

Araştırma Makalesi
Sicil, 2022/II Sayı 48: 107-126
Makale Gönderim Tarihi: 7 Kasım 2022
Makale Kabul Tarihi: 14 Kasım 2022

Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Eşit Ücret Hakkı

Öz

Ülkemizde dönem dönem kamu kesiminde çalışan personel ile özel kesimde çalışanlar arasında mali haklar bakımından dengesizlikler olduğu gözlemlenmektedir. Akademik açıdan aynı niteliklere sahip olan vakıf üniversitesi akademik personeli ile devlet üniversitesi akademik personeli arasındaki ücret dengesizliğini gidermek amacıyla yakın zamanda kanuni bir düzenleme yapılarak, vakıf üniversitesi akademik personeli aleyhine

bozulan denge kanun koyucu tarafından yeniden tesis edilmek istenmiştir. Ancak uygulamada, tesis edilen söz konusu kanun hükmüne uyulmamasından doğan hukuki uyumsuzluklar, bu uyumsuzlukların nasıl çözüleceğine ilişkin soru işaretlerini beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada eşit ücret hakkı ihlal edilen vakıf üniversitesi akademik personelinin başvurabileceği idari ve yargısal başvuru yolları değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Vakıf üniversitesi, akademik personel, eşit ücret.

Equal Pay Right of Academic Staff Working at Private University

Abstract

In our country, from time to time, it is observed that there are imbalances between the personnel working in the public sector and those working in the private sector in terms of financial rights. A legal arrangement has been made recently in order to eliminate the wage imbalance between the academic staff of the private university and the academic staff of the state university, who have the same academic qualifications. Thus, the balance that was dis-

turbed against the academic staff of the private university was tried to be re-established by the legislator. However, legal disputes arising from non-compliance with the said provision of law established in practice have brought along question marks about how these disputes will be resolved. In this article, the administrative and judicial remedies that can be enjoyed by the academic staff of the private universities whose right to equal pay is violated were evaluated.

Keywords:

Private university, academic staff, equal pay.

*Çankırı Karatekin Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, duygucelebidemir@karatekin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6029-9564.

**Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı, mehpare_90@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1377-2742.

Giriş

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu¹ 1982 Anayasası'ndan önce kabul edilen bir kanun olarak genel yapısı itibarıyla devlet üniversitelerini esas almıştır. 2547 sayılı Kanun'un vakıf üniversitelerine ilişkin hükümleri Kanun'a sonradan eklenmiş ve devlet üniversiteleri için öngörülen kurallarla irtibat sağlanmadığından vakıf üniversitelerine ilişkin bir takım tereddüt ve belirsizlikleri de ortaya çıkarmıştır².

Anayasa'nın 130. maddesinde, çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversitelerin Devlet tarafından kanunla kurulacağı belirtilmiştir. Maddenin 2. fıkrasında ise Kanun'da gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabileceği ifade edilmiştir. Söz konusu maddenin 10. fıkrasında ise vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabi olduğu ifade edilmiştir.

Vakıf üniversitesi, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 5. maddesinde gelirlerini sadece kendi üniversitelerini ve mülkiyeti üniversitelere ait kurum ve kuruluşları geliştirmek amacıyla harcamak kaydıyla, vakıflar tarafından kanunla kurulmuş bulunan kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde araştırma, eğitim-öğretim,

bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan, fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokul, destek, hazırlık okulu veya birimleri, benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu olarak tanımlanmaktadır. Öğretim elemanı kavramı ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3. maddesinde tanımlanmıştır. Düzenlemeye göre, öğretim elemanları yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerini ifade etmektedir. 2547 sayılı Kanun'un Ek 8. maddesinde ise vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları ile aynı nitelikte olduğu belirtilmiştir.

Bu çalışma kapsamında ilk olarak vakıf üniversitesinde çalışan akademik personelin hukuki statüsü üzerindeki süregelen tartışmalar ortaya konularak bir saptama yapılacaktır. Ardından vakıf üniversitesinde çalışan akademik personelin Devlet üniversitesinde çalışan akademik personel ile eşit ücret hakkına ilişkin yasal düzenleme ve bu düzenlemeye dayalı olarak doğacak hukuki ihtilafların çözümünde başvurulabilecek idari ve yargısal yollar açıklanacaktır.

I. Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü

A. Sözleşmenin Hukuki Niteliği

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 5. maddesinin 2. fıkrasında mütevellî heyet, yükseköğretim kurumunda görevlendirilecek yöneticiler ve öğretim elemanları ile diğer personelin sözleşmelerini yapmakla, atamalarını ve görevden alınmalarını onaylamakla görevlendirilmiştir. 2547 sayılı Kanun'un getirmiş olduğu söz konusu düzenleme incelendiğinde vakıf üniversitelerinde öğretim elemanlarıyla "sözleşme" yapılabileceğinin ifade edildiği gözlenmektedir. Buna karşın kanun koyucu söz konusu sözleşmenin hukuki niteliği konusunda açıkça bir düzenle-

1 RG, 6.11.1981, Sayı: 17506.

2 Mahmut Kabakçı, "Vakıf Yüksek Öğretim Kurumu Öğretim Elemanlarının Taraf Olduğu Davalarda Yargı Yolu", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, Ön İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 389-390.

meye yer vermemiştir. Söz konusu durum yargı kararlarında ve öğretide sözleşmenin niteliği konusunda bir tartışmaya sebep olmaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ifadesinde, yalnızca müteveli heyetin öğretim elemanları ile sözleşme yapacağı, atamalarını ve görevden almalarını onaylayacakları belirtilmiştir. Madde metninde "sözleşme" ve "atama" kavramlarına yer verilmektedir. "Atama" kavramı, bulunduğu üzere idare hukukunda memurlara özgü tek taraflı bir idari işlemdir³. Vakıf üniversitelerinin kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları, kamu hizmeti yürütmeleri ve istihdam edilenin özelliği nedeniyle vakıf üniversitelerinin öğretim elemanı ile yaptıkları sözleşmenin hukuki niteliğinin tespiti noktasında birtakım belirsizlikler ortaya çıkmaktadır⁴. Bu noktada sözleşmenin hukuki niteliğinin iş sözleşmesi mi yoksa idari bir sözleşme mi olduğunun tespiti önem kazanmaktadır. Nitekim söz konusu hukuki nitelendirmenin yapılması yargı yolunun belirlenmesinde de önem arz etmektedir. Buna göre vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında iş sözleşmesinin kurulduğunun kabulü durumunda uyuşmazlık adli yargı yolunda çözümlenecekken, idari bir sözleşmenin kabulü durumunda ise uyuşmazlıkta idare mahkemesi görevli olacaktır⁵.

Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği konusunda gerek öğretide gerekse yargı kararlarında farklı görüşler bulunmaktadır. Konuya ilişkin bir görüşe göre, vakıf üniversiteleri kamu tüzel kişiliğine haiz olup, kamu hizmeti yürüttükleri için istihdam ettiği öğretim elemanı kamu görevlisidir. Bu nedenle vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında atama tasarrufuna dayalı idari hizmet sözleşmesi bulunmaktadır ve statü hukuksundan doğan uyuşmazlıkların idari yargıda çözümlenmesi gerekir⁶.

Konuya ilişkin doktrindeki diğer bir görüş ise vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu kabul etmektedir⁷. Bu görüşteki bazı

kelimesi kullanılmıştır. Bkz. Kabakçı, s. 397-398.

3 Kabakçı, s. 418; Yalçın Bostancı/Sevde 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 Çözülmesi Gerektiğine İlişkin Verilen Kararın İncelenmesi", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2021, Cilt 29, Sayı 3, s. 2662.

4 Seracettin Gökaş, "Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 1, Y. 2021, s. 584.

5 İlhan Özay, Günışığında Yönetim, Filiz Kitabevi, İstanbul 2004, s. 510 vd.; İsmail Giritli/Tayfun Akgüner/Kahraman Berk, İdare Hukuku, Der Yayınları, 7. Basım, İstanbul 2015, s. 1304; Ramazan Çağlayan, İdare Hukuku Dersleri, Adalet Yayınevi, 7. Basım, Ankara 2019, s. 439; Bostancı/Bulun Toktaş, s. 2661. Doktrinde Kabakçı'ya göre, ek 5. maddede devlet memurlarına özgü bir terim olan atamadan söz edilse de öğretim elemanının istihdamının 23 ve devamı maddelerde farklı akademik unvanlar için üniversitenin farklı kurullarının olumlu kararı üzerine mümkün olduğundan, müteveli heyetin sözleşme imzalamasından önceki aşamayı kapsamak üzere atama

6 Kemal Gözler/Gürsel Kaplan, İdare Hukuku Dersleri, 18. Baskı, Bursa 2016, s. 620; Yıldırım Turan/Figen Samuray, "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü", Maltepe Hukuk Dergisi, S. 1, Y. 2010, s. 91; Serkan Çınarlı/Refik Kiraz, "Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi", Uluslararası Yükseköğretim Kongresi 2011, Bildiri Kitabı, C. 3, Bölüm XIII, 2011, s. 1788; Serkan Çınarlı/Sevinç Arslan Hızal/Abdullah Hızal, "Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Ceza Soruşturması Usulü Sorunu", Leges Kamu Hukuku Dergisi, S. 3, Haziran 2013, s. 29-30.

