

ÖĞRETİM ELEMANLARININ YILLIK İZİN KULLANIMINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER

Arş. Gör. Dr. Ceren ŞAKAR*

Öz

Yıllık izin, Anayasa'nın 50. maddesinde, şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilen bir haktır. Öğretim elemanları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi olarak görev yapmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak, öğretim elemanlarının yıllık izin hakkı 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmektedir. Öğretim elemanlarının kullanabileceği izinlere ilişkin Kanun'da tek bir madde bulunmakta ve bu maddede yıllık izin hakkının kullanılabileceği zaman dilimi belirtildikten sonra diğer izinler bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na atıf yapılmaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 64. maddesinde yıllık izin hakkının kullanılabileceği zaman dilimi olarak "normal olarak, öğrenime ara verilen zamanlar" gösterilmektedir. Bu ifadeden hangi zaman diliminin anlaşılacağı, öğretim elemanlarının bir akademik takvimde yerine getirdiği görevler çerçevesinde açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Öğretim elemanlarının yıllık iznini nasıl kullanacağına dair usul de 2547 sayılı Kanun'da açık bırakılan noktalardan birini teşkil etmektedir. Her ne kadar yükseköğretim kurumlarının kendi düzenlemelerinde yıllık izin usulüne dair bazı hükümler yer

* Arş. Gör. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Hukuk Bilimleri Anabilim Dalı, Aydın, Türkiye | Res. Asst. Ph.D., Aydın Adnan Menderes University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration, Aydın, Türkiye

✉ ceren.sakar@adu.edu.tr • ORCID 0000-0002-0205-9511

✎ **Atıf Şekli** | **Cite As:** ŞAKAR, Ceren: "Öğretim Elemanlarının Yıllık İzin Kullanımına İlişkin Değerlendirmeler", SÜHFD, C.33, S.2, 2025, s.1521-1563.

✎ **İntihal** | **Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✎ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

alsa da uygulamada bu usulün doğrudan 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmesi ihtiyacını doğuran durumlar söz konusudur.

Anahtar Kelimeler

• Yıllık İzin • Öğretim Elemanı • Öğrenime Ara Verilen Zaman • Amirin Takdir Yetkisi • İdari Usul

EVALUATIONS ON THE USE OF ANNUAL LEAVE BY ACADEMIC STAFF

Abstract

Annual leave is a right specified in Article 50 of the Constitution, the conditions of which shall be regulated by law. Academics are subject to the Higher Education Law No. 2547. There is only one article in the Law regarding annual leave that academic staff can use. After specifying the time period in which the annual leave right can be used, reference is made to the Civil Servants Law No. 657 for other leaves. Article 64 of Law No. 2547 indicates the time period in which the annual leave right can be used as "normally, the periods during which education is interrupted". It is necessary to clarify which time period is to be understood from this expression within the framework of the duties that academic staff perform in an academic calendar. The procedure regarding how faculty members will use their annual leave is also one of the points left open in Law No. 2547. Although higher education institutions have some provisions regarding the annual leave procedure in their own regulations, in practice there are situations that require this procedure to be regulated directly in Law No. 2547.

Keywords

• Annual Leave • Academic Staff • Time Taken for a Break From Education • Discretionary Authority of The Superior • Administrative Procedure

GİRİŞ

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 64. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Öğretim elemanları yıllık izinlerini, normal olarak, öğrenime ara verilen zamanlarda kullanırlar. Bunların diğer izinleri ile Yükseköğretim üst kuruluşları personelinin ve yükseköğretim kurumları memurlarının izin işleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yürütülür." hükmü yer almaktadır. 2547 sayılı Kanun'da yıllık izne ilişkin tek düzenleme budur. Aynı maddenin 3.fıkrasına göre, "Yükseköğretim kurumlarında ve üst kuruluşlarda görevli bütün personel bağlı olduğu

