T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2026/166
KARAR NO : 2026/268
KARAR TR : 04/05/2026

ÖZET: Vakıf Üniversitesi bünyesinde sözleşmeli müdür olarak işçi statüsünde görev yapmakta olan davacının, iş akdinin feshinden kaynaklanan işe iadesi ile işe iadesi halinde parasal haklarının ödenmesi istemiyle açtığı davanın ADLİ YARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : M. E.
Vekili : Av. G. C.
Davalı : Haliç Üniversitesi Rektörlüğü
Vekili : Av. E. B.

I. DAVA KONUSU OLAY

1.Davacı vekili, müvekkilinin Haliç Üniversitesinde 01/11/2018 - 02/07/2019 tarihleri arasında, üniversiteye bağlı İletişim Daire Başkanlığında müdür ünvanıyla işçi olarak çalıştığını, performans yetersizliği sebep gösterilerek iş akdinin davalı işverence tek taraflı feshedildiğini, davacının iş güvencesi kapsamında çalışan işçi olduğunu, iş yerinde Yargıtay kararlarına uygun olarak oluşturulmuş performans değerlendirme sisteminin bulunmadığını, feshin son çare olması ilkesinin uygulanmadığını, davacının savunmasının alınmadığını ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine ve işe iadesi halinde parasal haklarının ödenmesine karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. Adli Yargıda

2. İstanbul 16. İş Mahkemesi 20/11/2019 tarih ve E.2019/335, K.2019/671 sayılı kararı ile, davanın kabulüne, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucu işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 aylık brüt ücret tutarı toplamı olan brüt 39.157,48 TL tazminatın davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar vermiş; bu karara karşı davalı tarafça istinaf yoluna başvurulmuştur.

3. **İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi 24/09/2020 tarih ve E.2020/833, K.2020/1764 sayılı kararı** ile, istinaf başvurusunun esastan kabulü ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak, yeniden hüküm kurulmasına ve yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine kesin olarak karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir. İstinaf mercii kararının ilgili kısmı şöyledir:

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

"...6100 Sayılı HMK'nın 341 ve devamı maddeleri uyarınca ve özellikle istinaf incelemesinin kapsamının öngörüldüğü 355. Maddeye göre re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf incelemesi istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır.

Davalı istinaf sebeplerinin incelenmesinde; davacının, davalı üniversite bünyesinde 01/11/2018 - 02/07/2019 tarihleri arasında iletişim daire başkanlığında müdür pozisyonunda çalıştığı ve iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiği anlaşılmıştır.

Somut olaydaki uyuşmazlık, çalışma ilişkisinin niteliğinin ve buna dayalı olarakta davada iş mahkemesi yönünden yargı yolunun caiz olup olmadığının belirlenmesi noktasında toplanmaktadır.

Somut olayda; davacının davalı üniversite bünyesinde idari personel olarak çalıştığı (iletişim daire başkanlığında müdür) ve davalı üniversitenin 2547 sayılı devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabi olduğu ve davalı üniversitenin idari personelinin kamu hukukuna tabi olup, bu personelin sözleşmesinin de idari hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğu, idari sözleşmeye dayalı uyuşmazlığın çözümünün iş mahkemesinin görev alanına girmediği ve uyuşmazlığın çözüm yerinin İdari Yargı olduğu sabit olup, davanın yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle usulden reddi gerekirken, ilk derece mahkemesince davanın kabulüne yönelik hüküm kurulması hatalı olup hükmün bu yönden ortadan kaldırılması gerekir. (Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin, 21/01/2019 tarih, 2016/3573 Esas, 2019/1399 Karar Sayılı İçtihadı da bu doğrultudadır.) Davalı üniversitenin istinafının haklı olduğu anlaşılmıştır.

Davacı istinaf sebeplerinin incelenmesinde; somut olayda yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle dava şartı bulunmadığından hüküm ortadan kaldırıldığından, davacının brüt ücretin hesabı noktasındaki istinafı değerlendirilmemiştir.

