

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

VAKIF ÜNİVERSİTELERİ İLE AKADEMİK
PERSONEL ARASINDAKİ SÖZLEŞMENİN HUKUKİ
NİTELİĞİ

Ahmet Faruk ERDEM

AĞUSTOS - 2024

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**VAKIF ÜNİVERSİTELERİ İLE AKADEMİK
PERSONEL ARASINDAKİ SÖZLEŞMENİN HUKUKİ
NİTELİĞİ**

Ahmet Faruk ERDEM

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Özge Tuçe GÖKALP

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı “öğrencisi Suna SAVAS’ın Vakıf Üniversiteleri ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Hukuki Niteliği” başlıklı tezi 15/08/2024 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun .../.../20... tarih ve .../.. sayılı kararı ile kabul edilmiştir

(İmza)

(Unvan ve İsim)

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

(İmza)

Dr. Öğr. Üyesi Özge Tuçe GÖKALP

Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Jüri Üyeleri: *(Birinci sırada Tez Savunma Sınavı başkanı, ikinci sırada tez danışmanı, üçüncü sırada da diğer jüri üyesi yer alır. Yüksek lisans jürisi üç, doktora jürisi 5 kişiden oluşur.)*

Unvan ve İsim	Bağlı Olduğu Kurum	İmza
1. Dr. Öğr. Üyesi Özge Tuçe GÖKALP	Kırklareli Üniversitesi	
2. Dr. Öğr. Üyesi Kemal ERDOĞAN	Sakarya Üniversitesi	
3. Dr. Öğr. Üyesi Metin PEHLİVAN	Kırklareli Üniversitesi	

BEYAN



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

(İmza)

Ahmet Faruk ERDEM

15/08/2024

ÖZ

VAKIF ÜNİVERSİTELERİ İLE AKADEMİK PERSONEL ARASINDAKİ SÖZLEŞMENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

ERDEM, Ahmet Faruk

Yüksek Lisans, Özel Hukuk

Tez yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Özge Tuçe GÖKALP

Ağustos 2024

Yükseköğretim faaliyeti ülkemizde bizzat devlet tarafından veya Anayasa 130. maddesi gereği vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarınca yürütülmektedir. Kamu tüzel kişiliğine sahip olan vakıf yükseköğretim kurumları idari ve mali yönden devlet üniversitelerinden bağımsız tutulmuş akademik yönden ise devlet üniversiteleri ile aynı olarak konumlandırılmıştır.

Vakıf yükseköğretim kurumlarının yaygınlaşmasıyla paralel olarak süregelen bir tartışma ise bu kurumlarda istihdam edilen akademik personelin sözleşmelerinin hukuki niteliği ve sözleşmeden kaynaklı alacaklara dair uyuşmazlıklarda yargı yerinin tespiti sorunudur. Doktrinde ve yüksek mahkemelerin kararlarında konuya ilişkin farklı görüşlerin benimsendiği, bundan dolayı da görevli yargı yolunun tespit edilmesi hususunda ihtilaflar doğduğu görülmektedir.

Çalışmamızda vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan personelin sözleşmelerinin hukuki niteliği tartışılmış ve buna ilişkin doktrindeki farklı görüşlere yer verilmiş, Yargıtay, Danıştay ve Uyuşmazlık Mahkemelerinin konuya yaklaşımı incelenmiştir. Son bölümde ise iş ilişkisi bakımından taraflar incelenmiş, sözleşmenin sona ermesi hali ve taraflar arasındaki davaya konu olabilecek işçilik alacaklarından bazılarına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Vakıf Üniversitesi, Akademik Personel, Yargı Yolu, İş Sözleşmesi, İdari Hizmet Sözleşmesi.

ABSTRACT

THE LEGAL NATURE OF THE CONTRACT BETWEEN FOUNDATION UNIVERSITIES AND ACADEMIC STAFF

ERDEM, Ahmet Faruk

Masters, Private Law

Supervisor: Assistant Professor Özge Tuçe GÖKALP

August 2024

Higher education activities in our country are conducted either directly by the state or by higher education institutions established by foundations in accordance with Article 130 of the Constitution. Foundation higher education institutions, which possess public legal personality, are exempt from state universities in administrative and financial aspects but are positioned similarly to state universities in academic terms.

A continuing debate, parallel to the proliferation of foundation higher education institutions, concerns the legal nature of the contracts of academic personnel employed at these institutions and the issue of determining the competent judicial authority in disputes arising from claims under these contracts. It is observed that different views on this matter are adopted in the doctrine and in the decisions of high courts, leading to conflicts in identifying the appropriate judicial forum.

In our study, the legal nature of the contracts of personnel working at foundation higher education institutions is discussed, and the differing views within the doctrine are presented. The approaches of the Court of Cassation, the Council of State, and the Court of Jurisdictional Disputes are examined. In the final section, the parties are analyzed in terms of the employment relationship, the termination of the contract is considered, and some of the labor claims that may be subject to litigation between the parties are addressed.

Keywords: Foundation University, Academic Staff, Judicial Pathway, Employment Contract, Administrative Service Contract.

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
KISALTMALAR.....	ix

GİRİŞ.....	1
------------	---

1. BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTESİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	3
1.1. Temel Kavramlar	3
1.1.1. Yükseköğretim ve Üniversite Kavramları.....	3
1.1.2. Vakıf Kavramı	5
1.1.2.1 Vakfın Unsurları.....	5
1.1.2.1.1 Malvarlığı Unsuru	5
1.1.2.1.2 Amaç Unsuru.....	6
1.1.2.1.3. Hukukilik Unsuru	6
1.1.2.2. Vakıf Çeşitleri	7
1.2. Türkiye’de Yükseköğretim ve Vakıf Üniversitesi	7
1.2.1. Genel Olarak.....	8
1.2.2. Mevzuattaki Yeri	9
1.2.3. Devlet Üniversiteleri ile Mukayesesi	10
1.2.3.1. Mütevelli Heyetin Bulunması.....	11
1.2.3.2. Taşınmazların Resmi Bina Statüsünde Olmaması	12
1.2.3.3. Kamulaştırma Yetkisinin Bulunmaması.....	12
1.2.3.4. Öğrenim Ücreti Bakımından	14
1.3. Vakıf Üniversitelerinde Görevli Akademik Personel.....	15

2.BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTESİ İLE AKADEMİK PERSONEL ARASINDAKİ SÖZLEŞMENİN NİTELİĞİ..... 19

2.1. Genel Olarak Hizmet ve İş Sözleşmesi	19
2.1.1. Hizmet (İş) Sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'ndaki Diğer Sözleşmelerden Farkı	21
2.1.2. Hizmet (İş) Sözleşmesinin Unsurları.....	22
2.1.2.1. İş Görme Unsuru	22
2.1.2.2. Ücret Unsuru	23
2.1.2.3. Bağımlılık Unsuru	23
2.2. İdarenin Yaptığı Sözleşmeler	24
2.2.1. İdarenin Yaptığı Sözleşme Türleri	24
2.2.1.1. İdarenin Özel Hukuk Sözleşmeleri.....	25
2.2.1.2. İdari Sözleşmeler	25
2.2.1.2.1 İdari Sözleşmenin Unsurları	25
2.2.1.2.2 İdari Sözleşme Türleri ve İdari Hizmet Sözleşmesi	27
2.3. Vakıf Üniversiteleri ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Durumu	28
2.3.1. Sözleşmenin Taraflar Yönünden İncelenmesi.....	29
2.3.2. Sözleşmenin İçerik Yönünden İncelenmesi	29
2.4. Doktrindeki Görüşler.....	30
2.4.1. Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Özel Hukuk Sözleşmesi Olduğu Görüşü	31
2.4.2. Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin İdari Hizmet Sözleşmesi Olduğu Görüşü	34
2.4.3. Görüşümüz ve Yasal Mevzuat İhtiyacı	36
2.5. Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Uyuşmazlıklarda Yargı Yoluna Dair İnceleme	41

2.5.1. Genel Olarak Yargı Yolları	41
2.5.1.1. Adli Yargı	42
2.5.1.2. İdari Yargı	43
2.5.1.3. Uyuşmazlık Yargısı	44
2.5.2. Yüksek Mahkemelerin Vakıf Üniversitesi ile Öğretim Elemanları Arasındaki Uyuşmazlıklardaki Görüşleri	46
2.5.2.1. Yargıtayın Görüşü	47
2.5.2.2. Danıştayın Görüşü	53
2.5.2.3. Uyuşmazlık Mahkemesinin Görüşü	55

3. BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTESİ İLE AKADEMİK PERSONEL ARASINDAKİ İŞ İLİŞKİSİ..... 61

3.1. İş İlişkisinin Tarafları Bağlamında İşçi, İşveren ve İşveren Vekili Kavramı.....	61
3.2. Belirli/Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Bakımından İş İlişkisi.....	63
3.3. Sözleşmenin Sona Ermesi ve Sonuçları	68
3.3.1. Kıdem Tazminatı	69
3.3.2. İhbar Tazminatı	70
3.3.3. Yıllık Ücretli İzin	71
3.3.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti	73
3.3.5. Fazla Mesai Ücreti.....	74
3.4. Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sigortalılık İlişkisi.....	76
SONUÇ	79
KAYNAKÇA.....	83

KISALTMALAR

AYM	: Anayasa Mahkemesi
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
der.	: derleyen
DİDDK	: Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu
E.	: Esas
ed.	: editör
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İBK	: İçtihadı Birleştirme Kararı
İİK	: 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu
İYUK	: 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu
K.	: Karar
m.	: Madde
M.Ö.	: Milattan Önce
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
öte.	: ötekiler
R.G.	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
ss.	: sayfadan sayfaya
SBF	: Siyasal Bilgiler Fakültesi
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

UBGTHK	: 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
UYM	: Uyuşmazlık Mahkemesi
vb.	: ve benzeri
YİBBGK	: Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu



GİRİŞ

Anayasal bir hak olan eğitim öğretim hakkı ülkemizde ilk, orta ve yüksek öğretim şeklinde basamaklardan oluşmaktadır. Yükseköğretim faaliyetini yürütecek üniversitelerin ise devlet tarafından kanunla kurulacağı Anayasa'nın 130'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da kâr amacı gütmemek şartıyla vakıflar tarafından da devletin gözetim ve denetimi altında, kanunun aradığı usul ve esaslara uygun olarak yükseköğretim kurumları kurulabileceği hüküm altına alınmıştır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1982 Anayasası'ndan önce kabul edildiği için Anayasa'nın 130'uncu maddesi uyarınca vakıf üniversitelerine yönelik düzenlemeler 1983 yılından itibaren ek maddeler şeklinde getirilmiştir. Ancak sonradan eklenen bu maddeler tüm hususlara cevap verememiş, süreç içerisinde çok sayıda değişikliğe ve eklemeye uğramıştır. Özellikle 2000'li yıllardan sonra ciddi oranda artış gösteren vakıf üniversiteleri, idari ve mali konularda devlet üniversitelerinden farklı rejime tabi olduğu için bu konularla direkt veya dolaylı olarak ilintili meselelerde devlet üniversitelerinden farklı hukuki rejimlere tabi tutulmaktadır.

Vakıf üniversitelerinin eğitim öğretim hizmeti verebilmek adına istihdam etmek zorunda oldukları akademik personel ile ilişkisi de bu bağlamda tartışmalıdır. Zira konunun hem idari hem özel hukuk yönlerinin olduğu söylenebilir. Vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında kurulan ilişkinin nitelenmesinde farklı görüşler olduğu görülmüş ve bu görüş ayrılığının, doğacak uyuşmazlıklarda yargı yolu tespiti sorununa da dönüştüğü anlaşılmıştır. Zira taraflar arasındaki sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğu görüşü benimsenirse uyuşmazlıklar idari yargıda, özel hukuk sözleşmesi olduğu görüşü ihtimalinde ise adli yargıda çözümlenecektir.

Çalışmamız üç bölümden oluşmakta olup; birinci bölümde vakıf üniversitelerine ilişkin kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmış, ikinci bölümde vakıf üniversitesi ile öğretim elemanları arasındaki sözleşmenin niteliği incelenmiş ve idari hizmet sözleşmesi ile özel hukuk sözleşmesi olduğuna yönelik doktrindeki farklı görüşler ele alınmıştır. İkinci bölümde aynı zamanda Yüksek

Mahkemelerin soruna yönelik yaklaşım ve görüşleri de çalışmaya dahil edilmiştir. Son bölümde ise iş ilişkisi bakımından vakıf üniversitesi ve öğretim elemanları incelenmiş, belirli süreli iş sözleşmesi yapılma imkânı değerlendirilmiştir. Yine son bölümde vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi ve sonuçları, taraflar arasındaki sigortalılık ilişkisi ve davaya konu olabilecek işçilik alacaklarından bir kısmına yer verilmiştir.

Böylelikle hem vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının kurumları ile yaptığı sözleşmeye ilişkin tartışmaları ve yargı kararlarını irdeleyen lisansüstü seviyede bir çalışma hazırlamak hem de olası bir mevzuat değişikliğinde veya kanun yapım sürecinde ilgisine yardımcı olabilecek hususları incelemek amaçlanmıştır.

1. BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTESİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. Temel Kavramlar

Bu başlık altında yükseköğretim, üniversite ve vakıf kavramlarına dair tanımlamalar yapılacak, yükseköğretim ve üniversite kavramlarının tarihsel gelişimi ele alınacaktır.

1.1.1. Yükseköğretim ve Üniversite Kavramları

Yükseköğretim, bilim üretmek ve kalifiye insan gücü ihtiyacına cevap vermek maksadıyla ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitimi kapsayan bir basamaktır. Üniversiteler ise yükseköğretim faaliyetinin temel yapı taşı oluşturarak ve eğitime ilişkin hiyerarşide üst seviyede yer alan kurumlar olarak ifade edilebilir.¹ Latince kökenli olan üniversite kelimesi; müşterek menfaatler için hareket eden, bağımsız, tüzel kişiliğe sahip insanlar topluluğu şeklinde manayı hâvi “universitas” kelimesinden gelmektedir.²

Yükseköğretim kavramına tarihsel dayanak olarak çeşitli görüşler bulunmakla birlikte, Platon’un Academia’sı (M.Ö. 400) yine Aristo’nun Lyceum’u, Abbasi Halifeliği döneminde kurulan Beytü’l Hikme, Nizamülmülk tarafından kurulan Nizamiye Medreseleri gibi kurumlar İslam ve batı toplumlarında yükseköğretim kavramı için önemli tarihsel dayanaklar olarak ileri sürülebilir.³ Batı Karahanlılar hükümdarı Tamgaç Han tarafından Semerkant’ta 1066 yılında kurulan, dönemine göre kurumsal ve donanımlı bir medrese faaliyeti

¹ Ramazan Kılıç, “Türkiye’de Yükseköğretimin Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi” (bundan sonra: Yükseköğretimin Kapsamı), *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 3 (1999), s. 290; Turan Akman Erkök, *Türkiye’de Yükseköğretim ve Yönetimi*, Ankara: Anı Yayıncılık, 2022, s. 1; Sultan Bilge Keskin Kılıç Kara, “Üniversitelerde Ünvan Ayrımcılığı”, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 1 (2017), s. 86; Türkan Argon ve Meltem Akın Kösterelioğlu, “Akademisyenlerin Akademik İletişim Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 30 (2009), s. 46.

² Gülsün Atanur Baskan ve Feyza Gün, “Yükseköğretimin Batı’daki Tarihsel Gelişimi” (bundan sonra: Batı’daki Tarihsel Gelişimi), *Yükseköğretim Üzerine Düşünmek*, der. Gülsün Atanur Baskan ve Necati Cemaloğlu, Ankara: Pegem Akademi, 2020, s. 3; Kılıç, “Yükseköğretimin Kapsamı”, s. 291.

³ Atanur Baskan ve Gün, “Batı’daki Tarihsel Gelişimi”, s. 2; Gazi Erdem, “İslam Kültür Tarihinin İlk İlimler Akademisi: Beytü’l Hikme”, *Dini Araştırmalar*, C. 16, S. 42 (2013), ss. 69-70; Durmuş Günay, “Yirmibirinci Yüzyılda Üniversite”, *Değişim Çağında Yüksek Öğretim*, der. Coşkun Can Aktan, İzmir: Yaşar Üniversitesi, 2007, s. 77.

gösteren Tamgaç Han İbrahim Medresesi, Türk tarihi açısından yükseköğretim kavramı ile bağdaştırılabilecek önemli bir kurumdur.⁴

Modern anlamda üniversitelerin ilk örnekleri olarak ise Bologna ve Paris üniversiteleri gösterilmektedir. Bu kurumlar öğrenci ve öğretimden oluşan lonca niteliğindeki kuruluşlar olup, Bologna Üniversitesinin finansman ve idaresi öğrencilerce yürütülmekteydi. Ruhban sınıf yetiştirmek saikiyle hareket eden Paris Üniversitesi ise Katolik Kilisesi tarafından finanse edilen ve öğrencilerce yönetilen bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵

Orta Çağ döneminde kurulan Bologna ve Paris üniversiteleri, birinci kuşak üniversiteler olarak da adlandırılmıştır.⁶ Birinci kuşak üniversitelerde nihai amacın bilgi öğretmek ve yaymak olduğu söylenebilir. Rönesans ve reform hareketleri ile ilerleyen dönemlerdeki sosyal değişimler, daha sonra 1800’lü yıllarda üniversite özerkliği ve akademik özgürlük gibi kavramların önem kazanacağı Humboldt modeli ikinci kuşak üniversiteleri meydana getirmiştir. İkinci kuşak üniversitelerde eğitime ek olarak üniversitelerin araştırma misyonu da oluşmuştur.⁷

1960’lı yıllara kadar süren bu model de zamanla ihtiyaçları karşılamakta yetersiz kalınca; bilginin eğitimi, araştırılması ve ek olarak bilginin kullanılmasını da hedefleyen üçüncü kuşak üniversiteler ortaya çıkmıştır.⁸ Günden güne gelişen ve değişen dünya ile beraber yükseköğretim de gelişmeye ve değişmeye devam etmektedir.

⁴ Ömer Soner Hunkan, “Ortaçağ Semerkand’ında İlk Modern Türk Üniversitesi: Tamgaç Han İbrahim Medresesi”, *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 7 (2014), s. 23; Saffet Bilhan, “900 Yıllık Bir Türk Öğretim Kurumu Buğra Han Tamgaç Medresesi : Vakıf Belgesi I”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 2 (1982), ss. 117-124.

⁵ Kılıç, “Yükseköğretimin Kapsamı”, s. 307; Kemal Gürüz ve öte., “Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim, Bilim ve Teknoloji”, *Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği*: İstanbul, 1994, s. 57.

⁶ Ferhat Ağçay ve Olca Sürgevil Dalkılıç, “Üçüncü Nesil Üniversiteler”, *International Social Sciences Studies Journal*, C. 5, S. 49 (2019), s. 6315.

⁷ Fatma Buğday, “Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme” (bundan sonra: Bir İnceleme), *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, C. 6, S. 4 (2023), s. 1315.

⁸ Buğday, “Bir İnceleme”, s. 1319.

1.1.2. Vakıf Kavramı

Vakıf kelimesi köken olarak Arapça olup alıkoyma, durdurma, bekletme gibi sözlük anlamlarına sahiptir. Çoğul hali “evkaf” da vakıflar manasındadır.⁹ Terim anlamı olarak ise vakıf, gelir elde etme düşüncesi olmadan hayır amacıyla bir malın kamu yararına yönelik bir hizmete süresiz olarak özgülenmesi olarak tanımlanabilir.¹⁰ Türk Medeni Kanunu¹¹ 101’inci maddesinde vakıfların tanımı, kişilerin mallarını ve haklarını sürekli ve belirli bir amaca özgülemeleri ile oluşan tüzel kişiliği haiz mal toplulukları olarak yapılmıştır.

1.1.2.1. Vakfın Unsurları

Vakfın, “malvarlığı”, “amaç” ve “hukukilik” şeklinde üç temel unsuru olduğu söylenebilir. Öncelikle vakfedilecek bir mal olmalı, ikincil olarak bu mallar belirli bir amaca özgülenmeli ve nihayet de tüzel kişiliğe sahip olmalıdır.¹²

1.1.2.1.1. Malvarlığı Unsuru

Vakıftan söz edebilmek için evvela bir malvarlığı olması gerekmektedir. Malvarlığının tamamı, elde edilmiş ya da elde edileceği anlaşılan her türlü gelirleri ve iktisadi değeri olan haklar vakfedilebilir mallardır. Taşınır veya taşınmaz mallar vakıf için tahsis edilebileceği gibi kişinin, üçüncü kişide mevcut alacağı da tahsise konu olabilecektir. Ancak malvarlığının aynı zamanda vakfın özgüldüğü amaca yeterli düzeyde olması gerekmektedir.¹³

⁹ Metin İkizler ve Yasin Kurban, *Eski ve Yeni Vakıflar Hukuku* (bundan sonra: Eski ve Yeni), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 41; Suat Ballar, *Yeni Vakıflar Hukuku I*, İstanbul: Der Yayınları, 2020, s. 5.

¹⁰ Zafer Zeytin ve Ömer Ergün, *Türk Medeni Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 141; Cengiz Sarı, *Vakıf Hukuku (Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 49; İkizler ve Kurban, *Eski ve Yeni*, s. 41; M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022, s. 410.

¹¹ “Türk Medeni Kanunu (4721 sayılı Kanun)” R.G., 24607 (08.12.2001).

¹² Zeytin ve Ergün, *Türk Medeni Hukuku*, s. 146; Mehmet Ayan ve Nurşen Ayan, *Kişiler Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020, ss 305-307; Serap Helvacı ve Fulya Erlüle, *Medeni Hukuk*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2020, s. 131; Rona Serozan, *Medeni Hukuk*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2011, s. 453; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku*, s. 410; Mustafa Dural ve Tufan Ögüz, *Türk Özel Hukuku Cilt II* (bundan sonra: Cilt II), İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022, s. 350.

¹³ Yusuf Uluç, *Vakıflar Hukuku ve Mevzuatı* (bundan sonra: Vakıflar Hukuku), Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2014, 669; Zeytin ve Ergün, *Türk Medeni Hukuku*, s. 142; Dural ve Ögüz, *Cilt II*, s. 363; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku*, ss. 422-423; Ayan ve Ayan, *Kişiler Hukuku*, s. 306; Helvacı ve Erlüle, *Medeni Hukuk*, s. 132.

Ölümüne bağlı tasarrufla kurulacak bir vakıfta, tahsis edilecek malvarlığı vakfın amacını gerçekleştirmeye yeterli değil ise TMK 107'nci maddesi gereği vakfa konu malvarlığı, asliye hukuk mahkemesi tarafından denetim makamının da görüşü alınarak benzer amaçlı başka bir vakfa tahsis edilecektir.¹⁴

1.1.2.1.2. Amaç Unsuru

Vakfın zorunlu unsurlarından diğeri de amaç unsuru olup vakfa konu malvarlığı belirli ve sürekli bir amaç için özgülenmelidir. Vakfeden kişi (vâkıf), hukuk düzeni içerisinde vakfın amacını istediği şekilde belirleyebilir. Ancak TMK m. 101/3 ile Anayasa'daki temel ilkelere, ahlaka, hukuka, milli birlik ve menfaate aykırı amaçlarla vakıf kurulmasını ve belirli bir cemaat veya ırk mensuplarını desteklemek maksadıyla vakıf kurulmasını yasaklamıştır.¹⁵

Vakıfta amaç, TMK m. 101/3'te sayılı hususlara aykırı olamayacağı gibi imkânsız da olamaz. Başlangıçta mümkün olan amaç, zaman içinde sonradan imkânsız hale gelebilir. Bu durumda amacın değiştirilmesi de mümkün değilse TMK m. 116 gereği vakıf kendiliğinden sona ermiş olacaktır.

1.1.2.1.3. Hukukilik Unsuru

Malvarlığı ve amaç unsurunu sağlaması tek başına vakfın kuruluşu için yeterli olmayıp, tüzel kişiliği kazanabilmesi için sicile tescil de gerekmektedir. TMK m. 102 uyarınca vakıf kurma iradesi ölümüne bağlı tasarrufla veya resmi senetle gerçekleştirilebilir. Ancak resmi senedin düzenlenmesi veya ölümün gerçekleşmesi de tek başına vakfın tüzel kişilik kazanacağı anlamına gelmemekte, asliye hukuk mahkemesi nezdinde tutulan sicile tescil ile vakıf tüzel kişiliği kazanmaktadır.¹⁶

¹⁴ Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku*, s. 424; Helvacı ve Erlüle, *Medeni Hukuk*, s. 132; Dural ve Ögüz, *Cilt II*, s. 364.

¹⁵ Süleyman Yılmaz ve Abdülkerim Yıldırım, *Medeni Hukuk - I*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s.165; Zeytin ve Ergün, *Türk Medeni Hukuku*, s. 142; Dural ve Ögüz, *Cilt II*, ss. 366-367; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku*, s. 427; Uluç, *Vakıflar Hukuku*, s. 670.

¹⁶ Şaban Kayıhan, *Medeni Hukuk Bilgisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, ss. 237-238; Dural ve Ögüz, *Cilt II*, s. 358; Zeytin ve Ergün, *Türk Medeni Hukuku*, s. 142; Ayan ve Ayan, *Kişiler Hukuku*, s. 278; Hüseyin Hatemi, *Kişiler Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 132.

Yerleşim yeri asliye hukuk mahkemesi siciline kayıt ile tüzel kişilik kazanan vakıf, ayrıca Vakıflar Genel Müdürlüğünde tutulan merkezi sicile de tescil olunur ve Resmî Gazete ile ilan olunur. Vakıflar Genel Müdürlüğünde tutulan merkezi sicile tescil ise kurucu değil açıklayıcı niteliktedir.¹⁷

1.1.2.2. Vakıf Çeşitleri

Vakıflar çeşitli şekillerde tasnif edilebilirler, bu şekillerden birisi de amaçlarına göre tasniftir. Vakıfları amaçlarına göre sınıflandırmak için vakıftan yararlanacak topluluk ismi veya vakfın kuruluş ve hizmet amaçları dikkate alınır.

Zeytin'e göre vakıflar; aile vakıfları, dini vakıflar, çalıştırılanlara ve işçilere yardım vakıfları, kamuya yararlı vakıflar, karma vakıflar ve vakıflar kanunundaki diğer düzenlemeler şeklinde sınıflandırılabilir.¹⁸ Vakıflar aynı zamanda kuruluş tarihlerine göre de eski ve yeni vakıflar olarak sınıflandırılabilir. *Erdoğan ve Keskin*'e göre; 1926 tarihli mülga Türk Kanunu Medenisi ile şu an yürürlükte olan TMK uyarınca kurulan vakıflara yeni vakıflar denilir. Daha öncesinde kurulmuş ve Vakıflar Kanunu¹⁹ ile statüsü korunmuş vakıfları ise yazarlar eski vakıflar olarak sınıflandırmışlardır.²⁰

1.2. Türkiye’de Yükseköğretim ve Vakıf Üniversitesi

Yükseköğretim faaliyeti bir kamu hizmeti olup devlet üniversitelerinin yanı sıra vakıflar tarafından kurulan üniversiteler aracılığıyla da bu hizmet sağlanmaktadır. Ülkemizde yükseköğretim faaliyetinin geçmiş temellerine ve vakıf üniversitelerinin mevzuattaki yeri değinilecek, vakıf üniversiteleri ile devlet üniversiteleri çeşitli yönlerden kıyaslanacaktır.

¹⁷ Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku*, s. 441; Hatemi, *Kişiler Hukuku*, s. 132.

¹⁸ Zeytin ve Ergün, *Türk Medeni Hukuku*, s. 144; Vakıfları amaçlarına göre sınıflandıran benzer görüş için ayrıca bkz.: Helvacı ve Erlüle, *Medeni Hukuk*, ss. 131-132.

¹⁹ “Vakıflar Kanunu (5737 sayılı Kanun)” R.G., 26800 (27.02.2008).

²⁰ İhsan Erdoğan ve Ayşe Dilşad Keskin, *Türk Medeni Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2020, ss. 380-381; Eski ve yeni vakıflar olarak sınıflandıran benzer görüş için ayrıca bkz.: Ayan ve Ayan, *Kişiler Hukuku*, s. 307.

1.2.1. Genel Olarak

Ülkemizde yükseköğretim faaliyeti; üniversiteler, araştırma enstitüleri, meslek yüksekokulları gibi kurumlarca görülmekte olup üniversiteler ise bünyesinde fakülteler, yüksekokullar, enstitüler ve benzeri birimler barındırmak şeklinde örgütlenmektedir.²¹

Büyük Selçuklu Devleti zamanındaki Nizamiye Medreseleri, Osmanlı zamanında ise Fatih Sultan Mehmet tarafından kurulan ve Kanuni Sultan Süleyman döneminde müsbet yönde daha da geliştirilen din, tıp, fen, mühendislik, matematik, doğa bilimleri gibi disiplinlere yönelik ilmi faaliyetler yine bir yükseköğretim faaliyeti olarak düşünülebilir.²²

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren başlayan dönüşümde ise geçmişten bir kültürü olan ve daha sonra İstanbul Üniversitesi adını alacak olan Darülfünun, modern anlamda üniversiteleşme sürecinin öncüsü olarak görülebilmektedir.²³ Daha sonra 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kabul edilene kadar belirli aralıklarla önemli değişiklikler ve sürece ilişkin reformlar yapılmış olsa da günümüzdeki üniversite yapısının hukuki temelleri 1981 tarihinde kabul edilen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na ve 1982 Anayasası'na dayandırılmaktadır.²⁴

1982 Anayasası'nın 130'uncu maddesi; devlet üniversitelerinin yanı sıra vakıflar tarafından da kâr amacı gütmemek koşuluyla, kanunda düzenlenen usul ve esaslara uygun olacak şekilde, devletin denetim ve gözetimi altında üniversiteler kurulabileceğini öngörmüştür. Denetime ve gözetime ilişkin bu yetki Yükseköğretim Kuruluna verilmiştir.²⁵ Anayasa'da vakıf üniversitelerine yer verilmesi akabinde, 2547 sayılı Kanun'a 1983 yılında ek maddeler

²¹ Abdulkadir Özdemir, "Üniversitelerin Türk İdari Teşkilatı İçerisindeki Yeri ve Üniversite Teşkilatı", *İktisadiyat*, C. 1, S. 1 (2017), ss. 178-179.