ilk disiplin amirinin izniyle görevi başından ayrılabilir.” Bu hükümlere bakıldığında yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının izin alabilecekleri zaman dilimi ve izin verecek amirlerin belirlenmiş olduğu görünmekte ve yıllık izin kullanım süreci yeterince açık gibi görünmektedir. Bununla birlikte, 2547 sayılı Kanun’un m. 64/1 hükmündeki cümle öğelerine ayrılarak incelendiğinde her bir öge açıklamaya ihtiyaç duymakta ve yıllık izin kullanımında ihtimaller zinciri yaratmaktadır. İlk olarak yükseköğretim mevzuatında “öğretim elemanı” kavramı farklı kategorilerde yer alan akademik personeli kapsamaktadır. İkincisi öğrenime ara verilen zamanların, akademik takvim içerisinde hangi dönemleri kapsadığı yeterince açık değildir. Tüm bunların üzerine, “normal olarak” öğrenime ara verilen zamanlarda yıllık izin kullanılabilmesi ifadesinin aksinden, normalin dışında durumların olabileceği anlaşılmakta; ancak bu tür durumlarda yıllık izin kullanılması hususunda herhangi bir kriter ortaya konulmayarak amire geniş bir takdir yetkisi tanınmış olmaktadır. Çalışmamız kapsamında normal olmayan durumlar kapsamına girebilecek ihtimaller, olağan dönemlerde öğretim elemanlarının yıllık izin kullanması kapsamında değerlendirilmektedir. Olağanüstü hâllerde öğretim elemanlarının yıllık izin kullanması usulünde ortaya çıkacak normal olmayan durumlar, bağımsız bir çalışmanın konusunu oluşturacağından bu çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Yıllık izin talebi üzerine idarenin yapacağı işlemlere ilişkin usul, 2547 sayılı Kanun’da belirlenmiş değildir. Genel bir idari usul kanunumuz da bulunmadığından, idarenin yıllık izin konusunda yapacağı işlemler bakımından da bir usuli boşluk oluşmaktadır. Bu konuda her üniversitenin hatta her fakültenin kendine özgü fiilen işleyen bir usulü oluşması söz konusu olabilecektir. Bu durum yükseköğretim kurumları arasında yeknesak olmayan ve bu yönüyle eşitlik ilkesini zedeleyebilecek bir uygulamaya sebebiyet vermeye müsaittir.

Tüm bu gerekçelerle öğretim elemanlarının yıllık izin kullanmasına ilişkin değerlendirmelerimiz, üç bölüm altında sıralanmaktadır. Buna göre çalışmada ilk olarak, öğretim elemanları kategorisinde yer alan akademik personelin hukuki statüsü ve bunun yıllık izin hakkına etkisi üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde öğretim elemanlarının kullanabileceği izin türleri 657 sayılı DMK ve 2547 sayılı Kanun çerçevesinde değerlendirilmektedir. Üçüncü bölümde yıllık iznin kullanılmasına dair usul üç alt başlık altında değerlendirilmektedir. İlk

olarak, 2547 sayılı Kanun'da ifade edilen "normal olarak, öğrenime ara verilen dönemin" akademik takvimde hangi dönemleri kapsadığı ve "normalin dışındaki durumlar"ın neler olabileceği öğretim elemanları bakımından irdelenmektedir. Yıllık izin talepleri hakkında karar merci olan amirlerin takdir yetkisi ve sorumluluğu bu bölümün ikinci inceleme konusunu oluşturmaktadır. Bu bölümde son olarak yıllık izin işlemine ilişkin olarak idari usul sürecinde karşılaşılabilecek olası sorunlar üzerinde durularak çalışma tamamlanmaktadır. Çalışmadaki değerlendirmeler, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının hukuki statüsü ve yıllık izin hakkı çerçevesi ile sınırlı tutularak yapılmaktadır.

I. ÖĞRETİM ELEMANI KAVRAMI VE ÖĞRETİM ELEMANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

2457 sayılı Kanun'un 64. maddesinde yıllık izin hakkından faydalanacak akademik personel için "öğretim elemanları" ifadesi kullanılmıştır. Aynı Kanun'da öğretim elemanları, *"yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri"* şeklinde tanımlanmıştır. Öğretim üyeleri de profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyeleri şeklinde üç gruba ayrılmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanları, Anayasa'nın 128. maddesinde diğer kamu görevlileri olarak ifade edilen kamu görevlileri arasında yer almakta¹ ve statüleri özel kanunlarında düzenlenmektedir². DMK'nin 1. maddesinin 3. fıkrasında da öğretim elemanları, özel kanun hükümlerine tabi personel arasında sayılmaktadır. Bir başka deyişle üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları, DMK'den farklı, özel kanunlarındaki hükümlere bağlı kamu görevlileridirler³. Üniversite öğretim elemanlarının da içinde yer aldığı diğer kamu görevlilerinin statülerinin, Anayasa ve özel kanunları ile DMK'den farklı bir biçimde kodifiye edilmesi bunların görevlerinin nitelikleri kaynaklı bir zorunluluktur⁴. Öğretim elemanlarının içinde yer

¹ ÖZAY, İl Han, Gün Işığında Yönetim, 3. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2017, s. 1004.

