sınır öngörülmüş olması, iş hukukunda ücret belirleme konusunda asgari ücret dışında mevcut olan serbestiyi, öğretim elemanları lehine sınırlandırmıştır.

#### **4. "Kamu Görevlisi" Olup Olmadıkları**

Anayasa'nın 128. maddesinde<sup>21</sup>, diğer kamu görevlilerinin aylık ve özlük haklarının kanunla düzenleneceği öngörülmüştür.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 1. maddesinin 3. fıkrasında; öğretim üye ve yardımcıları özel kanun hükümlerine tabi kılınmıştır. Vakıf üniversitesinde görevli öğretim elemanlarının da tabi olduğu 2547 sayılı Kanun'da öğretim elemanlarına ilişkin esaslar kurala bağlanmış ancak öğretim elemanlarının kamu görevlisi oldukları yönünde açık düzenlemeye yer verilmemiştir.

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yerine getirmesinde insan ögesini teşkil eden kamu görevlisi kavramı yerine mevzuatta ve doktrinde

<sup>21</sup> Anayasa'nın 128. maddesinin 2. fıkrası: "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir."



“kamu hizmeti görevlisi”, “kamu personeli”, “kamu görev ve hizmetinde bulunanlar” gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Günday, 2017: 579; Akyılmaz vd., 2023: 701; Çağlayan, 2022: 517).

Kamu görevlisi kavramı, Fransız Danıştay ve Uyuşmazlık Mahkemesi tarafından kullanılan tanımdan hareketle “bir kamu tüzel kişisi tarafından kamu hukuku bağıyla istihdam edilen görevliler olarak” (Gözler ve Kaplan, 2022: 560) tanımlanmaktadır.

Vakıf üniversitelerindeki öğretim üyelerinin kamu görevlisi olup olmadıkları, kamu görevlisi olma bakımından aranılan üç şart yönünden değerlendirilmektedir (Gözler ve Kaplan, 2022: 561). Bu değerlendirmede, kamu görevlisi sayılmak için, bir kamu tüzel kişisine bağlı olma, istihdam edilme, bir kamu tüzel kişisine “kamu hukuku bağı” ile bağlı olma şartlarının kümülatif olarak gerçekleşmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu çerçevede; kamu tüzel kişisine bağlı olma şartı bakımından, vakıf üniversitelerinin 2809 sayılı Yükseköğretim Teşkilatı Kanunu gereği kamu tüzel kişisi olduğu; istihdam edilme şartı bakımından, az çok uzunca bir süre çalıştırılma unsurunun gerçekleştiği, geçici bir çalışmanın bulunmadığı; bir kamu tüzel kişisine “kamu hukuku bağı” ile bağlı olma şartı bakımından ise öğretim üyelerinin vakıf üniversitesine bir kamu hukuku bağı ile bağlı olduğu zira öğretim üyelerinin vakıf üniversitesi ile yaptıkları sözleşmenin, bir özel hukuk sözleşmesi olmadığı; idari sözleşme olduğu vurgulanmaktadır. Bu bakımdan; vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin kamu görevlisi olduğu anlaşılmaktadır.

Doktrinde; öğretim elemanlarının, 2547 sayılı Kanun’da belirli süreli çalıştırılmasının öngörülmüş olduğundan hareketle “diğer kamu görevlisi” olarak kabulünün mümkün olmadığı (Sancakdar, 2001: 56-57) görüşüne karşı, “diğer kamu görevlisi” (Gözübüyük, 2004: 188; Giritli vd., 2006: 446) olduğunun benimsenmesi suretiyle, idare hukuku kurallarının uygulanması gerektiği savunulmuştur. Anayasa’nın 128. maddesinden hareketle, maddede yer alan diğer

kamu görevlileri kavramının gruplandırılması suretiyle, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu kapsamında diğer kamu görevlisi (Ayanoğlu, 2004: 1002) olarak kabul edilmişlerdir.

Devlet yükseköğretim kurumu öğretim elemanlarından farklı olarak vakıf yükseköğretim kurumu öğretim elemanlarının kadro dahilinde görevlendirilmemeleri kamu görevlisi sayılmalarını etkilemeyecektir (Ay, 2022: 277- 307). Bu durum, vakıf üniversitelerinin yukarıda aktarılan hukuki niteliğinin ve yürütülen kamu hizmetinin sonucu olup, vakıf üniversitelerinde, Devlet üniversitelerindeki gibi kadro<sup>22</sup> bulunmamaktadır. Anayasa Mahkemesi kararında<sup>23</sup>, “... bir kuruluş, onu yürütecek olan personele ait kadrolardan meydana gelir. (Kadro), Kuruluşun genel hizmet plânı içinde belli bir görev yerini temsil eder.” olarak ifade edilen “kadro” kavramı, Devletin genel idare kuruluşuna ait olan bir araç olup, genel idare hizmetlerinin karakteristiği ve sürekliliğini<sup>24</sup> yansıtmaktadır. İdare hukuku ve özel hukukun

<sup>22</sup> 10.7.2018 tarih ve 30474 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2 sayılı “Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”nin “Açıktan ve nakil suretiyle atama sayıları” başlığını taşıyan 11. maddesinde; “(1) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurum ve kuruluşlarının; memur ve öğretim elemanı kadrolarına açıktan veya diğer kurum ve kuruluşlardan nakil suretiyle yapabilecekleri yıllık atama sayısı, bu sayı sınırlamasına tabi tutulmayacak atamalar ile uygulamaya ilişkin hususlar, öğretim elemanları için Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınmak suretiyle (...) Cumhurbaşkanınca belirlenir. (2) Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurum ve kuruluşlarca 657 sayılı Kanun’un 59 uncu ve 92 nci maddeleri uyarınca yapılabilecek açıktan atamalar için Cumhurbaşkanlığından izin alınması zorunludur. (3) (Mülga: RG-21/4/2021-31461-CK-73/45 md.). (4) (EK. RG-13/9/2018-30534-CK-17/2 md.) Öğretim elemanı kadrolarına, devlet yükseköğretim kurumları bünyesindeki birimler, önlisans, lisans ve lisansüstü programların sayısı, niteliği ve öğrenci sayıları ile yükseköğretim kurumunun eğitim-öğretim dışında yürüttüğü hizmetler dikkate alınarak Yükseköğretim Kurulunca çıkarılan norm kadro yönetmeliğine göre ilgili devlet yükseköğretim kurumunca atama yapılır.” Kuralı yer almış olup, maddede Devlet yükseköğretim kurumlarındaki kadro durumuna ilişkin düzenleme yapılmıştır.