²² Hüseyin Ural Aküzüm, *Kamu Hukuku Açısından Vakıf Yükseköğretim Kurumları (Yasal Dayanakları ve Tüzel Kişiliği)* (Doktora Tezi) (bundan sonra: *Vakıf Yükseköğretim Kurumları*), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 422921), s. 34.

²³ Çiğdem Sever, "Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü" (bundan sonra: *Akademisyenlerin Hukuki Statüsü*), *Legal Hukuk Dergisi*, C. 14, S. 159 (2016), s. 1777.

²⁴ Sever, "Akademisyenlerin Hukuki Statüsü", ss. 1178-1179.

²⁵ Turan Yıldırım, "Vakıf Üniversitelerinin Denetlenmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 21, S. 2 (2015), s. 461.

getirilmiş ve vakıf üniversitelerinin kuruluş ve işleyişine ilişkin hükümler düzenlenmiştir.²⁶

1.2.2. Mevzuattaki Yeri

Anayasa'nın 130'uncu maddesi açık bir şekilde; “kanunda belirtilen usul ve esaslara tabi olmak”, “kâr amacı gütmemek” ve “devletin gözetim ve denetimi altında olmak” suretiyle üç temel unsur belirlemiş ve bunlara uyularak vakıfların da üniversite kurabileceğini öngörmüştür.

Yükseköğretim Kanunu'nun şu an yürürlükte olan ek madde 2 ile 20 arası maddeleri hususiyetle vakıf üniversitelerine dair düzenlemeler içermektedir. Anayasada atıf yapılan “kanunda belirtilen usul ve esaslara tabi” ibaresi bu maddelerle karşılanmaya çalışılmış, kanuna dayanılarak hazırlanan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği²⁷ de kuruluş esasları, aranacak şartlar, teşkilat yapısı, personel ve öğrencilere yönelik detayları düzenlemek suretiyle mevzuatta yerini almıştır.

Anayasanın 130'uncu maddesi birinci fıkrasında kamu tüzel kişiliğine sahip üniversitelerin devlet tarafından kanunla kurulacağı, ikinci fıkrada ise vakıflar tarafından yükseköğretim kurumları kurulabileceği ifadeleri geçmektedir. Bu ifadeler vakıfların kuracağı üniversitelerin kanunla kurulma gereksinimi olup olmadığı ve kamu tüzel kişiliklerine sahipliği hususunda sarıh bir düzenleme sunmasa da, Anayasa Mahkemesinin 1990 ve 1992 yıllarında vermiş olduğu hemen aşağıda belirteceğimiz iki karar bu kapalılığı gidermiştir.²⁸

1989 yılında 2547 sayılı Kanun'un ek 2. maddesine bir fıkra eklenerek geçmişte kurulmuş vakıf yükseköğretim kurumlarına hukuki altyapı oluşturulmaya çalışılmış, vakıfların kurduğu yükseköğretim kurumlarına devlet

²⁶ Fatma Başterzi, “Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme” (bundan sonra: Değerlendirme), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt II*, ed. Süleyman Başterzi, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2011, s. 1302; Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1179.

²⁷ “Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği” R.G., 26040 (31.12.2005).

²⁸ Lale Burcu Önüt, “Vakıf Üniversitesinin Faaliyetlerinin Durdurulması ve Garantör Üniversitenin İşlevi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 1 (2018), s. 98; Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1180.

üniversiteleriyle aynı eğitim ve araştırma seviyesinde oldukları takdirde üniversite adı verilebileceğini düzenleyen bu fıkra Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.²⁹

Bu iptal kararı üzerine kanun koyucu iptal edilen fıkrayı benzer şekilde; geçmişte vakıflarca kurulmuş yükseköğretim kurumlarının belirli şartları sağlamanın yanı sıra devlet üniversitelerindeki eğitim-araştırma seviyesine ulaşmış olması halinde bu kurumlara kanunla üniversite adı verilebileceği minvalinde yeniden düzenlemiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi yine burada Anayasa 130’uncu maddede açıkça istenilen yasayla kurulma olmadığını, önceden kurulmuş kurumlara ad verme niteliğinde olduğunu belirterek bu düzenlemeyi de iptal etmiştir.³⁰

1.2.3. Devlet Üniversiteleri ile Mukayesesi

Ülkemizde mevzuat gereği özel üniversite kurulmasına izin verilmediği için üniversitelerin sınıflandırması devlet ve vakıf üniversiteleri şeklinde iki başlık altında yapılabilir.³¹

Anayasanın 130’uncu maddesi onuncu fıkrasında, vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarını idari ve mali yönlerden devlet üniversitelerinden ayırık tutarken diğer hususlarda ise bu kurumların, devlet üniversiteleri için düzenlenen hükümlere tabi olacağı ifade edilmiştir.³² Anayasada “mali ve idari konular” ile bunların dışındakiler şeklinde bir sınıflandırma yapılmışsa da bu siyahla beyaz gibi net bir ayrım olmamakta, çoğu zaman işin niteliği gereği konunun bir tarafı akademiye taalluk ederken diğer yönü mali bir konuya temas etmektedir. Bu sebeple vakıflarca kurulacak üniversiteleri,

²⁹ AYM, E. 1990/2, K. 1990/10, T. 30.5.1990, R.G.:09.02.1991-20781, <https://normkararlar-bilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1990-10-nrm.pdf> (Erişim: 10.01.2024).

³⁰ AYM, E. 1991/21, K.1992/42, T. 29.6.1992, R.G.:31.03.1993-21538, <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1992-42-nrm.pdf> (Erişim: 10.01.2024).

³¹ Turan Yıldırım ve Figen Samuray, “Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü” (bundan sonra: Öğretim Elemanlarının Statüsü), *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 1 (2010), s. 83; Tayfun Akgüner ve Kahraman Berk, *İdare Hukuku*, İstanbul: Der Kitabevi, 2017, s. 466.

³² Fatma Ayça İzmirlioğlu, *Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü* (Doktora Tezi) (bundan sonra: Hukuki Statüsü), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2017, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 460551), s. 55.

devlet üniversiteleri ile aşağıdaki konularda kısaca mukayese etmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.2.3.1. Mütevelli Heyetin Bulunması

Vakıf üniversiteleri ile devlet üniversiteleri arasındaki önemli farklardan biri; devlet üniversitesinden farklı olarak vakıf üniversitesinde mütevelli heyetin bulunması ve bu heyetin yönetim yetkisidir.³³ Yükseköğretim Kanunu ek 5. maddeyle yapılan düzenlemeye göre, vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarında vakıf yönetim organı dışında, yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliğini temsil edecek asgari yedi kişiden müteşekkil bir mütevelli heyeti bulunur. Aynı maddede mütevelli heyetin; YÖK’ün olumlu görüşü alınarak vakıf yükseköğretim kurumu yöneticilerini atamak, yöneticiler ve akademik personel ile diğer personelin sözleşmelerini yapmak, atama ve görevden almaları onaylamak gibi yetkileri düzenlenmiştir. Vakıf yönetimi tarafından seçilen bu mütevelli heyet, iki ayrı tüzel kişilik arasında (vakıf ve üniversite) irtibat noktası görevindedir.³⁴

Önemle belirtmek gerekir ki, mütevelli heyeti üniversitenin akademik bir organı değildir. Bu sebeple senatoda veya yönetim kurulunda bulunamaz ve akademik konularda üniversite yetkili organı namına hareket edemezler.³⁵

Rektör; mütevelli heyetin doğal üyesi olup 2018 yılında Yükseköğretim Kanunu 13’üncü maddede yapılan değişiklikle beraber hem devlet üniversitelerinde hem vakıf üniversitelerinde Cumhurbaşkanı tarafından atanır. Ancak devlet üniversitelerinde Yükseköğretim Kurulunun önerdiği üç aday arasından biri Cumhurbaşkanı tarafından atanırken, vakıf üniversitelerinde ise mütevelli heyetin belirlediği aday Yükseköğretim Kuruluna teklif edilir ve kurulun olumlu görüşünden sonra Cumhurbaşkanı tarafından atanır.

³³ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 57.

³⁴ Aküzüm, *Vakıf Yükseköğretim Kurumları*, s. 144; Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1183.

³⁵ Aküzüm, *Vakıf Yükseköğretim Kurumları*, s. 147.

1.2.3.2. Taşınmazların Resmi Bina Statüsünde Olmaması

İmar Kanunu'nda³⁶ resmi bina statüsü tanımı yapılmamış ancak Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığınca çıkarılan Plansız Alanlar İmar Yönetmeliğinde³⁷ resmi bina; “*genel, katma ve özel bütçeli idarelerle il özel idaresi ve belediyeye veya bu kurumlarca sermayesinin yarısından fazlası karşılanan kurumlara kanunla veya kanunun verdiği yetki ile kurulmuş kamu tüzel kişilerine ait bina ve tesisler*” şeklinde tanımlanmıştır.

Vakıf üniversitelerine ait taşınmaz ve binaların resmi bina statüsünde olup olmayacağına ilişkin bir Danıştay kararında Yüksek Mahkeme, görülen hizmet kamu hizmeti olsa da yönetmelikte sayılan kurumlardan olmaması sebebiyle resmi bina statüsünde kabul edilemeyeceğini belirtmiştir.³⁸ Yüksek Mahkeme tarafından verilen bu karar, mali yönlere temas eden konularda vakıf üniversiteleri ile devlet üniversitelerinin farklı zeminlerde değerlendirildiğinin örneklerinden birisidir.³⁹

1.2.3.3. Kamulaştırma Yetkisinin Bulunmaması

Devlet ya da kamu tüzel kişilerinin; yürütmekte oldukları kamu hizmetlerinde kullanmak amacıyla, kamu yararını gözeterek, özel hukuk kişilerine ait bir taşınmazın mahkemece tespit ettirilecek bedelini ilgisine ödemesi ve

³⁶ “İmar Kanunu (3194 sayılı Kanun)” R.G., 18749 (09.05.1985).

³⁷ “Plansız Alanlar İmar Yönetmeliği” R.G., 18916 (02.11.1985).

³⁸ Danıştay 1. Dairesi, E. 1996/48, K. 1996/51, T. 06.03.1996: “...2809 sayılı Yükseköğretim kurumları Teşkilatı Hakkında 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanunun Ek-3, Ek-4, Ek-5 ve Ek-33 üncü maddelerinde yer alan vakıf üniversitelerinin birer eğitim kurumu olmaları ve dolayısıyla bunlara ait yapıların kamu hizmetinde kullanılacakları kuşkusuz bulunmakla birlikte, bu üniversitelerin anılan yönetmeliğin 4 üncü maddesinin 5 inci fıkrasında sayılan idare ve kurumlar arasında yer almaması nedeniyle binalarının resmi bina olarak nitelendirilmesine olanak yoktur...”, <https://karararama.danistay.gov.tr/getDokuman?id=17573800&arananKelime=1.%20Daire,1996/4849> (Erişim: 15.01.2024); Vakıf üniversitelerine ait taşınmaz ve binaların kamu malı olduğu ve resmi bina statüsünde olduğu şeklinde diğer görüş için ayrıca bkz.: Akgüner ve Berk, *İdare Hukuku*, s. 469.

³⁹ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1183.

taşınmazın mülkiyetinin idare adına geçirilmesi işlemine kamulaştırma denilmektedir.⁴⁰

Kamu tüzel kişiliğine sahip olmalarına rağmen vakıf üniversitelerinin kamulaştırma yetkileri de Yükseköğretim Kanunu ek 7'nci maddesine eklenen ikinci fıkra⁴¹ ile kaldırılmış ve daha önce verilen örneklerde olduğu gibi mali yönü olan bir konuda devlet üniversitelerinden farklı bir rejim öngörülmüştür.⁴² Kamulaştırma yetkisi her ne kadar kamu tüzel kişiliğinin tespitinde önemli unsurlardan biri kabul edilse de vakıf üniversiteleri bu konuda istisna tutulmuştur.⁴³

Doktrinde; kanunla getirilen bu hususun Anayasa'nın 46'ncı maddesine aykırı olacağı, kamulaştırma yetkisinin kamu tüzel kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olduğu, kanunla vakıf üniversitelerinin kamulaştırma yetkisinin kaldırılmasının aslında zımni olarak kamu tüzel kişiliğinin de kaldırılması anlamına geldiği şeklinde eleştiriler bulunsa da⁴⁴ bu görüşün çoğunluk tarafından benimsendiğini söylemek zordur.

Yükseköğretim Kanunu ek 7'nci maddeye 2013 yılında eklenen fıkradan sonra Danıştay, önüne gelen bir uyuşmazlıkta kamu tüzel kişilerinin arasında

⁴⁰ Meltem Kutlu Gürsel, *Kamulaştırma Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 27; Ramazan Yıldırım ve Serkan Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I* (bundan sonra: *İdare Hukuku Cilt I*), Ankara: Astana Yayınları, 2018, s. 346; Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 667; Halil Kalabalık, *İdare Hukuku Dersleri Cilt: II* (bundan sonra: *İdare Hukuku Cilt: II*), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024, s. 406.

⁴¹ 2547 sayılı Kanun ek madde 7/2 şu şekildedir: "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları kamulaştırma yoluyla taşınmaz edinemez."

⁴² Sever, "Akademisyenlerin Hukuki Statüsü", s. 1182.

⁴³ Kevser Begüm İşbir, *Kamu Tüzel Kişiliği* (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2017, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 462185), s. 354.

⁴⁴ Abdullah Uz, "Sehven Mi, Kasten Mi?: Kanun Koyucu Ya Açıkça Anayasaya Aykırı Bir Düzenleme Yapmış Ya Da Zımnen Vakıf Yükseköğretim Kurumlarının Kamu Tüzel Kişiliğini Sona Erdirmiştir", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 108 (2013), ss. 77-79.

Kamulaştırma Kanunu 30'uncu maddeye göre yapılan taşınmaz devirlerinin de vakıf üniversiteleri için uygun olmayacağına karar vermiştir.⁴⁵

O halde açık kanuni düzenleme ve aynı paralellikte Yüksek Mahkeme kararları nazara alınarak devlet ve vakıf üniversiteleri arasındaki farklar sayılırken vakıf üniversitelerinin kamulaştırma yetkisinin olmamasını belirtmek yanlış olmayacaktır. Vakıf üniversitelerinin mali konulardaki bağımsızlığı düşünüldüğünde bu düzenlemenin genel olarak kanun koyucunun iradesine uygun olduğu ifade edilebilir.

1.2.3.4. Öğrenim Ücreti Bakımından

Vakıf üniversitesi öğrencilerinden alınacak öğrenim ücreti, iki üniversite türü arasındaki farklardan bir diğeridir. 2547 sayılı Kanun'un ek 9. maddesine göre öğrenim ücretleri müteveli heyeti tarafından belirlenir. Ücret ödenmesine birtakım sonuçlar bağlanmaktadır. Bu bağlamda ücrete ve ödemeye ilişkin hususlar adli yargının konusu olup tüketici mahkemelerinde görülecek ancak ücret ödenmediği takdirde ortaya çıkabilecek kayıt silme, sınava alınmama vb. idari işlemler için davalar idari yargıda çözümlenecektir.⁴⁶

Vakıf üniversiteleri öğrencilerinin durumuna benzer şekilde, vakıf üniversitesi akademik personelinin de sözleşmelerinde hem özel hukuka hem idare hukukuna temas eden konular mevcut olup bu husus ayrı başlık altında incelenecektir.

⁴⁵ Danıştay 1. Dairesi, E. 2013/1210, K. 2013/1120, T. 24.09.2013: "...Konuyla ilgili bu değerlendirmeler ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun Ek 7 nci maddesine eklenen fıkra dikkate alındığında, vakıf yükseköğretim kurumları, eğitim-öğretim gibi kamusal bir görev için olsa dahi özel mülkiyete konu bir taşınmazı kamulaştırma yoluyla edinemeyeceklerdir. Dolayısıyla, kamu yararı söz konusu olduğunda özel mülkiyete konu bir taşınmazı dahi yasa gereği kamulaştırma imkanı bulunmayan bir vakıf yükseköğretim kurumunun, zaten bir kamu hizmeti için işlevlendirilmiş olan başka bir kamu tüzel kişisine ait taşınmazı devir alabileceğini söylemek, yasa koyucunun amacına da aykırı olacaktır. Açıklanan nedenlerle, ... Büyükşehir Belediye Başkanlığına ait ... İlçesi, ... Mahallesi, ... ada, ... parsel sayılı taşınmazın, 2942 sayılı Kamulaştırma Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca ... Meslek Yüksekokuluna devri isteminin incelenmeksizin reddine 24.9.2013 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi...", <https://karararama.danistay.gov.tr/getDokuman?id=54717900&arananKelime=1.%20Daire,2013/12101210> (Erişim: 01.01.2024).

⁴⁶ Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdari Yargılama Hukuku* (bundan sonra: *İdari Yargılama Hukuku*), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 107; Sever, "Akademisyenlerin Hukuki Statüsü", s. 1185.

1.3. Vakıf Üniversitelerinde Görevli Akademik Personel

Devlet veya vakıf fark etmeksizin yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personel, Yükseköğretim Kanunu ve Yükseköğretim Personel Kanunu'nda⁴⁷ belirtildiği üzere; öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olup tamamına üst başlık olarak öğretim elemanları denilir. Öğretim üyeleri sınıfı; profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyelerinden oluşur.⁴⁸

Yükseköğretim Kanunu 62'nci maddesine göre; üniversite öğretim elemanlarının özlük hakları için Yükseköğretim Kanunu, hüküm bulunmayan hallerde Üniversite Personel Kanunu⁴⁹ ve yine hüküm bulunmadığı takdirde genel hükümler yani Devlet Memurları Kanunu⁵⁰ uygulanacaktır.⁵¹

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23'üncü maddesinde ise vakıf üniversitelerinde çalışan idari ve akademik personelin çalışma esaslarının Yükseköğretim Kanunu ile aynı olduğu belirtildikten sonra, bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise İş Kanunu⁵² hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. Maddede yer alan “özlük hakları” ibaresi hakkında açılan iptal davasında, mezkûr ibare Danıştay tarafından iptal edilmiştir.⁵³

Öğretim elemanlarından farklı olarak vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışacak akademik personel haricindeki diğer personelin ise üniversite ile

⁴⁷ “Yükseköğretim Personel Kanunu (2914 sayılı Kanun)” R.G., 181910 (13.10.1983).

⁴⁸ Ali D. Ulusoy, *Türk İdare Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2023, s. 269; Yunus Anıl Ay, “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” (bundan sonra: Vergi), *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 2 (2022), s. 281; Celalettin Korkmaz ve Sevim Öztürk, “Öğretim Üyelerinin Akademik Unvan Algısı ve İş Stresi”, *Yükseköğretim Dergisi*, C. 12, S. 2 (2022), s. 334; Kadir Erdoğan, *Akademik Yükseltirme, Atmalar Ve Yargısal Denetim*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2018, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 490938); Akgüner ve Berk, *İdare Hukuku*, s. 450.

⁴⁹ 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu kastedilmektedir.

⁵⁰ “Devlet Memurları Kanunu (657 sayılı Kanun)” R.G., 25134 (22.05.2003).

⁵¹ Hasan Fehim Üçışık, “Vakıf Üniversiteleri Öğretim Üyelerinin Çalışma Esasları”, *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*, C. 6, S. 15 (2014), s. 190; İpek Özkal Sayan, “Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 64, S. 1 (2009), s. 211.

⁵² “İş Kanunu (4857 sayılı Kanun)” R.G., 181910 (13.10.1983).

⁵³ Danıştay 8. Dairesi, E. 2008/8235, K. 2011/2451, T. 29.04.2011, <https://legal-bank.net/arama/mahkeme-kararlari> (Erişim: 17.03.2024).

arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi niteliğinde olduğu, doğacak uyuşmazlıklarda da iş mahkemelerinin görevli olacağı belirtilmiştir.⁵⁴ Zira gerek Anayasa 130. maddede gerek mevzuatın diğer alt düzenlemelerinde idari ve mali konular müstakil tutulmuş dolayısıyla bu sahada istihdam edilecek personelin iş sözleşmeleri noktasında bir ihtilaf doğmamıştır.

Yükseköğretim Kanunu ek 5. maddesinde öğretim elemanlarının sözleşmelerinin yapılması, atama ve görevden alınmalarının onaylanması mütevelli heyetin görevleri arasında sayılmış Yönetmelik'in 20. maddesinde de benzer bir düzenleme ile hem sözleşme hem atama vurguları yapılarak istihdam edilen akademik personel ile üniversite arasındaki ilişkinin tek boyutlu olmadığı gösterilmiştir.⁵⁵

Kanun'un, vakıf üniversiteleri için eklenen ek 5. madde haricindeki, akademik personelin nitelik ve atanma koşullarını düzenleyen maddelerinde; bir başka deyişle devlet üniversitelerine uygulanan hükümlerinde öğretim görevlileri dışındaki diğer kadrolar için “atama”dan bahsedilmiş,⁵⁶ istisna olarak öğretim görevliliği için sözleşmeli çalıştırma veya atama yolları öngörülmüştür.⁵⁷

Yükseköğretim Kanunu'nun ve Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği'nin⁵⁸ öğretim elemanlarının atanması ile ilgili hükümleri incelendiğinde doçent ve profesör kadrolarının süresiz olarak haricindeki diğer öğretim elemanlarının ise ancak sınırlı süreli olarak atanabilecekleri düzenlenmiştir.⁵⁹ Mevzuata göre araştırma görevlileri en fazla üç yıl için, öğretim görevlileri ise en fazla iki yıl için atanabilirler. Atama süreleri sonunda görevleri kendiliğinden sona erer ve şartları sağladıkları takdirde aynı usulle tekrar atanabilirler. Doktor öğretim üyeleri ise en fazla dört yıllık süre için atanabilecek olup atanma süresi sonunda aynı şekilde görevleri sona erer ve tekrar atanabilirler. 2018 yılındaki kanun değişikliğinden önce doktor öğretim

⁵⁴ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 201.

⁵⁵ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1188.

⁵⁶ Ayrıca bkz.: Belirttiğimiz hususun da istisnası olarak Yükseköğretim Kanunu 36. maddesine eklenen fıkra ile tıp ve diş hekimliği fakültelerine mahsus olarak profesör ve doçent kadroları için bir istisna bulunmaktadır.

⁵⁷ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1188.

⁵⁸ “Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği” R.G., 30449 (12.06.2018).

⁵⁹ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1189.

üyeleri -eski ismiyle yardımcı doçentler- iki veya üç yıllık atanma süreleriyle ve toplamda on iki yılı geçemeyecek şekilde görev yapabilirken değişiklik sonrası atanma süresi en çok dört yıla çıkarılmış ve azami süre sınırı kaldırılmıştır.⁶⁰

Vakıf üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elemanlarında ise atanma süreleri ve kadro türü fark etmeksizin tüm personel ile ayrıca sözleşme ilişkisi de kurulmaktadır. Bu sözleşmelerden doğacak ücret ve mali haklara ilişkin uyuşmazlıklarda İş Kanunu uygulanacak olsa da göreve son verme durumunda son verme iradesinin niteliği, bunun bir idari işlem olup olmadığı gibi hususlar doktrinde ve yargı kararlarında tartışmalara sebep olmuştur. Özellikle 2000’li yıllardan sonra sayısı hızla artan vakıf üniversiteleriyle istihdam ettikleri öğretim elemanları arasında çıkan uyuşmazlıklarda yargı yolunun tespitinde farklı kararlar çıkmıştır.⁶¹

Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde⁶² vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişki çeşitli yönlerden irdelenmeye çalışılacak, doktrindeki farklı yorumlamalar ve dayanakları gösterilecek, yargı makamlarının bu hususa dair kararlarına yer verilecektir.

⁶⁰ “Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (7100 sayılı Kanun)” R.G., 30352 (06.03.2018).

⁶¹ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, ss. 1189-1191.

⁶² Bkz.: 2. Bölüm, 2.3. Vakıf Üniversiteleri ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Durumu.



2. BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTESİ İLE AKADEMİK PERSONEL ARASINDAKİ SÖZLEŞMENİN NİTELİĞİ

2.1. Genel Olarak Hizmet ve İş Sözleşmesi

Hukuki işlemler, hukuk düzeninin kendisine hukuki sonuçlar bağladığı irade açıklamalarıdır. Hukuki işlemler tek taraflı olabileceği gibi iki veya daha çok taraflı da olabilirler. Eğer hukuki işlemin sonuç doğurması için tek tarafın iradesi yeterli ise buna tek taraflı hukuki işlem denir. Vakıf kurma ve vasiyetname düzenlenmesi buna örnektir. Hukuki bir sonuç doğurması için birden çok tarafın iradesine ihtiyaç duyulan hukuki işlemler ise kararlar ve sözleşmeler olarak iki kısma ayrılır. Sözleşme iki veya daha çok tarafın hukuki bir netice meydana getirmeye yönelik birbirine uygun, karşılıklı irade beyanları ve ittifaklarıdır.⁶³

Türk Borçlar Kanunu'nda⁶⁴ hizmet sözleşmesi adı altında, özel olarak da İş Kanunu'nda temelde bir tarafı iş görme diğer tarafı da ücret ödeme borcu altına sokan hukuki ilişki düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 393'üncü maddesinde hizmet sözleşmesinin tanımı “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi

⁶³ M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2023, s. 44; Haluk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (bundan sonra: Genel Hükümler), İstanbul: Beta Basım Yayın, 2023, s. 35; Necip Kocayusufpaşaoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm Cilt: I*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017, s. 95; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (bundan sonra: Borçlar Genel), Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2022, s. 123; Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri* (bundan sonra: Borçlar Genel), Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021, s. 131; Özcan Günergök ve Şaban Kayıhan, *Borçlar Hukuku Dersleri Genel Hükümler* (bundan sonra Genel Hükümler), İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024, s. 63; Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (bundan sonra: Borçlar Genel), Ankara: Turhan Kitabevi, 2021, s. 79; O. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1,1*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 137; Şahin Akıncı, *Borçlar Hukuku Bilgisi*, Konya: Sayram Yayınları, 2022, s. 89; Mehmet Ayan, *Borçlar Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 151; İbrahim Kaplan, *Türk Borçlar Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021, s. 63; Pierre Tercier, Pascal Pichonnaz ve H. Murat Develioğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 168; İhsan Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (bundan sonra: Genel Hükümler), Ankara: Gazi Kitabevi, 2019, s. 50; Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (bundan sonra: Genel Hükümler), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 38; Murat Doğan, Gökhan Şahan ve İsmail Atamulu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (bundan sonra: Genel Hükümler), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 101.

⁶⁴ “Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun)” R.G., 27836 (04.02.2011).

üstlendiği sözleşme” şeklinde yapılmıştır. İş Kanunu’nda ise iş sözleşmesi, benzer şekilde “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak 8’inci maddede tanımlanmıştır. İş Kanunu’nda her ne kadar Türk Borçlar Kanunu’ndan farklı olarak zaman unsuru tanıma katılmamışsa da kanunun diğer maddelerinden, belirli veya belirsiz iş sözleşmesinden bahsedilmek suretiyle, zaman unsurunun da düzenlendiği anlaşılmaktadır.⁶⁵ O halde hizmet (iş) sözleşmesi; sözleşmenin tarafları arasında kişisel ilişki kuran, çift taraflı borç yükleyen, sürekli edimli bir özel hukuk sözleşmedir.⁶⁶

Türk Hukukunda, İş Kanunu ile tanımlanan iş sözleşmesi ile Türk Borçlar Kanunu ile tanımlanan hizmet sözleşmesi aynı hukuki ilişkiyi ifade etmektedir.⁶⁷ Bu iki kanun arasında özel kanun genel kanun ilişkisi bulunmakta olup İş Kanunu’nda hüküm bulunmayan veya özel kanunlara tabi olmayan ilişkilerde Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır.⁶⁸

⁶⁵ Seracettin Göktaş, “Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği” (bundan sonra: Hukuki İlişkinin Niteliği), *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 29, S. 1 (2021), ss. 599-600.

⁶⁶ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (bundan sonra: Borçlar Hukuku Özel), Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2022, s. 552; Cevdet Yavuz, Faruk Acar ve Burak Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)* (bundan sonra: Özel Hükümler), İstanbul: Beta Basım Yayın, 2019, ss. 485-486; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2022, s. 244; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 39; İsmail Kayar, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç İlişkileri* (bundan sonra: Özel Borç İlişkileri), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 313; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (bundan sonra: Türk İş Hukuku – I), Ankara: Gazi Kitabevi, 2022, s. 80; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2018, ss. 172-173; M. Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (bundan sonra: Sosyal Güvenlik), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 82.

⁶⁷ M. Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi*, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1955, ss. 3-4; Süzek, *İş Hukuku*, s. 245; Murat Aydoğdu ve Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* (bundan sonra: Özel Borç İlişkileri), Ankara: Adalet Yayınevi, 2021, s. 745; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2016, s. 67; Aydın Zevkliler ve Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* (bundan sonra: Borçlar Hukuku Özel), İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021, s. 447.

⁶⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 247; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023, s. 6.