² GÜNDAY, Metin, İdare Hukuku, 10. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2011, s. 585.

³ EVREN, Çınar Can/UÇAR, İsmail, Kamu Görevlisi Kavramı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 19.

⁴ ÖZAY, s. 1001. Danıştay 8. Dairesi bir kararında öğretim elemanları ile 657 sayılı DMK'ya tabi personelin yerine getirdiği hizmetin farkına şu şekilde değinmiştir: "2547 ve 2914 sayılı Kanunlara tabi öğretim elemanlarının Kanunda tanımlanmış olan görevleri ile 657 sayılı Kanuna tabi memurların yürüttükleri kamu hizmetinin farklı

aldığı statüler durumdaki kamu görevlilerinin yerine getirdikleri görevin niteliği, onların statülerinin ve bağlı bulunduğu hukuki normların ayrı olması lüzumunu doğurmaktadır⁵. Kanlıgöz'e göre, "61 Anayasasının 117. maddesinin lafzına göre hareket edildiğinde "memur" kavramına dahil sayılması gereken, ama aslında yasalarla ondan farklı statülerde düzenlenmiş olan, hakim ve savcılar, üniversite akademik personeli gibi kamu görevlileri, 128. maddede, diğer kamu görevlileri adı altında ayrılmakla onların statüsünün yasa koyucu tarafından memurlardan farklı olarak düzenlenebilmesi, uygulamanın ihtiyaçlarına da uygun bir biçimde meşrulaştırılmıştır"⁶. Bununla birlikte Özay, diğer kamu görevlilerinin de kendi statülerini düzenleyen kanunlarında boşluk bulunduğunda DMK hükümlerinin uygulandığını ve bunların da pek çok durumda DMK'ye tabi olduğunu ifade etmekte ve 2547 sayılı Kanun ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda DMK'ye yapılan atıfları örnek göstermektedir⁷.

DMK, hukuki konumu özel kanunlarıyla düzenlenen yükseköğretim öğretim elemanları açısından kendi özel kanunlarında hüküm yer almayan durumlarda, ikincil kanun sıfatıyla uygulama alanı

niteliklerde olduğu, Kanun koyucunun bu farklılığı gözetmek suretiyle, 2547 sayılı Kanunda öğretim elemanları açısından göreve devamsızlık hali için bir idari tasarruf öngörmeyerek ilgili Yönetmelik ile disiplin cezasına tabi kıldığı sonucuna ulaşılmaktadır." (D. 8. D., 17.05.2022, E. 2020/7608, K. 2022/3325, Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 20.03.2025). Aynı yönde: D. 8.D., 13.06.2022, E. 2018/1063, K. 2022/4036 (Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 20.03.2025). Anayasa Mahkemesi'nin de bir kararında yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının yerine getirdikleri görevin özelliğine atıf yapılarak şu ifadeye yer verilmiştir: "Bu durumda öğretim elemanı, memur ve diğer personelden oluşan yükseköğretim kurumları kamu personeline ilişkin disiplin kuralları öngörülürken kanun koyucu tarafından bunlar arasında görevin niteliğinden kaynaklanan ve Anayasa tarafından öngörülen ayırım ve farklılıkların dikkate alınmayarak öğretim elemanları ile memur ve diğer personelin tümüyle aynı kurallara tabi kılınması ve dava konusu ibareler yoluyla öğretim elemanlarının disiplin sorumluluğu kapsamına 657 sayılı Kanun'da sayılan fiillerin tamamının dâhil edilmesi, Anayasa'da bu kişiler için öngörülen güvencelerle örtüşmediği gibi gerek uygulayıcılar gerekse disiplin kurallarının muhatapları yönünden birtakım belirsizliklere de yol açtığından dava konusu kuralların Anayasa'nın 2., 27. ve 130. maddeleriyle bağdaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır." (A.Y.M., 10.04.2019, E. 2017/33, K. 2019/20, R.G. Tarih: 17.07.2019 – Sayı: 30834).