7 Nuri Çelik, "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, s. 14-15; Münir Ekonomi, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, s. 27; Kübra Doğan Yenisey, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, TİSK Yayınları, Ankara 2009, s. 45; Sarper Süzek, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Genel Görüşme, İstanbul 2009, s. 76; Gülsevil Alpagut, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s. 41-42; A. Can Tuncay, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, s. 56; Ali Rıza Okur, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Genel Görüşme, s. 120; Öner Eyrenci, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, s. 10 vd; Fatma Ayça İzmirlioğlu, Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki

yazarlara göre, vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında sözleşmenin idari sözleşme olarak kabul edildiği durumda, yönetime üstünlük tanınan, iş güvencesinden yoksun bir meslek grubu yaratılacağından idare üstün yetkilerini kullanarak çalışma koşullarını istediği yönde belirleyeceği gibi sözleşmeyi de her zaman sona erdirebilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin 18 ve devamı hükümlerinde öngörülen şekilde idari sözleşmelerde öğretim elemanını koruyucu hükümler getirilmediği takdirde idare her zaman tek taraflı olarak sözleşmeyi sona erdirebileceğinden meslek güvencesinin sağlanması zorlaşacaktır. Nitekim Kanun'da öğretim elemanları ile yapılan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olduğuna yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır⁸. Aynı görüşte olan Eyrenci, vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında kurulan sözleşme ilişkisinin idari işlemlerin ayırt edici unsuru olan sözleşme koşullarının belirlenmesinde kamunun baskın ve belirleyici olmasının söz konusu olmadığını, ilişkinin tamamen tarafların serbest iradeleriyle belirlenen bir sözleşmeye dayalı olması nedeniyle özel hukuk kurallarına tabi olduğunu ifade etmektedir⁹. Demircioğlu/Kaplan ise vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi kabul etmekle birlikte Uyuşmazlık Mahkemesi kararları

karşısında sözleşmeden doğan uyumsuzlukların idari yargıda çözümleneceğini ifade etmektedir¹⁰. Vakıf üniversitesi ile öğretim üyesi arasında imzalanan iş sözleşmesinin türü konusunda da eğitim ve araştırma faaliyetinin süreklilik arz etmesi, İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında sayılan objektif nedenlerin söz konusu olmaması ve yasada bu yönde getirilmiş bir düzenleme bulunmaması gerekçeleriyle doktrinde belirli süreli iş akdi yapılamayacağı da ifade edilmektedir¹¹.

Doktrinde Kabakçı'ya göre vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında iş sözleşmesine dayanan bir ilişki bulunmaktadır. Nitekim Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinde, "Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." ifadelerine yer verilmiştir. Maddenin ikinci fıkrası öğretim elemanlarının görevlendirilmelerinden sonra aylık ve diğer özlük hakları bakımından bir çalışan olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunmuştur. İş Kanunu'nun amacının işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olduğu düşünüldüğünde Yönetmelikteki atfın vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığının kabulü şeklinde anlamak gerekmektedir¹².

Statüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2017, s. 354-355; A. Murat Demircioğlu/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", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 72; Fatma Başterzi, "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C. 2, İstanbul 2011, s. 1301-1311; Gaye Burcu Yıldız, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarını Değerlendirilmesi 2015, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s. 84 vd.; Gaye Baycık, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 152 vd.; Kabakçı, s. 419.

8 Çelik, s. 14; Başterzi, s. 1311-1312.

9 Eyrenci, s. 10-11.

10 Demircioğlu/Kaplan, s. 72.

11 Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2022, s. 257. Yargıtay 9. Hukuk dairesi de vermiş olduğu bir kararında "... Davalı üniversitenin eğitim-öğretim iş süreklilik arz ettiğinden yardımcı doçent olan davacı ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif koşullar da somut olayda bulunmamaktadır. Bu nedenle sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerekir." ifadelerine yer vererek iş sözleşmesinin belirsiz süreli kurulduğunu kabul etmiştir. (Yarg. 9. HD., 28.06.2010, 20382/20662). 22. Hukuk Dairesi ise öğretim üyesi ile değil ancak öğretim görevlisi ile vakıf üniversitesi arasında belirli süreli iş sözleşmesi kurulabileceğini kabul etmiştir. Yarg. 22. HD., 18.03.2014, 7068/6392.

12 Kabakçı, s. 400.

Konuya ilişkin bir başka görüş ise, vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanı ile üniversite arasında kurulan sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olmadığını ifade etmektedir. Belirtilen görüş, Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 5. maddesinde ifade edilen atama işlemine ek olarak yapılacak sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi mi, idari hizmet sözleşmesi mi olduğuna ilişkin açık bir hükme yer verilmediğinden bahisle vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının kamu personeli olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır¹³.

Doktrindeki diğer bir görüş, vakıf üniversitele-riyle öğretim elemanları arasındaki ilişkide, statü ilişkisi ve sözleşme ilişkisi olmak üzere birbiriy-le bağlantılı iki aşamalı bir işlemin söz konusu olduğunu belirtmektedir. Buna göre, öncelikle atama, yükselme ve görev tanımı gibi statü iliş-kisine giren konuların yer aldığı idari bir işlem tesis edilmekte; sonrasında ücret, ek ders, teşvik ödemeleri, izin çalışma saati ve benzeri mali ve idari konuların kararlaştırıldığı sözleşme ilişkisi kurulmaktadır. Bu noktada mali ve idari konu-lar taraflarca sözleşme özgürlüğü çerçevesinde belirlendiğinden yapılan sözleşme idari bir söz-leşme değildir. Burada iki aşamalı olan işlemde statü ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda idari yargının, sözleşme ilişkisinden doğan uyuşmaz-lıklarda ise adli yargının görevli olduğu kabul edilmektedir¹⁴.

Anayasa'nın 130. maddesine göre, vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, malî ve idarî konuları dışındaki akademik çalış-maları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yük-seköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tâbidir. Belirtilen düzenlemeye göre

mali ve idari konular dışında vakıf üniversitele-ri, devlet üniversiteleri için öngörülen ilke ve kurallara tabi olacaktır. Başka bir ifadeyle vakıf üniversiteleri ile devlet üniversiteleri arasında akademik yapı ve işleyiş bakımından bir fark bu-lunmamaktadır¹⁵. Nitekim 2547 sayılı Kanun'un Ek 8. maddesinin getirdiği düzenleme incelen-diğinde vakıf üniversitelerinde görev yapan öğ-retim elemanlarının da devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerle aynı akademik güven-ceden yararlanacağı ifade edilmektedir¹⁶. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda öğretim ele-manlarının işe alınmaları ve görevde yükselme-leri iki aşamalı bir sistem olarak öngörülmüştür. Nitekim doktor öğretim üyesi atanmasına iliş-kin düzenleme getiren 2547 sayılı Kanun'un 23. maddesinde, doçent veya üç profesör öğretim üyesinin yazılı mütalaası ve sonrasında fakülte yönetim kurulunun olumlu görüşünün yer aldığı akademik aşama; rektör tarafından yapılan ata-mayla da idari aşamanın yer aldığı ikili bir sistem getirilmiştir. Doçent ve profesörlük atamasında da aynı akademik ve idari aşamalar yer verilmiş-tir. Burada akademik aşama öğretim elemanının başvurulan akademik unvanı alabilmesini, idari aşama ise yükseköğretim kurumu ile hukuki iliş-kinin kurulmasını ifade etmektedir¹⁷. Belirtilen akademik ve idari aşamalar vakıf yükseköğretim kurumları için de geçerli olup süreç aynı şekilde ilerlemektedir. Bu noktada vakıf üniversitesinde öğretim elemanlarına akademik nitelik kazan-dıran ön aşamalar ile bunu takip eden iş sözleş-mesinin kurulması aşamasının birbirinden ayırt edilmesi gerekmektedir. Nitekim Anayasa, vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına akademik sıfatları bakımından iş sözleşmesi ile düzenlenmesi mümkün olmayan bir akademik güvence sağlamaktadır. Diğer taraftan üniversite ile öğretim elemanı arasındaki sözleşme idari sözleşme kabul edildiğinde, idareye üstünlük ta-nınarak iş güvencesinden yoksun bir meslek gru-

13 Nazile İrem Yeşilyurt/Başak Güneş, "Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasında Kurulan Çalışma İlişkisinin Nitelenmesi Sorunu", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 955, 957.

14 Çiğdem Sever, "Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü", Legal Hukuk Dergisi, Mart 2016, s. 1199 vd.

15 Kabakçı, s. 416; Bostancı/Bulun Tokkaş, s. 2664.

16 Kabakçı, s. 417.

17 Kabakçı, s. 397-398.

bu yaratılmasına sebebiyet verileceği yönündeki eleştiriler de haklılık payı bulunmaktadır. Zira idareye üstün yetki tanındığı durumda, idare söz konusu yetkisini kullanarak çalışma koşullarını istediği şekilde belirleyebilme ve sözleşmeyi güvence olmaksızın her zaman sona erdirebilme yetkisine de haiz olacaktır. Bu noktada vakıf üniversiteleri için belirtilen “öğretim elemanlarının sağlanması” ibaresi, öğretim elemanlarının atama, unvan ve yükselmeleri ile ilişkilendirilebilir. Zira 2547 sayılı Yükseköğretim Kurumu Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nda, devlet yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarına ödenen tüm mali haklar vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına ödenmemektedir.

Yukarıdaki açıklamalarımızda da ifade edildiği üzere, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun Ek 5. maddesi gereği öğretim elemanın atama işleminin ardından, üniversite ile öğretim elemanı arasında sözleşme yapılması gerekmektedir. Söz konusu sözleşmenin hukuki niteliği konusunda yasada bir belirleme yapılmamış olsa da çalışma koşulları tek taraflı olarak üniversite tarafından belirlenmemektedir. İki tarafın müzakeresiyle ücret ve diğer çalışma koşulları sözleşme ile somutlaştırılmakta, iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarının ön plana çıktığı bir hukuki ilişki ortaya çıkmaktadır¹⁸. Nitekim 2547 sayılı Kanun’un Ek 8/2 maddesine eklenen “*Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez...*” ifadesi aynı zamanda vakıf üniversiteleri ile öğretim elemana arasında akdedilen sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu kabul eden bir düzenlemedir. Bilindiği üzere ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsurudur. Durumu devlet üniversiteleri açısından değerlendirdiğimizde devlet üniversitelerinde yapılan öğretim elemanı atamasının ardından ücret ve diğer çalışma koşulları konusunda tarafların karşılıklı pazarlık yaptığı bir aşama söz konusu değildir. Devlet üniversitesine

ataması gerçekleştirilen akademisyen doğrudan akademik unvanı için öngörülen aylığa hak kazanmaktadır.