<sup>23</sup> Anayasa Mahkemesi, 04.02.1966 Tarih ve E.1965/32, K.1966/3 Sayılı Karar.

<sup>24</sup> Anayasa Mahkemesi, 19.04.1988 Tarih ve E.1987/16, K.1988/8 Sayılı Karar.

kesişim alanında yer alan vakıf üniversiteleri bakımından ise Anayasa'nın 130. maddesi ve 2547 sayılı Kanun'un ek 2. maddesi kapsamında, idari ve mali konularda Devlet üniversitelerinden yapısal anlamda bir ayrışma söz konusudur. Bir kamu hizmeti olarak, eğitim öğretim hizmetinin sürekliliği (Günday, 2017: 334), hizmetin işleyişindeki düzenden kaynaklandığından, vakıf üniversitelerinde kadro bulunmaması nedeniyle söz konusu olan bu yapısal farklılık, genel anlamda akademik faaliyetleri, özel olarak eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten öğretim elemanlarının kamu görevlisi sayılmasına engel teşkil etmeyecektir.

Nitekim, yargı kararlarında da, vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının bir kadroya bağlı olarak görev yapmamaları, kamu görevlisi kabul edilmelerine engel olarak değerlendirilmemiştir.

Öğretim üyeleri hakkında getirilen yasal bir düzenlemeyi irdeleyen, Anayasa Mahkemesi<sup>25</sup> tarafından, yapılan başka bir değerlendirmede, Anayasa'da üniversitenin, bilimsel çalışmaların yapıldığı ve bilimin öğretildiği kurum olarak nitelendirildiği; bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınarak diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirildiği, öğretim üyelerine de kamu görevlisi olmakla birlikte genel sınıflandırma içinde ayrı bir yer verildiği belirtilmiştir. Bununla birlikte; kendilerine özgü önem ve değerinde bir meslek sınıfı olduğu kabul edilirken, öğretim üyelerinin bu konuları dikkate alındığında bunları diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

Yüksek Mahkeme, öğretim üyelerinin kamu görevlisi olduğunu açıkça ortaya koymakla birlikte; diğer kamu görevlileri ile aynı değerlendirmemektedir. Bu yoruma, öğretim görevlilerinin özel önem ve değerinden hareketle ulaşılmaktadır.

<sup>25</sup> Anayasa Mahkemesi, 16.07.2010 Tarih ve E.2010/29, K.2010/90 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri için “kamu görevlisi” kavramı yerine “kamu personeli” kavramını kullanmaktadır. Mahkeme kararlarında<sup>26</sup>, vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişi olması yanında yürütülen faaliyetin kamu hizmeti olması ölçüt olarak kabul edilmiştir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin yürüttüğü faaliyetin, sürekli ve düzenli bir faaliyet olduğu ortaya konulmuştur. Bu kapsamda; vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının kamu personeli olduğu açık olmakla birlikte, istihdam şeklinin 657 sayılı Kanun’un 4. maddesinde kurala bağlanan istihdam şekilleri arasında yer alan sözleşmeli personel, geçici personel ya da işçiler için öngörülen düzenlemelerin dikkate alınması suretiyle değerlendirilmesi mümkün değildir.

Uyuşmazlık Mahkemesi başka kararlarında<sup>27</sup> ise aynı gerekçelerle öğretim elemanları arasında yer alan öğretim görevlilerinin de yine kamu personeli olduğunu açıkça ortaya koymuştur.

### **B. Vakıf Üniversitesi ile İmzaladıkları Sözleşmenin Hukuki Niteliği**

2547 sayılı Kanun’un ek 5. maddesi ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği’nin 20. maddesi uyarınca öğretim elemanları vakıf üniversitelerinde, bir sözleşmeye dayalı olarak görev yapmaktadırlar. Bu sözleşmelerin niteliği konusunda, Anayasa’nın 130. maddesinde, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nda açık bir düzenleme bulunmaması, öğretilerde ve yargı kararlarında tartışmaları ve farklı görüşleri beraberinde getirmiştir.

<sup>26</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 26.10.2020 Tarih ve E.2020/479, K.2020/626 Sayılı Karar; 23.12.2019 Tarih ve E.2019/783, K.2019/876 Sayılı Karar; 21.05.2012 Tarih ve E.2012/15, K.2012/109 Sayılı Karar.

<sup>27</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 29.12.2014 Tarih ve E.2014/1053, K.2014/1105 Sayılı Karar; 28.05.2020 Tarih ve E.2020/92, K.2020/312 Sayılı Karar.

Mevzuatta açık düzenleme bulunmaması durumunda doktrinde; sözleşmenin niteliğinin belirlenmesinde farklı ölçütler kullanılmaktadır. Sözleşmenin tarafları ve konusu (Gözler ve Kaplan, 2022: 419 vd.); yürütülen faaliyetin kamu hizmetine yönelik olup olmadığı ve idareye özel hukuku aşan yetkilerin verilip verilmediği (Akyılmaz vd., 2023: 506 vd.; Tan, 2015: 299-303) hususları irdelenmektedir.

Bu çerçevede, öğretim elemanlarının vakıf üniversitesi ile imzaladıkları sözleşmenin hukuki niteliğinin değerlendirilmesi sonucu; iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu öne süren görüşe karşı, idari hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğunu belirten görüş bulunmaktadır.

Bu çalışmada, öncelikle iş sözleşmesi olduğunu öne süren görüşe kısaca değinilecek, devamında asıl olarak idari hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğu yönündeki görüş ve bu görüş doğrultusunda idari yargıda yapılan hukuka uygunluk denetiminden bahsedilecektir.