⁵ ÖZAY, s. 1002.

⁶ KANLIGÖZ, Cihan: "1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 43, S. 1-4, 1993, s. 188-189.

⁷ ÖZAY, s. 1001.

bulacaktır⁸. Öğretim elemanları bakımından özel kanun, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'dur. 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesinde özlük

⁸ **AKYILMAZ**, Bahtiyar/**SEZGİN**ER, Murat/**KAYA**, Cemil, Türk İdare Hukuku, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 701. **ÇAĞLAYAN**, öğretim elemanlarının direkt olarak 657 sayılı DMK'ye bağlı olmadığını, bunların atanma ve statülerinin kendi kanunlarına tabi olduğunu belirtmektedir (**ÇAĞLAYAN**, Ramazan, İdare Hukuku Dersleri, 12. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2024, s. 510.) **ATAY**'a göre, yükseköğretim kurumları öğretim elemanlarının kendi özel kanunlarında hüküm olmaması hâlinde, genel düzenleme olan DMK'nin bu türdeki kamu görevlilerinin özellikleri dikkate alınarak kıyasen uygulanması söz konusu olur (**ATAY**, Ender Ethem, İdare Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2018, s. 851-852.) *Aksi yönde: **AZAK**, Kerim: Akademik Personelin Disiplin Rejimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2021, s. 93: "Anayasa'nın ilgili hükümleri düşünüldüğünde akademik personel, hukuki statüsü ile diğer kamu görevlilerinden ayrılmaktadır. Gördüğü kamu hizmetinin de bir gereği olarak ayrı bir hukuki statüye sahip olan akademik personel bakımından 657 sayılı Kanun'un genel kanun niteliğinde olmayacağı kanaatindeyiz. Bir başka ifade ile 2547 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hâllerde 657 sayılı Kanun'un uygulanabilmesi için bu yönde açık bir düzenlemeye ihtiyaç vardır."* Danıştay 8. Dairesi, 09.03.2016 tarihine vermiş olduğu bir kararda konuyla ilgili şu ifadelerle yer vermiştir: "Hükümlerinin mahiyeti itibarıyla herkese veya her olaya uygulanması mümkün olan kanunlara genel kanun, buna mukabil belli kişilere veya belli olaylara uygulanan kanunlara ise özel kanun denilmektedir. Yukarıda yer verilen yasal düzenlemelerde yapılan atıflardan da anlaşılacağı üzere, 2547 sayılı Kanun, konusu ve kapsamı itibarıyla 657 sayılı Kanun'a göre özel nitelikte bir kanundur. Bu nedenle, 2547 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde, genel kanun olan 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir." (D. 8.D., 09.03.2016, E.2016/1221, Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 12.11.2024). Aynı kararın karşı oy yazısında ise Danıştay 8. Daire üyelerinden biri bu konuda aksi yönde bir görüş ileri sürmüştür: "657 sayılı Kanun'un devlet memurları yönünden 'genel bir kanun' olduğu hususunda kuşku bulunmamakla birlikte, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının bu Kanunun kapsamı dışında tutuldukları tartışmasızdır. Dolayısıyla 657 sayılı Kanun'un 'kural' olarak öğretim elemanlarına uygulanması mümkündür. Bu kuralın istisnası ise, ancak 'atıf' yolu ile uygulanmasına izin verilen düzenlemelerdir." Danıştay 8. Daire'nin yeni tarihli olan kararlarında ise bu konudaki görüşünü değiştirdiği gözlenmektedir. Örneğin Danıştay 8. Dairesi 2023 yılında vermiş olduğu bir kararında öğretim elemanları hakkında uygulanacak hükümler hakkında şu belirlemede bulunmuştur: "Anayasanın 130. maddesi gereği öğretim elemanlarının bilimsel özerkliğe dayalı farklı statüleri dikkate alınarak, disiplin sorunlarının genel nitelikli 657 Sayılı Kanun yerine öğretim elemanlarının niteliklerinin gözetildiği, özel bir kanun olan 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu uyarınca çözümlenmesi gerekmektedir." (D. 8.D., 08.12.2023, E. 2020/5524, K. 2023/6958, Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024). Aynı yönde Danıştay kararları için bakınız: D. 8. D., 15.12.2022, E. 2019/1149, K. 2022/7643 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024); D. 8. D., 07.10.2022, E. 2019/6478, K. 2022/5479 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024); D. 8. D., 14.09.2022, E. 2019/7427, K. 2022/4713 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024); D. 8. D., 10.10.2023, E. 2020/2983, K. 2023/4511 (Kazancı

