

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5021
Karar No. 2025/6138
Tarihi: 10.09.2025

- VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞANLAR
- VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞANLARIN İDARİ SÖZLEŞME İLE ÇALIŞTIKLARININ KABULÜNÜN GEREKTİĞİ
- İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞU

ÖZETİ: Anayasa'nın 31. maddesi düzenlemesi ve 2547 sayılı Kanun hükümleri ile özellikle kadroların akademik yönden belirlenmesi ve sözleşmelerin onaya tâbi tutulması hususları dikkate alındığında, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının idari sözleşmelerle çalıştığının kabulü gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta; davalı Üniversitenin sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının statüsü, göreve alınma usulü, hak ve yetkileri gözetildiğinde, idari sözleşme ile işe alındığı ve idare hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır.

Davacı, Süleyman Demirel Üniversitesinde SDÜTÖMER biriminde Türkçe okutmanı öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Bu nedenle uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan davanın yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114 ve 115. maddeleri uyarınca dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme

sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 24.10.2016 tarihinden itibaren davalı Süleyman Demirel Üniversitesinde (Üniversite) yabancılara Türkçe okutmanı olarak görev yaptığını, Türkçe ve Yabancı Dil Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi (SDÜTÖMER) biriminde bilfiil derslere girerek davalı Üniversitenin sürekli işçisi olarak çalıştığını, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) dökümü ve iş sözleşmeleri dikkatle incelendiğinde davacının işçi olarak çalıştığının görüleceğini, buna karşılık SGK'ya belirli süreli çalışan işçi olarak bildirim yapıldığını ve prim ödendiğini, müvekkilinin 7 yıldır her eğitim dönemi başında 1 yıl süreli sözleşme imzalanarak çalışma yapmasına rağmen işçi olarak değerlendirilmediğini, Üniversitenin işçilerine tanınan haklardan yararlandırılmadığını, 2016 yılından bu yana zincirleme biçimde her yıl 1 yıllık süreler hâlinde yenilenen belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tespitinin gerektiğini ileri sürerek davacının davalı Üniversitede belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının tespiti ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere tanınan haklardan yararlandırılması gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı, usulüne uygun yapılan tebliğe rağmen davaya cevap vermemiş, yargılama aşamasında davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının, 2016 yılından bu yana zincirleme biçimde her yıl 1 yıllık süreler hâlinde yenilenen belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tespitinin gerektiğini beyan ederek davalı Üniversitede belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının tespiti ile belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere tanınan haklardan yararlandırılması gerektiğinin tespitini talep ettiği, dava tarihi itibarıyla davacının herhangi bir mağduriyetinin söz konusu olduğuna ilişkin somut bir delil sunulmadığı, somut bir vakıya da dayanılmadığı, edaya ilişkin herhangi bir işçilik alacağı talebinin bulunmadığı, bu hâliyle herhangi bir somut hak talebi içermeyen davada güncel yarar bulunmadığı gerekçesiyle davanın hukuki yarar yokluğu nedeni ile usulden reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut uyuşmazlıkta davacının, davalı Üniversite nezdinde 24.10.2016 tarihinden itibaren zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığını, her yıl 1 yıllık süre ile sınırlı yapılan ve yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması

gerektiğini, iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayıldığı takdirde iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğini, yine belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan diğer işçilere tanınan yol - yemek ücreti, ikramiye ve ilave tediye ödemeleri, yıllık ücretli izin gibi haklardan yararlanacağını, iş sözleşmesi sonlandığında belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanabileceğini dava dilekçesi ve istinaf dilekçesinde açıkladığı ve davacının güncel hukuki yarar olarak belirttiği hususların tamamının açılacak bir davada iddia veya savunma olarak ileri sürülebileceği gibi eda davasına konusu olabilecek hususlardan olduğu ve İlk Derece Mahkemesinin, davanın hukuki yarar bulunmadığından reddine ilişkin kararı ve gerekçesinin isabetli olduğu belirtilerek davacının istinaf başvurusunun esasatan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davalının bir kamu yüksek öğretim kurumu olması nedeniyle müvekkilinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/D maddesi kapsamında değerlendirilebilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığının tespitinin zorunlu olduğunu, böylelikle müvekkilinin bu statüde çalışan işçilere tanınan haklara bu tespit kararı neticesinde ulaşacağını,

2. Hukuki yararın varlığının dava dilekçesinde açıkça ortaya konulduğunu, kaldı ki belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tespitinde hukuki yararın olmadığını ifade etmenin bu yöndeki bir mahkeme kararını hukuk düzlemine çıkarmanın başta 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi hükümleri olmak üzere hukuk düzenine ciddi aykırılık teşkil edeceğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının statü hukukuna tâbi olup olmadığı ve uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevli olup olmadığına ilişkindir.

Hukukumuzda yargı yolu için de görev tabiri kullanılmaktadır. Görev gibi, yargı yolu da kamu düzenine ilişkindir. Bu sebeple, yargılamanın her aşamasında mahkemenin davada yargı yolunun caiz olup olmadığını kendiliğinden gözetmesi gerekir.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "Yükseköğretim Kurumları" başlıklı 130. maddesinin 1. fıkrası hükmünde "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." denilmek sureti ile devlet üniversitelerinin kanunla kurulacağı düzenlenmiştir.

Davacı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun (2547 sayılı Kanun) 3. maddesi uyarınca okutman olarak görevlendirildiğinden, öğretim elemanıdır ve

anılan Kanun'a tâbidir. Kısacası öğretim görevlisidir.

Aynı Kanun'un 31. maddesinde üniversitelerde görev yapacak öğretim görevlilerinin görevlendirme şekli belirtilmiştir. Buna göre "Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür." 36. maddede de öğretim elemanlarının (ki içinde öğretim görevlileri de vardır), üniversitede devamlı statüde görev yapacakları belirtilmiştir.

Anayasa'nın 31. maddesi düzenlemesi ve 2547 sayılı Kanun hükümleri ile özellikle kadroların akademik yönden belirlenmesi ve sözleşmelerin onaya tâbi tutulması hususları dikkate alındığında, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının idari sözleşmelerle çalıştığına kabulü gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta; davalı Üniversitenin sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının statüsü, göreve alınma usulü, hak ve yetkileri gözetildiğinde, idari sözleşme ile işe alındığı ve idare hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır.

Davacı, Süleyman Demirel Üniversitesinde SDÜTÖMER biriminde Türkçe okutmanı öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Bu nedenle uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan davanın yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114 ve 115. maddeleri uyarınca dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının usulden BOZULMASINA,

Bozma sebebine göre davacının diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 10.09.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.