### **1. “İş Sözleşmesi” Niteliğinde Olduğu Yönündeki Görüş**

Bu görüş, vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında, kamu hukuku kapsamında olmayan, iş ilişkisinden doğan, bir iş sözleşmesi (Başterzi, 2011: 1312; Çelik, 2014: 3-15; Demircioğlu ve Kaplan, 2014: 51-80) olduğunu kabul etmektedir. İş hukuku kapsamında, sözleşmenin niteliği konusunda belirli ya da belirsiz süreli yapılması çerçevesinde değerlendirme yapılmaktadır. Bu değerlendirmede; iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması asıl olarak kabul edilirken, belirli süreli yapılmasının istisnai olduğu, sözleşmenin nitelendirilmesine bakılmadan, objektif koşullar yoksa bu sözleşmelerin belirsiz süreli sayılacağı ve belirsiz süreli sözleşmelerin hukuki rejimine tabi olacağı kabul edilmiştir.

Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında tesis edilen sözleşmelerin özel hukuk hükümlerini aşmadığının kabulü ile sözleşmelerin iş sözleşmesi niteliği taşıdığı bu nedenle uyumsuzlukların adli yargıda çözümlenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Göktaş,

2021: 617). İş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun, akademik özgürlük ve güvenceyi zedelemeyeceği belirtilmektedir.

Kamu hizmetinin, kamu görevlisi kabul edilen işçiler tarafından da yerine getirilebileceği; öğretim elemanı ile vakıf üniversitesi arasındaki ilişkinin daha güvenceli olduğundan hareketle idari hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilemeyeceği (Çelebi Demir ve Çaptuğ, 2022/II: 107-126) görüşünün Anayasa'nın 130. maddesi gereği vakıf üniversitesi öğretim elemanlarına tanınması gereken mesleki güvencelerin ihlal edilmesine yol açabileceği yadsınamaz.

Diğer yandan; sözleşmenin, iş sözleşmesi olduğunun kabul edilmesine karşın, yargı kararlarının dikkate alınması suretiyle öğretim elemanlarının atanmaları, yükselmeleri, disiplin işlemleri ve görevlerine son verilmesi konusunda idari yargının; ücret ve diğer parasal haklar yönünden adli yargının görevli olduğu ve bu hususlarda özel hukuk kurallarının uygulanması gerektiği ifade edilmektedir (Demircioğlu ve Kaplan, 2014: 78). Ancak bu görüş sonucu itibarıyla uygulamadaki sorunu çözmektedir. Zira, göreve son verilmesi işlemi ile birlikte parasal hak isteminde bulunulması durumunda, idari yargı merci tarafından, parasal haklar bakımından özel hukuk hükümleri mi uygulanması gerektiği sorusuna cevap niteliği taşımamaktadır.

Öğretim elemanlarının, vakıf üniversiteleriyle arasında, statü ve sözleşme ilişkisi olmak üzere, birbiriyle bağlantılı iki basamaklı bir ilişkinin bulunduğu; statü ilişkisinden (atama, yükselme ve görev tanımı gibi) doğan uyuşmazlıklarda idari yargının; sözleşme ilişkisinden (ücret, ek ders, teşvik ödemeleri, izin çalışma saati ve benzeri mali ve idari konular) doğan uyuşmazlıklarda ise adli yargının görevli olduğu belirtilerek, imzalanan sözleşmenin idari bir sözleşme olmadığını (Sever, 2016: 1175- 1216) belirten görüş ise yukarıda aktarılan gerekçelerle uygulamada yaşanan sıkıntıları gidermeyecektir.

Yargıtayın ilgili Hukuk Dairelerinin farklı yönde kararları bulunmakla birlikte<sup>28</sup>, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.03.2017 tarih ve E.2015/7(9)- 1738, K.2017/523 sayılı kararında, öğretim elemanları ile vakıf üniversiteleri arasındaki iş ilişkisinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğu ve uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevli olduğuna karar vermişse de; daha sonra 18.03.2021 tarih ve E.2016/1872, K.2021/293 sayılı kararında<sup>29</sup> öğretim elemanı ile vakıf üniversitesi arasındaki ilişkiyi idari hizmet sözleşmesine dayandırarak, uyuşmazlığın idari yargıda çözümlenmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Bu karar ile öğretim elemanının, vakıf üniversitesi ile imzaladığı sözleşmede idarenin baskın olmadığı anlayışından vazgeçildiği anlaşılmıştır.

## **2. “İdari Hizmet Sözleşmesi” Niteliğinde Olduğu Yönündeki Görüş ve İdari Yargıda Yapılan Hukuka Uygunluk Denetimi**

İşçi niteliği bulunmayan kamu görevlileri ile idare arasında imzalanacak sözleşme, idari sözleşme olup; idari hizmet sözleşmesi hakkında ilk karar, Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulunun 04.07.1964

<sup>28</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.01.2016 Tarih ve E.2015/35581, K.2016/298 Sayılı Karar; 26.02.2019 Tarih ve E.2018/11077, K.2019/4781 Sayılı Karar; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 01.03.2013 Tarih ve E.2012/15013, K.2013/4250 Sayılı Karar.

<sup>29</sup> “(...)Vakıf üniversitelerinin anayasal ve kanuni düzenlemeler uyarınca devlet üniversitelerinin tabi olduğu statüye tabi oldukları, kamu tüzel kişiliği statüsüne sahip oldukları anlaşılmaktadır. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacının kamu yararı, faaliyet konularının ise kamu hizmeti olduğu, bu bağlamda kamu tüzel kişilerinin özel hukuk tüzel kişilerine nazaran üstün ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahip oldukları ve tek taraflı işlemlerle yeni hukuki durum yaratabilecekleri dikkate alındığında personelin kamu hukukuna tabi olması gerekmektedir. Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları akademik yönden devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları için öngörülen hükümlere tabi tutulmuştur. Öğretim elemanlarının statüsü vakıf ve devlet üniversitesi ayrımı yapılmaksızın aynıdır. Vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının özlük hakları veya mali hakları yönünden 4857 sayılı Kanuna tabi olması, mesleğe alınma ve meslekten çıkarılma yönünden statüsünü etkilemez ve vakıf ile arasındaki ilişkisinin iş ilişkisi olduğunu göstermez.”

tarih ve E.1964, K.1964/344 sayılı karardır (Günday, 2017: 193). Kararda, kamu hizmeti veren kurumda kamu çalışanı olarak çalışma esas alınmaktadır.

