

Danıştay 8. Daire Başkanlığı
"İçtihat Metni"

2022/2667 E. , 2024/5100 K.

T.C.

DANIŞTAY

SEKİZİNCİ DAİRE

Esas No : 2022/2667

Karar No : 2024/5100

TEMYİZ EDEN (DAVACI) : ...

VEKİLİ : Av. ...

KARŞI TARAF (DAVALI) : ... Üniversitesi

VEKİLİ : Av. ...

İSTEMİN KONUSU : ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... gün ve E:..., K:... sayılı kararının, temyizden incelenerek bozulması istenilmektedir.

YARGILAMA SÜRECİ :

Dava konusu istem: Akdeniz Üniversitesi ... Fakültesi ... Bölümünde, 2547 sayılı Kanun'un 31. maddesi kapsamında, öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının, 14.10.2020 tarihinde sona eren görev süresinin uzatılmayarak kadrosu ile ilişkisinin kesilmesine ilişkin işlemin iptali ve işlem nedeniyle yoksun kaldığı maddi kayıplarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istenilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararının özeti: ... İdare Mahkemesince verilen ... tarih ve E:..., K:... sayılı kararda; idare tarafından dosyaya sunulan bilgi ve belgeler, davacının görev yaptığı Bölüm Başkanlığınca detaylı olarak belirtilen gerekçeler, disiplin safahatı, davacı ile idare arasındaki çalışma huzurunun zedelendiğini ortaya koyan dosyadaki veriler birlikte değerlendirildiğinde, idarenin görev süresini uzatıp uzatmama hususundaki takdir yetkisinin varlığı ve takdir yetkisini kaldıracak yargı kararı verilemeyeceği ilkesi göz önüne alındığında, idarenin açık takdir hatası ve/veya ölçülülük ilkesine aykırı davranmadığı anlaşıldığından, dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı; dava konusu işlem hukuka uygun bulunduğundan, davacının işlemde kaynaklanan maddi kayıplarının yasal faizi ile birlikte ödenmesi isteminin de reddi gerektiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Bölge İdare Mahkemesi kararının özeti: İstinaf başvurusuna konu kararın hukuka ve usule uygun olduğu ileri sürülen iddiaların söz konusu kararın kaldırılmasını sağlayacak nitelikte görülmediği belirtilerek 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 45. maddesinin 3. fıkrası uyarınca istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir.

TEMYİZ EDENİN İDDİALARI : Görev süresinin en son uzatıldığı 2019 yılından önceki soruşturmaların gerekçe gösterilemeyeceği, 2020 yılında görev süresinin uzatılmaması amacıyla soruşturma başlatıldığı, yetersiz olduğu yönünde bir iddianın bulunmadığı, doçent ünvanı aldığı, öğrenci not girişlerindeki hatanın sistemden kaynaklandığı ileri sürülmektedir.

KARŞI TARAFIN SAVUNMASI : İstemin reddi gerektiği savunulmuştur.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ ...'IN DÜŞÜNCESİ : Hukuka uygun olduğu anlaşılan Bölge İdare Mahkemesi kararının onanması gerektiği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Danıştay Sekizinci Dairesince, Tetkik Hâkiminin açıklamaları dinlendikten ve dosyadaki belgeler incelendikten sonra dosyanın tekemmül ettiği anlaşıldığından, yürütmenin durdurulması

istemi hakkında ayrıca bir karar verilmeksizin işin gereği görüldü:

İNCELEME VE GEREKÇE:

MADDİ OLAY :

Dava; Akdeniz Üniversitesi ... Fakültesi ... Bölümünde, 2547 sayılı Kanun'un 31. maddesi kapsamında, öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının, 14.10.2020 tarihinde sona eren görev süresinin uzatılmayarak kadrosu ile ilişkisinin kesilmesine ilişkin işlemin iptali ve işlem nedeniyle yoksun kaldığı maddi kayıplarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi isteminden kaynaklanmıştır.

İLGİLİ MEVZUAT:

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun "Öğretim görevlileri" başlığını taşıyan 31. maddesinde; "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. (Ek cümle: 15/4/2020-7243/3 md.) Meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen uzmanlık alanlarına başvuracak olanlar hariç olmak üzere öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylarda en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak şartı aranır. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, araştırma görevlisi 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. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir." kuralı yer almıştır.

HUKUKİ DEĞERLENDİRME:

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 31. maddesi gereği, görev süreleri sona eren öğretim görevlilerinin, görevlerine devam etmelerinde yarar görüldüğü takdirde, öğretim görevliliğine atanma için maddede öngörülen usul ile yeniden atanmaları mümkündür.

Davalı idare tarafından, davacı hakkında yürütülen disiplin ve ceza soruşturmaları ile tesis edilen disiplin cezaları dikkate alınarak, kendisinden beklenen akademik ve mesleki verimin alınamadığı, yükseköğretim kurumunun işleyişine ve iş disiplinine aykırılıkların bulunduğu bahisle dava konusu işlem tesis edildiği belirtilmiştir.

