T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2019/877
KARAR NO : 2020/46
KARAR TR: 27.01.2020

ÖZET: Davacının sözleşmeden kaynaklanan zammının kendisine ödenmesi ile maaşının 01.09.2014 tarih itibariyle zamlı olarak hesaplanıp zam farkının, tazminatın ve hesaplanan maaş tazminat tutarının işlemiş ve işleyecek yasal faizi ile birlikte ödenmesi istemiyle açılan davanın İDARİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

KARAR

Davacı : S.A.Ç.
Vekili : Av. Ö.O.
Davalı : Doğuş Üniversitesi
Vekili : Av. D.U.G.

O L A Y : Davacıvekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı Doğuş Üniversitesinde 2004 yılında Doçent olarak çalışmaya başladığını, 2009 yılında profesör olduğunu, halen aynı üniversitede çalıştığını, müvekkilinin maaşında her yıl ücret artışı yapıldığını, davalı Doğuş Üniversitesinde çalışmaya başladığı 1.9.2004 tarihinden itibaren iş sözleşmelerinin 10/d maddesi gereği düzenli olarak maaşına ücret artışı yapıldığını, 1.9.2012- ve 1.9.2013 tarihlerinde davalı doğuş üniversitesinin maddi sıkıntılarını ve hiçbir öğretim üyesine zam yapılmamış olmasını gerekçe göstererek müvekkilinin maaşında artış yapılmadığını, bu yıllarda davalı tarafından aynı gerekçelerle diğer bütün akademik ve idari personele de ücret artışı yapılmadığını, haksız da olsa eşit işlem yapıldığını ancak; müvekkilinin 1.9.2004 tarihi itibariyle kendisine ücret artışı yapılmadığı halde davalı Doğuş Üniversitesinde görevli diğer bütün akademik ve idari personele ücret artışı yapıldığını öğrendiğini, davacının ihtarname çekerek emsallerine yapılan zam oranında hak ettiği zam farklarının toplu olarak ödenmesini ve bundan sonraki aylarında zamlı olarak ödenmesini talep ettiğini, davalı tarafça reddedildiğini, mobing uygulanarak istifaya zorlanmak istendiğini ileri sürerek 21.6.2016 tarihli ıslah dilekçesindeki miktarlarla birlikte; 34.049,23-TL zam farkı tutarı ile 44.283.24-TL maaş tazminat tutarının davalıdan tahsili istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

İstanbul Anadolu 14. İş Mahkemesi 7.9.2017 gün ve E:2014/820, K:2017/327 sayı ile, Uyuşmazlığın çözümü bakımından davalı üniversite kapsamında çalışan tüm profesörlerin iş sözleşmelerinin istenilmesine rağmen davalı tarafın 01/09/2015 ve 10/06/2015 tarihli yazılarıyla tüm profesörlere ait bordroları sunamayacağını belirtildiği; sadece kendileri tarafından seçilen 15 profesöre ait bazı ayların bordrolarını dosyaya sunduğu; davalı tarafın mahkeme tarafından istenilen belgeleri eksik sunduğu ve cevap dilekçesindeki iddiaları somut delillerle ispatlayamadığı; bu nedenle davacı bilirkişi raporunca hesaplanan 34.049,00TL zam farkı tutarına hak kazandığı; davacının eşit davranma ilkesine aykırılık nedeniyle tazminat talebine ilişkin olarak İş Kanunun 5.maddesi uyarınca iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamayacağının, işveren bu maddeye göre esaslı sebepler olmadıkça işçilere farklı işlem yapamayacağı; iş ilişkisinde bu hükümlere aykırı davranıldığında işçinin 4 aya kadar ücret tutarında uygun bir tazminata hak kazanacağı; bu durumda ispat yükünün işçide olacağı; davacının eşit davranma ilkesine maaş zam oranlarının belirlemesinde aykırı davranıldığını tanık, maaş bordrosu gibi delillerle ispat etmiş olmasına rağmen işverenin bu ihlalin mevcut olmadığını ispat etmeye yeterli delil sunamadığı nedeniyle, bilirkişi raporu uyarınca belirlenen davacının 4 maaş tutarındaki 44.283,24TL tazminata hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiş, bu karara karşı davalıvekili tarafından istinaf isteminde bulunulmuştur.