Kanun’da kamu tüzel kişileri tarafından istihdam edilenlerin idari hizmet sözleşmesine tabi olduklarına ilişkin açık bir hüküm bulunmaması hâlinde sözleşmenin niteliği, yürütülen işin kamu hizmetine ilişkin olması ve sözleşmede idareye özel hukuku aşan yetkilerin verilip verilmemesine göre belirlenir¹⁹. Sözleşmenin kamu hizmetinin yürütülmesine ilişkin olması tek başına idari sözleşmenin varlığını ortaya koymaz. Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki ilişkinin sırf daha iyi güvence sağladığı düşüncesiyle idari hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilmesi de doğru olmaz. Belirtilen normatif düzenlemelere göre kamu hizmeti, kamu görevlisi sayılan işçiler eliyle de yürütülebilir. Vakıf üniversitelerine devlet üniversiteleri gibi ayrıcalıklar tanınması ve kamu hizmetini yapmalarının sağlanması, kamu hizmetini sağlamak için çalıştırdığı öğretim görevlilerini statü hukukuna tabi kılmamalıdır. Burada yapılması gereken vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının hukuki durumlarını açıkça ortaya koyan yasal bir düzenlemenin getirilmesi olacaktır. Yargı kararlarındaki istikrarsız ve çelişkili durum da göz önüne alındığında söz konusu yasal düzenlemenin yapılması hukuki güvenlik ilkesi²⁰ ve bu kapsamda hukuki belirlilik ilkesi açısından da elzemdir.

B. Yargı Kararlarında Durum

Vakıf üniversitelerinde görevli öğretim ele-

19 Metin Günday, İdare Hukuku, İmaj Yayınevi, 10. Baskı, Ankara 2011, s.184-187; Turgut Tan, İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, 4. Baskı, Ankara 2015, s. 299-303; Bahtiyar Akyılmaz/ Murat Sezginer/ Cemil Kaya, Türk İdare Hukuku, Savaş Yayınevi, 12. Baskı, Ankara 2020, s.477 vd.; Oğuz Sancakdar/Lale Burcu Önüt/Eser Us Doğan/Mine Kasapoğlu Turhan/Serkan Seyhan, İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı, Seçkin Yayıncılık, 10. Baskı, Ankara 2021, s. 598 vd.

20 Hukuki güvenlik ilkesi, hukuki belirlilik ilkesi, hukuki istikrar ve hukuki öngörülebilirlik ilkelerinden oluşan bir hukukun genel ilkesi olarak nitelendirilmektedir. Mehpere Çaptuğ, İdari Usul Hukukunda Hukuki Güvenlik İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 59 vd.

18 Kabakçı, s. 420.

manlarının taraf olduğu davalarda yargı yoluna ilişkin görev uyuşmazlığı konusunda Uyuşmazlık Mahkemesi, 2012 yılından itibaren vermiş olduğu kararlarda idari yargının görevli olduğu yönünde kararlar vermesine karşın; 2018 yılına kadar Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerince iş mahkemelerinin görevi içerisinde kabul edilmiştir. Nitekim konuya ilişkin Yargıtay kararları incelendiğinde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2018 yılına kadar vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığını ve adli yargının görevli olduğu yönünde kararlar verdiği gözlenmektedir. 9. Hukuk Dairesi söz konusu kararlarında Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesine atıf yapmış ve adli yargının görevli olduğunu kabul etmiştir²¹. 9. Hukuk Dairesi 2018 yılından sonra ise görüş değiştirerek vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki ilişkinin idari sözleşme olduğunu ve idari yargının görevli olduğu kabul etmiş; Uyuşmazlık Mahkemesi'nin kararlarını gerekçe göstererek 2547 sayılı Kanun'dan ve 4857 sayılı Kanun'dan doğan uyuşmazlık şeklinde bir ayırma gitmeksizin vakıf üniversitesine karşı öğretim elemanlarının açtığı davaların idari yargının konusu olduğu yönünde kararlar vermiştir²².

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, 2014 yılına kadar vermiş olduğu kararlarda vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki uyuşmazlıklarda Uyuşmazlık Mahkemesinin görüşünü benimseyerek idari yargının görevli olduğunu kabul ederken²³; 2014 yılından itibaren vermiş

olduğu kararlarında 9. Hukuk Dairesinin görüşünü benimsemiş ve vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğundan bahisle adli yargının görevli olduğu yönünde kararlar vermiştir²⁴. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu kabul etmiştir²⁵. 2020 yılında 22. Hukuk Dairesinin kapanıp 9. Hukuk Dairesi ile birleşmesinden sonra 9. Hukuk Dairesi önceki görüşüne dönmek suretiyle öğretim elemanlarıyla ilgili açılacak davalarda adli yargının görevli olduğunu oybirliğiyle kabul etmiştir²⁶. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2017 yılında vermiş olduğu kararda vakıf üniversitesi ile öğretim görevlisi arasında iş sözleşmesi bulunduğu gerekçesiyle uyuşmazlığın adli yargıda çözümlenmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁷. Nitekim Yargıtay Büyük Genel Kurulu 23.01.2020 tarih ve 2020/1 sayılı kararında vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasında İş Kanunu ve iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlık

BilgiBankasistemciWeb/ (E.T: 06.07.2022).

24 Yargıtay 22. H.D., 25.09.2014, E. 21194, K. 25575, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/> (E.T: 06.07.2022).

25 Yargıtay 7. H.D., 01.04.2014, E. 2145, K. 7139, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/> (E.T: 06.07.2022).

26 "...Tüm bu maddi ve hukuki olgular birlikte değerlendirildiğinde, özellikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek. 11. Maddesine, 6745 sayılı Kanun ile 20/08/2016 tarihinde getirilen 10. bentte, hizmet sözleşmeleri hususunda 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılması ve taraflar arasında imzalanmış sözleşmelerde, sözleşmelere idari sözleşme niteliği verecek, kamusal yetkinin getirdiği üstünlük ve ayrıcalığın bulunmaması nedeniyle idareye tanınan üstünlük ve otorite ölçütünün yokluğu, davacı ile davalı Üniversite arasında bağitlanan sözleşmelerin bireysel iş sözleşmesi olduğunu, dolayısıyla bu iş ilişkisinin özel hukuk kurallarına göre belirlenen özel hukuk ilişkisi olduğunu göstermektedir. Davalı Vakıf Üniversitesinin, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi olması, davacının iş sözleşmesi ile çalışma olgusunu ve buna bağlı olarak İş Mahkemesinin görevini ortadan kaldırmaz. Uyuşmazlık, Adli Yargı yolunda ve İş Mahkemesinde çözümlenmelidir..."", Yargıtay 9. H.D., 11.03.2021, E. 2020/1953, K. 2021/122, www.calismavetoplum.org (E.T: 25.07.2022).

27 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.03.2017, E. 2015/7, K. 2017/523, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/> (E.T: 25.07.2022).

21 Yargıtay 9. H.D, 13.04.2009, E. 2009/2153, K. 2009/10426; Yargıtay 9. H.D, 11.02.2014, E. 2014/408, K. 2014/4041; Yargıtay 9. H.D, 09.07.2017, E. 15037, K. 23989; Yargıtay 9. H.D, 12.09.2012, E. 2011/44088, K. 2012/29283; Yargıtay 9. H.D, 21.03.2013, E. 2012/26710, K. 2013/6465; Yargıtay 9. H.D, 11.12.2014, E. 34679, K. 37998; Yargıtay 9. H.D, 03.06.2015, E. 2014/6509, K. 2015/20365; Yargıtay 9. H.D, 12.01.2016, E. 2015/35581, K. 2016/298, belirtilen kararlar için bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/> (E.T: 06.07.2022).

22 Yargıtay 9. H.D, 26.02.2019, E. 2018/11077, K. 2019/4781; Yargıtay 9. H.D, 12.03.2019, E. 2016/5316, K. 2019/5336 <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/>

23 Yargıtay 22. H.D., 01.03.2013, E. 2012/15013, K. 2013/4250, <https://karararama.yargitay.gov.tr/Yargitay->

lardan kaynaklanan davaların temyizinde Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin görevli olduğunu kabul etmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2021 yılında vermiş olduğu kararında ise vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elemanının işçilik alacağı isteminde davacının göreve başlaması ve sona ermesi tamamen akademik yönden olduğu gerekçesiyle devlet üniversitesi ile aynı statüde olan vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasında çıkacak uyuşmazlıkların idari yargının görev alanı içinde olduğunu belirtmiştir²⁸.

Konuyu Uyuşmazlık Mahkemesi kararları ışığında incelediğimizde, Uyuşmazlık Mahkemesinin vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanı arasındaki ilişkinin kamu hukukuna dayandığını kabul eden kararları bulunmakla birlikte²⁹; vakıf

üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki uyuşmazlığın özel hukuk sözleşmesinden kaynaklanmasını gerekçe göstererek adli yargının görevli olduğunu belirttiği kararları da bulunmaktadır³⁰. Konuya ilişkin verilen pek çok Danıştay kararında ise, Danıştay'ın vakıf üniversitesi ile öğretim elemanı arasındaki sözleşmenin idari hizmet sözleşmesi olarak kabul ettiği gözlenmektedir³¹. Söz konusu kararlarda vakıf üniversitelerinin kamu hizmeti yürütmek amacıyla akdetmiş oldukları sözleşmenin idari sözleşme olduğu, Anayasa'nın 130. maddesinde öngörülen bilimsel özerklik il-

kuşku bulunmamakla birlikte; davacının sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açtığı işe iade davasında, Trabzon İdare Mahkemesince uyuşmazlığın esasının incelenmeye devam edildiği, görev uyuşmazlığına konu edilen davanın ise; iş sözleşmesinin feshinden kaynaklanan tazminat ve alacaklar olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, esasen; davacının sözleşmesinin feshine ilişkin idari işlemde kaynaklanan tazmin isteminin 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "İdari Dava Türleri ve İdari Yargı Yetkisinin Sınırı" başlıklı 2. Maddesinin b fıkrasında belirtilen; "İdari eylem ve işlemlerden dolayı kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar tarafından açılan tam yargı davaları" kapsamında idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir..." Uyuşmazlık Mahkemesi, 26.10.2020 T., E. 2020/479, K. 2020/626, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/fcf4ed9d-1b3b-4f40-9970-033b12474f6d?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> (E.T: 08.08.2022).