hakları bakımından bu kanunda hüküm bulunmayan hâller için genel hükümlere atıf yapılmıştır. Bu hükümde genel hükümler ile kastedilen 657 sayılı DMK'dır⁹. Özlük hakları içerisinde yer alan yıllık izin¹⁰ konusunda 2547 sayılı Kanun'un 64. maddesinde özel bir hüküm bulunmaktadır. Söz konusu hükümde öğretim elemanlarının yıllık izin kullanabileceği zaman dilimi ve izin vermeye yetkili amir belirtilmekte; fakat izin işleminin usulüne dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Öğretim elemanlarının diğer izinleri bakımından 657 sayılı DMK'ye atıf yapılmıştır.

Yükseköğretim personeline ilişkin bir diğer kanun olan 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda yıllık izne ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Diğer taraftan bu Kanun'un 20. maddesinde bu Kanun'da hüküm bulunmayan hâller için 2547 sayılı Kanunu ile 657 sayılı DMK'ye atıf yapılmaktadır. Hem 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesinde özlük hakları bakımından yapılan atıf hem de 2914 sayılı Kanun'un 20. maddesinde yapılan atıf dolayısıyla yıllık izin konusunda söz konusu iki Kanun'da hüküm bulunmayan hususlar bakımından 657 sayılı DMK hükümlerinin uygulama alanı doğmaktadır.

II. ÖĞRETİM ELEMANLARININ KULLANABİLECEĞİ İZİN TÜRLERİ

Öğretim elemanlarının kullanabilecekleri izinler 2547 sayılı Kanun'un 64. maddesinde düzenlenmektedir. Burada yıllık izin hakkında özel bir hüküm yer almakta; diğer izin türleri bakımından DMK'ye atıf yapılmaktadır. Burada öncelikle DMK'deki izin türleri ve

İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024). Yine Danıştay 8. Dairenin 2022 yılında verdiği bir kararında da DMK'nin öğretim elemanları hakkında uygulanması hakkındaki görüşleri dikkat çekicidir: "2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 'Özlük hakları' başlıklı 62. maddesinde üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının özlük hakları için bu kanunda yer almayan hususlar için genel hükümlerin uygulanacağı belirtilmiş de, öğretim elemanlarının atanmaları veya görevlerine son verilme işlemlerin özlük hak kapsamında bulunmadığı, dolayısıyla bu hükmün tek başına 2547 Sayılı Kanun'da yer almayan her durumda genel hükümlere gidileceği ve devlet memurları için genel kanun olan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanacağı anlamını taşımadığı açıktır." (D. 8. D., 13.10.2022, E. 2020/3909, K. 2022/5629, Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024.)

⁹ ALTINOK ÇALIŞKAN, Elif: "Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının 'Yıllık İzin Hakkı'nın Tabi Olduğu Hukuksal Rejim", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 1, 2021, s. 73.

¹⁰ ALTINOK ÇALIŞKAN, s. 73.

sonrasında 2547 sayılı Kanun'daki yıllık izin düzenlemesi incelenmektedir.

A. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Düzenlenen İzin Türleri

DMK'de izin türleri; yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni ve aylıksız izin şeklinde düzenlenmektedir.

1. Yıllık İzin

DMK'nin 102. maddesinde yıllık izin süresi, devlet memurlarının çalışma süresine göre belirlenmiştir. Kanun'un 103. maddesinde yıllık izin açısından bir usul hükmü getirilmiştir. Buna göre, *"Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer."* Bu hüküm ile yıllık izinlerin kullanılacağı zaman dilimi ile ilgili olarak amire takdir yetkisi tanınmaktadır¹¹.

2. Mazeret İzni

DMK'nin 104. maddesinde memurlara çeşitli sebeplerle verilebilecek mazeret izinleri düzenlenmiştir. Buna göre doğum sebebiyle verilecek analık izni ve babalık izni; doğum dışındaki hâller için verilebilecek mazeret izinleri; süt izni; engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğu bulunan memur ana veya babaya verilen mazeret izni; analık izninin bitiminden sonra verilebilecek olan yarı zamanlı çalışma izni mazeret izin türlerini oluşturmaktadır.