2.1.1. Hizmet (İş) Sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu'ndaki Diğer Sözleşmelerden Farkı

Türk Borçlar Kanunu'nda sözleşmenin konusu iş görme olan tek hukuki ilişki hizmet sözleşmesi değildir. Vekalet sözleşmesinde ve eser sözleşmesinde de bir işin yapılması söz konusudur. Vekil de işçi gibi işi bizzat ifa etmelidir. Hatta vekilin de işçinin de bir sonuç meydana getirmesi gerekmektedir, işlerini özenle yapmaları yeterli olmaktadır. Ancak hizmet sözleşmesinde, vekalet sözleşmesinden farklı olarak bağımlılık unsuru bulunmaktadır. Vekil, vekalet verene yani iş sahibine bağımlı olmayıp sadece onun irade ve talimatı uyarınca iş yapmayı borçlanırken, hizmet sözleşmesinde işçi; işverene bağımlı olup, emir ve talimatlarına uymak zorundadır.⁶⁹ Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki, vekaletsiz işgörmeye de yine bir işin görülmesi söz konusudur. Vekaletsiz işgörme, bir kimsenin sözleşmeye veya kanuna dayalı bir iş görme yükümlülüğü olmadığı halde kendisi ya da başkası yararına bir iş görmesidir. Ancak hizmet sözleşmesinde mevcut olan işçinin iş sahibine bağımlılığı, vekaletsiz işgörmeye bulunmamaktadır.⁷⁰

Hizmet sözleşmesinin vekalet sözleşmesinden bir diğer önemli farkı da hizmet sözleşmesinde yapılan işin ücret karşılığında yapılıyor olması zaruri olduğu halde, vekalet sözleşmesinde ise ücret unsurunun zaruri olmamasıdır.⁷¹

Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ve karakteristik edimi bir işin yapılması, bir eserin meydana getirilmesi olan eser sözleşmesi; ortaya bir sonuç

⁶⁹ Ebru Ceylan, “Hizmet Sözleşmeleri”, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ed. M. Turgut Öz, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 405; Eren, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 730; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 170; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 456; Aydoğdu ve Kahveci, *Özel Borç İlişkileri*, s. 813; Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022, s. 449; Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (bundan sonra: *Borçlar Özel*), Ankara: Turhan Kitabevi, 2022, s. 551; Fahrettin Aral ve Hasan Ayrancı, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* (bundan sonra: *Özel Borç İlişkileri*), Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2022, s. 532.

⁷⁰ Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 678; Kılıçoğlu, *Borçlar Özel*, s. 587; Eren, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 914; Aydoğdu ve Kahveci, *Özel Borç İlişkileri*, s. 822.

⁷¹ Eren, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 730; Aral ve Ayrancı, *Özel Borç İlişkileri*, s. 532; Süzek, *İş Hukuku*, s. 234; Ceylan, “Hizmet Sözleşmeleri”, s. 405; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 170; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 456; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 36; Kılıçoğlu, *Borçlar Özel*, s. 403.

meydana getirme, iş sahibinin emri altına girme, sürekli değil ani edimli olma gibi yönleri dolayısıyla hizmet sözleşmesi ile ayrılmaktadır.⁷²

2.1.2. Hizmet (İş) Sözleşmesinin Unsurları

İş sözleşmesinin ücret, iş görme ve bağımlılık olmak üzere üç temel unsuru bulunmaktadır.⁷³ Bunlardan iş görme ve bağımlılık işçinin, ücret ise iş sahibinin borcudur. İş sözleşmesi bu üç unsuru birlikte ihtiva etmelidir. Her ne kadar işçinin iş görme borcu ve işverenin ücret borcu temel unsurlar olsa da sözleşmenin esaslı unsuru bağımlılıktır. Zira hemen yukarıda izah edildiği gibi ücret karşılığı iş görülen başkaca sözleşmeler de mevcuttur.⁷⁴

2.1.2.1. İş Görme Unsuru

İş görmeden söz edebilmek için bedenen veya fikren iktisadi değeri olan faaliyet söz konusu olmalıdır.⁷⁵ Ekonomik bir değeri olmayan bir iş görme, iş sözleşmesine konu olamaz.

Sözleşmeye konu faaliyet neticesinde bir sonuç meydana getirilmesine dahi gerek olmayıp işçi sözleşme süresinde iş gücünü işveren emrine hazır tutmakla iş görmüş sayılır.⁷⁶ İşçi, iş görme borcunu bizzat yapmalıdır. Diğer

⁷² Kılıçoğlu, *Borçlar Özel*, s. 403; Ceylan, “Hizmet Sözleşmeleri”, s. 406; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 455; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 169; Eren, *Borçlar Hukuku Özel*, ss. 611-612; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 34; Şükran Ertürk, *İş Hukuku Dersleri*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2022, s. 108.

⁷³ Arıcı, *Türk İş Hukuku – I*, s. 77; Sümer, *İş Hukuku*, s. 38; Kılıçoğlu, *Borçlar Özel*, s. 396; Süzek, *İş Hukuku*, s. 233; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 114; Aydoğdu ve Kahveci, *Özel Borç İlişkileri*, s. 746; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri*, s. 106; Öner Eyrenci, ve öte., *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2020, s. 62; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 25.

⁷⁴ Öner Eyrenci, ve öte., *İş Hukuku*, s. 66; Gökteş, “Hukuki İlişkinin Niteliği”, s. 600; Ayrıca AYM’nin hizmet akdinde iş görme, ücret ve bağımlılık şeklinde üç temel unsur olduğu hususiyetle bağımlılık unsurunun hizmet akdini istisna (eser) ve vekalet akitlerinden ayırttığına yönelik görüş ve tespitini içeren karar için bkz: AYM, E. 1963/336, K. 1697/29, T. 26-27.09.1967, R.G., 19.10.1968 (13031).

⁷⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 164; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 449; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri*, s. 106; Tunçomağ ve Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 68.

⁷⁶ Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 449; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri*, s. 106; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 78.

bir deyişle işçinin borcu aksi kararlaştırılmadıkça şahsen ifa edilecek bir borçtur.⁷⁷

2.1.2.2. Ücret Unsuru

Ücret unsuru iş sözleşmesinin bir diğer temel unsuru olup sözleşmenin zorunlu unsurudur. İş görme varsa mutlaka karşılığında ücret de olmalıdır. Aksi hâlde aradaki hukuki ilişki iş sözleşmesi niteliğinde olmaz.⁷⁸ Ücretsiz vekalet sayılan hayır işleri, aile arasında yardımlaşma saikiyle yapılan işler gibi ilişkiler iş ilişkisi oluşturmaz.⁷⁹

Tarafların sözleşmede ücreti kararlaştırmamış olmaları, iş sözleşmesinin ücret karşılığı olmadan yapıldığı anlamına gelmez. Yapılan iş görmenin iş sözleşmesi kapsamında yapıldığının tespit edilmesi çalışanın işçi sayılması için yeterlidir.⁸⁰

2.1.2.3. Bağımlılık Unsuru

İş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan bağımlılık ise işçinin görevi, pozisyonu, uzmanlık alanına göre değişebilen hukuki/kişisel bir bağımlılıktır.⁸¹ Aradaki işin niteliğine göre işçi bütün talimatları alma konusunda iş sahibine bağımlı olabileceği gibi, doktorluk/avukatlık ve benzeri mesleklerde olduğu gibi işin gereklerini yerine getirirken bağımsız fakat mesai saatleri, iş düzeni gibi diğer hususlarda bağımlı olabilir. Bu durum aradaki iş sözleşmesi ilişkisine engel değildir.⁸²

⁷⁷ Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 458; Kayar, *Özel Borç İlişkileri*, s. 315; Aydoğdu ve Kahveci, *Özel Borç İlişkileri*, s. 748; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 115; Eyrenci ve öte., *İş Hukuku*, s. 63; Şahsen ifa yükümlülüğü hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz.: Kılıçoğlu, *Borçlar Genel*, ss. 703-705; Eren, *Borçlar Genel*, ss. 1050-1051; Nomer, *Genel Hükümler*, s. 322; Gümüş, *Borçlar Genel*, s. 679; Günergök ve Kayıhan, *Genel Hükümler*, s. 235; Akıncı, *Borçlar Hukuku Bilgisi*, s. 298; Doğan, Şahan ve Atamulu, *Genel Hükümler*, s. 250; Ünlütepe, *Genel Hükümler*, s. 229; Erdoğan, *Genel Hükümler*, s. 185.

⁷⁸ Aydoğdu ve Kahveci, *Özel Borç İlişkileri*, s. 747; Yavuz, Acar ve Özen, *Özel Hükümler*, s. 482; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 78.

⁷⁹ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 220; Süzek, *İş Hukuku*, s. 234.

⁸⁰ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 26; Öner Eyrenci, ve öte., *İş Hukuku*, ss. 64-65; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, s.165; Yavuz, Acar ve Özen, *Özel Hükümler*, s. 482; Tunçomağ ve Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 69.

⁸¹ Ertürk, *İş Hukuku Dersleri*, s.108.

⁸² Göktaş, "Hukuki İlişkinin Niteliği", s. 600; Süzek, *İş Hukuku*, s. 237; Eyrenci ve öte., *İş Hukuku*, s. 64.

2.2. İdarenin Yaptığı Sözleşmeler

İdarenin görevli olduğu kamu hizmetini sunma ve bunun için ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri temin etme noktasında her zaman tek taraflı idari işlemler yeterli olmayabilir. Bundan dolayı da idare, anayasa ve kanunlardaki görevlerini yerine getirmek maksadıyla sözleşme yapmaya ihtiyaç duyar.⁸³ İdarenin gerçek veya tüzel kişilerle yapmış olduğu karşılıklı irade beyanı içeren çeşitli türdeki sözleşmelere genel olarak idarenin sözleşmeleri denmektedir.⁸⁴

2.2.1. İdarenin Yaptığı Sözleşme Türleri

İdarenin yapacağı bütün sözleşmeler idari sözleşme olmayıp özel hukuk sözleşmeleri de olabilir. O halde idare, “özel hukuk sözleşmesi” ve “idari sözleşme” olmak üzere iki çeşit sözleşme yapabilmektedir.⁸⁵

İdarenin yapacağı sözleşmeleri bu şekilde tasnif etmekte amaç uygulanacak hukuku ve uyuşmazlıkların çözüm yerini belirlemektir. İdarenin taraf olduğu özel hukuk sözleşmelerinde sözleşmeye konu edimin ifası, tarafların borçları, sözleşmenin sona ermesi hususlarında özel hukuk hükümleri uygulanır. Çıkabilecek uyuşmazlıklarda da görevli yargı adli yargıdır. İdari sözleşmelerde ise idare hukuku hükümleri geçerli olup uyuşmazlıklar idari yargı sahasında çözümlenecektir.⁸⁶

⁸³ Akgüner ve Berk, *İdare Hukuku*, s. 1166; Göktaş, “Hukuki İlişkinin Niteliği”, s. 585.

⁸⁴ Zehra Odyakmaz, “Genel Olarak İdarenin Sözleşmeleri” (bundan sonra: İdarenin Sözleşmeleri), *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 2 (1998), s. 6; Murat Sezginer, *İdarenin Sözleşmeleri ve Kamu İhalelerine İlişkin Uyuşmazlıklar* (bundan sonra: İdarenin Sözleşmeleri), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013, s. 31; İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 115; Turan Yıldırım, “İdari İşlemler”, *İdare Hukuku*, ed. Turan Yıldırım, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 511; Turgut Tan ve Bahar Bayazıt, *İdare Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2023, s. 290; Ramazan Yıldırım ve Serkan Çınarlı, *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt II* (bundan sonra: İdare Hukuku Cilt II), Ankara: Astana Yayınları, 2019, s. 103; Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 195.

⁸⁵ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 506; Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, Ankara: Ekin Kitabevi Yayınları, 2023, s. 561; Yıldırım ve Çınarlı, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 104; Sezginer, *İdarenin Sözleşmeleri*, s. 32; Yıldırım, “İdari İşlemler”, s. 511; Akgüner ve Berk, *İdare Hukuku*, s. 1166; Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 196; Ender Ethem Atay, *İdare Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 292; Onur Karahanogulları, *İdare Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2022, s. 68.

⁸⁶ Kemal Gözler, *İdare Hukuku (Cilt II)*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 2003, s. 8; Atay, *İdare Hukuku*, s. 293; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, ss. 506-507; Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 196.

2.2.1.1. İdarenin Özel Hukuk Sözleşmeleri

İdarenin eşit iradesiyle katıldığı ve özel hukuk hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılan sözleşmeler yapabileceği muhakkaktır. Ancak yine de idare bu sözleşmelerde özel hukuk kişileri kadar tam bir serbestiye sahip değildir. Zira idare, özel hukuk hükümlerine tabi bir sözleşme yapacak olsa da sözleşmenin konusu, tarafı gibi sözleşme öncesi safhaya ait birçok işlem yine idare hukuku usulüne tabidir.⁸⁷

Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse idare, yapacak olduğu özel hukuk sözleşmesinde imza için masaya oturana kadar yapacağı işlemlerde idare hukuku kurallarına tabi, sözleşme kurulduktan sonra sözleşmeye ilişkin hususlarda ise özel hukuk hükümlerine tabidir.

2.2.1.2. İdari Sözleşmeler

İdari sözleşmeler genel olarak idarenin kamu hizmetine yönelik olarak özel hukuk gerçek veya tüzel kişileriyle ya da diğer kamu tüzel kişileri ile yapmış olduğu idare hukuku usul ve kurallarına tabi sözleşmeler olarak tanımlanabilir.⁸⁸

2.2.1.2.1. İdari Sözleşmenin Unsurları

Bir sözleşmeyi idare sözleşme olarak değerlendirebilmek için taraflardan en az birisinin idare, başka bir ifadeyle kamu tüzel kişisi olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra sözleşmenin konusu bir kamu hizmetinin yürütülmesi ve sözleşmenin amacı kamu yararı olmalıdır. Özel hukuk sözleşmelerinden farklı olarak idari sözleşmelerde, idare diğer tarafa göre üstün ve ayrıcalıklı olmalıdır.⁸⁹ Anayasa Mahkemesinin bir kararında idari sözleşmeye dair kabul

⁸⁷ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, ss. 507-508; Yıldırım ve Çınarlı, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 105.

⁸⁸ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 514; Yıldırım ve Çınarlı, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 111.

⁸⁹ Turgut Tan, “İdari Sözleşme Kuramına İlişkin Gözlemler”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 50, S. 3 (1995), s. 294; Osman Meriç, “İdari Sözleşme Müessesinin Doktrin ve İçtihatla İşlenmiş ve İşlenmemiş Yönleri”, *Danıştay Dergisi*, S. 11 (1973), s. 80; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 520; Yıldırım ve Çınarlı, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 111.

ettiği tanım da benzer şekildedir.⁹⁰ Gerçekten de idari sözleşmelerde idare, kamu yararını gözettiği ve kamu yararı kişisel yarardan üstün olduğu için diğer taraftan daha üstündür.

İdarenin taraf olduğu bir sözleşme eğer kanunda idari sözleşme olarak belirlenmişse veya kanunda özel hukuk sözleşmesi olduğu ifade edilmişse sözleşmenin türünü tespitinde bir sıkıntı bulunmamaktadır.⁹¹ Ancak kanunda sözleşmenin türü belirtilmemişse, idari sözleşme olup olmadığını belirleyebilmek için doktrinde bazı ölçütler ileri sürülmüştür.⁹² Bu ölçütler genel olarak şunlardır;

- 1- Taraflarından en az birinin idare/kamu tüzel kişisi olması,
- 2- Sözleşmenin içeriğinin kamusal bir hizmetinin yürütülmesine ilişkin olması,
- 3- Özel hukuku aşan hükümler bulunması.

Kanunla idari sözleşme olduğu belirlenmeyen bir sözleşmede yukarıdaki üç unsur birlikte bulunması halinde sözleşmenin idari sözleşme olarak kabul edileceği ileri sürülmüştür.⁹³

Tekinsoy'a göre ise; sözleşmede özel hukuku aşan hükümler bulunması kesin bir ölçüt olarak kabul edilemez. Zira kural olarak sözleşme serbestisinin bulunduğu özel hukuk sözleşmelerinde tarafların rızası var ise elbette bir tarafa üstün ayrıcalıklar tanınabilir.⁹⁴

⁹⁰AYM, E. 1994/43, K. 1994/42, T. 09.12.1994, <https://normkararlarbilgibankasi.ana-yasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1994-42-nrm.pdf> (Erişim: 12.04.2024): "...Öğretide de kabul edildiği gibi bir sözleşmenin idari sözleşme sayılabilmesi için, sözleşmenin taraflarından birinin kamu idaresi, kurumu ya da kuruluşu olması; sözleşmenin kamu hizmetinin yürütülmesi ile ilgili bulunması ve yönetime, özel hukuk yetkilerini aşan yetkiler tanınması koşullarının varlığı gereklidir..."

⁹¹ Yıldırım ve Çınarlı, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 104; Atay, *İdare Hukuku*, s. 293; Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 199; Gözler ve Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, s. 429.

⁹² Odyakmaz, "İdarenin Sözleşmeleri", s. 9; Tan ve Bayazıt, *İdare Hukuku*, s. 295; Yıldırım ve Çınarlı, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 104.

⁹³ Atay, *İdare Hukuku*, s. 294; Akgüner ve Berk, *İdare Hukuku*, s. 1169; Gözler ve Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, s. 429; Karahanoğulları, *İdare Hukuku*, s. 69.

⁹⁴ M. Ayhan Tekinsoy, "İdari Sözleşmelerde Ölçüt Sorunu", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 55, S. 2 (2006), s. 224.

2.2.1.2.2. İdari Sözleşme Türleri ve İdari Hizmet Sözleşmesi

Klasik anlamda idari sözleşmeler; imtiyaz, müşterek emanet, iltizam, istikraz ve idari hizmet sözleşmesi olarak sayılabilir. Bunlarla sınırlı olmayıp şartları sağlayarak yeni ortaya çıkan, yasayla bizzat idari sözleşme olduğu belirtilen veya yargının yorumlaması ile idari sözleşme olduğu anlaşılan atipik sözleşmelere de rastlanabilmektedir.⁹⁵

İdari sözleşme türlerinden biri de çalışmamızı diğer türlerine göre daha çok ilgilendiren idari hizmet sözleşmesidir. İdari hizmet sözleşmesi idarece istihdam edilen ve işçi niteliğinde olmayan kamu görevlileri ile idare arasında kurulan sözleşmedir.⁹⁶ Anayasa m. 128’de, kamu hizmetlerinin iktiza ettiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri marifetiyle yürütüleceği düzenlenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda da idarenin özel bilgiye ve uzmanlığa ihtiyaç duyduğu alanlarda sözleşmeli personel çalıştırabileceği düzenlenmiştir.⁹⁷

İdari hizmet sözleşmesi ile çalışanlar, memurlar gibi olmasa da statü hukuku içerisinde sayılmaktadırlar. Doktrinde ve yargı kararlarında bir tarafın idare olduğu ve çalıştırılana göre üstün olduğu bu sözleşmelerde statüler özelliklerin ağır bastığı ve idari sözleşme sayıldığı düşünülmektedir.⁹⁸ Anayasa Mahkemesinin 1988 tarihli bir kararında⁹⁹ yapılan bu tespit diğer yargı organlarınca da kabul görmüştür.¹⁰⁰ AYM kararındaki tespit şu şekildedir;

“...Gerek 233, gerek 308 sayılı KHK’lerde, sözleşmeli personelin memur ya da kamu görevlileri türlerinden hangisine girdiğine ilişkin bir açıklık yoktur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinin (B) bendiyle öngördüğü “...zarurî ve istisnâî hallere münhasır olmak üzere bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici iş-

⁹⁵ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 520; Gözler ve Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, s. 431; Atay, *İdare Hukuku*, s. 294; Yıldırım ve Çınarlı, *İdare Hukuku Cilt II*, ss. 111-112.

⁹⁶ Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s.204.

⁹⁷ Tan ve Bayazıt, *İdare Hukuku*, s. 302; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 532; Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 204.

⁹⁸ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 533.

⁹⁹ AYM, E. 1988/5, K. 1988/55, T. 22.12.1988, R.G.: 25.07.1989-20232, <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1988-55-nrm.pdf> (Erişim: 15.03.2024).

¹⁰⁰ Benzer sonuçlu tespitler için bkz. UYM, E. 1996/64, K.1996/109, T. 23.12.1996, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/> (Erişim: 23.03.2024); Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 532.

lerde..." sözleşmeli personel çalıştırabilme olanağı da, yasal bir dayanak olarak gösterilemez. Çünkü, 657 sayılı Yasa bu tür istihdamı "...istisnâî hallere münhasır..." ve "...geçici işler..." koşullarına bağlamıştır. KİT'lerde ise, sözleşmeli personel ile yürütülmek istenen işler, genellikle "istisnâî" değil "aslî" dir, "geçici" değil "sürekli" dir. Bu durumda, her iki KHK'nin de amaçladığı sözleşmeli personel, memur ve diğer kamu görevlileri kavramları dışında kalan, işçi de olmayan, yeni, kendine özgü bir istihdam türüdür. Bununla birlikte, gerek KHK'nin 42. maddesinin ikinci fıkrasıyla getirilmek istenen sözleşmenin öğelerine göre, gerek öğretinin saptamaları ve yerleşmiş, tutarlı yargı içtihatları karşısında, temel özellikleriyle bir "idarî sözleşme" söz konusudur. Çünkü, sözleşmenin taraflarından biri ve kamu ilişkisine dayalı konunun sahibi kamu yönetimidir, çalıştırılan birey ya da bireylere karşı daha üstün söz hakkı vardır. Kamu yönetimince hazırlanan "tip sözleşmeler" uygulandığı için statüer özellik ağır basmaktadır..."

2.3. Vakıf Üniversiteleri ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Durumu

Özel hukuka ilişkin hizmet (iş) sözleşmesi ve idare hukukuna ilişkin idari sözleşmeler kısaca açıklandıktan sonra vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında yapılan sözleşmenin nitelmesini tartışmak gerekmektedir. Zira taraflar arasındaki çıkan uyuşmazlıklarda yargı yolu sorununun temeli aradaki sözleşmenin nasıl nitelendirildiği ile alakalıdır.

Öğretide, vakıf üniversitesi ile akademik personel arasındaki sözleşmeyi idari hizmet sözleşmesi olarak nitelendiren görüşe karşılık taraflar arasındaki sözleşmeyi özel hukuk sözleşmesi olarak gören görüşler bulunmaktadır.¹⁰¹ Çalışmamızın takip eden kısmında öncelikle vakıf üniversitesi ile akademik personel arasında imzalanan sözleşme tarafları ve içeriği yönünden incelenecektir. Sonrasında ise ayrı başlıklar altında iki farklı görüşe de yer verilecek ve Yüksek Mahkemelerin konuya bakışları incelenecektir. Sözleşmenin süre yönünden incelenmesi ise çalışmamızın üçüncü bölümünde müstakil bir başlık altında değerlendirilecektir.

¹⁰¹ Göktaş, "Hukuki İlişkinin Niteliği", s. 602.

2.3.1. Sözleşmenin Taraflar Yönünden İncelenmesi

Sözleşmeyi kuran taraflardan biri vakıf üniversitesi tüzel kişiliğini temsilen mütevelli heyet diğer taraf da öğretim elemanıdır.¹⁰² Yükseköğretim Kanunu ek 5. maddede mütevelli heyetin görevleri sayılırken “*öğretim elemanlarının sözleşmelerini yapar, atamalarını ve görevden alınmalarını onaylar*” şeklinde ifadelere yer verilmiştir. Atama işlemi rektör tarafından yapılıp mütevelli heyetince onaylanacak, atamayı takiben üniversite ve öğretim elemanı arasında sözleşme imzalanacaktır.¹⁰³

2.3.2. Sözleşmenin İçerik Yönünden İncelenmesi

Mütevelli heyetin, vakıf yükseköğretim kurumu kamu tüzel kişiliğini temsilen, öğretim elemanı gerçek kişi ile yaptığı sözleşme; iş koşulları, çalışma saatleri, öğretim elemanına ödenecek aylık ücret ve ek ders, teşvik ücreti, diğer mali haklar gibi idari-mali konuları içerecektir. Mesela taraflar sözleşmede öğretim elemanın atama ve yükselme koşullarını düzenleyen bir hüküm kararlaştıramazlar.¹⁰⁴

Yükseköğretim faaliyetinin bir kamu hizmeti olduğu ve sözleşmenin tarafı olan vakıf üniversitesinin bir kamu tüzel kişisi olduğu dikkate alınarak sözleşmenin içeriği başlığı altında kamu hizmeti kavramına değinmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Kamu hizmeti kavramının net bir tanımı bulunmamakta ancak genel bir tanım olarak; toplumun umumi ve müşterek ihtiyaçlarına cevap vermek amacıyla, devletin ve kamu tüzel kişilerinin bizzat ifa ettiği ya da gözetim ve denetimi altında özel kişilere yaptırdıkları, sürekli ve düzenli hizmetler şeklinde tanımlanabilir.¹⁰⁵ Kamu hizmeti kategorisinin tespiti için organik, maddi ve şekli unsurlar açısından inceleme yapılmaktadır.¹⁰⁶ Ancak zaman

¹⁰² Elif Altınok Çalışkan, “Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının ‘Yıllık İzin Hakkı’nın Tabi Olduğu Hukuksal Rejim” (bundan sonra: Yıllık İzin), *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 20, S. 1 (2021), s. 66; Aküzüm, *Vakıf Yükseköğretim Kurumları*, s. 150.

¹⁰³ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1198.

¹⁰⁴ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, ss. 1198-1199.

¹⁰⁵ Oğuz Sancakdar ve öte., *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı* (bundan sonra: İdare Hukuku), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 561; Melikşah Yasin, “Kamu Hizmeti”, *İdare Hukuku*, ed. Turan Yıldırım, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 531.

¹⁰⁶ Halil Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 305.

içerisinde kamu hizmeti anlayışında gerçekleşen gelişim ve değişimler bu unsurları kamu hizmetinin tespiti için yetersiz bırakmıştır.¹⁰⁷

Organik unsur olarak; doğrudan idare tarafından yerine getirilen hizmetler, kamu hizmeti olarak kabul edilmekte ise de artık kamu hizmetlerinin mutlak olarak idarece görülmesi şart olmayıp kamu-özel birlikteliği şeklinde ve yahut da sadece özel kişiler aracılığı ile ifa ettirilen kamu hizmetleri olması organik unsur yaklaşımını değişime zorlamaktadır.¹⁰⁸

Maddi unsur olarak kamu hizmeti; faaliyeti yürütene bakılmaksızın yürütülen faaliyetin niteliği, kamu yararına yönelik bir toplumsal ihtiyacı karşılar nitelikte ise bu faaliyet kamu hizmetidir.¹⁰⁹

Şekli unsur bakımından (hukuki rejimsel, biçimsel bakımdan) ise kamu hizmetinin tespiti için yürütülen faaliyetin tabi olduğu rejime bakılmakta, kamu hukukuna tabi ise kamu hizmeti olarak düşünülmektedir. Ancak bu ölçüt de sosyal devletin gelişmesiyle paralel olarak zayıflamış, özel hukuk kurallarına tabi ticari ve sınai faaliyetlerin ortaya çıkışı ile kamu hizmetinde belirleyici vasfını yitirmiştir.¹¹⁰

2.4. Doktrindeki Görüşler

Vakıf üniversitesinde çalışan akademik personelin sözleşmelerinin hukuki niteliğine dair doktrinde iki temel farklı görüş bulunmaktadır. Sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi olduğu ve sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğu şeklindeki bu iki temel görüş ayrı başlıklar altında incelenecektir.

¹⁰⁷ Atay, *İdare Hukuku*, s. 312; Ulusoy, *Türk İdare Hukuku*, s. 510.

¹⁰⁸ Sancakdar ve öte., *İdare Hukuku*, s. 561; Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 305.

¹⁰⁹ Atay, *İdare Hukuku*, s. 312; Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 305.

¹¹⁰ Kalabalık, *İdare Hukuku Cilt: II*, s. 306; Sancakdar ve öte., *İdare Hukuku*, s. 562; Atay, *İdare Hukuku*, s. 313.

2.4.1. Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin Özel Hukuk Sözleşmesi Olduğu Görüşü

Doktrinde geneli özel hukukçulardan oluşan görüşe göre, vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında yapılan sözleşme bir özel hukuk sözleşmesidir.¹¹¹ Bu görüşteki yazarların bazılarının görüş ve gerekçelerine aşağıda yer verilecektir.

Çelik'e göre, öğretim elemanı ile üniversite arasındaki sözleşmenin idari sözleşme olarak kabulü halinde yönetime üstünlük verilmiş olacak, idare yetkilerini kullanarak sözleşme koşullarını değiştirebilecek hatta sözleşmeyi her zaman sona erdirebilecek, iş güvencesinden mahrum bir grup meydana gelmiş olacaktır. Bu hususun DİDDK ve AYM kararlarında vurgu yapılan mesleki güvencenin sağlanması amacıyla örtüşmeyeceği açıktır.¹¹²

¹¹¹ Özgür Oğuz, “Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü” (bundan sonra: Hukuki Statüsü), *Legal Hukuk Dergisi*, C. 21, S. 252 (2023), s. 4612; Nuri Çelik, “Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyeleri ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi” (bundan sonra: Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi), *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1 (2014), ss. 14-15; Göktaş, “Hukuki İlişkinin Niteliği”, s. 617; İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 355; Süzek, *İş Hukuku*, s. 257; Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2016. YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 441450), s. 384; Atilla Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, “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” (bundan sonra: Sözleşmelerin Hukuki Niteliği), *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. Özel (2013), s. 78; Mahmut Kabakcı, “Vakıf Yükseköğretim Kurumu Öğretim Elemanlarının Taraf Olduğu Davalarda Yargı Yolu” (bundan sonra: Yargı Yolu), *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, der. Kübra Doğan Yenisey, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 419; Şükran Ertürk, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları* (bundan sonra: Pratik Çalışmaları), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 199-201; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri*, s. 120; Duygu Çelebi Demir ve Mehpare Çaptuğ Dilek, “Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Eşit Ücret Hakkı” (bundan sonra: Eşit Ücret Hakkı), *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 48 (2022), s. 114; Yalçın Bostancı ve Sevede Bulun Toktaş, “Uyuşmazlık Mahkemesi’nin 2020/479 E., 2020/626 K. Sayılı ve 26.10.2020 Tarihli Vakıf Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyesinin Alacak Talepli Açtığı Davanın “İdari Yargı” Yerinde Çözümlemesi Gerektiğine İlişkin Verilen Kararın İncelenmesi” (bundan sonra: Kararın İncelenmesi), *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 29, S. 3 (2021), s. 2674; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 5; Başterzi, “Değerlendirme”, s. 1315; Hamide Zafer, “Ceza Hukuku Uygulamasında Kamu Görevlisi”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 2 (2012), s. 223; Mustafa Kılıçoğlu, “Vakıf Üniversitesinde Çalışma İlişkisine Son Verilen Öğretim Elemanlarının Yargı Yolu Sorunu” (bundan sonra: Yargı Yolu Sorunu), *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2 (2023), ss. 229-230; Mehmet Rauf Karşlı, *İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı* (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015. YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 425408), s. 86.