28 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 18.03.2021, E. 2016/1872, K. 2021/293, www.legalbank.net (E.T: 25.07.2022).

29 "...Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır." kuralı yer almıştır. Davalı Üniversite de anılan mevzuat hükümleri çerçevesinde 2809 sayılı "Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu"nun Ek 53. maddesi ile vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin hükümlere tabi olmak üzere, kamu tüzel kişiliğine sahip olarak kurulmuştur. İdari rejime dayalı olarak düzenlenmiş bulunan Türkiye'nin idari yapısında, kamu tüzel kişiliği idari yargının görev alanının belirlenmesinde kullanılan ölçütlerden birisidir. Kamu tüzel kişilerinin kuruluş amacı kamu yararı, faaliyet konuları ise kamu hizmetidir. Bu bağlamda, Kamu Tüzel Kişileri, özel hukuk tüzel kişilerine nazaran üstün ve ayrıcalıklı kamu gücüne sahiptirler ve tek taraflı işlemlerle yeni hukuki durum yaratabilirler. Bu nedenle de personeli kamu hukukuna tabidir. Kanunla kurulma ve kamu tüzel kişiliğine sahip olmanın yanı sıra, Devlet Üniversitelerinde olduğu gibi Vakıf Üniversitelerinin de Anayasal güvence altına alınmış olan "Bilimsel Özerkliğe sahip olmaları" bir diğer ayrıcalığıdır. Üniversitelerde bilimsel özerklik ilkesi benimsenirken güdülen amaç, yükseköğretimin çeşitli siyasal çevre ve baskı grupları ile düşünce kümelerinin etkisinin dışında tutarak, bilimsel amaç, hedefler ve gereksinimlerine bağlı olmalarını sağlamaktır. Bu nedenle de, bilimsel faaliyetin asli unsurları olan yükseköğretim elemanlarının, görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri gibi özlük haklarının kanunla düzenleneceği konusu, anayasal teminat altına alınmıştır. Somut olay ve mevzuat hükümleri birlikte irdelendiğinde; davalı Üniversitenin, sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştığı davacının; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Bununla birlikte, davacının sözleşmesinin feshine ilişkin davalı işleminin idare hukuku anlamında bir idari işlem olduğunda

30 "...İdari davalardan olan iptal ve tam yargı davalarından davalı daima idaredir. Bir başka deyişle, idari yargı yerinde açılan bir iptal ya da tam yargı davasına bakılabilmesi için, diğer dava koşullarının yanı sıra, davanın idare aleyhine açılmış olması gerekmektedir; idari yargı yerinde gerçek kişiler aleyhine dava açılabilmesine hukuken olanak bulunmamaktadır. Bu durumda, davanın, ortada idarece kamu gücüne dayalı olarak ve idari usul ve esaslara göre re'sen ve tek yanlı biçimde tesis edilmiş bir işlem veya eyleminden dolayı hak ve menfaati ihlâl edilenler tarafından idare aleyhine açılmış 2577 sayılı Yasa'nın 2. maddesinde belirtilen davalardan biri olmayıp; davacı tarafından, tazminat istemiyle gerçek kişi aleyhine açılan dava olması karşısında, idari yargının görevine giren bir dava bulunduğundan söz etmek olanaksızdır. Buna göre, davacının, tazminat istemiyle gerçek kişi aleyhine açtığı davanın, özel hukuk hükümleri çerçevesinde görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevlidir..." Uyuşmazlık Mahkemesi, 26.01.2015, E. 2015/41, K. 2015/29, <https://kararlar.uyusmazlik.gov.tr/Karar/Content/9f607555-2920-45a4-8044-db2fa-a2f1207?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>

31 Danıştay Dava Daireleri Kurulu, 27.03.2014, E. 2011/1492, K. 2014/1350; Danıştay 8.D, 29.04.2011, E. 2008/8234, K. 2011/2452; Danıştay 8.D, 22.10.2018, E. 2016/8005, K. 2018/6018; Danıştay 8.D, 07.05.2019, E. 2014/1328, K. 2019/4279, <https://karararama.danistay.gov.tr/>

kesi gereği yükseköğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme ve emeklilikleri gibi özlük haklarının kanunla düzenleneceği konusunun anayasal teminat altına alındığı ve bu teminatın da idari sözleşmeyle gerçekleştirilebileceği gerekçesine dayanılmaktadır³².

II. Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Personelin Eşit Ücret Hakkı ve Denetimi

A. Ücret/Aylık Kavramı ve Farkları

1. 4857 Sayılı Kanun Anlamında “Ücret” Kavramı

Bir sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını bir arada barındırması gerekmektedir³³. Görüldüğü üzere ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin iş görme borcu karşısında, işverenin de ücret ödeme borcu iş sözleşmesinden doğan temel borcu oluşturmaktadır.

Ücret, işçiler için arz ettiği önem nedeniyle Anayasa'nın 55. maddesi ile anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Söz konusu düzenlemeye göre ücret bir emeğin karşılığıdır ve devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli önlemleri almakla görevlendirilmiştir. Bu bağlamda Anayasa'nın getirdiği düzenlemeye uygun olarak devlet ücretin ko-

runması için emredici hukuk kuralları getirerek işverenin ücret ödeme borcuna geniş ölçüde müdahale etmiştir.

Konuyu vakıf üniversiteleri ile öğretim üeleri arasında ilişki açısından değerlendirdiğimizde 2547 sayılı Kanun'un Ek 8. maddesine 7243 sayılı Kanun'la eklenen fıkraya göre, vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez. Söz konusu fıkra kapsamında Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin hesaplanmasında ilgili mevzuat uyarınca aylıklara ilişkin hükümlerin uygulandığı kadroya bağlı ödemeler dikkate alınacaktır.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin “Öğretim elemanları” başlıklı 23. maddesinde ise; “*Öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmeleri yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarınca yapılır. Öğretim elemanlarının atamalarında, devlet yükseköğretim kurumlarındaki atamalarda aranan şartlara ilaveten vakıf yükseköğretim kurumunun akademik yönden gerekli gördüğü şartlar da aranabilir. Vakıf meslek yüksekokullarında özellikle uygulamalı derslerde görevlendirilecek öğretim elemanlarının atanmasında çalışma deneyimine sahip olması gözetilir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.*” kuralına yer verilmiştir. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin 2. fıkrasının 1. cümlesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik ve idari personelin çalışma esaslarının, 2547 sayılı Kanun'da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabi olduğu belirtilerek Anayasa'nın 130. maddesine ve 2547 sayılı Kanun'un ilgili hükümlerine uygun bir düzenle-

32 Danıştay 8.D, 29.04.2011, 2008/8234, K. 2011/2452; Danıştay 8.D, 30.01.2017, E.2016/8936, K. 2017/339; Danıştay 8.D, 22.10.2018, E. 2016/8005, K. 2018/6018; Danıştay 8.D, 07.05.2019, E. 2014/1328, K. 2019/4279, <https://karararama.danistay.gov.tr/>

33 Süzek, s. 234; Nuri Çelik /Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2021, s. 181; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2019, s. 61; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2018, s. 69 vd., Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2018, s. 118 vd.

me tesis edilmiştir. Ancak yönetmelik hükümleri öğretim elemanlarının aylık hakları konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olacaklarını belirtmişse de bu konu, yasa değil, yönetmelik hükümü ile düzenlenmiştir. Asıl olan mahkemelerin görevinin kanunla düzenlenmesidir. Bu nedenle Yükseköğretim Kurulu'nun yönetmelikle kural koyarak hukuksal rejimi değiştirme yetkisi bulunmamaktadır³⁴. Nitekim Danıştay 2011 yılında vermiş olduğu kararla söz konusu hükümde yer alan "özlük hakları" ifadesinin iptaline karar vermiştir³⁵. Söz konusu karar İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 27.03.2014 tarihli ve 2011/1493 E., 2014/1351 K. sayılı kararı ile de onanmıştır. Söz konusu iptal kararı neticesinde İş Kanunu hükümleri aylıkların belirlenmesi ile sınırlı olarak uygulanabilecektir³⁶. Yönetmelikte ifade edilen aylık kavramının İş Kanunu'na göre karşılığının ücret olduğu konusunda tereddüt bulunmamaktadır. Zira Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 8/2. maddesi de "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret

tutarından az ücret verilemez..." ifadeleri de bunu doğrulamaktadır.

2. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda "Aylık" Kavramı

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun "özlük hakları" başlıklı 62. maddesi uyarınca, "Üniversite öğretim elemanları ve üst kuruluşlar ile üniversitelerdeki memur ve diğer görevlilerin özlük hakları için bu kanun, bu kanunda belirtilmeyen hususlar için Üniversite Personel Kanunu, Üniversite Personel Kanununda bulunmayan hususlar için ise genel hükümler uygulanır." Düzenleme ile göndermede bulunulan genel hükümler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur.

657 sayılı Kanun'un 147. maddesinde aylık, *bu Kanuna tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak ay itibariyle ödenen para* olarak tanımlanmıştır. Aybaşı her ayın 15. günüdür ve memurlar işçilerden farklı olarak aylıklarını peşin alırlar (DMK. m.164-165).