3. Hastalık ve Refakat İzni

DMK'nin 105. maddesinde; uzun süreli tedavi gerektiren hastalık hâlinde verilecek izin süreleri ve bu iznin verilmesinde dikkate alınacak durumlar, görevi sırasında veya görevi sebebiyle kazaya veya saldırıya uğrayan memura verilecek izin, iyileşme hâlinde göreve başlama usulü, verilen izin sürelerinin sonunda iyileşemeyen memurlar hakkında emeklilik hükümlerinin uygulanması, refakat iznine ilişkin süre ve refakat edilebilecek kişiler hüküm altına alınmaktadır.

¹¹ Benzer yönde: GÜR, Mehmet Fatih/KARAHAN, Hanifi: "Devlet Memurları Kanununa Göre Yıllık İzin ve Mazeret İzni Müessesesi", Mali Kılavuz, Nisan-Haziran, 2014, s. 138.

4. Aylıksız İzin

DMK'nin 108. maddesinde devlet memurlarına bazı durumlarda aylık ödenmeksizin izin verilmesi düzenlenmektedir. Buna göre, refakat izni, analık ve babalık izni, evlat edinme hâlinde verilecek izin sürelerinin bitiminden itibaren memura belli sürelerle aylıksız izin verilmesi mümkündür. Yine belli görev süresini tamamlamış olan memura talebi üzerine aylıksız izin verilmesine ilişkin usul ve muvazzaf askerlik hâlinde aylıksız izinli sayılma durumu burada düzenlenmektedir. Ayrıca burslu olarak veya bütçe olanakları ile yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderilen, yurt dışında görevlendirilen veya atanan memurlar veya diğer personel kanunlarına tabi olanlar ile kamu kurumlarınca yurt dışına gönderilen öğrencilerin memur eşleri ile DMK'nin 77. maddesi gereğince yabancı memleket veya uluslararası kuruluşlarda hizmet alanların memur olan eşlerine öğrenim veya görev süresince aylıksız izin verilmesi mümkündür. Aylıksız iznin bitiminden itibaren göreve başlama usulü de bu maddede düzenlenmektedir.

B. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda Düzenlenen İzin Türleri

2547 sayılı Kanun'da yalnızca yıllık izin düzenlenmekte, diğer izinler konusunda 657 sayılı DTK'ye atıf yapılmaktadır. Dolayısıyla DTK'de yer alan mazeret izni, hastalık ve refakat izni, aylıksız izin öğretim elemanları açısından da uygulama alanı bulmaktadır.

III. 2547 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM KANUNU'NA GÖRE YILLIK İZİN KULLANIMI ve UYGULAMADA KARŞILAŞILABİLECEK SORUNLAR

2547 sayılı Kanun'da yıllık iznin düzenlendiği 64. maddenin ilk fıkrasında, öğretim elemanlarının yıllık izinlerini "*normal olarak, öğrenime ara verilen zamanlarda*" kullanabileceği belirtilmektedir. "*Öğrenime ara verilen zaman*" ifadesi, anlam bakımından ilk etapta yeterince açık gibi görünse de açıklamaya muhtaçtır. Söz konusu ifade, en başta, her üniversite bakımından kendi akademik takvimi çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir zaman dilimini işaret etmektedir. Bu zaman dilimi içerisinde öğrenim kavramının kapsamının ders zamanı ile sınırlı olup olmadığı ise ikinci soru işaretidir. Bu noktada örneğin; ders kayıt aşamasında üniversite öğrencilerine yönelik olarak yapılan danışmanlık faaliyeti, derslerin bitiminden itibaren başlayan sınav

döneminin “öğrenime ara verilen zaman” kabul edilip edilemeyeceği meselesi üzerinde düşünülmeyi gerektirmektedir.

“Normal olarak” öğrenime ara verilen zamanlarda yıllık izin kullanılabilmesine göre bu ifadenin aksinden, normal olmayan durumlarda öğrenime ara verilmemiş olan dönemlerde de yıllık izin kullanılması mümkün kabul edilebilecektir. Ancak burada da normal/normal olmayan durumun anlamı ve kapsamı belirsizdir. Kavramsal açıdan oluşan bu belirsizlik, yıllık izin vermeye yetkili amirlerin takdir yetkisi ile doldurulmaktadır. 2547 sayılı Kanun’un 64. maddesinde amirlere verilen bu takdir yetkisinin çerçevesi çizilmemiştir. Dolayısıyla amirlerin yıllık izin talepleri hakkında alacakları kararlarda, öğrenime ara verilen zaman diliminin ve normal durum ile normal olmayan durumun belirlenmesinde hangi kıstaslara göre hareket edeceği değerlendirilmesi gereken bir başka noktayı oluşturmaktadır.