¹¹² Çelik, “Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi”, ss. 14-15.

Demircioğlu ve Kaplan ise, Danıştay kararlarında dayanak yapılan hem Anayasa 130. maddesinde hem de Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Personel Kanunu’nun hiçbirinde vakıf üniversitesi akademik personelinin istihdamına yönelik sarih bir düzenleme olmadığını belirtmiştir. Halihazırdaki düzenlemelerden idari hizmet sözleşmesi sonucuna ulaşmanın güçtür. Çünkü yazara göre vakıf üniversitesi öğretim üyesinin Devlet Memurları Kanunu uyarınca sayılan dört kamu görevlisinden girdiği sınıf yoktur ve idari hizmet sözleşmesinden bahsediliyorsa Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenen kamu görevlisi türlerinden (memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi) biriyle irtibatlanmalıdır. Yazar, her hâlükârda yasal düzenlemeye ve hatta anayasal olarak bir çözümlemeye ihtiyaç duyulduğunu ifade ettikten sonra sözleşmenin iş hukuku doktrinde kabul gören bir iş sözleşmesi olduğunu ancak atanma, yükselme, göreve son verme, disiplin gibi hükümlerde idari yargının; ücret ve diğer parasal haklarda adli yargının görevli olduğunu öne sürmüştür.¹¹³

Göktaş’a göre, vakıf üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elemanlarının kamu hizmeti gördüklerinde bir şüphe olmamakla beraber kamu hizmeti, devletin denetim ve gözetiminde özel kişilere de gördürülebilir. Kamu tüzel kişileri idari sözleşme yapabildiği gibi özel hukuk sözleşmelerine de taraf olabilir ve salt kamu tüzel kişisi olmanın, taraf olunan sözleşmeyi idari hizmet sözleşmesine dönüştürmeyeceği açıktır. Kanunda kamu tüzel kişileri tarafından istihdam edilen akademik personel için açık bir hüküm de olmadığına göre sözleşmenin niteliği, içeriğe bakılarak tespit edilmelidir. Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki sözleşmelere bakıldığında, bu sözleşmeler tek tip olmayıp üniversiteye ve öğretim elemanına göre değişiklik göstermektedir. Sözleşmede özel hukuk kurallarını aşan yetkiler bulunduğunu söylemek bu bakımdan zordur. Uyuşmazlık Mahkemesi ve Danıştay kararlarının temel vurgusu olan akademik güvence ve bilimsel özerklik, iş sözleşmesi kabul edildiğinde de pekâlâ sağlanmaktadır. Zira Anayasa 130’uncu maddenin ilk fıkrası, Yükseköğretim Kanunu ek madde 2 ve Yönetmeliğin¹¹⁴ 23’üncü maddesinin ikinci fıkrası, işverenin yönetim hakkını sınırlayan ve

¹¹³ Demircioğlu ve Kaplan, “Sözleşmelerin Hukuki Niteliği”, ss. 72-78.

¹¹⁴ Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği kastedilmektedir.

öğretim elemanına kanuni sınırlar dahilinde devlet üniversitesi öğretim elemanı gibi bağımsızlık akademik bağımsızlık sağlayan düzenlemelerdir.¹¹⁵

İzmirlioğlu ise, Anayasa’da vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının akademik çalışma yapılması, öğretim elemanı sağlanması ve güvenlik yönlerinden devlet üniversiteleri ile aynı kurallara tabi tutulduğunu belirtmiştir. Yine yazar; idari ve mali konuların açıkça ayrı tutulduğunu, lafzi yorum gereği akademik özerklik, atama ve yükselme dışındaki bütün hususlarda İş Kanunu uygulanması gerektiğini ifade etmiştir. Açıklanan sebepler gereği yazara göre öğretim elemanı ile işveren sıfatını haiz vakıf üniversitesi arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu söylemek mümkün olacaktır.¹¹⁶

Ertürk’e göre, Uyuşmazlık Mahkemesinin son zamanlarda verdiği idari yargının görevli olduğuna dair kararlar ilke kararları olmayıp aynı zamanda daha eski tarihli başka bir Uyuşmazlık Mahkemesi kararıyla¹¹⁷ da çelişmektedir. Anılan kararda, 7307 sayılı mülga Kanunla özel bir statü sahibi, tüzel kişiliği haiz, kamu kurumu niteliğinde ve mütevellî heyetçe idare olunan ODTÜ ile öğretim elemanı arasındaki ilişki, öğretim elemanının kamu görevi yaptığının vurgulanmasına rağmen özel hukuk kurallarına tabi olan bir özel hukuk ilişkisi sayılmıştır. Yazara göre kamu hizmeti, kamu görevlisi addedilen işçilerle de yürütülebilecek olup öğretim elemanın kamu hizmeti yapıyor olması onu statü hukukuna tabi kılmayacaktır. Mevzuattaki düzenlemeye paralel olarak idari ve mali konularda devlet üniversitelerinden ayrı düşünülecek ve özel hukuk kuralları uygulanacaktır.¹¹⁸

Kabakcı, üniversite ile öğretim elemanı arasındaki ilişkinin işçi-işveren ilişkisi olduğu ancak aynı zamanda akademik kimlikle ilgili konularda öğretim elemanının, Yükseköğretim Kanunu 23-54 arası maddelerinde tanınan akademik güvencelerin tamamına sahip olduğu görüşündedir. Yazara göre uyuşmazlığı teke indirgeyip çözümü için de tek mahkeme belirlenecek olması gerektiği görüşü hatalıdır ve kanunda açık düzenleme yoksa mahkemelerin

¹¹⁵ Göktaş, “Hukuki İlişkinin Niteliği”, ss. 610-616.

¹¹⁶ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 355.

¹¹⁷ UYM, E. 1985/2, K. 1985/8, T. 18.03.1985, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/902cd57e-da7a-4563-94ba-38ac464b4764?excludeGerekce=False&word-sOnly=False> (Erişim: 30.07.2024).

¹¹⁸ Ertürk, *Pratik Çalışmaları*, s. 201; Ertürk, *İş Hukuku Dersleri*, s. 120.

görev mantığı uzmanlık alanıyla ilişkilidir. O halde genel ilişki iş sözleşmesi olmakla iş mahkemeleri görevli, ancak Kanun'un 23-54 arasındaki maddelerde düzenlenen hususlar akademik güvencelere ilişkin özel hukukun ötesinde idari işlemlerle ilgili olup bu hususlar idari yargının konusu olmalıdır.¹¹⁹

Doktrinde yer verilen görüşlerden anlaşılacağı üzere taraflar arasındaki sözleşmeyi nitelendirme sorununa, özel hukuk alanında çalışan yazarlar çoğunlukla soruna özel hukuk perspektifinden yaklaşmış ve nitelendirmeyi buna göre yapmışlardır. Yargıtay da hemen hemen aynı pencereden bakmakta olup, ilerleyen başlıklarda çeşitli kararlarla detaylı incelenecektir.

2.4.2. Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sözleşmenin İdari Hizmet Sözleşmesi Olduğu Görüşü

Doktrindeki diğer bir görüş ise üniversite ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin idari sözleşme türlerinden idari hizmet sözleşmesi olduğuna dairdir.¹²⁰ Nasıl ki çoğunluğu özel hukuk alanında çalışan yazarlardan oluşan görüş aradaki sözleşmeyi özel hukuk sözleşmesi olarak addetmişse, kamu hukuku doktrininin çoğunluğu da genel olarak aradaki ilişkiyi; kamu tüzel kişiliği, atama-görevden alma gibi statü hukuku işlemleri, kamu görevi ve kamu hizmeti kavramlarıyla iç içe görerek idari sözleşme olarak nitelemişlerdir.

Gözler ve Kaplan, vakıf üniversitesi öğretim elemanının kamu görevlisi sıfatını değerlendirmiş ve kamu görevlisinde kümülatif olarak aranması gerektiğini belirttikleri; “bir kamu tüzel kişisine bağlılık”, “istihdam edilme”,

¹¹⁹ Kabakçı, “Yargı Yolu”, ss. 424-427.

¹²⁰ Gözler ve Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, s. 561; Aküzüm, *Vakıf Yükseköğretim Kurumları*, s. 240; Mustafa Avcı, “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personel Atama Usulü”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 49, Sayı 1 (2016), s. 64; Serkan Çınarlı ve Refik Kiraz, “Vakıf Üniversiteleri ve Personelinin Hukuki Statüsü ile Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi” (bundan sonra: Tüzel Kişiliği Kaybı), *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) Bildiri Kitabı*, İstanbul, 2012, C. 3, s. 1788; Altınok Çalışkan, “Yıllık İzin”, s. 67; Ay, “Vergi”, s. 287; Serkan Çınarlı, Sevinç Arslan Hızal ve Abdullah Hızal, “Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Ceza Soruşturması Usulü Sorunu”, *Leges Kamu Hukuku Dergisi*, S. 3 (2013), <https://www.legesdergi.com/dergi/96> (Erişim: 05.03.2024), s. 33; Sinan Seçkin, “Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Personel Hakkında Ceza Soruşturması Yürütülmesi Usulü” (bundan sonra: Ceza Soruşturması), *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 28, S. 1 (2022), s. 77.

“kamu tüzel kişisine kamu hukuku ile bağlı olma” şeklindeki üç şartın da vakıf üniversitesi öğretim elemanında bulunduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlara göre sözleşmedeki taraflardan birisinin kamu tüzel kişisi olması ve de sözleşmenin konusunun eğitim-öğretime yönelik kamu hizmetinin yürütülmesi olması sözleşmeyi bir idari sözleşme yapar ve buna bağlı uyumsuzluklar da idari yargıda incelenir.¹²¹

Aküzüm ise, Yükseköğretim Kanunu’nun “özlük hakları” başlıklı 62. maddesine gönderme yaparak anılan maddede devlet veya vakıf üniversitesi ayrımı yapılmadığını, vakıf üniversiteleri ile ilgili 1983 yılında kanuna giren ek 2. maddeden sonraki süreçte de 62. madde üzerinde herhangi bir değişikliğe gidilmediğini belirtmektedir. Aynı zamanda yükseköğretim faaliyetinin niteliği gereği kamu hizmeti kuramı çerçevesinde yapılan bir sözleşme olduğundan bahisle idare hukuku rejimine tabi bir idari hizmet sözleşmesi olduğu görüşündedir.¹²²

Çınarlı ve Kiraz göre, vakıf üniversitesi bir kamu tüzel kişisi olduğu için personeli de kamu personeli olacaktır. Kamu tüzel kişilerinin memur ve diğer kamu görevlilerini çalıştırması Anayasa madde 128’in emredici bir hükmüdür. Uygulamada da vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında kurulan hizmet sözleşmesini yorumlarken öğretim elemanının, işçi statüsünde değil kamu görevlisi statüsünde istihdam edildiğine dikkat edilmeli ve sözleşmeyi bir idari hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmek gerekmektedir.¹²³

Canbolat ise, iş hukuku doktrinindeki baskın görüşten farklı olarak Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği’nde¹²⁴ devlet ve vakıf diye bir ayrımın olmadığı, vakıf üniversitesinin kamu tüzel kişiliğine sahipliği konusunda da uzlaşma olduğu, yine Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği’nde akademik personelin çalışma esaslarının 2547 sayılı Kanun’a tabi kıldığı hususları sebebiyle üniversite ile akademik personel arasındaki ilişkinin bir idari bir ilişki olduğu görüşündedir. Yazara göre bir ilişkinin niteliği

¹²¹ Gözler ve Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, s. 561.

¹²² Aküzüm, *Vakıf Yükseköğretim Kurumları*, s. 82.

¹²³ Çınarlı ve Kiraz, “Tüzel Kişiliği Kaybı”, s. 1788.

¹²⁴ “Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği”, R.G., 17609 (18.02.1982).

yapılmakta olan görevin niteliğine ve çalışma ilişkisine göre belirlenecektir ve burada da bir idari ilişki mevcuttur.¹²⁵

Doktrinde, *Sever* tarafından ileri sürülen, ilk önce öğretim elemanının atanması şeklinde statü hukukuna tabi bir işlem ve akabinde bunu takip ederek statü ilişkisinin mali sonuçlarını düzenlenmek için yapılan sözleşme işlemi bulunduğu şeklindeki iki aşamalı işlem görüşü bulunmaktadır. Bu görüşe göre atama gerçekleştikten sonra bunun mali yönlerini kararlaştırmak adına üniversite ile personel arasında bir sözleşme kurulmaktadır. Böylelikle vakıf üniversitesi akademik personelinin statüsü, mali rejimi ve belirli özlük hakları farklılaştırılmış bir kamu görevlisi statüsüdür.¹²⁶ Ancak bu görüş, hem statü hukukunda bu şekilde bir kamu görevlisi istihdam şekli öngörülmediğinden hem de istihdam modelleri arasında terim karmaşasına yol açabileceğinden bahisle eleştirilmiştir.¹²⁷

2.4.3. Görüşümüz ve Yasal Mevzuat İhtiyacı

Gerek iş hukuku gerekse de idare hukuku doktrininden görüşlere yer verildikten sonra önemle vurgulamak gerekir ki hemen hemen tüm görüşlerdeki müşterek vurgu konu ile ilgili yasal düzenleme yapılması ihtiyacıdır.¹²⁸ Zira en azından kanun düzeyinde bir düzenleme yapılmadan bu tartışmanın nihayete ermesi kolay değildir. Gerçekten de öğretim elemanının vakıf yükseköğretim kurumu ile yaptığı sözleşme için hem özel hukuk sözleşmesi olarak nitelleyen görüş hem de idari hizmet sözleşmesi olduğunu söyleyen görüş kendi disiplinlerinde temelleri olan gerekçelere dayanmaktadır. *Yıldırım ve Samuray* da benzer şekilde düşünmektedir.¹²⁹

Kanaatimizce, sözleşmenin niteliğini tespit etmek için kanun koyucunun iradesini araştırıp bulmak gerekecektir. Zira bir sözleşmenin idari sözleşme veya özel hukuk sözleşmesi olup olmadığının tespiti için idare hukuku doktrininde getirilen kriterlerden birisi de kanunda sözleşmenin idari veya özel

¹²⁵ <https://legal.com.tr/kitaplik/arama>, Legal Yayıncılık, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2014, ss. 655-657. (Erişim: 01.08.2024).

¹²⁶ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, ss. 20-21.

¹²⁷ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 353.

¹²⁸ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 357; Oğuz, “Hukuki Statüsü”, s. 4615.

¹²⁹ Yıldırım ve Samuray, “Öğretim Elemanlarının Statüsü”, ss. 91-93.

hukuk sözleşmesi olduğunun düzenlenmiş olmasıdır.¹³⁰ Bu ölçüt bize kanun koyucunun sözleşmenin niteliğini net olarak belirleme imkânı olduğunu ve dolayısıyla iradesinin de önemli olacağını göstermektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na 1983 yılından itibaren eklenmeye başlayan vakıf üniversitelerine ilişkin ek maddeler ve yapılan bazı değişiklikler yorumlanmak suretiyle kanun koyucunun iradesi çözümlenmeye çalışılacaktır. İlk olarak ek 5. maddeye bakıldığında mütevelli heyetin görevleri arasında öğretim elemanı ve diğer personelin sözleşmelerini yapmak bulunmaktadır. Diğer personelin sözleşmelerinin iş sözleşmesi olduğunda görüş ayrılığı yoktur.¹³¹ Ancak öğretim elemanının sözleşmesi için önceki bölümlerde zikredilen farklı yorumlar yapılabilmektedir. Tekrara düşmemek adına bu maddeyi, aşağıda açıklamaya çalışacağımız diğer maddelerle paralel yorumlamak gerekmektedir.

Daha sonra 2013 yılında ek 7. maddeye, vakıf üniversitelerinin kamulaştırma yoluyla taşınmaz edinemeyeceğine yönelik düzenleme içeren ek fıkra getirilmiştir. Burada kanun koyucunun iradesinin; herhangi bir uyuşmazlıkta, özellikle ucu Anayasa'da ayrık tutulan idari-mali hususlara dokunduğunda, vakıf üniversitelerini devlet üniversitelerinden ayırma niyetinde olduğu söylenebilir. Zira meseleye kamu hizmeti açısından bakıldığında vakıf üniversitelerinin de eğitim öğretim hizmetini görmek için taşınmazlara ihtiyaç duyacağı mutlaklıdır. Ancak bunu özel hukuk çerçevesinde çözüme imkanları bulunmaktadır.

Kanun koyucunun niyetini araştırmaya devam etmek için 2020 yılında ek madde 8'e getirilen ek fıkraya bakıldığında ise öğretim elemanlarına ödenecek ücrete ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8. maddesi ek fıkrası şu şekildedir;

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

¹³⁰ Gözler ve Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri*, s. 422.

¹³¹ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 201.

Yapılan düzenlemede öğretim elemanına ödenecek ücretten bahsedilmiştir. Ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biri olup devlet üniversitesi öğretim elemanın aldığı aylıktan farklıdır.¹³² Eğer kanun koyucu tarafından bilinçli olarak ücret kelimesi seçildiyse buradan sözleşmenin niteliğini özel hukuk sözleşmesine yönlendirdiği söylenebilir. Bu yoruma Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği 23. maddenin ikinci fıkrasında “*aylık ve diğer özlük hakları*” denilmek suretiyle vakıf üniversitesi öğretim elemanına nispetle aylık kelimesinin de kullanıldığı şeklinde bir eleştiri getirilirse hatırlatmak gerekir ki, aradığımız irade kanun koyucunun iradesidir. Söz konusu yönetmelik ise YÖK tarafından çıkarılmaktadır. Yönetmelik hükümlerinin, kanunun aksine hukuki rejimi tayin edici bir yetkisi bulunmamaktadır.¹³³

Yükseköğretim Kanunu’nda kanun koyucunun iradesini ararken ek 11. madde onuncu fıkrada düzenlenen, faaliyet izni kaldırılan vakıf üniversiteleri personelinin durumu hakkında yapılan düzenlenmeye de bakılırsa söz konusu fıkrada “...*akademik ve diğer personelin hizmet sözleşmeleri hakkında 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.*” hükmü bulunmaktadır. Kanun koyucu tarafından diğer personel ve akademik personel hizmet sözleşmeleri birlikte zikredilmiştir ki eğer hatırlanırsa çalışmamızın önceki kısımlarında diğer personelin vakıf üniversitesi ile kurduğu ilişkinin iş sözleşmesi ilişkisi olduğuna yönelik hemen hemen görüş birliği olduğu ifade edilmişti.¹³⁴

Böylelikle Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği 23. maddedeki “...*iş kanunu hükümleri uygulanır*” düzenlemesine kanun seviyesinde paralel bir hüküm getirilmiştir.¹³⁵ Aynı zamanda kanun koyucu bu sözleşmeleri açık bir şekilde İş Kanunu’na yönlendirmiştir ve İş Mahkemeleri Kanunu¹³⁶ 5. maddesinde, İş Kanunu’ndan kaynaklı uyuşmazlıklarda iş mahkemesinin görevli

¹³² Çelebi Demir ve Çaptuğ Dilek, “Eşit Ücret Hakkı”, s. 125.

¹³³ Nazile İrem Yeşilyurt ve Başak Güneş, “Vakıf Üniversitesi İle Öğretim Elemanları Arasında Kurulan Çalışma İlişkisinin Nitelenmesi Sorunu”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, der. Kübra Doğan Yenisey, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 963; Çelebi Demir ve Çaptuğ Dilek, “Eşit Ücret Hakkı”, s. 118.

¹³⁴ Bkz.: 1. Bölüm, 1.3. Vakıf Üniversitelerinde Görevli Akademik Personel.

¹³⁵ Kabakcı, “Yargı Yolu”, s. 423.

¹³⁶ “İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı Kanun)”, R.G., 30221 (25.10.2017).

olduğu düzenlenmiştir. Tüm bu hususlar birlikte düşünüldüğünde Yükseköğretim Kanunu ek madde 11'in onuncu fıkrasındaki düzenlemenin sadece faaliyet izni kaldırılan üniversiteler için değil, faaliyetlerine devam eden üniversiteler için de geçerli olduğu söylenebilir.¹³⁷

Yükseköğretim Kanunu 53'üncü maddesine baktığımızda ise madde başlığı "disiplin ve ceza işleri" olup, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebepleriyle işledikleri suçları düzenleyen 4483 sayılı Kanun¹³⁸'a göre özel hüküm niteliğindedir. Vakıf üniversiteleri akademik personelinin niteliği sorununa ceza hukuku perspektifinden bakıldığında, soruşturma usulü bağlamında devlet üniversitelerinde görevli akademik personel gibi özel soruşturma usulüne tabi olup olmadığı tartışması bulunmaktadır.¹³⁹ 2547 sayılı Kanun'un 53'üncü maddesinde özel soruşturma usulüne tabi personel hakkında işledikleri iddia edilen suçlar ile ilgili, yetkili makamlarca inceleme başlatılabileceği ve akabinde soruşturma başlatılabileceği ya da doğrudan soruşturma başlatılabileceği düzenlenmiştir. Soruşturma aşaması; ilk soruşturma ve son soruşturmanın açılıp açılmamasına karar safhası olmak üzere iki aşamalıdır.¹⁴⁰ 2016 yılında Yükseköğretim Kanunu'nda yapılan değişiklik¹⁴¹ ile vakıf üniversitesi rektör, rektör yardımcıları ve üst kuruluş genel sekreterlerinin özel soruşturma usulüne tabi olduğu açıkça belirtilmiştir.¹⁴² Ancak bu düzenlemenin vakıf üniversitelerindeki tüm akademisyenler için geçerli olup olmadığı hususunda netlik bulunmamaktadır.

¹³⁷ Kabakcı, "Yargı Yolu", s. 424.

¹³⁸ "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun (4483 sayılı Kanun)" R.G., 23896 (02.12.1999).

¹³⁹ Sinan Seçkin, "Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Personel Hakkında Ceza Soruşturması Yürütülmesi Usulü" (bundan sonra: Ceza Soruşturması), *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 28, S. 1 (2022), s. 63.

¹⁴⁰ İlhami Öztürk ve Arif Emre Sümer, "Yükseköğretim Personeli Hakkındaki Şikayetler Üzerine Verilen Ceza Soruşturması Açılmaması Kararlarının Hukuki Niteliği ve Yargısal Denetimi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 50 (2022), s. 283; Berkan Ayturan, "Yükseköğretim Personelinin Göreve İlişkin Suçlarının Soruşturulması", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 35 (2018), s. 431.

¹⁴¹ "Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6764 sayılı Kanun)" R.G., 29913 (09.12.2016).

¹⁴² Seçkin, "Ceza Soruşturması", s. 96.

Danıştay, kurumda çalışan diğer akademik personel hakkında özel soruşturma usulünün uygulanmayacağına yönelik kararlar vermiştir.¹⁴³Yükseköğretim Kanunu 53. maddesi için somut norm denetimi kapsamında 2013 yılında Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi ise eşitlik ilkesine aykırılık bulunmadığına karar vermiş ve gerekçesini “...vakıf üniversitelerinde çalışanlar ile Devlet üniversitelerinde görev yapanlar statüleri ve özlük hakları bakımından farklı kurallara bağlıdır ve dolayısıyla aynı hukuksal durumda değildirler...” şeklinde belirtmiştir.¹⁴⁴ Doktrinde ise Danıştay ve Anayasa Mahkemesinin görüşüne katılmayan ve mevcut düzenlemeler gereği vakıf üniversitesi akademik personeli hakkında da Yükseköğretim Kanunu’nda öngörülen özel soruşturma usulünün uygulanması gerektiğini ileri süren görüş de mevcuttur.¹⁴⁵ O halde çalışmamızdaki soruna benzer bir durumun ceza hukuku bakımından da gündeme gelebileceği, Danıştay tarafından ceza soruşturma usulüne yönelik verilen kararların sözleşmenin hukuki niteliğine yönelik tespiti ilişkin kararlarıyla paralel olmadığı söylenebilecektir.

Yükseköğretim Kanunu’ndaki düzenlemeler dışında, vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personele ilişkin diğer mevzuat hükümleri de kanun koyucunun iradesini tespit için yol gösterici niteliktedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹⁴⁶ 4. maddenin birinci fıkrasında; hizmet akdi ile çalıştırılanlar (4/1-a), kendi ad ve hesabına bağımsız çalışanlar (4/1-b) ve kamu idarelerinde çalışanlar (4/1-c) olmak üzere üç ayrı sigortalı sınıf sayılmıştır.¹⁴⁷ Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından Kanun’un m. 4/1-a hükmü çerçevesinde sigortalı sayılmak için hizmet akdi gereğince çalışıyor olmak gerekmektedir. Devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenler 4/1-c hükmü uyarınca sigortalı olduğu

¹⁴³ Danıştay 1. Dairesi, E. 2020/1788, K. 2020/1569, T. 08.12.2020, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/danistay/1-d-e-2020-1788-k-2020-1569-t-8-12-2020> (Erişim: 30.07.2024); Danıştay 1. Dairesi, E. 2019/682, K. 2019/647, T. 18.04.2019, *Danıştay Kararları Dergisi*, S. 2, ss. 41-44, <https://www.danistay.gov.tr/assets/pdf/yayinlar/kararlarDergisi/2021-02-17-12-34-5901021.pdf> (Erişim: 30.07.2024).

¹⁴⁴ AYM., E. 2013/58, K. 2013/114, T. 10.10.2013, R.G.:09.05.2014-28995.

¹⁴⁵ Seçkin, “Ceza Soruşturması”, s. 96.

¹⁴⁶ “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı Kanun)”, R.G., 26200 (16.06.2006).

¹⁴⁷ Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 358.

halde, vakıf üniversitelerinde görevli akademik personelin sigortaları 4/1-a olarak yapılmaktadır.¹⁴⁸

Pasaport Kanunu¹⁴⁹; diplomatik, hususi damgalı, hizmet damgalı, umuma mahsus ve yabancılara mahsus olmak üzere beş pasaport türü öngörmüştür. Hususi pasaportlar başlıklı 14. maddede; birinci, ikinci, üçüncü derece kadrolarda bulunan devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin hususi damgalı pasaport alabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla derece şartını sağlayan devlet üniversitesi akademik personeli hususi damgalı pasaport sahibi olabilmektedir.¹⁵⁰ Vakıf üniversiteleri yönünden ise 2020 yılına kadar bu şekilde bir imkân mevcut değildi. 2020 yılında madde metnine yapılan ekleme ile vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan en az 15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretim üyelerine de hususi damgalı pasaport verileceği düzenlenmiştir.¹⁵¹

2.5. Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Uyuşmazlıklarda Yargı Yoluna Dair İnceleme

Adli, idari ve uyuşmazlık yargılarına dair kısa tanımlamalar yapıldıktan sonra, vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin hukuki niteliğine dair sırasıyla Yargıtay, Danıştay ve Uyuşmazlık Mahkemesinin sonuna dair yaklaşımları incelenecektir.

2.5.1. Genel Olarak Yargı Yolları

Devletin en temel fonksiyonlarından bir tanesi yargı yetkisidir.¹⁵² Ülkemizdeki yargı teşkilatı açısından doktrinde çeşitli sınıflandırmalar yapılmış-

¹⁴⁸ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 346; Ay, “Vergi”, s. 287.

¹⁴⁹ “Pasaport Kanunu (5682 sayılı Kanun)”, R.G., 7564 (24.07.1950).

¹⁵⁰ Anıl Çamyamaç, ve öte., *Pasaport Hukuku*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2022, s. 114.

¹⁵¹ Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 22. maddesi şu şekildedir: “15/7/1950 tarihli ve 5682 sayılı Pasaport Kanununun 14 üncü maddesinin (A) fıkrasının birinci paragrafına “diğer kamu görevlileri” ibaresinden sonra gelmek üzere “, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapanlardan en az 15 yıl mesleki kıdemi olan öğretim üyeleri” ibaresi, “Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu üyeleri” ibaresinden sonra gelmek üzere “ile vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyeleri” ibaresi eklenmiştir.”