Memurların brüt aylıkları, net (çıplak) aylığa eklentilerin (örneğin; iş güclüğü zammı, iş riski zammı, yabancı dil tazminatı, üniversite ödeneği gibi) eklenmesi ile hesaplanır. 2547 sayılı Kanun'un Ek 8. maddesine 7243 sayılı Kanun'la eklenen fıkrada devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin emsal alınacak ücretlerinin net ücretleri mi yoksa brüt ücretleri mi olacağı hususu belirtilmemiştir. YÖK, 14 Nisan 2022 tarihli açıklamasında³⁷; "Konuya ilişkin 05.05.2020 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında ise; "vakıf yükseköğretim kurumlarının, öğretim elemanlarına unvanlarına göre ödeyecekleri ücret türüne sözleşmelerde yer verilmesi ve sonuçlarının karşı tarafça anlaşılmasının temin edilmiş olması şartıyla; devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin net veya brüt miktarından birisini esas alabileceklerine" karar verilmiş olup bu husus vakıf yükseköğretim kurumlarına bildirilmiştir." ifa-

34 Yeşilyurt/Güneş, s. 963.

35 "...Dolayısıyla, vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilecek personelin mesleki güvencelerine ilişkin çalışma esaslarının (akademik personelin atanması, görevleri, unvanları, emeklilikleri, terfileri ve görevlerine son verilmesi gibi) idari sözleşmeyle belirlenmesi; akademik personelin yukarıda belirtilenler dışında kalan özlük haklarının ise (ücret, prim, çalışma saatleri, tatil günleri ve sosyal güvenli gibi) İş Kanunu hükümlerine göre belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır..." Belirtilen karar için bkz. Danıştay 8. Daire, 29.04.2011, E. 2008/8234, K. 2011/2452. Söz konusu karar doktrinde eleştirilmiştir. Nitekim Danıştay'ın karar gerekçesinde özlük hakları kavramının içeriğini kendi yorumuyla belirlemesinin iptal ettiği kavramı kısmen uygulanabilir hale getirdiği ifade edilerek çelişkili bulunmuştur. Bkz. Yeşilyurt/Güneş, s. 963.

36 Doktrinde iptal kararı ile birlikte akademik personelin atanması, görevleri, unvanları, emeklilikleri, terfileri ve görevlerine son verilmesi gibi mesleki güvencelerine ilişkin çalışma esasları dışında kalan özlük haklarına ilişkin hususlarda 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasının mevzuatta hukuki dayanağının kalmadığı ifade edilmektedir. Vakıf üniversitesinde çalışanlar bakımından emekliliğin idari hizmet sözleşmesi ile sosyal güvenliğin ise İş Kanunu hükümlerine göre düzenlenmesi gerektiği yönündeki Danıştay tarafından değerlendirilmenin hukuka aykırı olduğu ifade edilmiştir. Yeşilyurt/Güneş, s. 964.

37 <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/yok-ten-vakif-universitelerinde-akademisyenlerin-maaslari-ve-isten-cikarmalar-ile-ilgili-aciklama.aspx> (E.T: 07.06.2022).

delerine yer vermiştir. Buna göre; net veya brüt ücretin emsal alınmasının sözleşmede taraflarca kararlaştırılması mümkün olabilmektedir.

B. Yükseköğretim Kurulu'nun Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Denetim Yetkisinin Hukuki Niteliği ve Kapsamı

Yükseköğretim Kurulu, 14.04.2022 tarihinde resmî sitesinde "Bazı Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlerin Maaşları ve İşten Çıkarılmalarına Yönelik Kamuoyuna Yansıyan Şikayetlerle İlgili Açıklama" başlığı altına bir duyuru yayınlamıştır³⁸. Duyuruda, vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin eşit ücret hakkına ilişkin 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 8. maddesine 7243 sayılı Kanun'un 11. maddesiyle eklenen hüküm hatırlatılarak, konuya ilişkin 05.05.2020 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında; "vakıf yükseköğretim kurumlarının, öğretim elemanlarına unvanlarına göre ödeyecekleri ücret türüne sözleşmelerde yer verilmesi ve sonuçlarının karşı tarafça anlaşılmasının temin edilmiş olması şartıyla; devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretin net veya brüt miktarından birisini esas alabileceklerine" karar verilmiş olduğu ve bu hususun vakıf yükseköğretim kurumlarına bildirildiği ifade edilmiştir.

Bununla birlikte vakıf üniversitelerinde görev alan akademisyenlerden gelen şikayetler üzerine, konu hakkında 09.02.2022 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulunda; "vakıf yükseköğretim kurumlarına öğretim elemanlarına ücretlerinin zamanında ve mevzuata uygun olarak ödenmesi konusunda gerekli dikkat ve özenin gösterilmesi hususunun hatırlatılmasına" karar verildiği ve ilgili kararın vakıf yükseköğretim kurumlarına 02.03.2022 tarih ve 14390 sayılı yazı ile tebliğ edildiği duyurulmuştur.

Yükseköğretim Kurulu duyurusunda ayrıca,

bir süredir basına yansıyan bazı vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin maaşları ve işten çıkarılması ile ilgili şikayetler üzerine YÖK tarafından gerekli inceleme ve soruşturmaların başlatıldığı; akademik personellerden ücretlerinin mevzuata uygun belirlenmediği ve maaşlarına zamların yansıtılmadığı hususlarında yapılan şikayetler üzerine toplam dokuz vakıf yükseköğretim kurumuna Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkanlığı tarafından inceleme başlatıldığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda söz konusu üniversitelerdeki şikayetleri denetlemek üzere YÖK Denetleme Kurulundan iki üye ve müfettişlerin görevlendirildiği, incelemelerin mevzuat kapsamında yapılmakta olduğu ve mevzuata aykırı tespitlerin olması halinde Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 25. maddesi kapsamında ilgili yükseköğretim kurumuna önlemler uygulanacağı belirtilmiştir.

Yükseköğretim Kurulu tarafından 21.07.2022 tarihinde yapılan basın açıklamasında³⁹ ise, Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkanlığı tarafından başlatılan incelemelerin tamamlandığı belirtilerek, "İnceleme raporlarında yer alan tespitlerde; "bazı vakıf yükseköğretim kurumlarının Kanun'da açık düzenleme olmasına karşın görev yapan öğretim elemanlarına ödenen ücretlerde Devlet üniversitelerindeki ücret artışının gözletmediği ya da ücret artışının sözleşme tarihleri bahane edilerek ilgili dönemlerde yapılmadığı" anlaşılmıştır. Söz konusu tespitler çerçevesinde Kurulumuzun yetki ve sorumlulukları çerçevesinde gerekli işlemler yapılmaktadır" ifadelerine yer verilmiştir.

Yükseköğretim Kurulu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca, Kanun'da kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip bir kuruluştur. YÖK'ün görevleri ise Kanun'un 7. maddesinde sayılarak belirtilmiştir. 2547 sayılı Kanun'da YÖK "üst kuruluşlar" başlığı altında düzenlenmiş

38 <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/yok-ten-vakif-universitelerinde-akademisyenlerin-maaslari-ve-is-ten-cikarmalar-ile-ilgili-aciklama.aspx> (E.T: 03.08.2022).

39 <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/vakif-yuksekogretim-kurumlarinda-ogretim-elemanlarina-odenen-ucretler-hakkinda.aspx> (E.T: 03.08.2022).

olmakla birlikte, ayrı tüzel kişiliğe sahip vakıf yükseköğretim kuruluşlarının teknik anlamda hiyerarşik üstü olmayıp, bunlar üzerinde yasada yer almasa dahi olağan ve genel bir hiyerarşik denetim⁴⁰ yetkisine sahip değildir⁴¹. Öte yandan 2547 sayılı Kanun'dan kaynaklanan ve kapsam ve sınırları da yine Kanun'da belirtilen bu denetim yetkisi Anayasa'nın 127. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen tipik "idari vesayet" yetkisi niteliğinde de değildir. Zira, Anayasa'da yer alan hükümde, idari vesayet yetkisinin merkezi idarenin mahalli idareler üzerinde, mahalli hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi amacıyla kanunda öngörülme kaydıyla kullanılan bir yetki olduğu ifade edilmektedir⁴². YÖK, merkezi idare içerisinde yer almadığı için kullanılan yetki idari vesayet yetkisi olarak nitelendirilememektedir.

Doktrinde bir yerinden yönetim kuruluşunun bir başka yerinden yönetim kuruluşunun Kanun'da belirtilen sınırlar içerisinde işlemlerini denetleme yetkisi, idari vesayete benzeyen "kendine özgü bir denetim" olarak nitelendirilmekte ve bu denetime "dış idari denetim" adı verilmektedir⁴³. Buna göre, yükseköğretim kuruluşlarının her türlü işlemi hakkında 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca, ilgililer tarafından idari dava açılmadan önce idari işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması için YÖK'e

idari itirazda bulunmak mümkün değildir. Aksi durumda yapılan idari itiraz dava açma süresini durdurmaz ve ilgililer bakımından dava açma süresinin kaçırılması durumunda hak kayıplarına neden olabilecektir. Ancak Kanun'da açıkça denetim yetkisi verilen hususlarda YÖK'e yapılan idari itiraz başvuruları dava açma süresini durduracaktır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 7. maddesinin o bendinde; vakıflar tarafından kurulacak yükseköğretim kurumlarına ilişkin gerekli düzenlemeleri yapmak ve bunları gözetmek, denetlemek yetkisi YÖK'e verilmiştir. Söz konusu Kanun'a dayanılarak ihdas edilen Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde⁴⁴ ise vakıf yükseköğretim kurumlarının kuruluş, işleyiş, gözetim ve denetimine ilişkin esasları düzenlemektir. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 24. maddesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarının, eğitim öğretim ile idari, mali, ekonomik konularda YÖK'ün gözetim ve denetimine tabi olduğu belirtilmiştir. Vakıf yükseköğretim kurumlarının mevzuata aykırı işlem ve eylemleri hakkında uygulanacak önlemler ise Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 25. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, vakıf yükseköğretim kurumlarında mevzuatın emrettiği hususların yerine getirilmemesi halinde, 2547 sayılı Kanun gereğince eylemlerinin ağırlık derecesine göre; yol gösterici, düzeltici, kısıtlayıcı veya faaliyet iznini kaldırıcı nitelikte önlemler uygulanacaktır. Bu kapsamda YÖK'e, uyarma ve düzeltme isteme, yeni akademik birim kurma ve program açma taleplerinin askıya alınması, öğrenci kontenjanının kısıtlanması veya öğrenci alımının durdurulması, faaliyet izninin geçici olarak durdurulması ve kaldırılması yetkileri tanınmıştır.