Bu ekseninde; kamu tüzel kişiliğine sahip<sup>30</sup> vakıf üniversitelerinde, kamu hizmeti olan (Tekinsoy, 2006: 181-227) eğitim ve öğretim hizmetini yerine getiren öğretim elemanlarının, vakıf üniversitesi ile imzaladıkları sözleşmenin niteliğinin belirlenmesinde, Anayasa'nın 130. maddesinden hareket edilmelidir.

Öğretim elemanının vakıf üniversitesi ile imzaladığı sözleşmenin maddi ve organik kriterler yönünden değerlendirilmesi konunun aydınlatılmasında yardımcı olacaktır. Bu değerlendirmede; organik kriter olarak, sözleşmenin taraflarından birisinin, kamu tüzel kişisi olan vakıf üniversitesi olması; maddi kriter olarak, sözleşmenin konusunun kamu hizmeti kapsamında olan eğitim öğretim hizmeti olması nedeniyle öğretim elemanının vakıf üniversitesi ile imzaladığı sözleşmenin idari sözleşme olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Gözler ve Kaplan, 2022: 430).

Doktrinde (Turan ve Samuray Figen, 2010: 91; Çınarlı ve Kiraz, 2011: 1788), bu yöndeki görüşte, vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişisi olması yanında, kamu hizmetinin kamu görevlisi olan öğretim elemanları ile yürütülüyor olması nedeniyle idari hizmet sözleşmesi olduğu, bunun sonucu olarak uyuşmazlıkların idari yargıda çözümlenmesi gerektiği ifade edilmektedir.

---

<sup>30</sup> Anayasa Mahkemesi, 30.05.1990 Tarih ve E.1990/2, K.1990/10 Sayılı Karar.



Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında imzalanan sözleşmenin değerlendirildiği bir kararda<sup>31</sup>, Anayasa Mahkemesinin 1961 Anayasası zamanında yaptığı değerlendirmelerin<sup>32</sup>, bugün için de geçerliliğini koruduğu belirtilerek yasayla dahi olsa üniversite ile öğretim üyesi arasındaki işlemlerin özel hukuk hükümlerine tabi kılınmasının, öğretim üyelerinin bilimsel özgürlüğüne, görev ve meslek güvencelerine, serbestçe araştırma ve yayında bulunma haklarına, özgürlük ve teminat içinde öğrenim ve öğretimde bulunma yetkilerine aykırı olacağı ortaya konulmuştur.

Anılan kararda; Anayasa Mahkemesi kararına yapılan atıf ile “Aynı kamu hizmeti görenlerin bir bölümünün üniversite ile olan ilişkilerinde kamu hukukuna, diğerlerinin de özel hukuk hükümlerine tâbi tutulması başlı başına bir eşitsizlik oluşturur. Çünkü eşit durumda bulunan ve Devletin başta gelen öğrenim ve eğitim gereksinmesini sağlamak üzere görevlendirilmiş olan kişilerin değişik hukuk kurallarına bağlanmalarında hiçbir haklı neden yoktur ve gösterilemez.” gerekçesine yer verilmesinin, mesleğini kaybetme kuşkusu içinde olan ve kendisini güvencede görmeyen bir öğretim üyesinden bilimin gereklerinin beklenemeyeceği; bilimsel çalışmanın mesleki güvenceye sahip akademik personel tarafından yapılabileceği vurgulanmıştır.

Kararda; “idari hizmet sözleşmesi” sonucuna ulaşılırken, öncelikle vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının özel hukuka tabi kılınmalarına dayanak teşkil edebilecek anayasal ve yasal düzenlemelerin bulunmaması esas alınmaktadır. Vakıf üniversitelerinin Anayasa’nın 130. maddesi ile mali ve idari konular yönünden Devlet üni-

<sup>31</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 12.03.2010 Tarih ve 2010/5 YD İtiraz No.lu Karar.

<sup>32</sup> Anayasa Mahkemesi, 25.05.1976 Tarih ve E.1976/1, K.1976/28 Sayılı Karar.

versitelerinden farklı olduklarının düzenlenmiş olmasının, vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarını mesleki güvenceden yoksun kılmayacağı belirtilmektedir.

Anayasa Mahkemesi ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunun anılan kararları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; öğretim elemanlarının, vakıf üniversiteleri ile imzaladıkları sözleşmenin, idari sözleşme kabul edilmesinin, yönetime üstünlük tanıyacağı, iş güvencesinden yoksun bir meslek grubu meydana getireceği, vakıf üniversitesinin üstün yetkiler kullanabileceği ve sözleşmeyi her zaman sona erdirebileceğinden hareketle aslında bu durumun mesleki güvence sağlanmasını zorlaştıracığı görüşüne (Başterzi, 2011: 1305) katılmak mümkün değildir.

Zira, Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının kamu görevlisi olmaları nedeniyle Anayasa'nın 128 ve 130. maddeleri uyarınca ancak 2547 sayılı Kanun'da yer alan durumlarda görevlerine son verilebilecek ya da disiplin cezası uygulanabilecektir. Bu bakımdan, öğretim elemanlarının vakıf üniversitesi ile imzaladıkları sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi kabul edilmesi, öğretim elemanlarının kamu hukuku statüsü kapsamında mesleki güvencelere sahip olmasını mümkün kılacaktır.

Nitekim; hukuk devletinde (Özbudun, 2016: 125), genel anlamda idareye özelinde vakıf üniversitelerine tanınan idari işlem tesis etme yetkisi mutlak ve sınırsız değildir. Vakıf üniversitesince öğretim elemanları hakkında tesis edilen işlemlerin üst hukuk normlarına, kamu yararına ve hukuken geçerli sebeplere dayanması zorunludur. Vakıf üniversitesini, öğretim elemanı hakkında işlem tesis etmeye iten nedenin mevcudiyetinin ve hukuka uygunluğunun değerlendirilmesi hukuk devleti anlayışının oluşumunda önemli yer tutmaktadır. Sonuç itibarıyla vakıf üniversitesinin öğretim elemanı hakkında, işlem tesis ederken yükseköğretim mevzuatımızda öngörülen hukuki sürecin,

gereği gibi işletilmesi ve sebep unsurunun vakıf üniversitesinin ve öğretim elemanın ayrı ayrı sahip olduğu bilimsel özerklik çerçevesinde temellendirilmiş olması gerekmektedir.

Vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elemanının, sözleşmesinin hukuki ve geçerli bir neden olmadan yenilenmemesi ya da feshedilmesi bilimsel özgürlüğün ihlal edilmesine yol açacaktır.

Danıştay Sekizinci Dairesinin, vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin, idari hizmet sözleşmesi olduğu yönündeki kararında<sup>33 34</sup>, bir yandan taraflardan birinin kamu gücüne sahip kamu tüzel kişisi olması dikkate alınarak organik kriter açısından değerlendirme yapılırken, diğer yandan hizmetin kamu hizmeti olması dikkate alınmak suretiyle, maddi kriter açısından değerlendirme yapılmaktadır. Sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi niteliği taşımasının, “bilimsel özerkliğin” gereği olduğu ve öğretim elemanlarına mesleki güvence sağlayacağını kabul edilmesi, Anayasa’nın 130. maddesi ile aynı yönde değerlendirme yapıldığını ortaya koymaktadır. Öğretim elemanının sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin işlemin yargısal denetiminin idari yargıda olması gerektiğinden, uyuşmazlığın çözümünün adli yargının görevinde olduğu gerekçesiyle davayı görev yönünden reddeden idare mahkemesi kararında isabet görülmeyerek, bozulmasına karar verilmiştir. Dairenin bu yöndeki kararları<sup>35</sup>

<sup>33</sup> “Kamu tüzel kişiliğine ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahip olan vakıf üniversitesinin, kamu hizmeti görmek amacıyla, davacı öğretim üyesi ile aralarında yaptığı sözleşme, kamu hukukuna tabi idari hizmet sözleşmesi niteliğindedir. Aksi düşünce, hem “bilimsel özerkliğin” sağlanması yolundaki Anayasal hedefe, hem de öğretim elemanlarının “güvenliği” konusunun, 2547 sayılı Yükseköğretim Yasasına tabi olduğu yolundaki anılan yasal düzenlemelere aykırı düşecektir.”

<sup>34</sup> Danıştay 8. Dairesi, 04.02.2003 Tarih ve E.2002/5557, K.2003/561 Sayılı Karar.

<sup>35</sup> Danıştay 8. Dairesi, 30.01.2017 Tarih ve E.2016/8936, K.2017/339 Sayılı Karar; Danıştay 8. Dairesi, 26.05.2022 Tarih ve E.2019/10233, K.2022/3478 Sayılı Karar; Danıştay 8. Dairesi, 04.07.2023 Tarih ve E.2022/6748, K.2023/6748 Sayılı Karar.

yerleşik içtihat niteliği kazanmış olup, güncel kararlarda da, bu sözleşmelerin idari sözleşme olduğu açıkça ortaya konulmaktadır.

Sonuç olarak, vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında imzalanan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi (Duran, 1966: 351-359) olarak kabul edilmesi, bu sözleşmelerin uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıkların da idari yargının görev alanında bulunmasını gerektirmektedir<sup>36</sup>.

Danıştay Sekizinci Dairesince, vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elemanının sözleşmesinin feshine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davada; vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin kamu tüzel kişisi olduğu, yürütülen hizmetin kamu hizmeti niteliği taşıdığı ve öğretim elemanlarının idare hukuku kapsamında kamu personeli olduğu belirtilmiş ve fesih işleminin, 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde tanımlanan iptal davasına konu edilebilecek nitelikte idari işlem niteliğinde olması nedeniyle, bu işlemin hukuka uygunluğunun denetiminin, Anayasayla bu denetim için ihdas edilen idari yargının görev alanında bulunduğuna karar verilmiştir<sup>37</sup>.

Uyuşmazlık Mahkemesince, vakıf üniversitelerinde öğretim üyesi olan davacıların, vakıf üniversitesi ile imzaladıkları sözleşmelerinin feshedilmesine ilişkin işlemlerin iptali istemiyle açılan davalarda, uyuşmazlıkların idari yargı yerinde çözümlenmesine karar verilmiştir<sup>38</sup>. Anılan kararlarda<sup>39</sup>; vakıflar tarafından kurulan üniversitelerin

<sup>36</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 28.05.2020 Tarih ve E.2020/92, K.2020/312 Sayılı Karar.

<sup>37</sup> Danıştay 8. Dairesi, 22.10.2018 Tarih ve E.2016/8005, K.2018/6018 Sayılı Karar.

<sup>38</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 05.11.2012 Tarih ve E.2012/189, K.2012/234 Sayılı Karar; Uyuşmazlık Mahkemesi, 24.12.2012 Tarih ve E.2012/223, K.2012/282 Sayılı Karar.

<sup>39</sup> "İdari rejime dayalı olarak düzenlenmiş bulunan Türkiye'nin idari yapısında, kamu tüzel kişiliği idari yargının görev alanının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerden birisidir. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacı kamu yararı, faaliyet

niteliği yanında, bu üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalışması nedeniyle kamu personeli statüsünde olduğundan hareketle, sözleşmenin feshine ilişkin işlemin, 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde tanımlanan iptal davasına konu edilebilecek nitelikte birer idari işlem niteliği taşıdığı; hukuka uygunluk denetiminin de Anayasayla bu denetim için oluşturulan idari yargının görev alanında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mahkeme aynı gerekçelerle başka bir kararında<sup>40</sup>, vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim üyesinin, üniversitenin yetkili organlarınca kabul edilen projede görevlendirilmesi isteminin reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

---

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 çalıştığı davacının; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Bu açıdan davacının, sözleşmesinin feshine ilişkin işlemin de 2577 sayılı Kanununun 2'nci maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendinde tanımlanan iptal davasına konu edilebilecek nitelikte birer idari işlem niteliği taşıdığı; bu işlemin hukuka uygunluğunun denetiminin de Anayasayla bu denetim için oluşturulan idari yargının görev alanında bulunduğu sonucuna varılmıştır."

<sup>40</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 21.05.2012 Tarih ve E.2012/15, K.2012/109 Sayılı Karar.

Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin sözleşmelerinin kendileri tarafından feshedilmesi<sup>41</sup> ya da sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi<sup>42</sup> sonrası, ödenmediği öne sürülen kıdem tazminatının ödenmesi istemiyle açılan davalarda, Uyuşmazlık Mahkemesi diğer kararları ile aynı yönde değerlendirmelerde bulunarak 2547 sayılı Kanun'un 2/c maddesinde yer alan "Tahkim yolu öngörülen imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hariç, kamu hizmetlerinden birinin yürütülmesi için yapılan her türlü idari sözleşmelerden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar" düzenlemesi kapsamında anılan davaların idari yargı yerinde görülmesi gerektiğine karar vermiştir.

Sözleşmenin vakıf üniversitesi tarafından feshedilmesi nedeniyle yoksun kalındığı ileri sürülen kıdem tazminatı, ücret alacağı, yıllık ücretli izin alacağı ve asgari geçim alacağının ödenmesi istemiyle açılan davada<sup>43</sup> ve fesih nedeniyle ihbar ve kötü niyet tazminatının ödenmesi istemiyle açılan davada<sup>44</sup>, 2577 sayılı Kanun'un 2/b maddesinde yer alan "İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları" düzenlemesi kapsamında, uyuşmazlıkların idari yargı yerinde görülmesi gerektiğine karar verilmiştir.

Bu bakımdan; Uyuşmazlık Mahkemesi genel kural olarak vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının sözleşmelerinin sona ermesi sonrası açılan parasal hak istemli davalarda idari yargının görevli olduğuna karar vermektedir. Bununla birlikte bu karar-

<sup>41</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 23.12.2012 Tarih ve E.2019/783, K.2019/876 Sayılı Karar.

<sup>42</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 05.04.2021 Tarih ve E.2021/153, K.2021/222 Sayılı Karar.

<sup>43</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 28.05.2020 Tarih ve E.2020/92, K.2020/312 Sayılı Karar.

<sup>44</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi, 29.12.2014 Tarih ve E.2014/1053, K.2014/1105 Sayılı Karar.

larda, sözleşmenin, vakıf üniversitesi tarafından feshedilmesi durumunda, fesih işleminin idari işlem olması nedeniyle 2577 sayılı Kanun'un 2/b maddesi kapsamında idari yargının görevli olduğunu belirtmekteyken; sözleşmenin, öğretim üyesi tarafından feshedilmesi ya da kendiliğinden sona ermiş olması durumunda, sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlık olarak kabul edilmesi suretiyle 2577 sayılı Kanun'un 2/c maddesi kapsamında idari yargının görevinde bulunduğu kabul edilmektedir.

İdari yargı mercileri tarafından, mesleki güvenceler yönünden Devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları gibi idare hukukuna tabi kılınmaları gerektiği sonucuna ulaşılan vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının sözleşmelerinin feshi veya yenilenmemesine ilişkin işlemlere ve bu işlemlerden kaynaklanan parasal hak istemlerine ilişkin uyuşmazlıklar, Anayasa'nın 130. maddesi ve yükseköğretim mevzuatı çerçevesinde incelenmiştir.

Danıştay Sekizinci Dairesince; vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının sözleşmelerinin feshedilmesine ya da yenilenmemesine ilişkin işlemler, öncelikle idari yargının yerleşik içtihatları ile kamu düzeninden kabul ettiği yetki unsuru yönünden değerlendirilmiştir.

2547 sayılı Kanun'un ek 5. maddesi uyarınca, sözleşmenin feshedilmesine ilişkin işlemin, mütevelli heyet onayı ile veya mütevelli heyetin yetkisini devrettiği vakıf yükseköğretim kurumu yöneticisi tarafından tesis edilmesi gerektiğinden, mütevelli heyetin yetkilendiği bir komisyon tarafından tesis edilen sözleşmenin feshedilmesine ilişkin işlemin yetki unsuru yönünden hukuka aykırı olduğuna karar verilmiştir<sup>45</sup>. Bununla birlikte; yükseköğretim mevzuatımızda; mütevelli heyetin yetkilerini mütevelli heyet başkanına devredebileceğine

<sup>45</sup> Danıştay 8. Dairesi, 18.02.2022 Tarih ve E.2018/1941, K.2022/971 Sayılı Karar.

ilişkin açık bir düzenleme bulunmaması ve mütevelli heyetin, yetkilerini mütevelli heyet başkanına devrinin, heyetin fiilen işlememesi sonucunu doğuracak olması nedeniyle, bu yönde bir yetki devrinin kabulüne imkan bulunmadığı vurgulanmıştır<sup>46</sup>. Mütevelli heyet başkanı tarafından tesis edilen fesih işleminin, 2547 sayılı Kanun'un ek 5. maddesine göre, yetki unsuru yönünden hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmesine; dava konusu işlem nedeniyle yoksun kalınan parasal ve özlük haklarının, davacının sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak başka bir yerde çalıştığına tespit edilmesi durumunda, elde ettiği kazancın ödenecek tutardan düşülmesi suretiyle ödenmesi gerektiğine karar verilmiştir<sup>47</sup>.

Öğretim elemanlarının sözleşmelerinin yenilenmemesine ilişkin işlemler yönünden de mütevelli heyet onayı ile veya mütevelli heyetin yetkisini devrettiği vakıf yükseköğretim kurumu yöneticisi tarafından tesis edilmesi gerektiği kabulü ile yenilenme işleminin, yetki unsuru yönünden hukuka aykırı olduğu belirtilmektedir. Bu durumda, sözleşmenin yenilenmemesi işleminin yetki yönünden hukuka aykırı olması nedeniyle esasına ilişkin bir değerlendirme yapılmamış olması ve belirli süreli sözleşmenin süresinin sona ermiş olması nedeniyle ortada bir sözleşme ilişkisinin bulunmaması nedeniyle bu aşamada, ilgili bakımından, kesin ve net olarak belirli olmayan parasal ve özlük hak kayıpları hakkında; sözleşmenin yenilendiği varsayımı ile doğrudan bir kabul kararı verilmesi mümkün olmadığından, karar verilmesine yer olmadığına karar verilmesi gerektiği kabul edilmiştir<sup>48</sup>.

<sup>46</sup> Danıştay 8. Dairesi, 04.07.2023 Tarih ve E.2022/4564, K.2023/3497 Sayılı Karar.