¹⁵² Haluk Hadi Sümer, *Hukuka Giriş Kavramlar & Kurumlar* (bundan sonra: *Hukuka Giriş*), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 224.

tır. Kimi yazarlarca “temel yargı kolları” ve “diğerleri” şeklinde dar bir ayrıma gidilmiş, kimilerince de yargılama faaliyeti sayılabilecek tüm faaliyetleri kapsayan geniş bir sınıflandırma yapılmıştır.¹⁵³

En dar sınıflandırma yapan yazarlara göre yargı teşkilatı olarak “adli yargı”, “idari yargı”, “anayasa yargısı” şeklinde üçlü bir ayırım yapılmış ve “uyuşmazlık yargısı”, “hesap yargısı”, “seçim yargısı” ve “askeri yargı” ayrı olarak incelenmiştir.¹⁵⁴ En geniş kapsamlı sınıflandırma olarak ise 1982 Anayasasında düzenlenen bütün yargısal kurumların esas alındığı ve yargı teşkilatının “adli yargı”, “idari yargı”, “anayasa yargısı”, “uyuşmazlık yargısı”, “hesap yargısı”, “seçim yargısı” ve “askeri yargısı” şeklinde olduğu görüşü belirtilmiştir.¹⁵⁵

Çalışmamızın konusu gereği adli yargı, idari yargı ve uyuşmazlık yargısı kurumları önem arz etmekte olup diğer yargı kurumları incelenmeyecektir.¹⁵⁶

2.5.1.1. Adli Yargı

Yargılama sistemi içerisinde en geniş kapsamlı olanı adli yargıdır. İdari, uyuşmazlık, anayasa, seçim ve hesap yargısı dışındaki tüm konulara bakmakla görevli yargı yoludur denebilir. Adli yargı genel bir yargı yoludur. Kendi içerisinde hukuk yargısı ve ceza yargısı olarak ikiye ayrılır ve adli yargıda derece sistemi hakimdir. Adli yargı; ilk derece mahkemeleri, ikinci derece mahkemeleri (bölge adliye mahkemeleri) ve üst derece mahkemesi (yargıtay) olmak üzere üç basamaklıdır.¹⁵⁷

¹⁵³ Halil Kalabalık ve Doğa Ekrem Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 453; Ender Ethem Atay, *Hukuk Başlangıcı*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2021, s. 512.

¹⁵⁴ Kalabalık ve Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, s. 453.

¹⁵⁵ Atay, *Hukuk Başlangıcı*, s.512; Sümer, *Hukuka Giriş*, s. 224.

¹⁵⁶ Yargı teşkilatına dair çeşitli tasnifler için ayrıca bkz.: İhsan Erdoğan, *Hukuka Giriş*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 206; Ersan Şen ve Hüsnü Sefa Eryıldız, *Hukuka Giriş*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, ss. 346-347; Ömer Anayurt, *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları* (bundan sonra: *Hukuka Giriş*), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 477; Atay, *Hukuk Başlangıcı*, s. 512; Kalabalık ve Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, s. 453.

¹⁵⁷ Murat Atalı ve İbrahim Ermenek, *Yargı Örgütü*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s.43; Kalabalık ve Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, s. 456; Sümer, *Hukuka Giriş*, s. 225-228; Atay, *Hukuk Başlangıcı*, s. 525.

İlk derece mahkemeleri hukuk ve ceza mahkemelerinden oluşur. Hukuk mahkemeleri asliye hukuk ve sulh hukuk mahkemeleri ile özel kanunlarla kurulan ticaret, iş, aile, icra, tüketici, fikri sınai haklar, kadastro mahkemeleri gibi mahkemelerden oluşmaktadır. Özel hukuka dair uyuşmazlıklar hukuk mahkemelerinde çözüme bağlanır.¹⁵⁸

Ceza mahkemeleri ise ceza hukukundan kaynaklı davalarda görevlidir. Ceza mahkemeleri; asliye ceza, ağır ceza ve özel kanunlarla kurulan çocuk, icra ceza, fikri ve sınai haklar ceza mahkemelerinden oluşur. Ayrıca soruşturma sırasında bazı işlere bakan sulh ceza hakimliği ve infaz aşamasındaki bazı işlerle ilgilenen infaz hakimlikleri mevcuttur.¹⁵⁹

İlk derece mahkemelerinin verdiği kesin olmayan kararlara ve hükümlere karşı yapılan istinaf başvurularını incelemek üzere ikinci derece mahkemesi olarak bölge adliye mahkemeleri ihdas edilmiştir.¹⁶⁰ Bölge Adliye Mahkemeleri, hukuk uyuşmazlıklarına bakan hukuk daireleri ve ceza uyuşmazlıklarına bakan ceza daireleri şeklinde teşkilatlanırlar. Adli yargı sistemi bölge adliye mahkemeleri ile 2016 yılında tanışmış olup öncesinde adli yargı ilk derece ve üst derece olmak üzere iki basamaklı olarak görülmekteydi.¹⁶¹

Adli yargı yolunun üst dereceli yüksek mahkemesi Yargıtay ise temyiz incelemesi yapmakta olup adli yargı olağan kanun yollarının sonuncusudur. Yargıtay içerisinde hukuk ve ceza uyuşmazlıklarına bakan daireler bulunur ve iş bölümü içerisinde çalışırlar.¹⁶²

2.5.1.2. İdari Yargı

1982 Anayasası'nın 125. maddesinde sarıh bir şekilde idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğunu belirtmiştir. İdare yapacak olduğu eylem ve işlemlerde hukuka uygunluğu gözetmelidir. Bir işle-

¹⁵⁸ Anayurt, *Hukuka Giriş*, s. 478; Sümer, *Hukuka Giriş*, s. 225-227.

¹⁵⁹ Sümer, *Hukuka Giriş*, s. 227-228; Atay, *Hukuk Başlangıcı*, ss. 528-530; Anayurt, *Hukuka Giriş*, s. 480; Atalı ve Ermenek, *Yargı Örgütü*, s. 59; Kalabalık ve Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, s. 457.

¹⁶⁰ Atalı ve Ermenek, *Yargı Örgütü*, s. 66; Anayurt, *Hukuka Giriş*, s. 481.

¹⁶¹ Kalabalık ve Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, s. 460.

¹⁶² Anayurt, *Hukuka Giriş*, s. 483; Atalı ve Ermenek, *Yargı Örgütü*, s. 70; Kalabalık ve Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, s. 462.

min hukuka uygun olup olmadığına yönelik uyuşmazlıklar idare yargının konusudur.¹⁶³ İdari yargıda görülen uyuşmazlıklar temel olarak iptal ve tam yargı davaları şeklinde sınıflandırılabilir. İdari Yargılama Usulü Kanunu¹⁶⁴ 2'nci maddesinde ek olarak “idari sözleşmelerin tarafları arasındaki uyuşmazlıklar” denilmek suretiyle bir dava türünden daha bahsedilmişse de bu bağımsız bir dava olmayıp iptal veya tam yargı davası şeklinde görülmektedir.¹⁶⁵

Adli yargı gibi üç dereceli yargı düzenine tabi olan idari yargıda ilk dereceyi idare mahkemeleri ve vergi mahkemeleri oluşturur. İstisnai olarak danıştay ve bölge idare mahkemelerinin de ilk derece sıfatıyla baktığı uyuşmazlıklar mevcuttur. İdari yargıda uyuşmazlıklara kurul halinde bakılmakta olup idare ve vergi mahkemelerinde kurul, bir başkan ve iki üyeden teşekkül eder.¹⁶⁶ İdari yargıda adli yargıdan farklı olarak, kural dosya üzerinden karar verilmesi olup duruşma yapılması istisnadır.

İkinci derece mahkemesi olarak Bölge İdare Mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin vermiş olduğu kesin olmayan nitelikteki kararlara karşı istinaf merciidir. Aynı zamanda kanunla kendisine verilen diğer işleri yapar. Bölge İdare Mahkemelerinde idare ve vergi uyuşmazlıkları için ayrı daireler bulunur.¹⁶⁷

İdari yargı yolunun yüksek mahkemesi ise Danıştaydır. Kanunlarda öngörülen hususlarda özel görevli ilk derece mahkemesi sıfatı bulunsa da esas olarak temyiz olup alt derece mahkemelerinden gelen kesin olmayan nitelikli kararları temyizen inceler.¹⁶⁸

2.5.1.3. Uyuşmazlık Yargısı

Yargı örgütündeki farklı yargı yollarında farklı yargılama usul ve esasları uygulanır. Her yargı yolunun kendisine özgü ilkeleri ve kuralları mevcuttur.

¹⁶³ Atalı ve Ermenek, *Yargı Örgütü*, s. 70; Erdoğan, *Hukuka Giriş*, s. 268;

¹⁶⁴ “İdari Yargılama Usulü Kanunu (2577 sayılı Kanun)” R.G., 17580 (06.01.1982).

¹⁶⁵ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *İdari Yargılama Hukuku*, s. 107.

¹⁶⁶ Ramazan Yıldırım ve Serkan Çınarlı, *Türk İdari Yargılama Hukuku Dersleri*, Ankara: Astana Yayınları, 2018, s. 50; Anayurt, *Hukuka Giriş*, s. 486; Atalı ve Ermenek, *Yargı Örgütü*, s. 86.

¹⁶⁷ Kalabalık ve Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, s. 465; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *İdari Yargılama Hukuku*, ss. 60-61; Anayurt, *Hukuka Giriş*, s. 487.

¹⁶⁸ Anayurt, *Hukuka Giriş*, s. 488; Atalı ve Ermenek, *Yargı Örgütü*, s. 93; Kalabalık ve Doğancı, *Temel Hukuk Bilgisi*, s. 463.

Ancak bazı konularda yorum farklılıklarından dolayı yargı yolunun tespit edilmesinde ihtilaflar doğabilir. Yorumla açık düzenlemelerden dolayı aynı meselede iki ayrı yargı yolu da kendisinin görevli olduğunu düşünebileceği gibi tam tersi şekilde bu uyuşmazlığın görülmesinde hem adli yargı hem idari yargı kendisinin görevli olmadığını da düşünebilir. Böyle durumlarda görevli yargı yolunun tespiti için Anayasa'nın 158. maddesi uyarınca Uyuşmazlık Mahkemesi kurulmuştur.¹⁶⁹

Uyuşmazlık Mahkemesi, esas gayesi adli ve idari yargı arasında çıkacak hüküm ve görev uyuşmazlıklarını kesin olarak çözümlmeye yetkili bağımsız bir yüksek mahkemedir. Hüküm uyuşmazlığı; yargı yolunun görevine dair olmayan, aynı konuya ve nedene ilişkin, taraflardan en az biri aynı olan ve birbirleriyle çelişir görünen kesin nitelikli hem adli yargı hem idari yargı kararlarının bulunmasıdır.¹⁷⁰ Görev uyuşmazlığı ise olumlu görev uyuşmazlığı ve olumsuz görev uyuşmazlığı şeklinde iki türlüdür.¹⁷¹

Taraf, konu ve sebepleri aynı olan bir dava hem adli yargıda hem de idari yargıda açılmış ve her iki yargı kolu da görevlilik kararı vererek davaya bakmaya karar vermiş ise olumlu görev uyuşmazlığından söz edilecektir. Bu durumda taraflardan birinin yargı merciine dilekçe ile başvurusu üzerine yargı mercii tarafından dilekçe diğer yargı merciine gönderilecek ve nezdindeki dava dosyasının gönderilmesi istenecektir. Daha sonra dosyalar Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilerek görevli merciin tayini talep edilecektir.¹⁷²

Bir davada taraflardan birinin görevsizlik iddiası bulunmasına rağmen, mahkeme bu itirazı kabul etmeyip kendisini görevli görerek davaya bakmaya devam etmesi halinde; muterizin, görevli olduğuna yönelik itirazda bulunduğu yargı yolu başsavcısı tarafından göreve ilişkin ihtilafın giderilmesini

¹⁶⁹ Meral Sungurtekin Özkan ve Aslı Aykotalp, *Yargı Örgütü Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, ss. 147-148; Atalı ve Ermenek, *Yargı Örgütü*, s. 115.

¹⁷⁰ Oğuz Sancakdar ve Lale Burcu Önüt, *İdari Yargılama Hukuku Genel Esaslar* (bundan sonra: Genel Esaslar), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 137; Sungurtekin Özkan ve Aykotalp, *Yargı Örgütü*, s. 153; Anayurt, *Hukuka Giriş*, s. 494.

¹⁷¹ Sungurtekin Özkan ve Aykotalp, *Yargı Örgütü Hukuku*, ss. 150-151.

¹⁷² Ramazan Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 180.

Uyuşmazlık Mahkemesinden istenmesi durumuna olumlu görev uyuşmazlığı çıkarma denilmektedir.¹⁷³

Konusu, sebebi ve tarafları aynı olan bir uyuşmazlıkta hem adli yargının hem de idari yargının kesin veya kesinleşmiş bir kararla kendini görevsiz kabul etmesi ise olumsuz görev uyuşmazlığı olarak adlandırılmıştır.¹⁷⁴

Uyuşmazlık Mahkemesinin verdiği kararlar Anayasa 158. madde uyarınca kesin nitelikli olup başkan tarafından uygun görülen kararlar Resmi Gazetede yayınlanır.¹⁷⁵ Ancak Uyuşmazlık Mahkemesinin verdiği kararın kesinliği, ilgili dosya hakkında bir kesinlik olup diğer benzer davalara uygulanmasını gerektirmez.¹⁷⁶ Uyuşmazlık Mahkemesinin hüküm uyuşmazlıklarına ilişkin vermiş olduğu ilke kararları yalnız Uyuşmazlık Mahkemesini, görev konusunda verdiği ilke kararları ise bütün yargı mercilerini bağlayıcıdır.¹⁷⁷ Yargıtay da genel olarak vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanı arasındaki uyuşmazlıklara ilişkin vermiş olduğu görevlilik kararlarında Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarının ilke kararı olmadığı hususunu da gerekçelerde kullanmaktadır.¹⁷⁸

2.5.2. Yüksek Mahkemelerin Vakıf Üniversitesi ile Öğretim Elemanları Arasındaki Uyuşmazlıklardaki Görüşleri

Üç yüksek yargı organının da benzer uyuşmazlıklardaki kararları ayrı başlıklar altında incelenerek yargı yollarının yüksek mahkemelerinin uyuşmazlığa bakış açısı gösterilmeye çalışılacaktır.

¹⁷³ Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, s. 169.

¹⁷⁴ Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *İdari Yargılama Hukuku*, s. 220; Sancakdar ve Önüt, *Genel Esaslar*, s. 135; Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, 174.

¹⁷⁵ Sancakdar ve Önüt, *Genel Esaslar*, s. 140.

¹⁷⁶ Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, s. 188.

¹⁷⁷ Sancakdar ve Önüt, *Genel Esaslar*, s. 140.

¹⁷⁸ Uyuşmazlık Mahkemesi kararının ilke kararı olmadığına yönelik gerekçe içeren kararlar için bkz.: Yargıtay 9. HD, E. 2020/2160, K. 2021/5802, T. 09.03.2021; Yargıtay 9. HD, E. 2019/8159, K. 2020/501, T. 16.01.2020; Yargıtay 9. HD, E. 2017/13629, K. 2019/21736, T. 04.12.2019; Yargıtay 7. HD, E. 2014/2145, K. 2014/7139, T. 01.04.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.06.2024).

2.5.2.1. Yargıtayın Görüşü

Yargıtay tarafından vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki uyuşmazlıklarda farklı ve değişen içtihatlar ortaya çıkmıştır. Yargıtayın iş bölümü dolayısıyla iş hukuku ile ilgili uyuşmazlıkları inceleyen 9. Daire ve 22. Daire olmak üzere iki adet dairesi bulunmaktaydı. 22. Hukuk Dairesinin kapatılması üzerine 9. Hukuk Dairesi ihtisas alanı olarak iş hukuku uyuşmazlıklarına bakmaktadır.¹⁷⁹

2018 yılına kadar 9. Hukuk Dairesi öğretim elemanı ile üniversite arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı, bu sebeple de görevli yargı yolunun adli yargı olduğu şeklinde kararlar vermiştir.¹⁸⁰ 2018 yılında içtihat değişikliğine gitmeden önce farklı ünvanlardaki öğretim elemanları ile üniversite arasındaki uyuşmazlıklara yönelik bazı kararlar aşağıda örnek olarak ele alınmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014 yılında vermiş olduğu bir kararında, öğretim görevlisi ile vakıf üniversitesi arasındaki ilişkiyi özel hukuk ilişkisi kabul etmiş ve adli yargının görevli olduğuna karar vermiştir. Kararda, vakıflarca kurulan üniversitelere birtakım ayrıcalıklar tanımış olması ve bu sayede kamu hizmeti yapabilmelerinin sağlanmasının, bu hizmeti gördürmek için istihdam edeceği öğretim görevlisinin de statü hukukuna tabi kılınması anlamına gelmediği belirtilmiştir. Davacı öğretim görevlisinin iş sözleşmesiyle çalışma şeklinin devam ettiğini ve buna bağlı olarak iş mahkemelerinin görevinin ortadan kalkmadığına karar vermiştir.¹⁸¹

Araştırma görevlisi davacının davalı vakıf üniversitesine karşı açtığı ödenmeyen ücret alacağı ve kıdem tazminatı talepli farklı bir davada, davalı vakıf üniversitesi tarafından yapılan “*davalı üniversitenin kamu tüzel kişisi olduğunu, personelin de kamu personeli olduğu ve idare hukukuna tabi ol-*

¹⁷⁹ Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu, 02.07.2021 Tarih ve 211 sayılı Karar, R.G.: 09.07.2021-31536; Yargıtay Büyük Genel Kurulu 18.01.2024 Tarih ve 1 Sayılı Karar, R.G.: 23.01.2024-32438.

¹⁸⁰ Göktaş, “Hukuki İlişkinin Niteliği”, s. 608.

¹⁸¹ Yargıtay 9. HD, E. 2014/4429, K. 2014/4655, T. 17.02.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.06.2024).

duğu, görevli yargı yerinin iş mahkemesi değil idare mahkemesi olduğu, sözleşmesinin İş Kanununa tabi olmadığı” şeklindeki iddialara itibar edilmemiş ve dava görölmeye devam etmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yargı yolunu caiz görerek temyiz incelemesi yapmış ve 2018 yılında verdiği kararda kıdem tazminatının eksik olduğu gerekçesiyle bozma kararı vermiştir.¹⁸²

9. Hukuk Dairesi, yardımcı doçent pozisyonunda görev yapmaktayken iş akdi sonlandırılan öğretim elemanı için işe iade talepli açılan farklı bir davaya ilişkin yaptığı temyiz incelemesinde; yerel mahkemenin görevsizlik kararını yukarıda bahsedilen kararındaki aynı gerekçelerle kaldırarak iş mahkemelelerinin görevli olduğuna karar vermiştir.¹⁸³

Vakıf üniversitesinde profesör olarak görev yapmakta olan bir öğretim elemanı hakkında sözleşmenin yenilenmemesi sebebiyle görülen bir davada 2009 yılında 9. Hukuk Dairesi, aynı şekilde iş mahkemelerinin görevli olduğuna dair karar verilmiştir.¹⁸⁴ Ancak belirtmek fayda var ki, söz konusu karar tarihinde hem Uyuşmazlık Mahkemesinin bu konuya dair idari yargının görevli olduğu kararları henüz ortaya çıkmamış hem de idari yargı kararlarında köklü bir değişikliği başlatacak olan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği 23. maddedeki “özlük hakları” ibaresi Danıştay tarafından iptal edilmemiştir.¹⁸⁵

Genel olarak bakıldığında 2018 yılının son çeyreğine kadar yapılan temyiz incelemelerinde 9. Hukuk Dairesi adli yargıyı görevli kabul etmiş ve uyuşmazlıkları karara bağlamıştır. Daha sonra ise görüş değişikliğine giderek bir müddet vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki uyuşmazlıklarda idari yargının görevli olduğuna dair kararlar vermiştir.

¹⁸² Yargıtay 9. HD, E. 2015/19354, K. 2018/13780, T. 25.06.2018, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.06.2024).

¹⁸³ Yargıtay 9. HD, E. 2015/35581, K. 2016/298, T. 12.01.2016, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.06.2024).

¹⁸⁴ Yargıtay 9. HD, E. 2009/2153, K. 2009/10426, T. 13.04.2009, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.06.2024).

¹⁸⁵ Sever, “Akademisyonların Hukuki Statüsü”, ss. 1191-1192.

9. Hukuk Dairesi tarafından 2018 yılı sonu ve takip eden süreçte verilen kararlar incelendiğinde, adli yargının görevli olduğu görüşünden dönüldüğü; Danıştay kararlarına, Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarına ve 22. Hukuk Dairesinin 2014 yılı öncesi kararlarına atıf yaparak idari yargının görevli olduğuna dair kararlar verdiği görülmektedir. 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında vermiş olduğu bir kararında, her ne kadar yönetmelikte özlük hakları ve aylık konularında İş Kanunu uygulanacağı hükmü yer alsa da bunun mahkemenin görevine ilişkin bir düzenleme olmadığı ve görevin ancak kanunla düzenlenebileceği, kanunda da sarıh bir düzenleme olmadığını belirtmiştir. Mezkûr kararında daire, 22. Hukuk Dairesinin 2013 yılında verdiği bir karar ve Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarından hareketle öğretim elemanın devlet üniversitelerindeki gibi idari sözleşmeyle çalıştığını belirtmiş, bu sebeple adli yargı yolunun caiz olmadığına karar vermiştir.¹⁸⁶

22. Hukuk Dairesi ise 2014 yılına kadar, Uyuşmazlık Mahkemesinin de görüşü doğrultusunda, adli yargının görevli olmadığı ve uyuşmazlığın idari yargıda çözülmesi gerektiğine dair kararlar vermiştir.¹⁸⁷ Bir vakıf üniversitesi olan Yeditepe Üniversitesinde çalışan öğretim elemanının sözleşmesinin feshi üzerine işe iade talepli açtığı davada iş mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiş, temyizen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından yapılan incelemede ise öncelikle mahkemece yargı yolunun doğru çözülmesi ve işin esasına girilmeksizin görevsizlik kararı verilmesi gerektiği gerekçeyle bozma kararı verilmiştir.¹⁸⁸

2014 yılından sonra ise 22. Hukuk Dairesi, uyuşmazlığın statü hukuku kaynaklı olduğu yönündeki içtihadından dönerek iş hukuku ihtisas daireleri arasındaki görüş ihtilaflarını gidermek amacıyla yapılan toplantılar sonucunda sözleşmede tarafların iradelerinin ön plana çıkması, idari işlemlerdeki ayırt edici unsur kamu gücünün sözleşmede baskın ve belirleyici olmaması,

¹⁸⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2016/5316, K. 2019/5336, T. 12.03.2019, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 12.07.2024).

¹⁸⁷ Göktaş, “Hukuki İlişkinin Niteliği”, s.608.

¹⁸⁸ Yargıtay 22. HD, E. 2013/7135, K. 2013/8689, T. 26.04.2013, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 04.05.2024).

çalışma şartları ve ücret gibi hususların serbest iradeyle kararlaştırılması gerekçeleriyle uyuşmazlıkların özel hukuka göre çözümlenmesi gerektiği görüşünü benimsemiştir.¹⁸⁹

22. Hukuk Dairesinin kapatılması akabinde 9. Hukuk Dairesi ile birleştirilmiş ve iş hukuku uyuşmazlıklarına bakan ihtisas dairesi olarak 9. Hukuk Dairesi uyuşmazlıkları incelemeye devam etmiştir. Birleşme sonrası açıklanan ilke kararlarına bakıldığında ise vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki uyuşmazlıklara ilişkin yargı yolu sorunu hakkında içtihatları birleştirme başvurusu yapıldığı ve gündeme alınıp İBK sonucu bekleneceği açıklanmıştır.¹⁹⁰ Çalışmanın hazırlandığı sırada, henüz bu konuda çıkan bir içtihadı birleştirme kararı tespit edilememiştir.

9. Hukuk Dairesinin son tarihli kararları incelendiğinde ise tekrardan vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişki özel hukuk ilişkisi olarak nitelendirilmiş ve uyuşmazlıkların çözümünde adli yargı mahkemelerinin görevli olduğu hususunda kararlar verilmiştir.

Dairenin 2023 tarihli güncel bir kararında, karara konu uyuşmazlıkta önce iş mahkemesi tarafından adli yargı görevli kabul edilerek davanın esasına girilmiş ve dava kabul edilmiştir. Yargıtay’a temyiz incelemesine giden dosya 2019 yılında görev yönünden bozulmuş ve ilk derece mahkemesine gönderilmiştir.¹⁹¹ İlk derece mahkemesinin kararında direnmesi üzere dosya Hukuk Genel Kuruluna gitmiş, Hukuk Genel Kurulu direnme kararını uygun bulduğundan temyiz incelemesi için özel daireye göndermiştir. 9. Hukuk Dairesinin yaptığı temyiz incelemesinde dosya esasa ilişkin bir sebeple bozularak tekrar ilk derece mahkemesine gönderilmiştir.¹⁹² İş mahkemesi tarafından esasa yönelik bozma ilamına uygun şekilde karar verilmiştir. Bu kez de davalı

¹⁸⁹ Yargıtay 22. HD, E. 2014/10018, K. 2014/10078, T. 28.04.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 07.05.2024).

¹⁹⁰ <https://www.mclegal.com.tr/wp-content/uploads/2021/03/yargitay-9-ve-22-ictihat-farkliliklari.pdf> (Erişim: 07.05.2024).

¹⁹¹ Yargıtay 9. HD, E. 2015/27265, K. 2019/2811, T. 05.02.2019, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-27265-k-2019-2811-t-5-2-2019> (Erişim: 20.07.2024).

¹⁹² Yargıtay 9. HD, E. 2022/3132, K. 2022/4468, T. 13.04.2022, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2022-3132-k-2022-4468-t-13-4-2022> (Erişim: 20.07.2024).

tarafın bu kararı temyiz etmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2023 yılında temyiz istemini reddederek kararı onamıştır. Dairenin son görüşü şu an için adli yargının görevli olduğu şeklinde olup güncel tarihli kararlar bu şekilde verilmektedir.¹⁹³

Çalışmayı hazırlarken karşımıza çıkan ve Anayasa'nın 36. maddesiyle koruma altına alınan mahkemeye erişim, makul sürede yargılanma gibi hakları kapsayan adil yargılanma hakkının ihlaline sebep olduğu düşünülen bir karara değinmekte fayda görüyoruz. Karar aynı zamanda yargı organları arasında çokça görüş ayrılığına ve değişikliğine sebep olan bu konuda kanuni bir düzenlemeye neden ihtiyaç olduğunu da gözler önüne sermektedir.

Yardımcı doçent unvanıyla çalışan bir öğretim elemanının iş sözleşmesini feshedip işçilik alacakları talepli 2012 yılında açtığı davada, yerel mahkeme 2013 yılında uyuşmazlıkta idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle görevsizlik kararı vermiş, akabinde 9. Hukuk Dairesi tarafından görevsizlik kararı 2014 tarihli karar ile bozulmuş ve adli yargının görevli olduğu belirtilmiştir.¹⁹⁴ İş mahkemesine bozma üzerine gelen dosyada uyuşmazlığın esasına girilerek inceleme yapılmış ve 2019 yılında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Bu sefer 9. Hukuk Dairesi tarafından; yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle davanın usulden reddi gerektiği, görev hususu kamu düzeninden olduğundan birinci bozma kararında adli yargının görevli olduğuna dair kararın usuli kazanılmış hak doğurmayacağı, idari yargının görevli olduğu gerekçeleri ile 2020 yılında ikinci kez bozma kararı verilmiştir.¹⁹⁵ Yerel mahkemece Yüksek Mahkeme ilamına uygun olarak bu sefer de yargı yolunun caiz olmaması sebebiyle 2021 yılında usulden red kararı verilmiştir. Bu karar üzerine yapılan temyiz incelemesinde ise 2021 yılında özel daire tarafından

¹⁹³ Yargıtay 9. HD'nin adli yargının görevli olduğuna dair benzer kararları için bkz.: Yargıtay 9. HD, E. 2023/15344, K. 2023/14188, T. 12.10.2023; Yargıtay 9. HD, E. 2023/18714, K. 2023/1515, T. 06.02.2023, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 07.05.2024).

¹⁹⁴ Yargıtay 9. HD, E. 2014/32794, K. 2014/34822, T. 20.11.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 07.05.2024).

¹⁹⁵ Yargıtay 9. HD, E. 2019/8159, K. 2020/501, T. 16.01.2020, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 07.05.2024).

üçüncü kez bozma kararı verilmiş ve adli yargının görevli olduğu belirtilmiştir.¹⁹⁶ İş mahkemesi tarafından üçüncü kez bozma kararına uyularak davanın kısmen kabulüne karar verilmiş ve yapılan temyiz incelemesinde nihayet karar özel dairece de onanmıştır.¹⁹⁷

Tüm bu belirsizlik 2012 yılında hakkını aramaya başlayan davacının, hakkını arayacağı mahkemeyi dahi yaklaşık 10 yıl sonra tespit edilebildiğini ve mevzuatsal boşluğun ne derece hak kayıplarına sebep olabileceğini göstermesi açısından önemlidir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları incelendiğinde de üniversite ile öğretim elemanı arasındaki uyuşmazlıklar hakkında aradaki hukuki ilişkiyi farklı nitelendirdiği kararları olduğu görülmektedir. Aşağıda örnekleri verileceği üzere Hukuk Genel Kurulu, birtakım kararlarında taraflar arasındaki ilişkiyi özel hukuk bağlamında değerlendirirken bazı kararlarında ise idare hukuku kapsamında olduğu görüşünü belirtmiştir.

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık için 2021 yılı Mart ayında verilen bir kararda, ön sorun olarak yargı yolu tartışılmış ve oy çokluğu ile uyuşmazlığın idari yargının konusu olduğuna karar verilmiştir. Birtakım üyelerin üniversite ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin idari sözleşme olmasını gerektirecek yasal bir düzenleme olmadığı, idari mali konularda sözleşme özgürlüğünü esas alan bir özel hukuk sözleşmesi olduğundan bahisle adli yargı yolunun görevli olduğu görüşü kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.¹⁹⁸

Aynı yıl (2021) Hukuk Genel Kurulu önüne direnme yoluyla gelen başka bir uyuşmazlıkta ise uyuşmazlığa ilişkin farklı görüşler ve dayanakları detaylıca tartışılmış ve oy çokluğu ile uyuşmazlığın adli yargıda çözümlenmesine

¹⁹⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2021/4956, K. 2021/9341, T. 20.05.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 07.05.2024).

¹⁹⁷ Yargıtay 9. HD, E. 2022/18042, K. 2023/1166, T. 23.01.2023, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 07.05.2024).