Yukarıda ifade edildiği üzere, Yükseköğretim Kurulunun vakıf yükseköğretim kurumları üzerindeki denetim yetkisinin hukuki niteliği dış idari denetim olarak adlandırılan bir idari denetimdir. Bu noktada önem arz eden husus iki ayrı

40 Günday, s.83; Tan, s.102; Akyılmaz/ Sezginer/ Kaya, s.176 vd.; Sancakdar/Önüt/Us Doğan/Kasapoğlu Turhan/Seyhan, s.121; Ali D. Ulusoy, Yeni Türk İdare Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2019, s.143.

41 Turan Yıldırım, "Vakıf Üniversitelerinin Denetlenmesi", Mehmet Akif Aydın'a Armağan, Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Sayı, Yıl 2015, Cilt 21, Sayı 2, s. 459.

42 Kemal Gözler, İdare Hukuku, Ekin Yayınevi, 2. Bası, Bursa 2009, s.210; Anayasa Mahkemesi de, idari vesayet mahalli idareler üzerinde merkezi idareye tanınmış bir yetki olduğu ve bu nedenle de büyükşehir belediye idarelerinin bulunduğu yerlerde 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ile büyükşehir belediyesine ilçe ve alt kademe belediyeleri üzerinde tanınan yetkinin idari vesayet yetkisi olarak değerlendirilemeyeceği görüşündedir (AYM, E.2004/79, K.2007/6, T.25.01.2007, RG.17.01.2008/26759).

43 Özyay, s.173-176; Sancakdar/Önüt/Us Doğan/Kasapoğlu Turhan/Seyhan, s. 142.

44 RG. 31.12.2005/26040.

kamu tüzel kişi arasındaki bu yetkinin istisnai bir yetki olduğu ve bu yetkinin kanun ile düzenlenmesinin zorunlu olduğudur. Mevcut durumda, 2547 sayılı Kanun'da YÖK tarafından yapılacak denetimde hangi esaslara uyulacağı, denetim neticesinde yaptırım uygulanabilmesi için başvurulacak ölçütlerin neler olduğu, ayrıntılı olarak düzenlenmediği, söz konusu düzenlemelere kısmen Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde yer verildiği görülmektedir. Yükseköğretim Kanunu ya da vakıf üniversitelerini düzenleyen ayrı bir yasada, denetime elverişli ölçütler düzenlenmelidir⁴⁵. Sonuç olarak denilebilir ki, YÖK'ün vakıf yükseköğretim kuruluşlarında görev yapan akademik personelin ücret hakkına ilişkin şikayetleri değerlendirip denetim yapması mevzuata uygun, ancak mevzuat (bu yetkilerin yönetmelikle değil kanun ile düzenlenmesi gerektiği yönüyle) hukuka uygun değildir.

III. Eşit Ücret Alacağı Hakkı İhlal Edilen Vakıf Yükseköğretim Kurumu Akademik Personelinin Başvurabileceği Hukuki Yollar

A. Eşit Ücret Alacağı Hakkı İhlal Edilen Vakıf Üniversitesi Personelinin Açacağı Davalarda Görevli Yargı Yeri

Anayasa'nın 130. maddesinin son fıkrası uyarınca, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin görev yaptıkları vakıf üniversitesi ile arasındaki idari ve mali konular dışındaki uyuşmazlıkların idari yargının görev alanı içinde kalması konusunda tartışmaya yer yoktur. Ancak idari ve mali konuların kapsamı konusunda belirlenmesi gereken hususlar vardır. Bu bakımdan

yalnızca tarafların arasındaki ilişkinin hukuki niteliğini tespit etmek de yetersiz kalabilmektedir. Zira kanun koyucu kamu yararı gerekçesiyle özel hukuk alanında tesis edilen sözleşmesel ilişkilere de bazı sınırlamalar getirebilmektedir. Bu noktada görevli yargı yerinin tespitinde uyuşmazlığın tabii olduğu mevzuat dikkate alınmalıdır. Zira kanuni bir belirlemenin olmadığı durumlarda mahkemenin görevinin uzmanlık alanında kalıp kalmamasına göre belirlenmesi yerinde olacaktır. Bu kapsamda, toptancı bir yaklaşım yerine, uyuşmazlığın kamu hukuku kurallarına göre düzenlenen bir alandan mı kaynaklandığı yoksa tamamen tarafların karşılıklı irade beyanlarıyla belirleyebildikleri, üzerinde tasarruf hakları bulunan bir alandan mı kaynaklandığının tespit edilmesi gerekmektedir.

Vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin ücret alacağına ilişkin konular mali nitelikte olduğundan, Anayasa'nın 130. maddesinin son fıkrası uyarınca Devlet üniversiteleri için öngörülen kurallara tabii değildir. Bu bağlamda ücret alacağı ve bu kapsamda ek ders ücreti alacağı gibi konularda yaşanan hukuki uyuşmazlıklar adli yargının görev alanı içindedir denilebilir. Ancak yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, kanunda açık belirleme olmayan durumlarda, hukuki uyuşmazlığa uygulanacak mevzuat hükmünün niteliğine bakmak gerekmektedir. 2547 sayılı Kanun'un Ek 8/2 maddesine eklenen "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez..." şeklindeki düzenleme, tarafların ücret miktarını serbestçe belirlemelerini kısmen engelleyen bir düzenleme olup, bu düzenleme uyarınca, taraflar ücret hususunu Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücretin üzerinde serbestçe belirleyebilecekken, bu tutarın altında bir belirleme yapamayacaklardır. Burada kamu yararı gerekçesiyle kanun koyucu tarafından yasal bir sınır çizilmiştir. Bu nedenle, vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personel, ücret alacağının unvanına göre devlet üniversitesinde çalışan bir akademik personele ödenen ücret tu-

45 Yıldırım, s. 357.

tarından az olması durumunda idari yargı kolunda dava açmalıdır.

B. İdari Başvuru Yolları

İdari yargının görev alanına tabi uyuşmazlıklar bakımından, iş hukuku uyuşmazlıklarında öngörülen dava şartı arbuluculuk uygulaması gibi, dava açmadan önce başvurulması zorunlu genel bir idari başvuru yolu bulunmamaktadır. Bununla birlikte, idari yargının iş yükünün sürekli artması nedeniyle giderek daha yavaş işler hale gelmesi, pahalı olması ve yargı denetiminin sınırlılığı sebebiyle yeterince tatmin edici olmaması gibi nedenlerle⁴⁶, ilgililerin dava açmadan önce idari başvuru yollarını denemesi avantajlı olabilmektedir.

Bu bağlamda ilk olarak Anayasa'nın 74. maddesi ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun⁴⁷ kapsamında, dilekçe hakkının kullanılması akla gelmektedir. Anayasa'da yer alan kurala göre, dilekçe sahiplerine kendileriyle ilgili başvuruların sonucu gecikmeksizin, yazılı olarak bildirilir. İlgililer 3071 sayılı Kanun ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu⁴⁸ kapsamında kullanabilecekleri bilgi edinme ve dilekçe haklarını doğrudan ilgili vakıf yükseköğretim kuruluşuna başvurarak ya da "CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi)"⁴⁹ olarak adlandırılan web servisi üzerinden kullanabilmektedir. İlgililerin başvurularını, mevzuattan kaynaklanan denetim yetkisi sebebiyle YÖK'e de iletmeleri bu kapsamda mümkündür.

Ayrıca Anayasa'nın 74. maddesi uyarınca, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personel, mevzuattan kaynaklanan

eşit ücret hakkının ihlali gerekçesiyle kamu denetçisine başvurabilir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun 5. maddesine göre, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun görevi, idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri incelemektir. Ancak 6328 sayılı Kanun'un 17. maddesi gereğince, Kurum'a başvuruda bulunulabilmesi için, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda öngörülen idari başvuru yolları ile özel kanunlarda yer alan zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmiş olması zorunludur. Eğer başvuru yapılan kamu kurumu, başvuruya 60 gün içinde olumsuz cevap verirse, bu cevabın tebliğinden itibaren; 60 gün içinde cevap vermezse⁵⁰, 60 günlük sürenin bitiminden itibaren 6 ay içinde, ilgili tarafından Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurulabilecektir. Dava açma süresi içinde yapılan başvuru, işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur.

Kamu denetçisi, idarenin eylem ve işlemlerini yalnızca hukuka uygunluk yönüyle değil, ihtiyaca uygunluk açısından da denetlemektedir⁵¹. Bununla birlikte, Kamu Denetçiliği Kurumu'na yapılan başvuru neticesinde Kurum tarafından verilecek karar idari davaya konu olabilecek icrai bir karar niteliğinde olmayacaktır. Çünkü, 6328 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasına, Kurum, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarına ilişkin olarak idareye sadece önerilerde bulunmakla görevlidir. Kurum'un idarenin işlem ve eylemleri üzerinde başka bir yetkisi bulunmadığı gibi, herhangi bir yaptırım uygulama yetkisi de bulunmamaktadır.

Eşit ücret hakkı ihlal edilen vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personelin ayrımcılık yasağı kapsamında İnsan Hakları ve Eşitlik Kuruluna başvurup başvuramayacağı noktasında bir

46 A. Ülkü Azrak, "İdari Yargı Dışı Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usulleri", Danıştay Başkanlığı 141. Yıl Sempozyumu, 11 Mayıs 2009, Ankara, s. 71.

47 RG. 10.11.1984/18571.

48 RG. 24.10.2003/25269.

49 İnternet üzerinden yapılan başvurularda; başvuru metni oluşturulduktan sonra "Başvurunuz, CİMER aracılığıyla en kısa sürede sonuçlandırılmak üzere seçeceğiniz kuruma doğrudan iletilecektir" butonu tıklanarak başvuru doğrudan seçilen kuruma gönderilebilmektedir (iletisim.gov.tr).

50 Kanaatimizce söz konusu 60 günlük sürenin 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun "İdari makamların sükutu" başlıklı 10. maddesinde, 8.7.2021 tarihinde yapılan değişiklikle uyumlu olarak 30 gün olarak değiştirilmesi yerinde olacaktır.