Dava konusu işlemin tesisinde, davacıdan beklenen akademik ve mesleki verimin alınamadığı öne sürülmüşse de, bu iddiaların soyut olduğu, verimsizliği ve başarısızlığının objektif değerlendirmelere dayalı olarak ortaya konulmadığı anlaşılmıştır.

Ayrıca; dava konusu işleme dayanak alındığı belirtilen uyarma ve kınama cezalarına konu fiillerin, görev süresinin uzatılmaması sonucunu doğuracak ağırlık ve nitelikte olmadığı anlaşılmıştır.

Bu bağlamda; öğretim görevlisinin yeniden atanması konusunda, 2547 sayılı Kanun'un 31. maddesi ile davalı idareye tanınan takdir hakkının kullanımına etki eden somut olaylar ve süreç bir bütün olarak değerlendirildiğinde, takdir hakkının davacının görevine devam etmesinde yarar görülmemesi yönünde kullanılmasının, hukuka ve akademik hizmet gereklerine uygun olmadığı anlaşıldığından, dava konusu işlemin hukuka uyarlık taşımadığı, aksi yöndeki İstinaf Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

KARAR SONUCU:

Açıklanan nedenlerle;

1. 2577 sayılı Kanun'un 49. maddesine uygun bulunan temyiz isteminin kabulüne,
2. ... Bölge İdare Mahkemesi ... İdari Dava Dairesinin ... gün ve E:..., K:... sayılı kararının

BOZULMASINA,

3. Kullanılmayan ... TL yürütmeyi durdurma harcının istemi hâlinde davacıya iadesine,
4. Yeniden bir karar verilmek üzere dosyanın yukarıda belirtilen Bölge İdare Mahkemesi İdari Dava Dairesine gönderilmesine,
5. Kesin olarak 08/10/2024 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY :

(X)- Dava; Akdeniz Üniversitesi Mimarlık Fakültesi İç Mimarlık Bölümünde, 2547 sayılı Kanun'un 31. maddesi kapsamında, öğretim görevlisi olarak görev yapan davacının, 14.10.2020 tarihinde sona eren görev süresinin uzatılmayarak kadrosu ile ilişkisinin kesilmesine ilişkin işlemin iptali ve işlem nedeniyle yoksun kaldığı maddi kayıplarının yasal faiziyle birlikte ödenmesi istemiyle açılmıştır. İdareye; personel çalıştırıp çalıştırmama veya görev süresi sona eren bir personelin süresinin uzatılıp uzatılmaması konusunda takdir hakkı tanındığında tartışma bulunmamakta, takdir hakkının kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda kullanılacağı hususu ise yargısal içtihatlarla istikrarlı şekilde gözetilmektedir. Kimi hukuk yazınında ve yargı kararlarında; idarenin biten sürenin uzatılmaması yönünde tesis ettiği işlemler ile süresi henüz bitmemiş görevlendirmelerin sonlandırılmasına yönelik işlemler arasındaki nitelik farkı gözetilmeksizin, süre uzatmama işlemlerinde de idarenin kullandığı takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun kullanıldığının, idarece ispat edilmesi yani somut delillerle ortaya konulması gerektiği ifade edilmektedir.

Oysa, henüz süresi dolmamış bir görevlendirmenin sonlandırılması işleminde idarenin, haklılığını ispat etmek diğer bir anlatımla görevlendirmenin niçin sonlandırıldığını, bu işlemin somut gerekçelerini ortaya koymak zorunluluğu bulunmasına karşın, süresi bitmiş bir görevlendirmenin uzatılmaması konusunda idareye ispat külfeti yüklemek ya da mahkeme kararlarıyla idareyi süre uzatmaya zorlamak, kanun koyucunun idareye tanıdığı takdir yetkisini büsbütün ortadan kaldırma, her nasılsa, bir defa geçici de olsa görevlendirilen bir kişinin disipliner sonuç doğuran bir eylemde bulunmadığı ve bu eylemin soruşturma raporuyla tespit edilmediği sürece görevlendirmenin yargı kararıyla mütemadiyen yenilenmesini sağlama sonucunu doğuracaktır.

Öte yandan görevlendirmenin başlangıcında ilgililer tarafından işlemin süreli olduğu ve sürenin bitiminde kendiliğinden ortadan kalkacağı bilinmektedir.

Kaldı ki davacının akademik bakımdan yetersiz olduğu ve kendisinden mesleki verim alınamadığı yönündeki tespitler yanında kesinleşmiş uyarma ve kınama cezaları bulunmaktadır. Böyle bir akademisyenin görev süresinin uzatılması yetersizlik, verimsizlik ve disiplinsizliğin teşviki anlamına gelmektedir.

Bu bakımdan, davacının sona eren görev süresinin uzatılmayarak, üniversite ile ilişkisinin kesilmesi şeklinde tesis edilen dava konusu işleminde hukuka aykırılık görmediğimden, İstinaf Mahkemesi kararının, bu gerekçe ile onanması gerektiği oyu ile aksi yönde oluşan çoğunluk kararına katılamıyorum.

Bununla birlikte; dava konusu işlemin hukuka uygun olması nedeniyle maddi kayıpların yasal faiziyle birlikte ödenmesi isteminin de reddi gerektiği açıktır.