İSTANBUL BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 26. HUKUK DAİRESİ:2019 gün ve E:2017/3027, K:2019/467 sayı ile, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yerinin İş Mahkemeleri olduğu;somut olayda davalı üniversitenin Doğuş Eğitim Vakfı'na bağlı bir vakıf üniversitesi olduğu, uyuşmazlıkta çözüm yerinin idari yargı olduğu, bu nedenle yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava dilekçesinin HMK 114/1-b maddesi gereğince usulden reddine karar verilmesi gerektiğinin anlaşıldığı gerekçesiyle,re'sen yapılan inceleme gereğince mahkeme kararının yerinde olmadığı, delillerin toplanmış olmasına göre dosya yerel mahkemesine iade edilmeksizin mahkeme kararının kaldırılarak dava dilekçesinin usulden reddine karar vermiş, bu karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi: 5.9.2019 gün ve E:2019/5200, K:2019/15275 sayı ile, Tarafların karşılıklı iddia ve

savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre yerinde bulunmayan temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nun 370. maddesi uyarınca onanmasına karar vermiş, bu karar kesinleşmiştir.

Davacı vekili aynı istemle idari yargı yerinde dava açmıştır.

İSTANBUL 12 İDARE MAHKEMESİ.11.2019 gün ve E:2019/1841 sayı ile,davacının davalı idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen miktarların İş Kanunundan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varıldığı gerekçesiyle, 2247 sayılı Yasa'nın 19. maddesi uyarınca, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi'nin 12.03.2019 tarih E:2017/3027, K:2019/467 sayılı davada verilen görevsizlik kararı üzerine Mahkemelerinde açılan davada, görevli yargı yerinin belirlenmesi için Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve dosya incelemesinin görev konusunda Uyuşmazlık Mahkemesi'nce karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE:

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Hicabi DURSUN'un Başkanlığında, Üyeler: Şükrü BOZER, Mehmet AKSU, Birol SONER, Aydemir TUNÇ, Nurdane TOPUZ ve Ahmet ARSLAN'ın katılımlarıyla yapılan27.01.2020 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; İdare Mahkemesince, idari yargı dosyası ile birlikte adli yargı dosyası da temin edilmek sureti ile 2247 sayılı Yasa'nın 19. maddesinde öngörülen şekilde başvurulduğu ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, adli ve idari yargı yerleri arasında doğan görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raportör-Hakim Gülşen AKAR PEHLİVAN'ın, davanın çözümünde idari yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, davacının sözleşmeden kaynaklanan zammının kendisine ödenmesi ile maaşının 01.09.2014 tarih itibariyle zamlı olarak hesaplanıp zam farkının ve İş Kanunu'nun 5. Maddesi uyarınca hesaplanan tazminatın şimdilik 34.049,28TL, zam farkı tutarının ve 44.283,25-TL'nin İş Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince hesaplanan maaş tazminat tutarının işlemiş ve işleyecek yasal faizi ile birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

Anayasanın "Yükseköğretim Kurumları" başlıklı 130. maddesinin birinci fıkrasında, "Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur."; ikinci fıkrasında, "Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabilir."; onuncu fıkrasında "Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tabidir." hükmüne yer verilmiş;