Yapılan inceleme sonunda, mahkeme kararına karşı davalı vekilinin istinaf sebeplerinin yerinde olduğu, yerel mahkeme kararınında usul ve yasaya aykırı olduğu, lakin dosyada delillerin toplanmış olmasına göre; karardaki aykırılığın yerel mahkemesine gönderilmeksizin dosya üzerinden dairemizce değerlendirilebileceği anlaşıldığından mahkeme kararının kaldırılarak yeniden hüküm kurulması gerektiği kanaatine varılmış olup, aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir. ..."

4. Davacı vekili, bunun üzerine aynı istemle idari yargı yerinde dava açmıştır.

B. İdari Yargıda

5. İstanbul 12. İdare Mahkemesi 01/06/2021 tarih ve E.2020/1650, K.2021/971 sayılı kararı ile, fesih işleminin iptali ve özlük haklarının ödenmesine karar vermiş; davalı tarafça yapılan istinaf başvurusu İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesinin 30/03/2023 tarih ve E.2022/1546, K.2023/494 sayılı kararı ile esastan reddedilmiş; bu karara karşı yapılan temyiz başvurusu, Danıştay Onikinci Dairesinin 26/06/2025 tarih ve E.2023/2249, K.2025/3440 sayılı kararı ile, uyuşmazlıkta iş mahkemelerinin görevli olduğu gerekçesiyle kabul edilmiş ve istinaf mercii kararı bozulmuştur.

6. İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi 27/11/2025 tarih ve E.2025/2278, K.2025/2286 sayılı kararı ile, Danıştay bozma ilamına uyarak, istinaf başvurusunun esastan kabulüne, ilk derece mahkemesi kararın kaldırılmasına ve dosyanın mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.

7. **İstanbul 12. İdare Mahkemesi 05/03/2026 tarih ve E.2026/217 sayılı kararı** ile, uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varıldığı gerekçesiyle, 2247 sayılı 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve dosya incelemesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

"...Uyuşmazlıkta; davacının, Haliç Üniversitesi Kurumsal İletişim Daire Başkanlığında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında sözleşmeli müdür olarak işçi statüsünde, özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır.

Bu durumda; davacının, davalı idarede 4857 sayılı Kanun'a tabi işçi statüsünde çalışmakta iken iş akdinin feshedildiği, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışması nedeniyle, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasındaki iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlıkların görüm ve çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğu anlaşıldığından, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde 5521 sayılı Kanun'un 1. maddesi uyarınca ***adli yargı yerinin görevli olduğu*** *sonucuna varılmıştır.*

Nitekim; benzer uyuşmazlıkta Uyuşmazlık Mahkemesinin 14/12/2020 tarih ve E:2020/684, K:2020/756 sayılı kararıyla adli yargının görevli olduğuna karar verilmiştir. ..."

8. İstanbul 12. İdare Mahkemesince, 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dava dosyaları Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.

III. İLGİLİ HUKUK

A. Mevzuat

9. Anayasa'nın *"1.Yükseköğretim Kurumları"* başlıklı 130. maddesinin birinci, ikinci ve onuncu fıkraları şöyledir:

"Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur.

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

...

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."

10. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na 5772 sayılı Kanun ile eklenen ve vakıflarca kurulacak yükseköğretim kurumları ile ilgili düzenlemeler getiren Ek 2. maddesi şöyledir:

"(Ek: 17/8/1983 - 2880/32 md.; Değişik : 18/6/2008-5772/7 md.)

Vakıflar; kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla ve mali ve idari hususlar dışında, akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden bu Kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, Yükseköğretim kurumları veya bunlara bağlı birimlerden birini veya birden fazlasını ya da bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla, bu Kanun hükümleri çerçevesinde kalmak şartıyla meslek yüksekokulu kurabilir. Bu meslek yüksekokulu, kamu tüzel kişiliğini haiz olup, Cumhurbaşkanı kararı ile kurulur. Kurulacak meslek yüksekokullarına, meslek ve teknik eğitim bölgesinde gereksinim duyulması esastır."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

11. 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu'nun *"Haliç Üniversitesi"* başlıklı Ek 48. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"(Ek: 15/1/1998-4324/1 md.)
İstanbul'da B. L. Ç. V. tarafından 2547 sayılı Kanunun vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin hükümlerine tabi olmak üzere, kamu tüzelkişiliğine sahip "Haliç Üniversitesi" adıyla yeni vakıf üniversitesi kurulmuştur."

12. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin *"Öğretim elemanları"* başlıklı 23. maddesi şöyledir:

"*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."
(Danıştay Sekizinci Dairesinin 29/4/2011 tarihli ve E.: 2008/8234, K.: 2011/2452 sayılı Kararı ile bu maddenin son cümlesinde yer alan "özlük hakları" ibaresinin iptaline karar verilmiştir.)

13. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun *"Tanımlar"* başlıklı 3. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"*Bu Kanunun uygulanmasında;*
...
6) Sigortalı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi,
...
ifade eder.
..."

14. 5510 sayılı Kanun'un "*Sigortalı sayılanlar"* başlıklı 4.maddesinin 1.fıkrasının (a) bendi şöyledir:

"Değişik: 17/4/2008-5754/2 md.)
Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;
a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
...
sigortalı sayılırlar.

15. 5510 sayılı Kanun'un 79. madde ile başlayan 4. kısmında, primlere ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

16. 5510 sayılı Kanun'un "*Uyuşmazlıkların çözüm yeri*" başlıklı 101. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

17. 4857 sayılı İş Kanunu'nun *"Amaç ve kapsam"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar."

18. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddeyle başlayan "*İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi*" başlıklı İkinci Bölümünde kıdem tazminatı, ücretli izin, bildirim süresinden kaynaklanan yükümlülük ve haklara ilişkin hususlara yer verilmiştir.

19. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "*İş mahkemelerinin kuruluşu*" başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"(1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete'de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır."

20. 7036 sayılı Kanun'un *"Dava şartı olarak arabuluculuk"* başlıklı 3. maddesinin (1) numaralı fıkrası şöyledir:

"(1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır."

21. 7036 sayılı Kanun'un *"Görev"* başlıklı 5. maddesi şöyledir:

"(1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara, ilişkin dava ve işlere bakar."

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

22. 7036 sayılı Kanun'un "*Geçiş Hükümleri*" başlıklı geçici 1. maddesi şöyledir:

"(1) Mülga 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

(4) İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir."

B. Yargı Kararı

23. Danıştay Sekizinci Dairesi 29/04/2011 tarih ve E.2008/8234, K.2011/2452 sayılı kararında, vakıf üniversitelerinde istihdam edilen akademik personelin özlük hakları yönünden 2547 sayılı Kanun'a tabi olduğu gerekçesiyle, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 23. maddesinin son cümlesindeki *"özlük hakları"* ibaresinin iptaline karar vermiştir. Kararın ilgili kısımları şöyledir:

"...1982 Anayasası'nın metnine yukarda yer verilen 130. maddesinde, 1961 Anayasası'nda yer almayan bir düzenleme getirilerek vakıf üniversitelerinin mali ve idari konuları dışındaki akademik çalışmalarının, öğretim elemanlarının sağlanmasının devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasa'da belirtilen hükümlere tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi'nin K:1976/28 sayılı kararında yer alan ilkeler 1982 Anayasası'nda bir Anayasa kuralı haline getirilmiştir.

Bu itibarla, uyuşmazlığın çözümü için öncelikle devlet üniversitelerindeki öğretim üyelerinin statüsünün değerlendirilmesi gerekmektedir.

Anayasa koyucu, Anayasa'nın 130. maddesiyle üniversiteleri Anayasal kuruluş olarak kabul etmiş ve üniversitelerle ilgili başlıca kuralları belirtmiş, üniversitelerin "kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe" sahip olmalarını öngörmüştür.