¹⁹⁸ Yargıtay HGK, E. 2016/1872, K. 2021/293, T. 18.03.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.07.2024).

karar verilmiştir. Karara karşı çıkan görüşteki üyeler ise, idari yargının görevli olduğu gerekçesiyle karara muhalefet şerhi düşmüşlerdir.¹⁹⁹

Yargıtayın konuya bakış açısını özetleyecek olursak; bir dönem uyuşmazlıklara bakan 22. Hukuk Dairesi ilk başta adli yargının görevsiz olduğunu düşünürken daha sonra içtihadından dönerek hukuk mahkemelerinin görevli olduğuna dair kararlar vermeye başlamış ancak daha sonra 22. Hukuk Dairesi kapatılarak 9. Hukuk Dairesi ile birleşmiştir. Şu an iş hukuku ihtisas dairesi olan 9. Hukuk Dairesi ise 2018 yılına kadar olan kararlarında genel itibariyle adli yargıyı görevli kabul ederek uyuşmazlıkları incelemiş, 2018 yılından sonra ise bir dönem içtihat değişikliğine giderek görevsizlik kararları vermiştir. Ancak daire son tarihli kararlarında üniversite ile öğretim elemanları arasındaki sözleşmenin sona ermesinden kaynaklı uyuşmazlıkların özel hukuk kapsamında değerlendirmesi gerektiğini düşünmekte ve önüne gelen dosyalarda temyiz incelemesi yapmaktadır.

Hukuk Genel Kurulu kararları incelendiğinde ise istikrarlı bir içtihat oluşmadığı aynı yıl içerisinde incelenen uyuşmazlıklara dair hem adli yargının görevli olduğuna dair hem de idari yargının görevli olduğuna dair kararlar verildiği görülmüştür. Hukuki öngörülebilirlik ilkesine zıt olan bu durum hukuka güven ilkesine zarar vermektedir.

Konuyla direkt olarak bağlantılı olmasa da Yargıtay kararlarını incelerken dikkatimizi çeken bir husus da şudur ki; öğretim görevlisi, öğretim üyesi veya öğretim elemanı gibi birbirinden farklı ifadeler, aralarındaki farklılığa dikkat edilmeden birbirleri yerine kullanılmaktadır. Ancak bu husus sözleşmenin niteliğinde veya yargı yolunun belirlenmesinde etkili bir durum olmadığından çalışmamızda sadece eleştirel bir tespit olarak değinilmekle iktifa edilmiştir.

2.5.2.2. Danıştayın Görüşü

İlk zamanlarda vakıf üniversitesi ile öğretim elemanları arasındaki iş akdinden kaynaklı uyuşmazlıklar adli yargı mahkemelerinde görülmekteyse de

¹⁹⁹ Yargıtay HGK, E. 2019/663, K. 2021/1663, T. 14.12.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.07.2024).

2003 yılında Danıştay 8. Dairesi görevsizlik veren bir idare mahkemesi kararını bozmuş ve vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının yaptığı sözleşmeyi kamu hukukuna tabi idari hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmiştir.²⁰⁰ Danıştay 8. Dairesinin kararda yaptığı tespit şu şekildedir;

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

Mezkûr kararda Danıştay, idari yargının görev alanını tespit için kamu tüzel kişiliğinin belirleyici ölçütlerden biri olduğunu, kamu tüzel kişiliğinin varoluş maksadının kamu hizmeti ve yararı olduğunu, dolayısıyla özel hukuk kişilerine nazaran üstün kamu gücü yetkisi olduğunu ve personelinin de kamu hukukuna tabi sayılacağını ifade etmiştir. Ayrıca bilimsel özerklik konusunda vakıf üniversitelerinin diğer devlet üniversitelerinden farkının olmadığı bilimsel faaliyetin ana unsuru olan öğretim elemanlarının güvence altına alınması için de idari hizmet sözleşmesi olarak nitelenmesi gerektiğini belirtmiştir.²⁰¹

Danıştay 8. Dairesinin 2009 yılında verdiği yürütmenin durdurulması kararı ve aynı dosyada 2011 yılında yönetmelikteki özlük hakları ibaresinin iptali kararı²⁰² sonrası ise yargı yolları arasında olumlu görev uyuşmazlığı çıkmasına sebep olmuştur.²⁰³ Danıştayın ilerleyen süreçte ise verdiği kararlarda istikrarlı denilebilecek şekilde uyuşmazlıkların çözüm yerini idari yargı yolu olarak düşündüğü söylenebilir.²⁰⁴

²⁰⁰ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1191.

²⁰¹ Danıştay 8. Dairesi, E. 2002/5557, K. 2003/651, T. 04.02.2003, <https://legal-bank.net/belge/d-8-d-e-2002-5557-k-2003-561-t-04-02-2003-atamanin-usulune-uygun-yapilmamasi/389483/> (Erişim: 30.07.2024).

²⁰² Danıştay 8. Dairesi, E. 2008/8235, K. 2011/2451, T. 29.04.2011, <https://legal-bank.net/arama/mahkeme-kararlari> (Erişim: 17.03.2024).

²⁰³ Sever, “Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, s. 1192.

²⁰⁴ Kılıçoğlu, “Yargı Yolu Sorunu”, s. 226; Danıştay 8. Dairesi, E. 2017/6130, K. 2021/1639, T. 17.03.2021; Danıştay 8. Dairesi, E. 2016/7077, K. 2021/959, T. 17.02.2021; Danıştay 8. Dairesi, E. 2022/6748, K. 2023/3501, T. 04.07.2023; Danıştay 8. Dairesi, E. 2020/7832, K. 2023/2778, T. 23.05.2023; Danıştay 8. Dairesi, E. 2021/5086, K. 2023/118, T. 25.01.2023, <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim: 30.07.2024).

2.5.2.3. Uyuşmazlık Mahkemesinin Görüşü

Uyuşmazlık Mahkemesi, istikrarlı denilebilecek bir şekilde vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki davalarda idari yargının görevli olduğu yönünde kararlar vermektedir.²⁰⁵ Yargıtay ve öğretide bazı yazarlar ise Yüksek Mahkemenin 1985 tarihli bir kararının²⁰⁶ bu konuda çelişki meydana getirdiğini savunmaktadır.²⁰⁷ Öncelikle Uyuşmazlık Mahkemesinin 1985 tarihli mezkûr kararını incelemeyi ve sonra farklı tarihlerde verdiği diğer kararlarından bazılarını incelemeyi faydalı görmekteyiz.

Bahse konu karar mülga 7307 sayılı Kanun²⁰⁸ ile kurulmuş Orta Doğu Teknik Üniversitesinde, İş Kanunu'na tâbi olarak hizmet sözleşmesi ile çalışan bir öğretim görevlisinin memur statüsüne geçmeyi kabul etmeyerek iş akdini feshetmesi üzerine kıdem tazminatı alacağı talepli açtığı davanın sırasıyla iş ve idare mahkemelerince verilen görevsizlik kararları sonrası Uyuşmazlık Mahkemesine gelen bir dosyaya ilişkindir.

Uyuşmazlık Mahkemesi kararına konu taraflardan biri ODTÜ olduğu için 2547 sayılı Kanun öncesi ODTÜ'nün kuruluş ve özel durumuna kısaca değinmek gereklidir. ODTÜ, mülga 7307 sayılı kuruluş kanunu ile Bakanlar Kurulu tarafından 9 kişilik mütevelli heyeti tarafından idare olunacak tüzel kişiliğe sahip bir kurum olarak kurulmuştur. Kuruluş Kanunu'nda mütevelli heyeti vazife ve yetkileri sayılırken 6'ncı maddenin (f) fıkrasında; öğretim üyeleri ve memurların tayin, ücret, hizmet müddeti ve şartları, sözleşme esaslarını yürürlükte mevzuat hükümlerine tabi olmaksızın tespit edebileceği düzenlenmiştir. Aynı şekilde müteferrik hükümler başlıklı 17. madde de mütevelli heyeti ile öğretim elemanı arasındaki münasebetlerin özel hukuka tabi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Ancak daha sonra 1976 yılında Anayasa Mahkemesi bu iki maddenin iptaline karar vermiştir.²⁰⁹

²⁰⁵ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 319.

²⁰⁶ UYM., E. 1985/2, K. 1985/8, T. 18.03.1985, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/902cd57e-da7a-4563-94ba-38ac464b4764?excludeGerekce=False&word-sOnly=False> (Erişim: 30.07.2024).

²⁰⁷ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 319.

²⁰⁸ Mülga “Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kanunu (7307 sayılı Kanun)” R.G., 10222 (04.06.1959).

²⁰⁹ AYM., E. 1976/1, K. 1976/28, T. 25.05.1976, R.G.: 16.08.1976-15679.

Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrası memur statüsüne geçmek istemeyen öğretim görevlisi tarafından önce iş mahkemesinde kıdem tazminatı alacağı için dava ikame edilmiş, iş mahkemesi görevsizlik kararı vermiş ve Yargıtay tarafından onanmıştır. Kesinleşen karar üzerine davacı öğretim görevlisi idare mahkemesinde alacağının tahsili için dava açmış ancak idare mahkemesi de görevsizlik kararı vermiştir. İdare mahkemesi kararı temyiz edilmemiş ve kesinleşmesi üzerine çıkan olumsuz görev uyuşmazlığının çözümü için dosya Uyuşmazlık Mahkemesine gelmiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesi ODTÜ'nün bir kamu kurumu olduğu, öğretim görevlisinin de kamu hizmeti yürüten bir kamu görevlisi olduğu tespitlerini yaptıktan sonra mühim olan noktanın öğretim görevlisinin bu kamu görevini neye istinaden gerçekleştirdiği, diğer bir deyişle ne şekilde istihdam edildiği olduğunu sorgulamış ve mülga 7307 sayılı ODTÜ Kanunu'nun 6 ve 17. maddelerine göre sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi olduğuna ve uyuşmazlığın adli yargıda çözülmesi gerektiğine karar vermiştir.²¹⁰

²¹⁰ UYM., E. 1985/2, K. 1985/8, T. 18.03.1985: "...Davacının çalıştığı, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, kamu hizmeti gören ve kanunla kurulmuş bir kamu kurumudur. Davacı ise; bu kamu kurumunda çalışan ve kamu hizmetini yürüten bir kamu görevlisidir. Burada önemli olan husus, davacının bu görevi neye istinaden yürüttüğü, yani bu kamu görevinde ne şekilde istihdam edildiğidir.

İncelenen dosya içeriğine göre davacı; davalı idarede üstlendiği görevi, davalı idareye yaptığı bir sözleşme gereği yürütmüştür. Anılan sözleşme, mülga 7307 sayılı Yasanın 6. ve 17. maddelerine istinaden ve bu maddelerin verdiği yetkiye göre yapılmıştır. Anılan maddelere ve yapılan sözleşmeye göre, davalı ile davacı arasındaki ilişki; davacı kamu görevi yapmasına rağmen, özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisidir. Öte yandan, örneği dosyada mevcut olup incelenen sözleşmede, tarafların işçi ve işveren olarak karşılıklı vecibeler yükledikleri ve haklar sağladıkları, özellikle sözleşmenin 12. maddesinde; çalışmanın İş Kanunu kapsamında olduğunun belirtildiği açıkça görülmektedir.

Bu duruma göre; davacı ve davalının işçi ve işveren olarak karşılıklı hak ve vecibeler yüklenip mülga 7307 Sayılı Yasa'nın 6. ve 17. maddelerinin verdiği yetkiye dayanarak yaptıkları sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi ve davacının da bu sözleşme ile işçi statüsünde görev yaptığını kabul etmek gerekir. Esasen davacı, işçi statüsünde olduğundan, memur statüsüne geçirilmek istenmiş, bunun üzerine de davacı İş Kanununun 16. maddesinden yararlanarak, anılan sözleşmeyi fesih hakkını kullanmıştır. Bu durum dahi davacının işçi statüsünde olduğunu göstermekte ve yukarıdaki kabulü doğrulamaktadır.

...

Ayrıca; 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının İş Mahkemelerinde çözümleneceği öngörülmüştür. Olayda uyuşmazlık, kıdem tazminatına ilişkin bulunduğu göre, İş Kanununa dayalı hak iddiasına ilişkin olan uyuşmazlığın çözümü yukarıda belirtilen nedenlerle Adli Yargı yerlerinin görev alanına girmektedir..."

Doktrinde *Sever* tarafından, mezkur 1985 tarihli Uyuşmazlık Mahkemesi kararına konu uyuşmazlıkta ODTÜ Kanunu'nun yürürlükte olduğu ve kanunda açıkça özel hukuk sözleşmesi nitelenmesi olduğu için davaya konu sözleşmenin kurulduğu tarihte geçerli olduğu, davacının hiçbir zaman kamu görevlisi statüsüne geçmediği, bu dava ile vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personel arasında kıyas ve benzerlik yapılamayacağı gerekçeleriyle Yargıtay kararlarında Uyuşmazlık Mahkemesinin mezkur kararına dayanılmasını eleştirilmiştir.²¹¹ Kanaatimizce bu konuda yazara katılmak mümkün değildir. Zira bahse konu kararda bizzat Uyuşmazlık Mahkemesi davacının kamu hizmeti yürüten ve kamu kurumunda çalışan bir kamu görevlisi olduğunu belirtmiştir.

Ancak yine de Uyuşmazlık Mahkemesinin istikrarlı sayılabilecek kararları uyarınca genel görüşünün, taraflar arasındaki sözleşmenin idari sözleşme şeklinde nitelenmesi yönünde olduğu kolaylıkla söylenebilir.²¹² Yüksek Mahkeme, kararlarında taraflar arasındaki ilişkiyi idari hizmet sözleşmesi şeklinde tespitine dayanak olarak; vakıf üniversitelerinin kanunla kurulması ve kamu tüzel kişiliğine sahip olmasından dolayı personelinin de kamu hukukuna tabi olacağı gerekçesini ileri sürmüştür.²¹³ Bunun yanı sıra akademik personelin sözleşmesini idari sözleşme kabul ederken bilimsel özerkliğe vurgu yapılmış ve akademisyenlerin bilimsel faaliyetin asli unsuru olduğu beyan edilmiştir.²¹⁴

²¹¹ Sever, "Akademisyenlerin Hukuki Statüsü", s. 1197.

²¹² Uyuşmazlık Mahkemesinin bu yönde kararları için bkz.: UYM., E. 2024/150, K. 2024/170, T. 06.05.2024; UYM., E. 2021/477, K. 2021/461, T. 20.09.2021; UYM., E. 2020/88, K. 2020/187, T. 27.04.2020; UYM., E. 2020/485, K. 2020/578, T. 26.10.2020; UYM., E. 2020/680, K. 2020/729, T. 14.12.2020; UYM., E. 2019/603, K. 2019/818, T. 23.12.2019; UYM., E. 2019/783, K. 2019/876, T. 23.12.2019; UYM., E. 2020/92, K. 2020/312, T. 28.05.2020; UYM., E. 2020/92, K. 2020/312, T. 28.05.2020; UYM., E. 2021/526, K. 2021/502, T. 18.10.2021; UYM., E. 2017/15, K. 2017/203, T. 10.04.2017; UYM., E. 2012/178, K. 2012/174, T. 02.07.2012; UYM., E. 2012/189, K. 2012/234, T. 05.11.2012; UYM., E. 2012/190, K. 2012/235, T. 05.11.2012; UYM., E. 2014/1053, K. 2014/1105, T. 29.12.2014; UYM., E. 2014/979, K. 2014/1023, T. 17.11.2014; UYM., E. 2014/972, K. 2014/1016, T. 17.11.2014; UYM., E. 2021/439, K. 2021/609, T. 29.11.2021; UYM., E. 2020/314, K. 2020/326, T. 28.05.2020; UYM., E. 2020/222, K. 2020/245, T. 27.04.2020; UYM., E. 2015/525, K. 2015/537, T. 06.07.2015; UYM., E. 2019/819, K. 2019/838, T. 23.12.2019; UYM., E. 2018/291, K. 2018/384, T. 25.06.2018, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/> (Erişim: 01.06.2024).

²¹³ Göktaş, "Hukuki İlişkinin Niteliği", s. 603.

²¹⁴ Bostancı ve Toktaş, "Kararın İncelenmesi", s.2661; Sever, "Akademisyenlerin Hukuki Statüsü", s. 1192.

Uyuşmazlık Mahkemesi kararlarında, gerekçe olarak Danıştay kararlarına benzer bir tutum sergilenmiştir. Ülkemizin idari yapısında, idari yargı görev alanı tespiti için; kuruluş maksadı kamu yararı, faaliyet konusu kamu hizmeti olan kamu tüzel kişiliğinin önemli bir belirleyici olduğu ve idarenin tek taraflı işlemlerle yeni hukuksal bir durum meydana getirebileceği, bunun da kamu gücünün bir gereği olduğu belirtilmiştir. Anayasa’da teminat altına alınan bilimsel özerklik ve akademik güvence için de söz konusu ilişkinin idari sözleşme kabul edilmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir.²¹⁵

İdare hukuku disiplininin bakıldığında Uyuşmazlık Mahkemesinin yaklaşımı, doktrinin genel kabulüne uygundur.²¹⁶ Kanaatimizce, Uyuşmazlık Mahkemesinin konuya yaklaşımı, aşağıda örneklerine yer vermeye çalışacağımız benzer konulardaki tutumu ile çelişmektedir.

Yargıtay kararlarında atıf yapılan 1985 tarihli Uyuşmazlık Mahkemesi kararının haricinde Uyuşmazlık Mahkemesinin güncel tarihli bir kararında, iş sözleşmesini feshederek işçilik alacakları hakkında direkt ilamsız icra takibi başlatan akademik personel ile vakıf üniversitesi arasındaki itirazın iptali davasının iş mahkemesinde görülmesi gerektiğine karar verilmiştir.²¹⁷ Söz konusu kararda Yüksek Mahkeme; İcra ve İflas Kanunu’ndaki²¹⁸ ilamsız takibe ilişkin maddelere atıf yapmış, itiraz edilmesi halinde itirazın iptali veya itirazın kaldırılması şeklinde alacaklının muhtariyetini belirttikten sonra somut olayda itirazın iptali yolunun seçildiğini ve itirazın iptali davası için bir sene içerisinde mahkemeye başvurmak gerekli olduğunu belirtmiştir. İİK birinci maddesinde geçen “*Her asliye mahkemesinin yargı çevresinde yeteri kadar icra dairesi bulunur*” ibaresinden itirazın iptali davası için gösterilen mahkemenin de adli yargı mercii mahkemeleri olduğu, bu sebeple açılan itirazın iptali davasında görevli mahkemenin adli yargı mercileri olduğuna karar ver-

²¹⁵ UYM., E. 2020/485, K. 2020/578, T. 26.10.2020, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/> (Erişim: 30.07.2024).

²¹⁶ Batuhan Aktaş ve Serkan Seyhan, “Uyuşmazlık Mahkemesi Kararları Işığında İdari Yargının Görev Alanının Belirlenmesine İlişkin Bir İnceleme”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 144 (2019), s. 161.

²¹⁷ UYM., E. 2020/221, K. 2020/246, T. 27/04/2020, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/> (Erişim: 30.07.2024).

²¹⁸ “İcra ve İflas Kanunu (2004 sayılı Kanun)” R.G., 2128 (19.06.1932).

miştir. O halde Uyuşmazlık Mahkemesinin tutumu benimsendiğinde, aynı işçilik alacaklarına dair uyuşmazlık için direkt dava açılırsa idare mahkemesi görevli olacak, ancak öğretim elemanı tarafından söz konusu alacakları için dava açılmayıp ilamsız icra takibi yapıldığında ise görülecek itirazın iptali davası için adli yargı mahkemeleri görevli olmuş olacaktır.

Bir başka kararda mahkeme, bu kez davacının vakıf üniversitesi ve davalının öğretim elemanı olduğu, sözleşmeyi ihbar süresine uymadan fesheden öğretim elemanı aleyhine ihbar tazminatı talepli açılan davanın da idari yargıda genel olarak davalının idare olması gerektiği gerekçesiyle adli yargının görevli olduğuna karar vermiştir.²¹⁹ Yüksek Mahkeme kararında, idari yargıda gerçek kişiler aleyhine dava açılma imkanı bulunmadığı ve idarece re'sen kamu gücü kullanarak tesis edilen bir işlem veya eylem mevcut olmadığı ifade edilmiştir. Vakıf üniversitesinin öğretim elemanından talep ettiği ihbar tazminatı alacağı için İYUK 2. maddesinde sayılan dava türlerinden biri mümkün olmadığından bahisle uyuşmazlığın idari yargıda görülme imkanı da olmadığını belirtilmiştir. Kanaatimizce söz konusu kararda bir hata bulunmamakla beraber, aynı uyuşmazlıkta ihbar tazminatı talep eden taraf öğretim elemanı olsaydı Uyuşmazlık Mahkemesinin idari yargıyı işaret edecek olması sebebiyle Yüksek Mahkemenin kararları bu konuda kendi içerisinde çelişmektedir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin adli yargı yönünde karar verdiği bir diğer durum ise vakıf üniversiteleri ile öğrenciler arasındaki ücrete yönelik uyuşmazlıklardır. Fakat vakıf üniversitesi ile akademik personel arasındaki ilişki ile öğrenci arasındaki ilişkinin niteliği benzeşmediğinden Uyuşmazlık Mahkemesinin üniversite ile öğrenci arasında uyuşmazlıklarda verdiği adli yargının görevli olduğuna dair kararların bir çelişki oluşturduğu söylenemez. Bu sebeple vakıf üniversitesi ile öğrencileri arasındaki uyuşmazlıklara dair kararlar kıyas dışı bırakılmıştır.

²¹⁹ UYM., E. 2020/640, K. 2020/715, T. 23.11.2020, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/> (Erişim: 30.07.2024).



3. BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTESİ İLE AKADEMİK PERSONEL ARASINDAKİ İŞ İLİŞKİSİ

3.1. İş İlişkisinin Tarafları Bağlamında İşçi, İşveren ve İşveren Vekili Kavramı

İş sözleşmesi çift taraflı bir sözleşme olduğuna göre, bir iş ilişkisinin tarafları, işçi ve işverendir. İşçi kavramının tanımı her ne kadar TBK’da yapılmamışsa da İş Kanunu 2. maddesinde işçi, “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” olarak tanımlanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu’nda²²⁰ ise mülga 1. maddede işçi; “*bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi*” şeklinde ifade edilmiştir. İş sözleşmesine dayanmaksızın başkasının işini veya bağımsız olarak kendi işini yapanlara ve tüzel kişilere, işçi sıfatı verilemeyeceğinden İş Kanunu’ndaki tanımlama isabetli bulunmuştur. Aynı zamanda işçinin iş sözleşmesine dayanarak çalışıyor olması, onu memurdan ve kamusal yükümlülük çerçevesinde çalışan tutuklu, hükümlü, askerden de ayırt edici niteliktedir.²²¹

İş Kanunu’nun 2. maddesinde sistematik olarak önce işçi kavramı daha sonra işveren kavramı tanımlanmıştır. İşçi kavramı tespit edildikten sonra, “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara*” işveren denileceği düzenlenmiştir. İşçi ancak gerçek kişi olabilirken işveren olmak için gerçek veya tüzel kişiliğe ihtiyaç yoktur. O halde tüzel kişiliği mevcut olmayan kamu kurumları, âdi ortaklıklar, donatma iştiraki de işveren sıfatını kazanabilecektir.²²² İşverenle özdeşleşen en önemli kavram yönetim hakkıdır. İşverenin işçi üzerinde; işin yapılmasını istediği sırada işe yönelik emir ve talimat vermesi yönetim hakkının gereğidir. Tüzel kişilerde yönetim hakkı tüzel kişilik adına onun temsilcilerdedir.

²²⁰ “İş Kanunu (1475 sayılı Kanun)” R.G., 13943 (01.09.1971).

²²¹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 62; Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 67; Sümer, *İş Hukuku*, s. 15.

²²² Sümer, *İş Hukuku*, s. 16; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 73; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 64; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 54.

İşverene yönelik olarak doktrinde, soyut ve somut işveren şeklinde kavramsal ayrımlar yapıldığı görülmektedir. Bazı durumlarda “işin yapılmasını isteme” ve “yönetim hakkı kapsamında talimat verme” hakkı aynı kişide birleşmeyebilir. Emir ve talimat verme hakkını bizzat kullanamayan işverene soyut işveren, işçi ile doğrudan muhatap olarak emir ve talimat verme hakkını kullanan işverene de somut işveren denilmektedir.²²³ İş sahibi küçüğün kendisi soyut işveren, ona ait yönetim hakkını kullanacak olan yasal temsilcisi somut işverendir. Yine işletme sahibinin iflası halinde, iflas masası somut işveren olarak emir ve talimat verme yetkisini kullanacaktır. Tüzel kişilerde de işin görülmesini isteme hakkı, akdin tarafı olan tüzel kişilikte; yönetim hakkı ise tüzel kişinin yetkili organındadır. Dolayısıyla yetkili organ somut işveren, tüzel kişinin kendisi soyut işveren konumundadır.²²⁴ Doktrinde soyut ve somut işveren ayrımının kavramsal bir ayrım olduğu, hukuken atfedilebilecek bir önemi olmadığı belirtilmiştir.²²⁵

İş ilişkisinde değinilmesi gereken bir diğer önemli kavram ise işveren vekili kavramıdır. İşçi ve işveren tanımlamalarının yapıldığı İş Kanunu 2. maddesinde, işveren vekilinin de tanımı yapılmıştır. Buna göre, işveren adına hareket ederek işyerinin yönetiminde görev alan kişilere işveren vekili denir. Gerçekten de işverenin çalıştırdığı işçi sayısı, iş hacmi, işin uzmanlık gerekliliği düşünüldüğünde işverenin yönetim yetkisini tek başına kullanması oldukça zordur. Bu durumda işveren kendisine ait olan yönetim yetkisini vekilleri aracılığıyla kullanmaktadır.²²⁶

İşveren vekilinin işçilere karşı işlem ve yükümlülükleri direkt olarak işverenin sorumluluğundadır. İşveren vekili, kanuni yükümlülüklerini yerine getirmemiş ve para cezasına maruz kalmışsa ya da herhangi bir suçtan cezai bir yaptırım uygulanacaksa cezaların şahsiliği ilkesi gereği işveren vekili bu

²²³ Sarper Süzek, “Türk İş Hukukunda İşveren” (bundan sonra: İşveren), *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17 (2010), s. 18; Sümer, *İş Hukuku*, s. 16; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 74; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 53.

²²⁴ Süzek, “İşveren”, ss. 18-19; Sümer, *İş Hukuku*, s. 16; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 74; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 55.

²²⁵ Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 55.

²²⁶ Sümer, *İş Hukuku*, s. 21; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 65; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 56; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 84;

sorumluluktan kurtulamaz. Şu husus gözden kaçırılmamalıdır ki, işveren vekilinin bu sorumluluğu yönetim hakkına sahip olduğu görev ve yetki alanını ilgilendiren konularla sınırlıdır.²²⁷ İşveren vekili, işyerindeki diğer işçilere karşı işverenin temsilcisi konumundayken işverene karşı ise kendisi işçi konumundadır. Ancak işveren vekilinin işçi konumunda olması bir şart olmayıp işverenle arasındaki ilişki; iş ilişkisi, vekalet ilişkisi veya memuriyet ilişkisi dâhi olabilir.²²⁸

Vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkiye baktığımızda ise, öğretim elemanın iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişi yani işçi sıfatını tespit ettikten sonra vakıf üniversitesinin de işveren olarak kabulü mümkündür.²²⁹ Zira hemen yukarıda açıklandığı üzere tüzel kişiliklerin, hatta tüzel kişiliği dâhi haiz olmayan kurum ve kuruluşların işveren olması mümkündür. Kamu tüzel kişiliğini haiz olan vakıf üniversitesinin de işveren olarak kabulünün önünde bir engel yoktur. Üniversite tüzel kişiliği soyut işveren, iş sözleşmesini yapmakta yetkili mütevelli heyeti ise somut işveren konumundadır.²³⁰ Üniversite rektörü, rektör yardımcıları, dekanlar ve diğer birim amirlerinin ise görev ve yetki alanları dahilinde üniversite tüzel kişiliğini temsilen yönetim hakkı kullanmaları sebebiyle işveren vekili olarak kabulü mümkündür.²³¹

3.2. Belirli/Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Bakımından İş İlişkisi

Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu, iş (hizmet) sözleşmesinin belirli ve belirsiz süreli olacak şekilde iki şekilde yapılabileceğini öngörmüştür.²³² Eğer tarafların yaptıkları sözleşmenin belirli bir süre hüküm ifade edeceğine yönelik açık veya örtülü bir beyanları mevcut ise bu belirli süreli iş sözleşmesi

²²⁷ Alper Yılmaz, *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, ss. 119-120; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 68; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 56; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 66.

²²⁸ Halil Yılmaz, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2012, s. 65; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 85; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 56; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 66.

²²⁹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 62.

²³⁰ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 226.

²³¹ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 229.