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na 5772 sayılı Kanun ile eklenen ve vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumları ile ilgili düzenlemeler getiren Ek Madde 2'de, "Vakıflar; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, Yükseköğretim kurumları veya bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını ya da bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla, bu Kanun hükümleri çerçevesinde kalmak şartıyla meslek yüksekokulu kurabilir. Bu meslek yüksekokulu, kamu tüzel kişiliğini haiz olup, Cumhurbaşkanı kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır.(1)((1) 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 135 inci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınarak Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.)" denilmiş; Ek Madde 5'de, "(Ek madde: 17/08/1983 - 2880/32 md.) (Değişik fıkra:28/12/1999-4498/1 md.) Vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumlarının, vakıf yönetim organı dışında en az yedi kişiden oluşan bir mütevelli heyeti bulunur. Mütevelli heyet üyeleri, vakıf yönetim organı tarafından dört yıl için seçilir, süresi biten üyeler yeniden seçilebilir. Mütevelli heyet üyelerinin yaş sınırlaması hariç Devlet memuru olma niteliklerine sahip bulunmaları ve en az üçte ikisinin lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olması gerekir. Mütevelli heyet üyeleri kendi aralarından bir başkan seçer.

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

Mütevelli heyetin toplantı nisabı ve karar alınması ile ilgili hususlarda bu Kanunun 61 inci maddesi hükmü uygulanır." kuralına; aynı Yasadaki Ek Madde 8'de ise, "(Ek madde: 17/08/1983-2880/32 md.) Vakıfça kurulacak yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar, Devlet yükseköğretim kurumlarındaki akademik organlar gibi düzenlenir ve onların görevlerini yerine getirir. Öğretim elemanlarının nitelikleri Devlet yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının niteliklerinin aynıdır. Devlet Yükseköğretim kurumlarında çalışmaları yasaklanmış veya disiplin yoluyla bu kurumlardan çıkarılmış kişiler, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alamazlar." kuralına yer verilmiştir.

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." kuralı yer almıştır.

2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun "Amaç" başlıklı 1. Maddesinde; "Bu Kanunun amacı, 4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer alan öğretim elemanları tanımına giren personeli sınıflandırmak, aylıklarını ve ek göstergelerini düzenlemek, derece yükseltilmesi ve kademe ilerlemesinin şekil ve şartları ile, sosyal haklardan yararlanma, ek ders ücreti, üniversite, idari görev ve geliştirme ödeneklerinin miktarını tespit etmek, emekli ve yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını belirlemektir." hükmüne,

"Kapsam" başlıklı 2. Maddesinde; "Bu Kanun 4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi üniversite öğretim elamanlarının aylık, ödenek ve sair özlük haklarını kapsar." hükmüne yer verilmiştir.

Davalı Doğuş Üniversitesi de anılan mevzuat hükümleri çerçevesinde 2809 sayılı"Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu"nun Ek 42. 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 çalıştırdığı davacının; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, İdare Hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır.

Bununla birlikte, davacının ücretinde bir artış yapılmamasına ilişkin davalı işleminin idare hukuku anlamında bir idari işlem olduğunda kuşku bulunmamakla birlikte; davacının sözleşmeden kaynaklanan maaş zammının yapılması ve maaşının 1.9.2014 tarihi itibariyle zamlı olarak hesaplanarak faiziyle birlikte kendisine ödenmesi istemiyle davaaçtığı görülmektedir.

Bu bağlamda, esasen; davacının sözleşmesi uyarınca maaş zammına ilişkin idari işlemden 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.

Açıklanan nedenlerle davanın görüm ve çözümünde idari yargı yeri görevli olduğundan; İstanbul 12. İdare Mahkemesinin 7.11.2019 gün ve E:2019/1841 sayılı başvurusunun reddi gerekmiştir.

S O N U Ç : Davanın çözümünde İDARİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle İstanbul 12. İdare Mahkemesinin 7.11.2019 gün ve E:2019/1841 sayılı BAŞVURUSUNUN REDDİNE, 27.01.2020 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Hicabi	Şükrü	Mehmet	Birol
DURSUN	BOZERAKSU	SONER	

Üye	Üye	Üye
Aydemir	Nurdane	Ahmet
TUNÇ	TOPUZ	ARSLAN