Anayasa Mahkemesi kararlarında da belirtildiği gibi, "bilimsel özerklik", geniş bir kavramdır. Anayasa, bu ilkesiyle üniversiteleri, 2. maddesinde yer alan temel niteliklere sahip bir hukuk devletinin üniversitesine yaraşır biçimde öğretim, araştırma ve yayın konularını belirlemek ve yürütmek serbestliğine sahip kılmış bulunmaktadır. Anayasa?nın 130. maddesi, üniversitelerin yine bir hukuk devletinin üniversitesine yaraşır biçimde, uygar ve evrensel karakterde eğitim-öğretim, araştırma ve yayın konularında bilimsel özerkliğe sahip bir kamu tüzelkişisi biçiminde kurulmasını ve Cumhuriyetin temel organları içinde bu niteliğiyle yer almasını istemiş, üniversitelerin öğretim üyeleri ve yardımcılarını, bir meslek sınıfı olarak düşünmüş ve buna göre düzenlemeler yapmıştır.

...

Bu durumda, öğretim üyesinin sözleşmesinin herhangi bir neden gösterilmeden yenilenmeyeceğini öngören bir işlemin ve böyle bir işleme dayanak olabilecek düzenlemenin, öğretim üyelerinin bilimsel özgürlüğünü, mesleki güvencesini zedeleyeceği, dolayısıyla akademik faaliyeti aksatacağı açık olup, böyle bir durum Anayasa'nın 130. maddesine uygun görülemez.

Diğer yandan, Anayasa'nın 130. maddesinde belirtilen vakıf yükseköğretim kurumlarının mali ve idari konular yönünden devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumlarından farklı olması, vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen akademik personelin mesleki güvenceden yoksun kılınması sonucuna yol açamaz. Anayasa koyucunun böyle bir amacının bulunduğu kabul edilemeyeceği gibi, bilimsel özerklik ilkesinin gereği hiçbir ayırım yapılmadan bütün yükseköğretim kurumlarında bilimsel özgürlük, serbestçe araştırma ve yayın yapabilme,

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

eğitim ve öğretimi özgürlük ve güvence içinde sürdürebilme hak ve yetkileri bütün üniversitelerdeki akademik personele tanınmıştır. Gerek devlet, gerekse vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin, mesleki güvenceleri yönünden idare hukukuna tabi olduklarının kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla, vakıf yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin mesleki güvenceleri yönünden özel hukuk hükümlerine tabi olmaları Anayasa'ya uygun görülemez. Aynı kamu hizmetini yerine getiren akademik personelin, mesleki güvenceleri yönünden, bir kısmının üniversite ile ilişkilerinde kamu hukukuna, bir kısmının özel hukuka tabi olmalarına olanak sağlayan bir hüküm gerek Anayasa'da, gerekse 2547 sayılı Yasa'da bulunmamaktadır.

Kamu hizmeti, devlet ya da diğer kamu tüzelkişileri tarafından ortak gereksinimleri karşılamak ve kamu yararını sağlamak için topluma sunulan sürekli ve düzenli hizmetler olarak tanımlanabilir. Toplumsal yaşamın zorunlu gereksinimlerinden olan, düzenlilik ve süreklilik isteyen yükseköğretim hizmeti de niteliği gereği kamu hizmetidir.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında niteliği belirtilen kamu hizmetinin yürütülmesi için istihdam edilen akademik personel ile vakıf yükseköğretim kurumu arasında akdedilecek sözleşmenin "idari hizmet sözleşmesi" niteliğinde bulunduğunun kabulü zorunludur.

...

Bu açıklamalar çerçevesinde Yönetmelik kuralındaki "özlük hakları" ibaresinin yargısal denetimine gelince;

Davacı, sözleşmenin yenilenmemesine ilişkin işlem ile üniversitede iş sözleşmesine dayanılarak istihdam edilmesinin ve sözleşmedeki göreve son verilmeyle ilgili kuralların Yönetmeliğin "özlük hakları" ibaresine ilişkin düzenlemeden kaynaklandığını ileri sürmekte; davalı Atılım Üniversitesi Rektörlüğü de Yönetmelikteki "özlük hakları" ibaresinin, akademik personelin iş sözleşmesine dayanılarak istihdam edilmesine ve göreve son verilmeyle ilgili kuralların sözleşmede yer almasına olanak tanıdığını savunmaktadır.