²³² Seracettin Göktaş, “Vakıf Yükseköğretim Kurumları ile Akademik Personel Arasında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılıp Yapılamayacağı Sorunu” (bundan sonra: Belirli Süreli), *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S. 1 (2022), s. 160; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 84; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 57.

olarak adlandırılır. Tarafların belirli bir süreye bağlamadan yaptıkları iş sözleşmesi de belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak adlandırılıp genel kural olarak iş sözleşmeleri belirsiz sürelidir.²³³

Bu ayırım İş Kanunu'nun diğer bazı hükümlerinin uygulanması sırasında önem arz edecektir. Belirli süreli iş sözleşmesinin istisnai olması, kanundaki iş güvencesine yönelik hükümlerin uygulanmıyor olması, yazılı şekilde yapılma zorunluluğu, sürenin dolması neticesinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanmaması gibi önemli noktalarda iki sözleşme türü arasında farklar ortaya çıkmaktadır.²³⁴

Kanun'da, belirli süreli iş sözleşmesini istisnai olarak öngörülmüş ve belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir durumun meydana gelmesi gibi objektif şartlar aranmıştır. Objektif sebep olmaksızın yapılan belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli kabul edilir. Bu objektif sebep bazen bizzat mevzuattan kaynaklanabilir. Gerçekten de bazı kanunlarda iş sözleşmesinin süreli yapılacağı düzenlenmiştir.²³⁵ Özel Öğretim Kurumları Kanunu²³⁶ 9'uncu maddesinde düzenlenen; öğretici, yönetici ve öğretmenlerle yapılacak sözleşmenin yazılı olarak yapılması ve en az bir takvim yılı süreli olması, belirli süreli iş sözleşmesinde objektif nedeninin kanuni düzenlemeden kaynaklı olmasına örnektir. "En az bir takvim yılı" şeklindeki düzenleme sebebiyle iş sözleşmesinin asgari süreli mi belirli süreli mi olarak anlaşılması gerektiği doktrinde uzun bir süre tartışılmıştır. YİBBGK tarafından 2018 yılında vermiş olduğu karar²³⁷ ile içtihatlar birleştirilmiş ve özel okul öğretmenlerinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilerek tartışmaları nihayete erdirmiştir.²³⁸

²³³ Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 250; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 85; Sümer, *İş Hukuku*, ss. 40-41; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 57; Ayrıca Türk Borçlar Kanunu bakımından belirli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri için bkz.: Eren, *Borçlar Hukuku Özel*, s. 573; Yavuz, Acar ve Özen, *Özel Hükümler*, s. 481.

²³⁴ Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 58; Sümer, *İş Hukuku*, s. 42; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 84.

²³⁵ Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 86; Sümer, *İş Hukuku*, s. 42; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 85; Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 256.

²³⁶ "Özel Öğretim Kurumları Kanunu (5580 sayılı Kanun)" R.G., 26434 (14.02.2007).

²³⁷ YİBBGK., E. 2017/1, K. 2018/2, T. 23.02.2018, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yar-gitay/e-2017-1-k-2018-2-t-23-2-2018> (Erişim: 30.07.2024).

²³⁸ Kadir Arıcı, "Özel Okul Öğretmenlerinin İş Güvencesi İhtiyacı", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 26, S. 2 (2022), s. 7.

Genel olarak bakıldığında belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreliye göre işçinin daha aleyhinedir. Kanun'un da istisnai olarak düzenlemesinin sebebi de budur. İşverenlerin bazı kısmı kanunun belirsiz süreli iş sözleşmesindeki işçi lehine güvenceleri atlatabilmek için işçi ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalamakta ve her süre sonunda tekrar sözleşme imzalanmak diğer bir deyişle zincirleme iş sözleşmesi imzalanmaktadır. Kanunda esaslı bir neden olmadıkça zincirleme iş sözleşmesi yasaklanmış ve bu şekilde kurulan ilişkinin başından itibaren belirsiz süreli sözleşme kabul edileceği ifade edilmiştir.²³⁹

Vakıf üniversitelerindeki akademik personel ile ilgili belirli süreli iş sözleşmesi yapılması hususu; öğretim görevlileri, araştırma görevlileri ve öğretim üyeleri için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Yükseköğretim Kanunu 31'inci maddesinde, öğretim üyesi bulunmayan dersler için veya uzmanlık ve özel bilgi gerektiren alanlar için öğretim görevlisi istihdam edilebileceği hususu düzenlemiştir. Aynı maddede öğretim görevlilerinin, öğretim üyesi kadrosuna en çok iki yıl süreyle atanabileceği öngörülmüştür. Süre sonunda görevlerinin devamında fayda bulunuyorsa aynı usulle tekrar görevlendirilebileceklerdir. O halde kanunda bulunan bu düzenlemelerden ötürü ayrıca objektif neden aramaya gerek kalmayacak ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının kanuni bir zorunluluk olduğu, kanun hükmünün objektif koşula yeterli olacağı söylenebilecektir.²⁴⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de yakın zamanda vermiş olduğu bir kararında; öğretim görevlisi ile vakıf üniversitesi arasında imzalanan belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli olduğunu, sözleşmenin yenilenerek zincirleme şekilde yapılmasının da sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştürmeyeceğini belirtmiştir.²⁴¹ Özel Daire kararındaki ilgili kısım şu şekildedir;

²³⁹ Sümer, *İş Hukuku*, s. 42; Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 251.

²⁴⁰ Göktaş, "Belirli Süreli", s. 178; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (bundan sonra: Belirli Süreli), İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012, s. 224; İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 237; Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 257; Amine Büşra Çıtır, *Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Eğitim Personelinin İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 83.

²⁴¹ Yargıtay 9. HD, E. 2022/3132, K. 2022/4468, T. 13.04.2022, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 07.08.2024).

“...Mahkemece her ne kadar objektif neden bulunmaması nedeniyle davacıyla yapılan belirli süreli sözleşmelerin başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilerek ihbar tazminatı alacağına hükmedilmiş ise de 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 31 inci maddesi, öğretim görevlisi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına cevaz vermekte olup bu durumda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesinde düzenlenen şartların varlığı aranmayacağından gerek ilk sözleşmenin, gerekse yenilenerek yapılan diğer sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasına imkân sağlandığı, zincirleme şekilde belirli süreli sözleşme yapılmasının da sözleşmeyi belirsiz süreli hale getirmeyeceği kabul edilmelidir. İşin niteliği itibarıyla her yıl belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren geçerli sebebin bulunduğu açık olup, taraflar arasındaki sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu anlaşılmakla davacının ihbar tazminatı alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır...”

Araştırma görevlileri için de öğretim görevlilerine benzer bir durum söz konusudur. Yükseköğretim Kanunu 33'üncü maddenin a bendinde, araştırma görevlilerinin en çok üç yıl süreli atanabilecekleri düzenlenmiştir. Süre sonunda görev kendiliğinden sona erecek olup, üç yıllık süreyi aşmamak şartıyla yeniden atanabileceklerdir. Ayrıca Yükseköğretim Kanunu 50'nci maddenin d bendinde, lisansüstü eğitimi devam ederken her defasında bir yıl süreyle araştırma görevlisi olarak istihdam edilmeyi öngören özel bir düzenleme mevcuttur. Araştırma görevlileri ile yapılacak sözleşme kanundan kaynaklı olarak süreli olacağından, vakıf üniversitesi ile araştırma görevlileri arasındaki sözleşmenin belirli süreli olarak yapılabilmesi ileri sürülmüştür.²⁴²

Göktaş'a göre, belirli süreli iş sözleşmesi zorunluluğu kanundan kaynaklı olduğundan zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olacaktır.²⁴³ Bozkurt Gümrükçüoğlu'na göre ise kanunda araştırma görevlileri için azami süre öngörülmüştür. Yazara göre kanuni düzenlemeye dayalı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecek ancak art arda yapılan sözleşmelerde esaslı neden bulunmuyorsa sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü kabul edilecektir.²⁴⁴

Doktor öğretim üyeleri ile yapılacak sözleşme ise Yükseköğretim Kanunu 23'üncü maddesine göre en fazla dört yıl için yapılabilecektir. Görev

²⁴² Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Belirli Süreli”, s. 226; Göktaş, “Belirli Süreli”, s. 178.

²⁴³ Göktaş, “Belirli Süreli”, s. 178.

²⁴⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Belirli Süreli”, s. 226.

süresi sona erdikten sonra dört yılı geçmemek şartıyla yeniden iş ilişkisi kurulması mümkündür. Doktrinde, kanundaki dört yıllık sınır sebebiyle yine belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının mümkün olduğu görüşüne²⁴⁵ karşılık, doktor öğretim üyeleri ile kanundan kaynaklı bir belirli süreli iş sözleşmesi yapılması gerekliliği olmadığı ve ancak başkaca objektif nedenlerin varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği görüşü ileri sürülmüştür.²⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, yardımcı doçentler (güncel tabirle doktor öğretim üyeleri) ile vakıf üniversitesi arasında yapılan sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ve belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektirecek objektif koşulların bulunmadığı şeklinde görüş belirtmiştir.²⁴⁷ Kararın ilgili kısmı şu şekildedir;

“...Kanunun daha sonra yürürlüğe giren geçici 47. maddesinin ikinci fıkrasında ise yardımcı doçentlik kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının çalışma sürelerindeki sınırlamanın kaldırıldığı belirtilmiştir. Buna göre 2547 sayılı Kanunda yardımcı doçentlerle belirli süreli sözleşme yapılması yolunda bağlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunun 23. maddesinde belirtilen ikişer veya üçer yıllık süreler, atama tasarrufu ile ilgili olup, vakıf üniversitelerinde çalışacak yardımcı doçentlerle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak yapılmasına engel bir durum teşkil etmemektedir. Dairemizin uygulaması da bu yöndedir (Yargıtay 9. H.D. 23.2.2009 gün ve 2008/12778-2009/3194 sayılı kararı). Somut uyuşmazlıkta, davacının niteliği ve yaptığı iş itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını gerektiren objektif sebep bulunmamaktadır. Bu nedenle yapılan sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli olduğu anlaşıldığından davacının iş akdinin feshinden sonraki bakiye alacaklarına ilişkin talebinin, söz konusu iş aktinin her ne kadar da belirli süreli adı altında yapılmışsa da aslında belirsiz süreli olması nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır...”

Yükseköğretim Kanunu’nda doçentlik ve profesörlük dereceleri haricindeki diğer öğretim elemanları için çeşitli atanma süreleri öngörülmüştür. Ancak doçentler ve profesörler için herhangi bir kanuni sınırlandırma yapılma-

²⁴⁵ Göktaş, “Belirli Süreli”, s. 176.

²⁴⁶ Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 257; Yusuf Yiğit, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.14, S. 2 (2013), s. 146; Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Belirli Süreli”, s. 225.

²⁴⁷ Yargıtay 9. HD, E. 2015/17346, K. 2017/20322, T. 07.12.2017; Yargıtayın aynı görüşteki diğer kararları için yine bkz.: Yargıtay 9. HD, E. 2016/6323, K. 2016/4206, T. 29.02.2016; Yargıtay 9. HD, E. 2014/6943, K. 2015/17454, T. 12.05.2015; Yargıtay 9. HD, E. 2014/22707, K. 2015/35412, T. 15.12.2015, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 07.08.2024).

mıştır. Bu sebeple vakıf yükseköğretim kurumlarında doçent ve profesör haricindeki pozisyonlarda çalışacak öğretim elemanları ile belirli süreli sözleşme yapılabileceği söylenebilir.²⁴⁸

Kanuni bir düzenleme ve objektif koşul söz konusu olmadığından doçent ve profesör pozisyonundaki öğretim üyeleri ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılamayacaktır.²⁴⁹ Hemen belirtmek gerekir ki burada kastedilen, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için objektif koşul aranması gerekliliğini kaldıran kanuni bir düzenlemenin bulunmamasıdır. Diğer bir ifadeyle; öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve doktor öğretim üyesi olarak istihdam edilecek akademik personel ile belirli süreli iş sözleşme yapılabilmesi için başkaca bir nedene ihtiyaç duyulmamakta ve kanundaki süreye ilişkin düzenlemelerle iktifa edilmektedir. Doçentler ve profesörler hakkında Yükseköğretim Kanunu'nda benzer bir süre sınırına gidilmediğinden diğer akademik personel ile bu konuda ayrılmaktadırlar.

Örnek olarak; askerlik için iş akdi askıya alınan, doğum iznine ayrılan veya doktor raporu ile istirahatli olan öğretim elemanlarının varlığı gibi İş Kanunu 11'inci madde gereği objektif nedenler var ise yerlerine başka bir öğretim elemanı ile belirli süreli sözleşme yapılmasının mümkün olduğu kabul edilebilir.²⁵⁰

3.3. Sözleşmenin Sona Ermesi ve Sonuçları

Akademik personel ile vakıf yükseköğretim kurumu arasındaki sözleşme ilişkisinin sona ermesine bağlı olarak Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği m. 23/2 gereği İş Kanunu uygulanacağı için birtakım tazminat ve alacaklar gündeme gelecektir. Bunlardan en sık karşılaşılan ve çalışmamızı ilgilendiren; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına kısaca yer verilmiştir.

²⁴⁸ Göktaş, “Belirli Süreli”, s. 176.

²⁴⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Belirli Süreli”, s. 224; Emine Tuncay Senyen Kaplan, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 36 (2016), s. 20; Başterzi, “Değerlendirme”, s. 1313.

²⁵⁰ Göktaş, “Belirli Süreli”, s. 179.

3.3.1. Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesini sona erdiren durumun niteliğine göre sona ermenin sonuçlarından birisi işverenin kıdem tazminatı yükümlülüğüdür.²⁵¹ Kıdem tazminatı, hizmet süresi ve ilişkinin sona erme şekli çerçevesinde ödenen kendine özgü bir tazminat çeşididir.²⁵² İş hukukunda iş ilişkisinin sona ermesinin özel nitelikli bir sonucu olan kıdem tazminatının ne olduğu ve şartları İş Kanunu'nda düzenlenmemiş, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte kalan tek maddesi olan 14. maddede düzenlenmiştir.²⁵³

Kıdem tazminatına hak kazanmak için; İş Kanunu'na tabi bir çalışma olması, işçinin en az bir tam yıllık kıdemi olması ve sözleşmenin kanunda öngörülen hallerden biriyle sona ermiş olması gerekmektedir.²⁵⁴ Sözleşmenin fesih dışında sona ermesi hallerinden sadece işçinin ölümü halinde kıdem tazminatına hak kazanılacak olup bunun dışında tarafların anlaşmasıyla sözleşmenin sona ermiş olması veya belirli süreli sözleşmelerde sürenin dolması tek başına kıdem tazminatı isteme hakkı doğurmamaktadır.²⁵⁵ Sözleşmenin fesih ile sona erdirilmesi halinde ise feshin bildirimli olup olmadığı şeklinde bir ayırım yapılabilir. İşçi, İş Kanunu 24. maddesindeki sebeplerden birini göstererek sözleşmeyi haklı feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Yine sözleşmenin işveren tarafından sağlık veya zorlayıcı sebeplerle, gözetli ya da tutukluluk sebeplerinden biriyle bildirimsiz olarak feshedilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir sebepten dolayı işverence yapılan fesihte işçi kıdem tazminatını hak etmemektedir.²⁵⁶ 1475 sayılı Kanun'un yürürlükteki 14. maddesine göre; muvazzaf askerlik, kadın işçinin evlenmesi

²⁵¹ Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 295; Sümer, *İş Hukuku*, s. 127; Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 754.

²⁵² Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 343; Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 755.

²⁵³ Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 246; Sümer, *İş Hukuku*, s. 127; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 343; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 297.

²⁵⁴ Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 247; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 297; Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 755.

²⁵⁵ Sümer, *İş Hukuku*, s. 128; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 297; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 345; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 182.

²⁵⁶ Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, s. 757; Sümer, *İş Hukuku*, s. 128; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 182; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 356.

ve emeklilik, malullük veya yaşlılık aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla sosyal güvenlik haklarını elde etmek amacıyla yapılan fesih bildirimi de kıdem tazminatını talep hakkı sağlamaktadır.²⁵⁷

Sözleşmenin yukarıda açıklanan koşullara uygun olarak kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanan işçinin tazminat alacağı, çalıştığı her bir yıl için 30 günlük ücreti tutarında tazminat ödemek suretiyle hesap edilir. Tazminat hesabına esas ücret, giydirilmiş brüt ücrettir. Ancak bu miktar kanunen sınırlandırılmış ve her bir yıl için Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna²⁵⁸ bir hizmet yılı için ödenecek ikramiye tutarı şeklinde bir tavan sınırı getirilmiştir.²⁵⁹

Ücrete ilişkin bir hak olan kıdem tazminatının vakıf yükseköğretim kurumlarında görevli akademik personel için de geçerli olduğu ifade edilebilecektir. Gerçekten de Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği 23/2 fıkrası yollamasıyla bu durum söz konusu olmaktadır.²⁶⁰

3.3.2. İhbar Tazminatı

İş Kanunu 17. maddede yazılı bildirim sürelerine uymadan sözleşmeyi fesheden taraf, diğer tarafa bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlü olup bu tazminata ihbar tazminatı denmektedir. Kıdem tazminatından farklı olarak ihbar tazminatı, borçlusunun işçi veya işveren olabileceği bir tazminat türüdür.²⁶¹

²⁵⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 346-350; Sümer, *İş Hukuku*, s. 128; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 299.

²⁵⁸ Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi öncesinde en yüksek devlet memuru kabul edilen Başbakanlık Müsteşarının, değişen sistemde Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı olduğunu gösteren 703 sayılı KHK'nın 178. maddesi ile değişik 375 sayılı KHK ek madde 34 için bkz.: "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler Ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları Ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı Ve Kıdem Aylığı İle Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (375 Sayılı KHK)" R.G., 20211 (30.06.1989).

²⁵⁹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 364; Sümer, *İş Hukuku*, s. 134; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 305; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 254; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, ss. 189-190.

²⁶⁰ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 274.

²⁶¹ Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2019, s. 273; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 262; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 153.

İhbar tazminatının doğması için sözleşmenin belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olması gerekmektedir. Daha doğrusu bu tazminat, sözleşmeyi fesihte bildirim öneline uyulmamasının bir yaptırımı olduğundan ve belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitiminde fesih için bildirim ihtiyacı duyulmadığından dolayı belirli süreli iş sözleşmelerinden sürenin dolmasıyla sona eren ilişkilerde uygulama alanı bulmayacaktır.²⁶² Ayrıca hemen belirtmek gerekir ki sözleşmeyi haklı olarak fesheden taraf, karşı taraftan ihbar tazminatı talep edemeyecektir.²⁶³

Öğretim elemanı ile vakıf üniversitesi arasındaki sözleşmenin feshi durumunda, ihbar öneli vermek zorunda olup da bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde ihbar öneline uymadan sözleşmeyi fesheden taraftan ihbar tazminatı talep edilmesi mümkün olacaktır.²⁶⁴

3.3.3. Yıllık Ücretli İzin

İşçinin dinlenme hakkı anayasal temelli bir hak olup Anayasa'nın 50'nci maddesinde koruma altına alınmış ve ücretli yıllık izin hakkının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.²⁶⁵ Buna uygun olarak İş Kanunu 53 ve devamı maddelerinde yıllık ücretli izine dair hak ve süreler düzenlenmiştir. Yıllık ücretli izin ile ilgili ayrıntılı düzenleme ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde²⁶⁶ yapılmıştır. Yıllık izin, işçinin iş yoğunluğundan arınması ve sağlığını koruyabilmesi adına düzenlenmiş anayasal bir haktır. Zira Dünya Sağlık Örgütü'nün kabul görmüş yaygın tanımına göre sağlık; sadece hastalık ve sakatlıktan uzak olma durumu değil fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyi olma halidir.²⁶⁷ Bu sebeple işçi yıllık ücretli izin süresinde madden ve manen dinlenmelidir. Yıllık ücretli izinin işçinin dinlenme hakkı kapsamında düşünülmesi ilkesine paralel olarak İş Kanunu 58'inci maddesinde yıllık ücretli

²⁶² Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 274; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 339; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 185.

²⁶³ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 340; Sümer, *İş Hukuku*, s. 111.

²⁶⁴ İzmirlioglu, *Hukuki Statüsü*, s. 276.

²⁶⁵ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 190; Sümer, *İş Hukuku*, s. 156.

²⁶⁶ "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" R.G., 25391 (03.03.2004).

²⁶⁷ <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf> (Erişim: 01.07.2024); Ferda Özyurda, *Tıp Öğrencileri İçin Halk Sağlığı*, Ankara: Palme Yayıncılık, 2018, s. 8.

izinde çalışma yasağı öngörülmüş ve ücret karşılığı bir işte çalışılması halinde ödenen ücretin işveren tarafından geri alınabileceği düzenlenmiştir.²⁶⁸

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için işçinin işe başladığı günden itibaren bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Eğer işveren ile işçi arasında başlangıçta deneme süresi kararlaştırılmış ise bir yıllık sürenin hesabına deneme süresi de dahildir.²⁶⁹ Çalışma süresinin hesabında işçinin aynı işverene ait farklı işyerlerinde yaptığı çalışma süreleri birleştirilir. İş sözleşmesinin devri durumunda da son işveren yıllık ücretli izin hakkından tüm çalışma süresi için sorumlu olacaktır.²⁷⁰

İş Kanunu, işçinin toplam çalışma süresine göre asgari yıllık izin süreleri öngörmüştür. Ancak toplam çalışma süresi ne kadar olursa olsun on sekiz yaşındaki ve daha küçük işçiler ile elli yaşındaki ve daha büyük işçiler için yıllık ücretli izin süresi en az yirmi gündür. Bunların dışında hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olan işçiler için on dört gün, beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlar için yirmi gün, on beş yıl ve daha fazla hizmet süresi olanlar için ise yirmi altı gün yıllık ücretli izin hakkı kanunda düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun öngördüğü bu asgari süreler nisbi emredici nitelikte olup iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine artırılabilir.²⁷¹

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi veya sözleşme devam ederken yıllık ücretli izin hakkının paraya çevrilmesi gibi bir imkân mevcut değildir. Tarafların aksine yapacağı anlaşmalar hükümsüz olacaktır.²⁷² Sözleşmenin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde ise işçinin hak kazanmış ancak kullanmamış olduğu yıllık izin süreleri ücret alacağına dönüşmektedir.²⁷³ Ücret

²⁶⁸ Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 300; Sümer, *İş Hukuku*, s. 164; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 220.

²⁶⁹ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; Sümer, *İş Hukuku*, s. 164.

²⁷⁰ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 427; Sümer, *İş Hukuku*, s. 164; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, ss. 295-296.

²⁷¹ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 406; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, ss. 297-298; Sümer, *İş Hukuku*, s. 166; Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 193; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 217.

²⁷² Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 193; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 430; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 408.

²⁷³ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 300; Sümer, *İş Hukuku*, s. 169.

alacağı ancak sözleşme sona erdiği zaman doğduğu için iş ilişkisi devam ederken zamanaşımı uğraması söz konusu değildir. Sözleşme sona erdikten sonra izin olarak kullanırlma imkânı kalmaz ve ücret alacağına dönüşür. Bu alacak da sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren beş yıllık zamanaşımına tabidir.²⁷⁴

Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları bakımından, sözleşmenin sona ermesi halinde ücrete ilişkin bir hak olan yıllık ücretli izin alacağı Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği m. 23/2 gereği söz konusu olabilmektedir.

Daha önce devlet üniversitesinde çalışıp sonradan vakıf üniversitesine geçen akademik personelin yıllık izin süresinin hesabında, devlet ve vakıf üniversitelerini aynı kamu tüzel kişiliğine sahip Yükseköğretim Kurumuna bağlı işyerleri olarak nitelendirmek suretiyle çalışma sürelerinin birleştirilmesinin uygun olacağı görüşü ileri sürülmüştür.²⁷⁵ Her ne kadar bu görüşe dayanak olarak İş Kanunu 54'üncü maddenin son fıkrasındaki, aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen sürelerin yıllık ücretli izin hakkı hesaplamasında dikkate alınacağı hükmü gösterilmişse de kanaatimizce görüşe katılmak mümkün değildir. Zira devlet ve vakıf üniversitelerini Yükseköğretim Kurumuna bağlı işyerleri olarak nitelemek zorlama bir yorum olacaktır. Aynı zamanda devlet veya vakıf fark etmeksizin her üniversitenin kendi bağımsız bir kamu tüzel kişiliğini haiz olduğu hususunu göz ardı etmek manasına gelecektir.

3.3.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler için ait kanunlarda öngörülen ulusal bayram günlerinde ve genel tatillerde topluma katılabilmesi, ailesiyle beraber vakit geçirebilmesi amacı güden tatil günleri mevcuttur. Bu tatil günlerine

²⁷⁴ Sümer, *İş Hukuku*, s. 169; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 438; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 410; *Zamanaşımı* kavramı hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz.: Eren, *Borçlar Genel*, ss. 1451-1461; Kılıçoğlu, *Borçlar Genel*, ss. 1098-1121; Kaplan, *Türk Borçlar Hukuku*, s.159; Ayan, *Borçlar Hukuku*, ss. 426-433; Nomer, *Genel Hükümler*, ss. 454-475; Gümüş, *Borçlar Genel*, ss. 1216-1230; Günergök ve Kayıhan, *Genel Hükümler*, ss. 434-450; Akıncı, *Borçlar Hukuku Bilgisi*, ss. 402-406; Doğan, Şahan ve Atamulu, *Genel Hükümler*, ss. 305-310; Ünlütepe, *Genel Hükümler*, ss. 306-313; Erdoğan, *Genel Hükümler*, ss. 257-260.

²⁷⁵ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 266.

ulusal bayram ve genel tatil günleri adı verilir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un²⁷⁶ ilk maddesinde ulusal bayram gününün yalnızca 29 Ekim olduğu belirtilmiştir. UBGTHK ikinci maddesinde ise; resmi ve dini bayram günleri ile 1 Mayıs ve 15 Temmuz günlerinin genel tatil günleri olduğu düzenlenmiştir.

Bu tatil günlerinde çalışılmadığı halde işçinin ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılma hususunu taraflar sözleşmede kararlaştırabilir. Sözleşmede kararlaştırılmamışsa bu günlerde çalıştırılması için işçinin onayı gereklidir. İşçinin tatil günlerinde çalıştırılması halinde çalışılan bir gün için iki günlük ücreti ödenir.²⁷⁷

Vakıf üniversiteleri bakımından ulusal bayram ve genel tatil günlerinde eğitim ve öğretim faaliyeti devam etmediği için bu ücret alacağına dair çok fazla uyuşmazlığa rastlanmamaktadır.²⁷⁸ Ancak çeşitli toplantı ve etkinlikler sebebiyle vakıf üniversitesi akademik personelinin bu tatil günlerinde çalıştırılması halinde, ücrete ilişkin bir alacak olduğu için ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı da gündeme gelecektir.

3.3.5. Fazla Mesai Ücreti

İş Kanunu'na göre haftalık normal çalışma süresi 45 saattir. İşin niteliği, ülkenin yararı, üretimin artırılması gibi sebeplerden dolayı normal çalışma süresi aşılmak zorunda kalınabilir. Haftalık çalışma saatinin toplam 45 saati aşması durumunda fazla çalışmadan bahsedilecektir.

İş Kanunu sistematığıne paralel olarak doktrinde; olağan, zorunlu ve olağanüstü fazla çalışma olarak üçlü bir ayırım yapılmıştır.²⁷⁹ Olağan fazla çalışma için işçi ve işverenin rızası gereklidir. İşçinin rızası sözleşmenin kuruluş anında alınabileceği gibi fazla çalışmaya ihtiyaç hasıl olduğunda da alınabilir.

²⁷⁶ “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (2429 sayılı Kanun)” R.G., 17284 (19.03.1981).

²⁷⁷ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 424; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 293.

²⁷⁸ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 262.

²⁷⁹ Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 185; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 278; Uşan ve Erdoğan, *Sosyal Güvenlik*, s. 197.

İşçi daha önce açıkladığı olumlu rızasını ilerleyen zamanlarda otuz gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunarak geri alabilecektir.²⁸⁰ Olağan fazla çalışmaya dair yıllık üst sınır öngörülmüş ve İş Kanun m. 41/8'de yılda 270 saati aşar şekilde olağan fazla çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir. Yılda 270 saatin aşılması halinde ise bunun hukuka aykırı fazla çalışma olacağı, ancak o süreler için yine de işçinin fazla çalışma ücretini alması gerektiği doktrinde ileri sürülmüştür.²⁸¹

Hemen belirtmek gerekir ki, fazla mesai ile fazla sürelerle çalışma farklı durumlardır. Sözleşmede haftalık çalışma saati olarak 45 saatin altında bir süre belirlenmişse, belirlenen süreden fazla ancak 45 saatten az yapılan çalışmaya fazla sürelerle çalışma denilmektedir.²⁸² Aradaki fark, yapılan ek çalışma karşılığı ödenecek ücret veya kullanılacak izin miktarında ortaya çıkmaktadır. Fazla çalışma yapılan her saat için işçinin saatlik ücreti yüzde elli artırılmak suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmada ise saatlik ücret yüzde yirmi beş artırılarak ödenecektir. Eğer yapılan ek çalışmanın karşılığı serbest zaman olarak kullanılacaksa fazla çalışma yapılan bir saat için bir buçuk saat serbest zaman, fazla sürelerle çalışılan bir saat için ise bir saat on beş dakika serbest zaman kullanılacaktır.²⁸³

İşçi fazla mesai alacağını tanık dahil her türlü delille ispatlayabilir. Gözden kaçırılmaması gerekir ki, fazla mesai ücreti alacağı feshe bağlı bir alacak olmayıp mesai yapıldığı anda ücrete hak kazanılır ve zamanaşımı süresi de başlar.²⁸⁴ Hayatın olağan akışında genellikle işçi sözleşme devam ederken bu alacağı için dava açmayacağından, dava tarihinden itibaren geriye doğru 5 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde yapmış olduğu fazla mesai ücretlerini talep etmesinin mümkün olacağı söylenebilir.

²⁸⁰ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 385; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 385; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 278.

²⁸¹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 387; Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 279; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 386.

²⁸² Arıcı, *Türk İş Hukuku - I*, s. 187; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 394.

²⁸³ Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 388; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 396.

²⁸⁴ Korkmaz ve Alp, *Bireysel İş Hukuku*, s. 282.

Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları bakımında da Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği m. 23/2 gereği, ücrete ilişkin bir hak olan fazla mesai ücreti alacağı söz konusu olabilecektir.²⁸⁵

3.4. Vakıf Üniversitesi ile Akademik Personel Arasındaki Sigortalılık İlişkisi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK olarak anılacaktır), sigortalı sayılanlar kapsamında yer alan üç farklı sınıf belirlemiştir. Bu üç sınıf; hizmet akdi ile çalıştırılanlar, bağımsız çalışanlar ve kamu kurumlarında çalışan kamu görevlilerinden ibarettir. Daha öncesinde bu üç ayrı sınıf için (işçi, bağımsız çalışan, memur) Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü olarak farklı kurumlar mevcutken 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu²⁸⁶ ile tek bir çatı altına toplanmıştır. SSGSSK 4. maddesinin birinci fıkrası bentlerinde sigortalı sayılan sınıflar düzenlendiğinden hizmet akdi ile çalıştırılan işçilere 4/1-a, bağımsız çalışanlara 4/1-b ve kamu kurumlarında çalışan kamu görevlilerine 4/1-c uyarınca sigortalı da denmektedir.

İş sözleşmesi ile çalışan işçi hangi kanuna tabi olarak çalıştığı fark etmeksizin kanunun aradığı şartları sağladığı takdirde SSGSSK bakımından sigortalı sayılmaktadır. İş sözleşmesinin deneme süreli olması, belirli/belirsiz süreli olması veya kısmi zamanlı olması da önem arz etmemektedir.²⁸⁷

Devlet üniversitelerinde çalışan akademik personel 4/1-c maddesi uyarınca sigortalı kabul edilmekteyken, vakıf üniversitesinde çalışanlar ise 4/1-a kapsamında sigortalı kabul edilmektedir. İşveren sıfatı bakımından ise SSGSSK 12'nci maddesinde; *“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”* şeklinde işveren tanımı yapılmış-

²⁸⁵ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 259.

²⁸⁶ “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu (5502 sayılı Kanun)” R.G., 26173 (16.05.2006).

²⁸⁷ Haluk Hadi Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 39.

tır. O halde devlet üniversitelerinde SSGSSK uyarınca işveren üniversite rektörlüğüdür. Vakıf üniversitelerinde ise SSGSSK uyarınca işveren sıfatı mütevelli heyetindedir.²⁸⁸



²⁸⁸ İzmirlioğlu, *Hukuki Statüsü*, s. 338.



SONUÇ

Ülkemizde vakıfların yükseköğretim kurumu kurabilmeleri Anayasa'nın 130'uncu maddesi onuncu fıkrası gereği olup aynı düzenleme, vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarının idari ve mali konular haricinde devlet tarafından açılan yükseköğretim kurumlarıyla aynı nitelikte olduğunu belirtmiştir. Kamu tüzel kişiliğine sahip olan vakıf üniversitelerinin, eğitim öğretim hizmetini görmek adına akademik personel istihdam etmesi zaruridir. İşte tam da bu akademik personelle vakıf yükseköğretim kurumu arasındaki ilişkinin tespiti noktasında sorun çıkmaktadır. Söz konusu personel için hem statü hukukuna tabi bir atama işlemi yapılmakta, akabinde de Yükseköğretim Kanunu ek 5. maddenin verdiği yetkiyle mütevelli heyeti ile akademik personel arasında çalışma şartları, ücret gibi hususları düzenleyen bir sözleşme imzalanmaktadır. Söz konusu sözleşmenin niteliği ve farklı yorumlamaya açık olması hem öğretide hem yargı kararlarında ciddi bir görüş ayrılığı doğurmaktadır.

Genellikle idare hukukçuları tarafından savunulan bir görüşe göre vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki kurulan ilişki; bir tarafın kamu kurumu olduğu, kamu gücünün kullanılması söz konusu olduğu, yürütülen faaliyetin bir kamu hizmeti olduğu ve öğretim elemanın da bu kamu hizmetini gördürmek amacıyla istihdam edildiği gerekçeleriyle idari hizmet sözleşmesi ilişkisi olarak kabul edilmiştir. İdare hukuku doktrinindeki çoğunluk görüşün bu şekilde olduğu ve konuya statü hukuku çerçevesinde yaklaşıldığı söylenebilir.

Konuya özel hukuk perspektifinden bakıldığında ise öğretim elamanı ile kurum arasındaki sözleşme, tarafların şartlarını özgürce kararlaştırdığı, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren Türk Borçlar Kanunu uyarınca düzenlenen hizmet sözleşmesi veya özel şekliyle İş Kanunu'nda düzenlenen iş sözleşmesinden farksızdır. Bir tarafın kamu tüzel kişisi olması tek başına sözleşmeyi idari sözleşme olarak nitelemeye yetmeyeceği gibi kamu hizmetinin özel hukuk sözleşmesi uyarınca yürütülmesinde de bir engel bulunmamaktadır. Bakıldığında yükseköğretim kurumu ile öğretim elemanı arasındaki ilişkiyi özel hukuk sözleşmesi olarak niteleyen görüş de idari sözleşme

olduğunu ifade eden görüş de kendi içerisinde tutarlı gerekçelere dayanabilmektedir. Bu konuda mevzuatsal bir netliğin olmayışı konuyu bir nevi çıkmaza sürüklemektedir.

Taraflar arasındaki sözleşmenin ne olduğu sorunu, bir sonraki aşamada sözleşme sona erdikten sonra açılacak davaların nerede görüleceği sorununu doğurmaktadır. Zira sözleşmeye idari hizmet sözleşmesi denildiğinde görevli yargı yeri idari yargı, özel hukuk sözleşmesi denildiğinde görevli yargı yeri adli yargı olacaktır. İdari yargının en üst basamağı olan Danıştay, kararlarında genel olarak taraflar arasındaki sözleşmeyi idari sözleşme olarak nitelenmekte ve görevlilik kararı verilmektedir. Yargıtay kararlarında ise iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıkları inceleyen 22. Hukuk Dairesi ile 9. Hukuk Dairesi arasında dönem dönem farklı kararlar verilmiş daha sonra 22. Hukuk Dairesi ile 9. Hukuk Dairesi birleştirilmiş ve ihtisas dairesi olarak 9. Hukuk Dairesi uyuşmazlıklara bakmaya devam etmiştir. Dairenin güncel son kararlarından anlaşıldığı şekliyle taraflar arasındaki sözleşmeyi özel hukuk sözleşmesi olarak kabul etmekte ve uyuşmazlıklar için adli yargı yolunu görevli saymaktadır. Hukuk Genel Kuruluna giden uyuşmazlıklarda ise aynı yıl içerisinde iki farklı görüşe ilişkin de kararlar verildiği ve tam bir istikrarın olmadığı görülmektedir. Adli yargı ve idari yargı arasındaki yargı yolunun tespitine yönelik anlaşmazlıkları çözmeye yetkili olan Uyuşmazlık Mahkemesi de söz konusu ilişkinin idare hukukuna tabi olduğundan bahisle idari yargıyı görevli bulan kararlar vermektedir. Ancak Uyuşmazlık Mahkemesinin bu tutumu başta 1985 tarihli kararı olmak üzere çalışmamızda değinilen bazı kararları ile kendi içerisinde çelişmektedir.

Kanaatimiz;

İdari hukukunda bir sözleşmenin niteliğinin tespitinde kanun koyucunun sözleşmenin idari sözleşme veya özel hukuk sözleşmesi olduğunu belirleme yetkisi, sözleşmenin niteliğinin tespitinde kanun koyucunun iradesinin önem arz ettiğini göstermektedir. Kanaatimizce bu ilke doğrultusunda kanun koyucunun iradesi anlaşılmaya çabalanmalı, tespit edilen iradeye paralel şekilde nitelendirilmelidir. Yükseköğretim Kanunu ek 7. maddeye 2013 yılında

eklenen ikinci fıkrada kanun koyucu vakıf üniversitelerinin kamulaştırma yapamayacağı hususu düzenleyerek bu kurumların mali yönü olan konularda devlet eliyle kurulan üniversitelerden farklı bir yerde olduğunu göstermiştir. Daha sonra 2016 yılında ek 11. maddeye eklenen fıkra ile faaliyet izni kaldırılan vakıf yükseköğretim kurumu akademik ve idari personelinin hizmet sözleşmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağının öngörülmesi kanun koyucunun iradesini yansıtan bir diğer düzenlemedir. 2020 yılında ek 8. maddeye getirilen ek fıkra ile de öğretim elemanına verilecek ücretten bahsedilmiştir. Ücret ile aylık farklı ifadeler olup kanun koyucu tarafından bilinçli tercih edilmiş ise ücret kelimesinin kullanılması da kanun koyucunun sözleşmenin niteliğine yönelik iradesinin tespiti için yol gösterici olacaktır.

Yükseköğretim Kanunu'nun yanında diğer kanunlarda vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları ile ilgili düzenlemeler tespit edilmeye çalışılmıştır. Vakıf üniversitesinde istihdam edilen öğretim elemanlarının SSGSSK m. 4/1-a uyarınca sigortalı olduğu ve devlet üniversitelerindeki meslektaşlarından farklı bir sigortalılık statüsüne tabi oldukları görülmüştür. Pasaport Kanunu'na bakıldığında da vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanları için hususi damgalı pasaport imkânı tanınmadığı, ancak 2020 yılında kanunda değişikliğe gidilerek 15 yıl mesleki kıdem şartı ile hususi damgalı pasaporta başvurabilecekleri düzenlenmiştir.

Yükseköğretim Kanunu ve diğer bazı kanunlardan bahsedilen maddeler ve değişiklikler tümel bakış açısıyla değerlendirildiğinde kanaatimize göre, kanun koyucunun iradesinin taraflar arasındaki sözleşmeyi özel hukuka ilişkin bir sözleşme olarak düzenlemek olduğudur. Ancak bu tespit dahi ihtilafları sona erdirmek için yeterli değildir.

Hak arama hürriyetinin bir gereği olarak, hakkı ihlal edildiği düşüncesinde olan taraf hakkının arayacağı yeri de bilmesi gerekmektedir. Ancak mevzuatsal eksiklikten kaynaklı doktrindeki ve uygulamadaki bu görüş ayrılığı belirsizliğe yol açmakta ve sadece uyuşmazlığın görüleceği mahkemenin tespiti bile yıllar sürebilmektedir. Adil yargılama hakkının bir görünüş biçimi olarak makul sürede yargılama hakkı, bu uyuşmazlıklarda çoğu kere ihlal edilebilmektedir.

Doktrinde de isabetle vurgulandığı üzere bu hususta bir yasal düzenleme şart olup bu düzenleme hazırdaki kanunlarda gerekli değişiklikler şeklinde olabileceği gibi vakıf yükseköğretim kurumları veya hususiyetle personeli için müstakil bir kanun çıkarmak şeklinde de olabilecektir.



KAYNAKÇA

- AĞÇAY, Ferhat ve SÜRGEVİL DALKILIÇ, Olca. “Üçüncü Nesil Üniversiteler”, *International Social Sciences Studies Journal*, C. 5, S. 49 (2019), ss. 6314-6322.
- AKGÜNER, Tayfun ve BERK, Kahraman. *İdare Hukuku*, İstanbul: Der Kitabevi, 2017.
- AKINCI, Şahin. *Borçlar Hukuku Bilgisi*, Konya: Sayram Yayınları, 2022.
- AKTAŞ, Batuhan ve SEYHAN, Serkan. “Uyuşmazlık Mahkemesi Kararları Işığında İdari Yargının Görev Alanının Belirlenmesine İlişkin Bir İnceleme”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 144 (2019), ss. 105-172.
- AKÜZÜM, Hüseyin Ural. *Kamu Hukuku Açısından Vakıf Yükseköğretim Kurumları (Yasal Dayanakları ve Tüzel Kişiliği)* (Doktora Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016. YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 422921).
- AKYILMAZ, Bahtiyar, SEZGİNER, Murat ve KAYA, Cemil. *Türk İdare Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- AKYILMAZ, Bahtiyar, SEZGİNER, Murat ve KAYA, Cemil. *Türk İdari Yargılama Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- AKYİĞİT, Ercan. *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- ALTINOK ÇALIŞKAN, Elif. “Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının 'Yıllık İzin Hakkı'nın Tabi Olduğu Hukuksal Rejim”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 20, S. 1 (2021), ss. 47-86.
- ANAYURT, Ömer. *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- ANTALYA, O. Gökhan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1,1*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- ARAL, Fahrettin ve AYRANCI, Hasan. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2022.

- ARGON, Türkan ve KÖSTERELİOĞLU, Meltem Akın. “Akademisyenlerin Akademik İletişim Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 30 (2009), ss. 43-61.
- ARICI, Kadir. *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- ARICI, Kadir. “Özel Okul Öğretmenlerinin İş Güvencesi İhtiyacı”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 26, S. 2 (2022), ss. 3-32.
- ATALI, Murat ve ERMENEK, İbrahim. *Yargı Örgütü*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- ATANUR BASKAN, Gülsün ve GÜN, Feyza. “Yükseköğretimin Batı’daki Tarihsel Gelişimi”, *Yükseköğretim Üzerine Düşünmek*, der. Gülsün Atanur Baskan ve Necati Cemaloğlu, Ankara: Pegem Akademi, 2020.
- ATAY, Ender Ethem. *Hukuk Başlangıcı*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2021.
- ATAY, Ender Ethem. *İdare Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- AVCI, Mustafa. “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personel Atama Usulü”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 49, Sayı 1 (2016).
- AY, Yunus Anıl. “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*, C. 8, S. 2 (2022), ss. 277-307.
- AYAN, Mehmet ve AYAN, Nurşen. *Kişiler Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- AYDOĞDU, Murat ve KAHVECİ, Nalan. *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.
- AYTURAN, Berkan. “Yükseköğretim Personelinin Göreve İlişkin Suçlarının Soruşturulması”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 35 (2018), ss. 429-467.

- BALLAR, Suat. *Yeni Vakıflar Hukuku I*, İstanbul: Der Yayınları, 2020.
- BAŞTERZİ, Fatma. “Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt II*, ed. Süleyman Başterzi. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2011.
- BİLHAN, Saffet. “900 Yıllık Bir Türk Öğretim Kurumu Buğra Han Tamgaç Medresesi: Vakıf Belgesi I”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 2 (1982), ss. 117-124.
- BOSTANCI, Yalçın ve BULUN TOKKAŞ, Sevede. “Uyuşmazlık Mahkemesi’nin 2020/479 E., 2020/626 K. Sayılı ve 26.10.2020 Tarihli Vakıf Üniversitesinde Çalışan Öğretim Üyesinin Alacak Talepli Açtığı Davanın “İdari Yargı” Yerinde Çözümlemesi Gerektiğine İlişkin Verilen Kararın İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 29, S. 3 (2021), ss. 2657-2678.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz. *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012.
- BUĞDAY, Fatma. “Üniversite Özerkliği Üzerine Tarihsel Bir İnceleme”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, C. 6, S. 4 (2023), ss. 1311-1326.
- CEYLAN, Ebru. “Hizmet Sözleşmeleri”, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ed. M. Turgut Öz, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- ÇAĞLAYAN, Ramazan. *İdari Yargılama Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- ÇAMYAMAÇ, Anıl ve öte. *Pasaport Hukuku*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2022.
- ÇELEBİ DEMİR, Duygu ve DİLEK ÇAPTUĞ, Mehpere. “Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Eşit Ücret Hakkı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 48 (2022), ss. 107-126.
- ÇELİK, Nuri. “Vakıf Üniversitesi Öğretim Üyeleri ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı

- Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1 (2014), ss. 3-16.
- ÇELİK, Nuri, CANİKLİOĞLU, Nurşen ve CANBOLAT, Talat. *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2018.
- ÇINARLI, Serkan ve KİRAZ, Refik. “Vakıf Üniversiteleri ve Personelinin Hukuki Statüsü ile Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi”, *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) Bildiri Kitabı*, İstanbul, 2012, C. 3, ss. 1783-1789.
- ÇINARLI, Serkan, ARSLAN HIZAL, Sevinç ve HIZAL, Abdullah. “Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Ceza Soruşturması Usulü Sorunu”, *Leges Kamu Hukuku Dergisi*, S. 3 (2013), <https://www.legesdergi.com/dergi/96> (Erişim: 05.03.2024), ss. 23-42.
- ÇITIR, Amine Büşra. *Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Eğitim Personelinin İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat ve KAPLAN, Hasan Ali. “Uyuşmazlık Mahkemesi’nin 21.5.2012, 5.11.2012 Ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. Özel (2013), ss. 51-80.
- DOĞAN, Murat, ŞAHAN, Gökhan ve ATAMULU, İsmail. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- DOĞAN, Sevil. *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2016. YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 441450).
- DURAL, Mustafa ve ÖĞÜZ, Tufan. *Türk Özel Hukuku Cilt II*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022.

- EKMEKÇİ, Ömer ve YİĞİT, Esra. *Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.
- ERDOĞAN, İhsan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2019, s. 50.
- ERDOĞAN, İhsan. *Hukuka Giriş*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- ERDOĞAN, İhsan ve KESKİN, Ayşe Dilşad. *Türk Medeni Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2020.
- ERDOĞAN, Kadir. *Akademik Yükseltirme, Atmalar ve Yargısal Denetim*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2018, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 490938).
- ERDEM, Gazi. “İslam Kültür Tarihinin İlk İlimler Akademisi: Beytül Hikme”, *Dini Araştırmalar*, C. 16, S. 42 (2013), ss. 57-77.
- EREN, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2022.
- EREN, Fikret. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2022.
- ERKİLİÇ, Turan Akman. *Türkiye’de Yükseköğretim ve Yönetimi*, Ankara: Anı Yayıncılık, 2022.
- ERTÜRK, Şükran. *İş Hukuku Dersleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- ERTÜRK, Şükran. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Pratik Çalışmaları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- EYRENCİ, Öner ve öte. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2020.
- GÖKTAŞ, Seracettin. “Vakıf Yükseköğretim Kurumları ile Akademik Personel Arasında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılıp Yapılamayacağı Sorunu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S. 1 (2022), ss. 145-188.
- GÖKTAŞ, Seracettin. “Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.29, S. 1 (2021), ss. 581-621.

- GÖZLER, Kemal ve KAPLAN, Gürsel. *İdare Hukuku Dersleri*, Ankara: Ekin Kitabevi Yayınları, 2023.
- GÖZLER, Kemal. *İdare Hukuku (Cilt II)*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 2003.
- GÜMÜŞ, Mustafa Alper. *Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021.
- GÜMÜŞ, Mustafa Alper. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022.
- GÜNAY, Durmuş. “Yirmibirinci Yüzyılda Üniversite”, *Değişim Çağında Yüksek Öğretim*, der. Coşkun Can Aktan, İzmir: Yaşar Üniversitesi, 2007.
- GÜNERGÖK, Özcan ve KAYIHAN, Şaban. *Borçlar Hukuku Dersleri Genel Hükümler*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024.
- GÜRÜZ, Kemal ve öte. “Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim, Bilim ve Teknoloji”, *Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği*. İstanbul 1994.
- HATEMİ, Hüseyin. *Kişiler Hukuku*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- HELVACI, Serap ve ERLÜLE, Fulya. *Medeni Hukuk*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2020.
- HUNKAN, Ömer Soner. “Ortaçağ Semerkand’ında İlk Modern Türk Üniversitesi: Tamgaç Han İbrahim Medresesi”, *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 7 (2014), ss. 17-44.
- İKİZLER, Metin ve KURBAN Yasin. *Eski ve Yeni Vakıflar Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- İSBİR, Kevser Begüm. *Kamu Tüzel Kişiliği* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 462185).
- İZMİRLİOĞLU, Fatma Ayça. *Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2017. YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 460551).

KABAKCI, Mahmut. “Vakıf Yükseköğretim Kurumu Öğretim Elemanlarının Taraf Olduğu Davalarda Yargı Yolu”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, der. Kübra Doğan Yenisey, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2019.

KALABALIK, Halil ve DOĞANCI, Doğa Ekrem. *Temel Hukuk Bilgisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

KALABALIK, Halil. *İdare Hukuku Dersleri Cilt: II*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.

KAPLAN, İbrahim. *Türk Borçlar Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2021.

KARAHANOGULLARI, Onur. *İdare Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2022.

KARSLI, Mehmet Rauf. *İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı* (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015. YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 425408).

KAYAR, İsmail. *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç İlişkileri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

KAYIHAN, Şaban. *Medeni Hukuk Bilgisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.

KESKİNKILIÇ KARA, Sultan Bilge. “Üniversitelerde Ünvan Ayrımcılığı”, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 1 (2017), ss. 85-101.

KILIÇ, Ramazan. “Türkiye’de Yükseköğretimin Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 3 (1999), ss. 289-310.

KILIÇOĞLU, Ahmet M. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2021.

- KILIÇOĞLU, Ahmet M. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2022.
- KILIÇOĞLU, Mustafa. “Vakıf Üniversitesinde Çalışma İlişkisine Son Verilen Öğretim Elemanlarının Yargı Yolu Sorunu”, *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2 (2023), ss. 209-232.
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip. *Borçlar Hukuku Genel Bölüm Cilt: I*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017.
- KORKMAZ, Celalettin ve ÖZTÜRK, Sevim. “Öğretim Üyelerinin Akademik Unvan Algısı ve İş Stresi”, *Yükseköğretim Dergisi*, C. 12, S. 2 (2022), ss. 333-348.
- KORKMAZ, Fahrettin ve ALP, Nihat Seyhun. *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- KUTLU GÜRSEL, Meltem. *Kamulaştırma Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- MERİÇ, Osman. “İdari Sözleşme Müessesinin Doktrin ve İçtihatla İşlenmiş ve İşlenmemiş Yönleri”, *Danıştay Dergisi*, S. 11 (1973), ss. 66-80.
- NOMER, Haluk N. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2023.
- ODYAKMAZ, Zehra. “Genel Olarak İdarenin Sözleşmeleri”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 2 (1998).
- OĞUZ, Özgür. “Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, *Legal Hukuk Dergisi*, C. 21, S. 252 (2023), ss. 4595-4618.
- OĞUZMAN, M. Kemal. *Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi*, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1955.
- OĞUZMAN, M. Kemal ve ÖZ, M. Turgut. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2023.
- OĞUZMAN, M. Kemal, SELİÇİ, Özer ve OKTAY ÖZDEMİR, Saibe. *Kişiler Hukuku*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022

- ÖNÜT, Lale Burcu. “Vakıf Üniversitesinin Faaliyetlerinin Durdurulması ve Garantör Üniversitenin İşlevi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 1 (2018), ss. 95-125.
- ÖZKAN, Murat Sungurtekin ve AYKUTALP, Aslı. *Yargı Örgütü Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- ÖZDEMİR, Abdulkadir. “Üniversitelerin Türk İdari Teşkilatı İçerisindeki Yeri ve Üniversite Teşkilatı”, *İktisadiyat*, C. 1, S. 1 (2017), ss. 171-192.
- ÖZTÜRK, İlhami ve SÜMER, Arif Emre. “Yükseköğretim Personeli Hakkındaki Şikayetler Üzerine Verilen Ceza Soruşturması Açılmaması Kararlarının Hukuki Niteliği ve Yargısal Denetimi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 50 (2022), ss. 279-304.
- ÖZYURDA, Ferda. *Tıp Öğrencileri İçin Halk Sağlığı*, Ankara: Palme Yayıncılık, 2018.
- SANCAKDAR, Oğuz ve ÖNÜT, Lale Burcu. *İdari Yargılama Hukuku Genel Esaslar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- SANCAKDAR, Oğuz ve öte. *İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- SARI, Cengiz. *Vakıf Hukuku (Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- SAYAN, İpek Özkal. “Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 64, S. 1 (2009), ss. 201-245.
- SEÇKİN, Sinan. “Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Personel Hakkında Ceza Soruşturması Yürütülmesi Usulü”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 28, S. 1 (2022), ss. 62-98.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay. “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 36 (2016), ss. 17-32.

- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2019.
- SEROZAN, Rona. *Medeni Hukuk*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2011.
- SEZGİNER, Murat. *İdarenin Sözleşmeleri ve Kamu İhalelerine İlişkin Uyumazlıklar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013.
- SÜMER, Haluk Hadi. *Hukuka Giriş Kavramlar & Kurumlar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- SÜMER, Haluk Hadi. *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- SÜMER, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- SÜMER, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- SÜZEK, Sarper. *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2022.
- SÜZEK, Sarper. “Türk İş Hukukunda İşveren”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17 (2010), ss. 17-26.
- SEÇKİN, Sinan. “Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Personel Hakkında Ceza Soruşturması Yürütülmesi Usulü”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 28, S. 1 (2022), ss. 62-98.
- SEVER, Çiğdem. “Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”, *Legal Hukuk Dergisi*, C. 14, S. 159 (2016), ss. 1175-1216.
- ŞEN, Ersan ve ERYILDIZ, Hüsnü Sefa. *Hukuka Giriş*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- TAN, Turgut ve BAYAZIT, Bahar. *İdare Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2023.
- TAN, Turgut. “İdari Sözleşme Kuramına İlişkin Gözlemler”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 50, S. 3 (1995), ss. 291-309.

- TEKİNSOY, M. Ayhan. “İdari Sözleşmelerde Ölçüt Sorunu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 55, S. 2 (2006), ss. 181-227.
- TERCIER, Pierre, PICHONNAZ, Pascal, ve DEVELİOĞLU, H. Murat. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2016.
- ULUÇ, Yusuf. *Vakıflar Hukuku ve Mevzuatı*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2014.
- ULUSOY, Ali D. *Türk İdare Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2023.
- UŞAN, M. Fatih ve ERDOĞAN, Canan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- UZ, Abdullah. “Sehven Mi, Kasten Mi?: Kanun Koyucu Ya Açıkça Anayasaya Aykırı Bir Düzenleme Yapmış Ya Da Zımnen Vakıf Yükseköğretim Kurumlarının Kamu Tüzel Kişiliğini Sona Erdirmişti”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 108 (2013), ss. 71-86.
- ÜÇİŞİK, Hasan Fehim. “Vakıf Üniversiteleri Öğretim Üyelerinin Çalışma Esasları”, *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*, C. 6, S. 15 (2014), ss.187-204.
- ÜNLÜTEPE, Mustafa. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- YAVUZ, Cevdet, ACAR, Faruk ve ÖZEN, Burak. *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2019.
- YASİN, Melikşah. “Kamu Hizmeti”, *İdare Hukuku*, ed. Turan Yıldırım, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- YEŞİLYURT, Nazile İrem ve GÜNEŞ Başak. “Vakıf Üniversitesi ile Öğretim Elemanları Arasında Kurulan Çalışma İlişkisinin Nitelenmesi Sorunu”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, der. Kübra Doğan Yenisey, Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2019.

- YILDIRIM, Ramazan ve ÇINARLI, Serkan. *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt II*, Ankara: Astana Yayınları, 2019.
- YILDIRIM, Ramazan ve ÇINARLI, Serkan. *Türk İdare Hukuku Dersleri Cilt I*, Ankara: Astana Yayınları, 2018.
- YILDIRIM, Ramazan ve ÇINARLI, Serkan. *Türk İdari Yargılama Hukuku Dersleri*, Ankara: Astana Yayınları, 2018.
- YILDIRIM, Turan. “Vakıf Üniversitelerinin Denetlenmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 21, S. 2 (2015), ss. 457-480.
- YILDIRIM, Turan ve SAMURAY, Figen. “Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 1 (2010), ss. 81-95.
- YILDIRIM, Turan. “İdari İşlemler”, *İdare Hukuku*, ed. Turan Yıldırım. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- YILMAZ, Alper. *İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- YILMAZ, Halil. *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2012.
- YILMAZ, Süleyman ve YILDIRIM, Abdulkerim. *Medeni Hukuk-I*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- YİĞİT, Yusuf. “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.14, S. 2 (2013), ss. 101-166.
- ZAFER, Hamide. “Ceza Hukuku Uygulamasında Kamu Görevlisi”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 2 (2012), ss. 213-226.
- ZEVKLİLER, Aydın ve GÖKYAYLA, Emre. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021.
- ZEYTİN, Zafer ve ERGÜN, Ömer. *Türk Medeni Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.

Elektronik Kaynaklar

<https://www.mclegal.com.tr/wp-content/uploads/2021/03/yargitay-9-ve-22-ictihat-farkliliklari.pdf> (Erişim: 16.04.2024).

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1990-10-nrm.pdf> (Erişim: 10.01.2024).

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1992-42-nrm.pdf> (Erişim: 10.01.2024).

<https://karararama.danistay.gov.tr/getDokuman?id=17573800&aranan-Kelime=1.%20Daire,1996/4849> (Erişim: 15.01.2024).

<https://karararama.danistay.gov.tr/getDokuman?id=54717900&aranan-Kelime=1.%20Daire,2013/12101210> (Erişim: 01.01.2024).

<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari> (Erişim: 17.03.2024).

<https://legalbank.net/belge/d-8-d-e-2002-5557-k-2003-561-t-04-02-2003-atamanin-usulune-uygun-yapilmamasi/389483/> (Erişim: 30.07.2024).

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1994-42-nrm.pdf> (Erişim: 12.04.2024).

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1988-55-nrm.pdf> (Erişim: 15.03.2024).

<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.06.2024).

<https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/> (Erişim: 23.03.2024).

<https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/902cd57e-da7a-4563-94ba-38ac464b4764?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> (Erişim: 30.07.2024).

<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari> (Erişim: 17.03.2024).

<https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim: 30.07.2024).

<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/e-2017-1-k-2018-2-t-23-2-2018> (Erişim: 30.07.2024).

<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2022-3132-k-2022-4468-t-13-4-2022> (Erişim: 20.07.2024).

<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/danistay/1-d-e-2020-1788-k-2020-1569-t-8-12-2020> (Erişim: 30.07.2024).

<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-27265-k-2019-2811-t-5-2-2019> (Erişim: 20.07.2024).

<https://www.danistay.gov.tr/assets/pdf/yayinlar/kararlarDergisi/2021-02-17-12-34-5901021.pdf> (Erişim: 30.07.2024).

<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf> (Erişim: 01.07.2024).

<https://legal.com.tr/kitaplik/arama>, Legal Yayıncılık, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2014, (Erişim: 01.08.2024).