51 Zehra Odyakmaz/ Serkan Çınarlı/ Ezgi Avcıoğlu Aksoy, İdare Hukukunda Yargı Öncesi Uyuşmazlık Çözüm Usulleri, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 42.

değerlendirme yapmak gerekir. 6.4.2016 tarih ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kuruluş amacı, insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek olarak belirlenmiştir.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kurum'a başvurabilir. İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanun'a aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir. Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu'nun 18. maddesine göre; Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir. Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verir. Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu'nun 25. maddesi kapsamında Kurul'a idari yaptırım uygulama yetkisi de verilmiştir. Kurula doğrudan idari yaptırım uygulama yetkisi verilmiş olması

Kurulun etkinliğini artırmasına katkı sağlamıştır. Kurulun verdiği idari para cezalarına karşı, 5326 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca 15 gün içerisinde sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir. Durumu Vakıf üniversitesinde istihdam edilen akademik personel açısından değerlendirdiğimizde ise, 6701 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 2. fıkrası söz konusu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğunu ifade etmektedir. Vakıf üniversitesinde çalışan akademik personelin eşit ücret hakkının ihlal edilmesi söz konusu hüküm kapsamına girmediğinden, Kurula başvuru mümkün olamamaktadır.

C. Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanının Ücret Alacağına İlişkin Olarak Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru Yapıp Yapamayacağı Meselesi

Anayasa'nın 148. maddesine göre "...Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şarttır." Buna göre, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yapabilmek için ihlal edilen hakkın hem Anayasa'da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerden biri olmalı hem de AİHS kapsamında korunan haklardan biri olmalıdır.

Anayasa'nın "zorla çalıştırma yasağı" başlıklı 18. maddesi şöyledir: "Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları,

zorla çalıştırma sayılmaz.” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 4. maddesinde de “kölelik ve zorla çalıştırma yasağı” düzenlenmektedir⁵². Bu yasak sözleşmeye taraf olan devletleri yalnızca kamusal organların değil, aynı zamanda özel kişilerin bu alana müdahalelerini önleme yükümlülüğü altına sokmaktadır⁵³. AİHM, yalnızca özel hukuka ilişkin bir talepte bulunmaya olanak sağlanmasını yeterli görmemekte, devletlerin hukuk sistemlerinde uygun ceza hükümlerine yer verilmesinin zorunluluğuna işaret etmektedir⁵⁴.

Günlük hayatta sıklıkla çalışmalarının karşılığında hak ettiği ücreti alamayan kişilerin “angarya yasağı” kavramına başvurduğu görülmektedir. Bu kapsamda vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin çalışmalarının karşılığını tam olarak ya da hiç alamamaları durumunda idari ve yargısal başvuru yollarını tükettikten sonra Anayasa Mahkemesi’ne “angarya yasağı” kapsamında başvurmaları mümkün müdür?

Anayasa’nın 18. maddesinin gerekçesinde “angarya” kavramı tanımlanmıştır. Buna göre “angarya”, kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılmasıdır. Anayasa Mahkemesi’nin çeşitli kararlarında da angarya kavramı, “bir maldan ya

da bir kişinin çalışmalarından karşılıksız yararlanma” olarak tanımlanmıştır⁵⁵. Mahkeme’ye göre, angarya zorla çalıştırmanın bedel ödenmeksizin yaptırılan şekli olarak kabul edilmelidir. Dolayısıyla angarya yasağı ile ilgili başvuruların da zorla çalıştırma yasağı kapsamında incelenmesi gerekmektedir. Zorla çalıştırmadan söz edilebilmesi içinse, kişinin ceza tehdidi altında ve rızası bulunmaksızın çalıştırılması gerekmektedir⁵⁶. Nitekim Mahkeme bu unsurları barındırmayan başvuruları zorla çalıştırma ve dolayısıyla angarya olarak nitelendirme-yerek reddetmektedir⁵⁷.

Bu sebeple, vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin devlet üniversitelerinde çalışan akademik personelden daha az ücret alması gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi’ne “angarya yasağı” kapsamında başvurmaları durumunda başvuruları reddedilecektir. Çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ayrıca Anayasa’nın 55. maddesinde güvence altına alınmış olmakla birlikte Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde düzenlenen haklardan değildir⁵⁸. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi bu yöndeki bireysel başvuruları da “konu yönünden yetkisizlik” nedeniyle reddetmektedir⁵⁹.

Eşit ücret hakkı ihlal edilen vakıf üniversitesi akademik personeli, diğer iç hukuk yollarını tüketmiş olmak kaydıyla, Anayasa Mahkemesi’ne “mülkiyet hakkı” kapsamında bireysel başvuru yapabilir. Zira mülkiyet hakkının kapsamı fiziki

52 Kölelik ve zorla çalıştırma yasağı konusunda AİHS m. 4’te;

“1. Hiç kimse köle ve kul halinde tutulamaz.

2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.

3. Aşağıdaki haller bu maddede sözü geçen zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmadan sayılmazlar:

a) Bu Sözleşme’nin 5. maddesinde öngörülen koşullar altında tutuklu bulunan kimseden tutukluluğu veya şartlı salıverilmesi süresince olağan olarak yapılması istenen çalışma;

b) Askeri nitelikte bir hizmet veya inançları gereğince askerlik görevini yapmaktan kaçınan kimselerin durumunu meşru sayan ülkelerde bu inanca sahip kimselere zorunlu askerlik yerine gördürülecek başka bir hizmet;

c) Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz ve afet hallerinde istenecek her hizmet;

d) Normal yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet” hükmü yer almaktadır.

53 Durmuş Tezcan/ Mustafa Ruhan Erdem/ Oğuz Sancakdar/Rıfat Murat Önok, İnsan Hakları El Kitabı, Seçkin Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara 2021, s. 225.

54 AİHM’in Fransa’ya karşı 26.7.2005 tarihli Siliadin kararı, NJW 2007, s. 41.

55 AYM, E.2011/150, K.2013/30, T.14.02.2013; AYM, E.2006/21, K.2006/38, T.13.3.2006.

56 Zorla ve zorunlu çalışma yasağı konusunda da 23.1.1998 tarih ve 4333 sayılı Kanun’la onaylanan Zorla ve Zorunlu Çalışma Hakkında 28.6.1930 tarihli ILO Sözleşmesi’nin (No.29) 2. maddesinde yer alan tanımdan hareket edilmektedir. Bu Sözleşme anlamında zorla veya zorunlu çalışma, “herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri” ifade eder. AİHM de bugüne kadarki pek çok kararında genellikle bu sözleşme hükümlerine gönderme yapmıştır. Örneğin AİHM’in Belçika’ya karşı 23.11.1983 tarihli van der Mussel kararı, EuGRZ 1985, s. 477.

57 AYM, Başvuru No:2013/5062, T.14.1.2014.

58 AİHM de adaletli ücret hakkının Sözleşme’de ya da ek protokollerde korunan bir hak olmadığını açıkça ifade etmektedir (Bkz. Erdal Çalışkan/Türkiye, Başvuru No:36062/04, 2/12/2008, prg.17).

59 AYM, Başvuru No:2013/5062, T.14.1.2014.

varlığa sahip malların yanı sıra her türlü ekonomik değeri de içeren bir anlam taşımaktadır. Anayasa Mahkemesi de önüne gelen uyuşmazlıklarda, alacak hakkını Anayasa madde 35 ve 1 No.lu Ek Protokol'ün 1. maddesi kapsamında mülkiyet hakkı bağlamında değerlendirerek karar vermektedir⁶⁰.

Sonuç

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 5. maddesinin 2. fıkrasında vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarıyla vakıf üniversitesi arasında "sözleşme" yapılacağı ifade edilmiştir. Ancak kanun koyucu söz konusu sözleşmenin hukuki niteliği konusunda açıkça bir düzenlemeye yer vermemiştir. Söz konusu durum uzun yıllardır yargı kararlarında ve öğretilerde sözleşmenin niteliği konusunda bir tartışmayı da beraberinde getirmektedir.

2547 sayılı Kanun'un Ek 5. maddesi gereği öğretim elemanının atama işleminin ardından, üniversite ile öğretim elemanı arasında sözleşme yapılması gerekmektedir. Söz konusu sözleşmenin hukuki niteliği konusunda yasada bir belirleme yapılmamış olsa da çalışma koşulları tek taraflı olarak üniversite tarafından belirlenmemektedir. İki tarafın müzakeresiyle ücret ve diğer çalışma koşulları sözleşme ile somutlaştırılmakta, iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarının ön plana çıktığı bir hukuki ilişki ortaya çıkmaktadır. Nitekim 2547 sayılı Kanun'un 8/2. maddesine eklenen "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğre-

tim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez..." ifadesi aynı zamanda vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanı arasında akdedilen sözleşmenin iş sözleşmesi olduğunu kabul eden bir düzenlemedir. Bilindiği üzere ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsurudur. Durumu devlet üniversiteleri açısından değerlendirdiğimizde devlet üniversitelerinde yapılan öğretim elemanı atamasının ardından ücret ve diğer çalışma koşulları konusunda tarafların karşılıklı pazarlık yaptığı bir aşama söz konusu değildir. Devlet üniversitesine ataması gerçekleştirilen akademisyen doğrudan akademik unvanı için öngörülen aylığa hak kazanmaktadır.