Bu durum karşısında, Yönetmelikteki "özlük hakları" ibaresinin anlamını ve kapsamını incelemek, Anayasa'nın 130. maddesine ve 2547 sayılı Yasa'nın ilgili hükümlerine uygunluğu yönünden yargısal denetimini yapmak gerekli görülmüştür.

Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin "öğretim elemanları" başlıklı 23. maddesinde; öğretim elemanlarının seçimi, değerlendirilmesi, seçilenlerin uygun görülen akademik unvanlarla görevlendirilmeleri ve yükseltilmelerinin yürürlükteki kanun ve yönetmelik hükümlerine uyularak vakıf yükseköğretim kurumunun yetkili akademik organlarınca yapılacağı belirtilmektedir. Anılan maddenin 2. fıkrasında ise "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.

Değinilen maddenin 2. fıkrasının birinci tümcesinde, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik ve idari personelin çalışma esaslarının, 2547 sayılı Yasa'da devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabi olduğu belirtilerek Anayasa'nın 130. maddesine ve 2547 sayılı Yasa'nın ilgili hükümlerine uygun bir düzenleme yapılmıştır. Diğer bir ifadeyle vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri ile devlet yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelin mesleki güvenceleri arasında ayırım yapılmamış, bu yönden bilimsel özerklik ilkesine uygun bir düzenleme öngörülmüştür.

Bununla birlikte, Yönetmelik kuralındaki "diğer özlük hakları" ibaresinin kapsamında akademik personelin hangi haklarının yer aldığı konusundaki belirsizliğin uygulamada hukuki sorunlara yol açtığı, esasen dava konusu uyuşmazlığın da bu belirsizlikten kaynaklandığı anlaşılmaktadır. "Özlük hakları" kavramı tek başına kullanıldığında personelin bütün haklarını içerecek genişlikte bir kavram olduğundan ve dava konusu düzenlemede bu kavramın personelin hangi haklarını içerdiği yönünde bir açıklık bulunmadığından, ayrıca davalı Atılım Üniversitesi Rektörlüğünün de düzenlemedeki "özlük hakları" kavramına dayanarak davacıyı iş sözleşmesine tabi olarak istihdam ettiği ve göreve son verme işlemini İş Kanunu hükümleri uyarınca gerçekleştirdiği anlaşıldığından, Yönetmelik kuralındaki "özlük hakları" kavramında, yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan vakıf yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen akademik personelin mesleki güvencelerine ilişkin Anayasa'nın 130. maddesi ve 2547 sayılı Yasa hükümlerine uygunluk görülmemiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

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

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

Davacının görevine son verilmesine ilişkin işlemin yargısal denetimine gelince; Olayda, davalı Üniversite ile davacı öğretim üyesi arasındaki istihdam ilişkisi, Üniversite'nin Anayasa'nın 130. maddesi uyarınca kamu hizmetini yürüten bir kamu tüzelkişisi olması ve davacının da kamu hizmetinin yerine getirilmesinde görev alması nedeniyle idare hukuku alanında bulunmaktadır.

Davacının atamasının yapılması ve görevine son verilmesi işlemlerinin idare hukuku kurallarına göre tesis edilmesi, bütün üniversitelerin (devlet veya vakıflar tarafından kurulmuş olan) kamu tüzelkişiliğine sahip olması ve kamu hizmeti olan eğitim ve öğretim hizmetini aynı esaslara tabi olarak yerine getirmesinden kaynaklanmaktadır.

Atama ve görevlendirilmesinin Anayasa'nın 130. maddesi ve 2547 sayılı Yasa hükümlerine göre yapılacağı belirlenen akademik personelin; Yönetmelik kuralına dayanılarak, taraflar arasında "iş sözleşmesi" bulunduğu, istihdamın bu sözleşmeye göre yapıldığı, tarafların bütün hak ve yetkilerinin sözleşmede düzenlendiği gibi hususlardan bahisle, haklarının ortadan kaldırılamayacağı, üniversite ile akademik personel arasında Anayasa ve 2547 sayılı Yasa ile belirlenen ve korunan hukuki ilişkinin niteliğinin değiştirilemeyeceği kuşkusuzdur.