<sup>47</sup> Danıştay 8. Dairesi, 26.05.2022 Tarih ve E.2019/269, K.2022/3482 Sayılı Karar.

<sup>48</sup> Danıştay 8. Dairesi, 26.05.2022 Tarih ve E.2019/520, K.2022/3483 Sayılı Karar.



Konu hakkında Danıştay Sekizinci Dairesince verilen başka kararlarda<sup>49</sup> yer alan karşı oyda<sup>50</sup> sözleşmenin yenilenmemesine ilişkin olarak, müteveli heyet kararı aranmazken, süresi bitecek olan sözleşmesinin yenilenmeyeceğinin bildirilmesi şeklinde tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmaması nedeniyle davacının parasal ve özlük hak kayıplarının ödenmesi isteminin de reddedilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Öğretim elemanının sözleşmenin feshedilmesine ilişkin işlemlerin esasının değerlendirilmesinde, öğretim elemanının hizmetine ihtiyaç bulunup bulunmadığının somut ve objektif bilgi ve belgelerin dikkate alınması suretiyle değerlendirilmesi gerektiği; fesih işleminin iptal edilmesi durumunda, parasal ve özlük haklarının, ibraname imzalanmışsa ibranamenin göz önünde bulundurulması ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak başka bir yerde çalışılıp çalışılmadığının tespit edilmesi suretiyle Anayasa'nın 125. maddesi uyarınca ödenmesine karar verilmesi gerektiği kabul edilmiştir<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> Danıştay 8. Dairesi, 25.01.2023 Tarih ve E.2020/7218, K.2022/7949 Sayılı Karar; Danıştay 8. Dairesi, 22.12.2022 Tarih ve E.2021/5086, K.2023/118 Sayılı Karar.

<sup>50</sup> "...devam eden bir sözleşmenin feshi işleminde idarenin, feshin haklılığını ispat etmek diğer bir anlatımla sözleşmenin niçin feshedildiğini somut gerekçelerle ortaya koymak zorunluluğu bulunmasına karşın, süresi bitmiş bir sözleşmenin yenilenmemesi konusunda idareye ispat külfeti yüklemek yani sözleşmenin niçin yenilenmediğinin somut gerekçelerle ortaya konulmasını beklemek ya da mahkeme kararlarıyla idareyi sözleşme yenilemeye zorlamak, kanun koyucunun idareye tanıdığı takdir yetkisini büsbütün ortadan kaldırma, her nasılsa bir defa sözleşme imzalayan bir kişinin disipliner sonuç doğuran bir eylemde bulunmadığı ve bu eylemin soruşturma raporuyla tespit edilmediği sürece sözleşmesinin yargı kararıyla mütemediyen yenilenmesini sağlama sonucunu doğuracaktır. (...)"

<sup>51</sup> Danıştay 8. Dairesi, 26.05.2022 Tarih ve E.2019/10233, K.2022/3478 Sayılı Karar.

## SONUÇ

Anayasa'nın 130. maddesi, yükseköğretim mevzuatımız ve yerleşik yargı içtihatları gereği kamu tüzel kişiliği ve bilimsel özerkliğe sahip olan, "mali ve idari konular" dışında, akademik çalışmalar ve öğretim elemanlarının sağlanması yönlerinden, Devlet eliyle kurulan üniversiteleri bağlayan Anayasa hükümlerine tabi kılınan vakıf üniversitelerinin, eğitim öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini, çağdaş eğitim öğretim esasları çerçevesinde, bilimsel özgürlük ortamında yürütebilmeleri gerekmektedir.

Vakıf üniversitelerinin, yüksek düzeyde eğitim öğretim ve bilimsel araştırma amacını yerine getirebilmesinde çok önemli bir yer tutan öğretim elemanlarının, hukuki statüsü ve vakıf üniversiteleri ile imzaladıkları sözleşmenin hukuki niteliği konusunda, açık yasal bir düzenleme bulunmaması yükseköğretim mevzuatımız için büyük bir eksiklik teşkil etmektedir. Kanun koyucu tarafından, Anayasa'nın 130. maddesinde yer alan temel ilke ve kuralların dikkate alınması suretiyle yapılacak düzenleme vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının Anayasa gereği sahip oldukları bilimsel özerkliğin ve özgürlüğün akademik hayata yansımaları sağlayacaktır.

Anayasamızın 130. maddesinde, yüksek düzeyde eğitim öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini, özgürlük ve güven içinde yürütmeye hak ve yetkisi, görev yapılan üniversitenin Devlet ya da vakıf tarafından kurulmuş olmasına bakılmaksızın, bütün öğretim elemanlarına tanınmıştır. Bu durum, vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına, özel hukuku aşan mesleki güvencelerin tanınmasını gerekli kılmaktadır. Bütün bunlar dikkate alındığında, vakıflar tarafından kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının mesleki güvence yönünden, idare hukukuna tabi kılınmaları, akademik dünyada bilimsel özgürlüğün gerçekleşmesine ve bilimsel özerkliğin daha güçlü bir şekilde hayata geçmesine katkı sağlayacaktır.

## **KAYNAKÇA**

- Akyılmaz, B., Sezginer, M. ve Kaya, C. (2023). Türk İdare Hukuku. (16. Baskı). Ankara: Savaş Yayınevi.
- Ay, Y. A. (2022). Vakıf Yükseköğretim Kurumu Personelinin Hukuki Niteliği ve Bu Personelin Ücret Gelirinin Vergilendirilmesinde 2914 Sayılı Kanun'da Öngörülen Vergi Kolaylıklarının Uygulanıp Uygulanmaması Sorunu Üzerine Bir Değerlendirme. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 8 (2), 277-307.
- Ayanoğlu, T. (2004). Günışığında Yönetim. Kamu Personelinin Hukuki Rejimi, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Başterzi, F. (2011). Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan. (II. Cilt), İstanbul: Beta Yayınları.
- Bilgili, A. S. (2016, Nisan). Üniversitelerde Bilimsel/ Akademik Özerklik ve Özgürlük Hakkında Bir Değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20 (1), 7-10.
- Candan, T. (2022). Açıklamalı İdari Yargılama Usulü Kanunu. (9. Baskı). Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları.
- Çağlayan, R. (2016). Hukukumuzda Kamu Tüzel Kişiliği Kavramı ve Kıstasları. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*. S. 7, 373-398.
- Çağlayan, R. (2022). İdare Hukuku Dersleri. (10. Baskı). Ankara: Adalet Yayınları.
- Çakmakçı, A. (2013). Vakıf Üniversitelerinin Mali Sorunları. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Çelebi Demir, D. ve Çaptuğ Dilek, M. (2022/II). Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Eşit Ücret Hakkı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 48, 107-126.