Kanun'da kamu tüzel kişileri tarafından istihdam edilenlerin idari hizmet sözleşmesine tabi olduklarına ilişkin açık bir hüküm bulunmaması hâlinde sözleşmenin niteliği, yürütülen işin kamu hizmetine ilişkin olması ve sözleşmede idareye özel hukuku aşan yetkilerin verilip verilmemesine göre belirlendiğinden, sözleşmenin kamu hizmetinin yürütülmesine ilişkin olması tek başına idari sözleşmenin varlığını ortaya koymamaktadır. Vakıf üniversiteleri ile öğretim elemanları arasındaki ilişkinin sırf daha iyi güvence sağladığı düşüncesiyle idari hizmet sözleşmesi olarak nitelendirmesi de doğru olmaz. Belirtilen normatif düzenlemelere göre kamu hizmeti, kamu görevlisi sayılan işçiler eliyle de yürütülebilir. Vakıf üniversitelerine devlet üniversiteleri gibi ayrıcalıklar tanınması ve kamu hizmetini yapmalarının sağlanması, kamu hizmetini sağlamak için çalıştırdığı öğretim görevlilerini statü hukukuna tabi kılmamalıdır. Burada yapılması gereken vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının hukuki durumlarını açıkça ortaya koyan yasal bir düzenlemenin getirilmesi olacaktır. Yargı kararlarındaki istikrarsız ve çelişkili durum da göz önüne alındığında söz konusu yasal düzenlemenin yapılması hukuki güvenlik ilkesi ve bu kapsamda hukuki belirlilik ilkesi açısından da bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır.

Vakıf üniversitelerinde çalışan akademik per-

60 Mülkiyet hakkının kapsamına ilişkin bir belirleme yaptığı kararda AYM, "41. Bireysel başvuru yoluyla mülkiyet hakkının ihlali iddiasının ileri sürülebilmesi için mülkiyetin konusu "sahip olunan bir mülk"e ihlal sonucunu doğuracak bir müdahalenin olması gerekmektedir (Selçuk Emiroğlu, B. No:2013/5660, 20/3/2014, prg.26).

42. Bu doğrultuda öncelikle mülkiyet hakkının kapsamına dahil olabilecek mal varlığı değerinin belirlenmesi gerekir. Anayasa'nın 35. maddesi ile 1 No.lu Ek Protokol'ün 1. maddesinin koruma alanı içinde yer alan menfaatlerin kapsamına mevcut bir mülk girebileceği gibi kesin bir şekilde tanımlanmış alacak hakları da girebilir (AYM, E.2004/42, K.2001/361, 10/12/2001; AYM, E.2006/142, K.2008/148, 24/9/2008)." (Bkz. Bekir Yazıcı, [GK], Başvuru No:2013/3044, 17/12/2015).

sonelin ücret alacağına ilişkin konular mali nitelikte olduğundan, Anayasa'nın 130. maddesinin son fıkrası uyarınca Devlet üniversiteleri için öngörülen kurallara tabi değildir. Bu bağlamda ücret alacağı ve bu kapsamda ek ders ücreti alacağı gibi konularda yaşanan hukuki uyuşmazlıklar adli yargının görev alanındadır. Ancak Kanun'da açık belirleme olmayan durumlarda, hukuki uyuşmazlığa uygulanacak mevzuat hükmünün niteliğine bakmak gerekmektedir. Nitekim 2547 sayılı Kanun'un Ek 8/2 maddesine eklenen "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez..." şeklindeki düzenleme, tarafların ücret miktarını serbestçe belirlemelerini kısmen engelleyen bir düzenleme olduğundan, bu düzenleme uyarınca, taraflar ücret hususunu Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücretin üzerinde serbestçe belirleyebilecekken, bu tutarın altında bir belirleme yapamayacaklardır. Burada kamu yararı gerekçesiyle kanun koyucu tarafından yasal bir sınır çizilmiştir. Bu nedenle, vakıf üniversitesinde görev yapan akademik personel, ücret alacağının unvanına göre devlet üniversitesinde çalışan bir akademik personele ödenen ücret tutarından az olması durumunda idari yargı kolunda dava açmalıdır. Yargısal yolları tüketmesine rağmen sonuç alamayan vakıf üniversitesi personeli, Anayasa Mahkemesi'ne "mülkiyet hakkı" kapsamında bireysel başvuru yapabilir. Nitekim mülkiyet hakkının kapsamı fiziki varlığa sahip malların yanı sıra her türlü ekonomik değeri de içeren bir anlam taşımaktadır.

Eşit ücret hakkı ihlal edilen vakıf üniversitesinde çalışan akademik personelin dava açmadan önce başvurabileceği idari yollar değerlendirildiğinde ise ilk olarak, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında kullanabilecekleri bilgi edinme ve dilekçe haklarını doğrudan ilgili vakıf yükseköğretim kuruluşuna başvurarak ya da "CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi)" olarak adlandırılan web servisi üzerinden kullanabileceklerini ifade etmek gerekir.

Yine akademik personelin başvurularını, mevzuattan kaynaklanan denetim yetkisi sebebiyle YÖK'e de iletmeleri bu kapsamda mümkündür. Ayrıca Anayasa'nın 74. maddesi uyarınca, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personel, mevzuattan kaynaklanan eşit ücret hakkının ihlali gerekçesiyle kamu denetçisine de başvurabilir.

KAYNAKÇA

- Akyılmaz, Bahtiyar/ Murat Sezginer/ Cemil Kaya. Türk İdare Hukuku, Savaş Yayınevi, 12. Baskı, Ankara 2020.
- Alpagut, Gülsevil. "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010.
- Azrak, A. Ülkü. "İdari Yargı Dışı Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usulleri", Danıştay Başkanlığı 141. Yıl Sempozyumu, 11 Mayıs 2009, Ankara, ss. 71-85.
- Başterzi, Fatma. "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanı ile Yapılan Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Bazı Yargısal Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C. 2, İstanbul 2011, 1301-1345.
- Baycık, Gaye. "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Beta Yayınları, İstanbul 2018.
- Bostancı, Yalçın/Sevde Bulun Tokkaş. "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, Yıl 2021, Cilt 29, Sayı 3, 2657-2678.
- Çağlayan, Ramazan. İdare Hukuku Dersleri, Adalet Yayınevi, 7. Basım, Ankara 2019.
- Çaptuğ, Mehpere. İdari Usul Hukukunda

- Hukuki Güvenlik İlkesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- Çelik, Nuri. "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanları ile Yapılan Sözleşmelerin Hukuki Niteliği Konusundaki Uyuşmazlık Mahkemesi ve Diğer Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 3-15.
 - Çelik, Nuri/Nurşen Canıklıoğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca. İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2021.
 - Çınarlı, Serkan /Refik Kiraz. "Vakıf Üniversitesi Personelinin Hukuki Statüsü ve Vakıf Tüzel Kişiliği Kaybı Durumunda Personele Yönelik Düzenleme Önerisi", Uluslararası Yükseköğretim Kongresi 2011, Bildiri Kitabı, C. 3, Bölüm XIII, 2011, 1783-1789.
 - Çınarlı, Serkan /Sevinç Arslan Hızal/Abdullah Hızal. "Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Ceza Soruşturması Usulü Sorunu", Leges Kamu Hukuku Dergisi, S. 3, Haziran 2013, 23-42.
 - Demircioğlu, A. Murat /Hasan Ali Kaplan. "Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yaptırma Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, 51-80.
 - Doğan Yenisey, Kübra. "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, TİSK Yayınları, Ankara 2009.
 - Ekonomi, Münir. "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002", Ankara 2004.
 - Eyrenci, Öner. "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014.
 - Eyrenci, Öner /Savaş Taşkent/Devrim Ulu-
can. Bireysel İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2019.
 - Giritli, İsmail /Tayfun Akgüner/Kahraman Berk, İdare Hukuku, Der Yayınları, 7. Basım, İstanbul 2015.
 - Gökteş, Seracettin. "Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasındaki Hukuki İlişkinin Niteliği", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 1, Y. 2021, 581-621.
 - Gözler, Kemal. İdare Hukuku, Ekin Yayınevi, 2. Bası, Bursa 2009.
 - Gözler, Kemal /Gürsel Kaplan. İdare Hukuku Dersleri, 18. Baskı, Bursa 2016.
 - Günday, Metin. İdare Hukuku, İmaj Yayınevi, 10. Baskı, Ankara 2011.
 - İzmirlioğlu, Fatma Ayça. Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Hukuki Statüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2017.
 - Kabakcı, Mahmut. "Vakıf Yüksek Öğretim Kurumu Öğretim Elemanlarının Taraf Olduğu Davalarda Yargı Yolu", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, 389-428.
 - Mollamahmutoğlu Hamdi /Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal. İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2018.
 - Odyakmaz, Zehra/ Serkan Çınarlı/ Ezgi Avcıoğlu Aksoy, İdare Hukukunda Yargı Öncesi Uyuşmazlık Çözüm Usulleri, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018.
 - Okur, Ali Rıza. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Genel Görüşme, s. 120.
 - Özyay, İlhan. Günışığında Yönetim, Filiz Kitabevi, İstanbul 2004.
 - Sancakdar, Oğuz/Lale Burcu Önüt/Eser Us Doğan/Mine Kasapoğlu Turhan/Serkan Seyhan. İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı,

- Seçkin Yayıncılık, 10. Baskı, Ankara 2021.
- Sever, Çiğdem. "Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü", Legal Hukuk Dergisi, Mart 2016, 1175-1216.
 - Süzek, Sarper. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Genel Görüşme, İstanbul 2009.
 - Süzek, Sarper. İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2022.
 - Tan, Turgut. İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, 4. Baskı, Ankara 2015.
 - Tezcan, Durmuş/ Mustafa Ruhan Erdem/ Oğuz Sancakdar/Rifat Murat Önok. İnsan Hakları El Kitabı, Seçkin Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara 2021.
 - Tuncay, A. Can. "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013.
 - Tunçomağ, Kenan /Tankut Centel. İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2018.
 - Yeşilyurt, Nazile İrem /Başak Güneş. "Vakıf Üniversiteleri ile Öğretim Elemanları Arasında Kurulan Çalışma İlişkisinin Nitelenmesi Sorunu", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, 943-972.
 - Yıldırım, Turan/ Figen Samuray. "Vakıf Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Statüsü", Maltepe Hukuk Dergisi, S. 1, Y. 2010, 81-95.
 - Yıldırım, Turan. "Vakıf Üniversitelerinin Denetlenmesi", Mehmet Akif Aydın'a Armağan, Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Sayı, Yıl 2015, Cilt 21, Sayı 2, 457-479.
 - Yıldız, Gaye Burcu. "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarını Değerlendirilmesi 2015, Beta Yayınları, İstanbul 2017.