Kaldı ki, idari hizmet sözleşmesi niteliğindeki bir sözleşmede uyuşmazlığın görüm ve çözümünün adli yargı mercilerinin görevinde olduğunun belirlenmesi, sözleşmenin hukuki niteliğinin saptanmasında ölçüt olarak kabul edilemez. Zira, görevli yargı yerinin belirlenmesi kamu düzenine ilişkin olup taraf iradesiyle değiştirilmesine hukuken olanak bulunmamaktadır.

Dolayısıyla idare hukuku kurallarına göre, idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmesi gereken davacının, sözleşmesinin yenilenmemesi veya görevine son verilmesi işleminin dayanağı Yönetmelik kuralı hukuka uygun bulunmadığından, dava konusu uygulama işleminin de hukuki dayanaktan yoksun kaldığı açıktır. ..."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

24. Uyuşmazlık Mahkemesinin Kenan YAŞAR'ın Başkanlığında, Üyeler Eyüp SARICALAR, Bayram ŞEN, Döndü Deniz BİLİR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Bilal ÇALIŞKAN'ın katılımlarıyla yapılan 04/05/2026 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince, anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu, Mahkemece idari yargı dosyasının ekinde adli yargı dosyası ile birlikte Uyuşmazlık Mahkemesine gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından, görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

25. Raportör-Hâkim Murat UÇUR'un davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ve Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra, gereği

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

görüşülüp düşünüldü:

26. Dava, davacının Haliç Üniversitesi İletişim Daire Başkanlığında müdür ünvanıyla işçi olarak görev yapmakta iken, iş akdinin feshinden kaynaklanan işe iadesi ve işe iadesi halinde parasal haklarının ödenmesine karar verilmesiistemiyle açılmıştır.

27. Davalı Üniversite, yukarıda anılan mevzuat hükümleri çerçevesinde 2809 sayılı Kanun'un Ek 48. maddesi ile vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin hükümlere tabi olmak üzere kamu tüzel kişiliğine sahip olarak kurulmuştur.

28. 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.

29. 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.

30. Bununla birlikte, yukarıda anılan Danıştay Sekizinci Dairenin iptal kararının akademik personele münhasır iptale yönelik tespiti, somut olay ve mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, davalı Üniversitenin hizmet (iş) sözleşmesi kapsamında çalıştırdığı davacının statüsü, göreve alınması ve görevinin sonlandırılması hususları ve tabi olduğu 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri gözetildiğinde, davacının akademik personel yahut idare hukuku kapsamında bir kamu personeli olmadığı ve davalı vakıf üniversitesi ile aralarında düzenlenen sözleşmenin de idari sözleşme niteliği taşımadığı açıktır.

31. Buna göre, davacının sözleşmesinin feshinden dolayı talep ettiği işe iade ve özlük hakları iş sözleşmesi kapsamında olup, bu sözleşmeden kaynaklanan işe iade ve özlük haklarının tazmini isteminin 4857 sayılı Kanun hükümleri uyarınca adli yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

32. Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak, İstanbul 12. İdare Mahkemesinin başvurusunun kabulü ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesinin 24/09/2020 tarih ve E.2020/833, K.2020/1764 sayılı görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. İstanbul 12. İdare Mahkemesinin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi'nin 24/09/2020 tarih ve E.2020/833, K.2020/1764 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

04/05/2026 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan Vekili	Üye	Üye	Üye
Kenan	Eyüp	Bayram	Döndü Deniz
YAŞAR	SARICALAR	ŞEN	BİLİR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Bilal
ARSLAN	BALLI	ÇALIŞKAN

UYAP Bilişim Sistemindeki bu dokümana http://vatandas.uyap.gov.tr adresinden pbGTqXr - koK2xL1 - VxvodQn - 3+afUE= ile erişebilirsin