- Çelik, N. (2014). Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan. 20 (1), 3-15.
- Çınarlı, S. ve Kiraz, R. (2011). Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi. (Uluslararası Yükseköğretim Kongresi Bildiri Kitabı. C.3, B.XIII.
- Demircioğlu, A. M. ve Kaplan, H. A. (2014). Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15 (Özel Sayı), 51-80.
- Duran, L. (1966). İdarî Mukavele. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 32 (1).
- Giritli, İ., Pertev, B. ve Akgüner, T. (2006). İdare Hukuku Dersleri (1. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2022). İdare Hukuku Dersleri. (24. Baskı). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Göktaş, S. (2021). Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.29, 617.
- Gözübüyük, A. (2004). Yönetim Hukuku. (21. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Günday, M. (2017). İdare Hukuku. (11. Baskı). Ankara: İmaj Yayınevi.
- İzmirlioğlu, F. A. (2017). *Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kabakçı, M. (2019). Vakıf Yüksek Öğretim Kurumu Öğretim Elemanlarının Taraf Olduğu Davalarda Yargı Yolu. Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. 389-390.
- Onar, S. S. (1960). İdare Hukukunun Umumi Esasları. (II. Cilt). İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- Özbudun, E. (2016). Türk Anayasa Hukuku. (16. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Sancakdar, O. (2001). Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetim. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Sever, Ç. (Mart 2016). Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü. *Legal Hukuk Dergisi*. 14 (159), 1175-1216.
- Tan, T. (2015). İdare Hukuku. (4. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Tekinsoy, A. (2006). İdari Sözleşmelerde Ölçüt Sorunu. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 55 (2), 181-227.
- Turan, Y. ve Samuray, F. (2010). Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü. *Maltepe Hukuk Dergisi*. S. 1, 91.
- Türk Dil Kurumu. (2023). Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 28.09.2023).
- Üçışık, F. (2014a). Vakıf Üniversiteleri Hukuku. İstanbul: Ötüken Yayını.
- Üçışık, F. (2014b). Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyelerinin Çalışma Esasları. *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*. 6 (15), 204.
- Yeşilyurt, N. İ. ve Güneş, B. (2019). Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasında Kurulan Çalışma İlişkisinin Nitelenmesi Sorunu. Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

### **Yargı Kararları**

Anayasa Mahkemesi, 30.05.1990 Tarih ve E.1990/2, K.1990/10 Sayılı Karar.

Anayasa Mahkemesi, 25.05.1976 Tarih ve E.1976/1, K.1976/28 Sayılı Karar.

Anayasa Mahkemesi, 21.11.2013 Tarih ve B. No. 2013/1430 Sayılı Karar.

Anayasa Mahkemesi, 16.07.2010 Tarih ve E.2010/29, K.2010/90 Sayılı Karar.

Anayasa Mahkemesi, 04.02.1966 Tarih ve E.1965/32, K.1966/3 Sayılı Karar.

Anayasa Mahkemesi, 19.04.1988 Tarih ve E.1987/16, K.1988/8 Sayılı Karar.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 12.03.2010 Tarih ve 2010/5 YD İtiraz No.lu Karar.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 27.03.2014 Tarih ve E.2011/1492, K.2014/1350 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 03.11.1999 Tarih ve E.1998/6329, K.1999/5758 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 23.01.2009 Tarih ve E.2007/9221, K.2009/548 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 04.02.2003 Tarih ve E.2002/5557, K.2003/561 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 30.01.2017 Tarih ve E.2016/8936, K.2017/339 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 26.05.2022 Tarih ve E.2019/10233, K.2022/3478 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 04.07.2023 Tarih ve E.2022/6748, K.2023/6748 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 04.07.2023 Tarih ve E.2022/4564, K.2023/3497 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 29.09.2023 Tarih ve E.2021/461, K.2023/4221 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 30.01.2017 Tarih ve E.2016/8936, K.2017/339 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 02.06.2016 Tarih ve E.2016/2550, K.2016/6102 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 22.10.2018 Tarih ve E.2016/8005, K.2018/6018 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 04.07.2023 Tarih ve E.2022/4564, K.2023/3497 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 26.05.2022 Tarih ve E.2019/269, K.2022/3482 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 25.01.2023 Tarih ve E.2020/7218, K.2022/7949 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 22.12.2022 Tarih ve E.2021/5086, K.2023/118 Sayılı Karar.

Danıştay 8. Dairesi, 26.05.2022 Tarih ve E.2019/10233, K.2022/3478 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 28.05.2020 Tarih ve E.2020/92, K.2020/312 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 05.11.2012 Tarih ve E.2012/189, K.2012/234 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 24.12.2012 Tarih ve E.2012/223, K.2012/282 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 21.05.2012 Tarih ve E.2012/15, K.2012/109 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 23.12.2012 Tarih ve E.2019/783, K.2019/876 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 05.04.2021 Tarih ve E.2021/153, K.2021/222 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 28.05.2020 Tarih ve E.2020/92, K.2020/312 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 29.12.2014 Tarih ve E.2014/1053, K.2014/1105 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 26.10.2020 Tarih ve E.2020/479, K.2020/626 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 23.12.2019 Tarih ve E.2019/783, K.2019/876 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 29.12.2014 Tarih ve E.2014/1053, K.2014/1105 Sayılı Karar.

Uyuşmazlık Mahkemesi, 28.05.2020 Tarih ve E.2020/92, K.2020/312 Sayılı Karar.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.01.2016 Tarih ve E.2015/35581, K.2016/298 Sayılı Karar.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 26.02.2019 Tarih ve E.2018/11077, K.2019/4781 Sayılı Karar.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 01.03.2013 Tarih ve E.2012/15013, K.2013/4250 Sayılı Karar.