2547 sayılı Kanun’da yıllık izinlerin talep edilmesi, kullanılması, sonlandırılması konularındaki idari usul düzenlenmiş değildir. Genel bir idari usul kanunumuz da bulunmadığından ötürü iznin kullanılma prosedüründe cevaplanması gereken sorular yer almaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi 657 sayılı DMK’deki yıllık iznin kullanılmasına ilişkin birtakım usul kurallarının, DMK’nin genel kanun sıfatı, 2547 sayılı Kanun’da özlük hakları konusunda ve 2914 sayılı Kanun’da bu iki Kanun’da hüküm bulunmayan hâller bakımından 657 sayılı DMK’ye yapılan atıflar dolayısıyla, öğretim elemanlarının yıllık izin prosedüründe takip edilmesi mümkündür. Diğer taraftan öğretim elemanlarının hukuki statüsü ve yerine getirdiği görevin niteliğinin DMK’ye tabi personelden farklı olması¹², yıllık izin usulünde de farklı

¹² ÖZAY, s. 1001-1002; AZAK, s. 93. Danıştay 8. Dairesi’nin bir kararında öğretim elemanlarıyla ilgili şöyle bir değerlendirme yapılmıştır: “Üniversitelerde ders verme öğretim elemanı olarak çalışmanın doğal bir sonucudur. Yükseköğretim kurumlarında 2547 sayılı Kanun’da belirtilen amaç ve ilkelere uygun biçimde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek öğretim elemanlarının öncelikli görevleri arasındadır. Anayasa’da üniversite, bilimsel çalışmaların yapıldığı ve bilimin öğretildiği kurum olarak nitelendirilip bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınarak diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirilmiş, öğretim üyelerine de kamu görevlisi olmakla birlikte genel sınıflandırma içinde ayrı bir yer verilerek kendilerine özgü önem ve değerinde bir meslek sınıfı olduğu belirtilmiştir. Öğretim üyelerinin bu konuları dikkate alındığında bu kişileri diğer kamu görevlileri gibi değerlendirmek mümkün değildir.” (D. 8. D., 12.06.2024, E. 2022/7607, K. 2024/3707, Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 21.03.2025). Aynı yönde Danıştay Kararı için bakınız: D. 8. D., 12.06.2024, E. 2023/928, K. 2024/3712, (Danıştay

düzenlemelerin varlığını gerektirmektedir. Uygulamada bu gerekliliği hissettiren durumlar ilerleyen başlıklarda değerlendirilmektedir.

A. Normal Olarak Öğrenime Ara Verilen Zaman Dilimi Sorunu

Üniversitelerin akademik takvimlerinde bir eğitim dönemi genellikle; ders kayıt ve danışmanlık aşaması, derslerin yürütüldüğü aralık ve sınav dönemi şeklinde üç ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerden hangilerinin “normal olarak öğrenime ara verilen zaman” kabul edileceği somut olarak değerlendirilmeye muhtaçtır.

2547 sayılı Kanun’da “normal olarak, öğrenime ara verilen dönemin” hangi zaman dilimini ifade ettiği ile ilgili bir açıklama yer almamaktadır. Üniversitelerin kendi iç düzenlemelerinde bu zaman dilimini belirlemeye yönelik bazı ifadelere yer verildiği görülmektedir. Örneğin Şırnak Üniversitesi İzin Yönergesi’nin 5. maddesinin b bendinde zorunlu hâller dışında izinlerin yaz ve yarıyıl tatillerinde kullanılması, eğitim öğretim döneminde kullanılmaması gereği düzenlenmiştir¹³. Boğaziçi Üniversitesi yıllık izinlerin kullanımına dair bir düzenleme yayınlamış ve burada eğitim-öğretim dönemi içinde ders görevi bulunan günlerde yıllık izin kullanılamayacağını hüküm altına almıştır¹⁴. Bingöl

Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 21.03.2025). Anayasa Mahkemesi de bir kararında öğretim elemanları ile ilgili şu ifadeleri kullanmıştır: “Anayasa’nın 130. maddesi, üniversitelerin yine bir hukuk devletinin üniversitesine yarasır biçimde, uygar ve evrensel karakterde öğretim-eğitim, 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 yardımcıları kapsayan kendine özgü önem ve değerinde bir meslek sınıfı düşünülmüş ve buna göre düzenlemeler yapmıştır.” (A.Y.M., 30.05.1990, E.1990/2, K. 1990/10, RG Tarih: 09.02.1991- Sayı: 20781). Yine Anayasa Mahkemesi’nin bir başka kararında öğretim elemanları hakkında yaptığı belirlemeler de dikkat çekicidir: “Anayasa’da üniversite, bilimsel çalışmaların yapıldığı ve bilimin öğretildiği kurum olarak nitelendirilip bilimsel ve idari özerkliğe sahip kılınarak diğer kamu kurumlarından farklı değerlendirilmiş, öğretim üyelerine de kamu görevlisi olmakla birlikte genel sınıflandırma içinde ayrı bir yer verilerek kendilerine özgü önem ve değerinde bir meslek sınıfı olduğu belirtilmiştir. Öğretim üyelerinin bu konumları dikkate alındığında bunları diğer kamu görevlileri gibi değerlendirmek mümkün değildir.” (A.Y.M., 16.07.2010, E. 2010/29, K. 2010/90, RG Tarih: 04.12.2010 – Sayı: 27775).

¹³ Şırnak Üniversitesi İzin Genelgesi, https://personel.db.sirnak.edu.tr/file/birimCommon/izin-yonergesi_d5356307-8520-4fa3-b56b-9575119206c4.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

¹⁴ Boğaziçi Üniversitesi Akademik Personel Yıllık İzin Kullanışları, https://bme.bogazici.edu.tr/sites/bme.boun.edu.tr/files/u345/personel_izin.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi'nin 10. maddesinde, normal olarak öğrenime ara verilen dönemin, “derslerin başlaması ile final sınavların bittiği tarihin” dışında kalan zamanlar olacak şekilde düzenlendiği görülmektedir¹⁵. Örneklerde öğretim elemanlarının yıllık izin kullanılabileceği zaman dilimlerini belirginleştirmeye çalışan ifadelerin soyut ve genel nitelikte olduğu görülmektedir. Üstelik bir üniversitede eğitim öğretim döneminde, ders verme yükümlülüğü bulunmayan günlerde izin almak mümkünken; bir başka üniversitede derslerin başlamasından finallerin bitimine kadar yıllık izin kullanılmasına izin verilmediği görülmektedir. Bu durum öğretim elemanlarının, çalıştığı yükseköğretim kurumuna bağlı olarak değişen yıllık izin uygulamalarına tabi olması sonucunu doğurmaktadır. Eşitlik ilkesi açısından aynı konumda bulunanların aynı muameleye bağlı kılınması esastır¹⁶. Yükseköğretim kurumlarında, aynı statüye sahip olarak görev yapan öğretim elemanları açısından, yıllık izin konusunda yeknesak ve eşit bir uygulama yapılabilmesi için 2547 sayılı Kanun'da “normal olarak, öğrenime ara verilen dönem” ifadesi ile hangi zaman diliminin kastedildiğinin -en azından çerçeve olarak- düzenlenmesi lüzumu bulunmaktadır.

İlk olarak “normal olarak öğrenime ara verilen zamanların” yalnızca derslerin yürütüldüğü periyot olarak anlaşılması mümkündür. Böyle bir kabul hâlinde, dersler bittikten sonra gelen sınav dönemi, yıllık iznin konusunu teşkil edebilecektir. Diğer taraftan dönem içinde aktif olarak ders yürüten öğretim elemanlarının sınav döneminde sınav sorularının hazırlanması, sınavın yapılması ve değerlendirilmesi ve notlandırma işlemi yapması gerekmektedir. Tüm bu işlemler, öğretim elemanının görevi başında bulunmasını gerektirmektedir. Özellikle bir subjektif işlem olarak notlandırma işlemi¹⁷ idari davaya konu olabilecek icrai nitelikte bir işlemidir. Kamu görevlilerinin yıllık izinindeyken idari işlem tesis etmesi, zaman bakımından yetki kurallarına aykırıdır¹⁸.

¹⁵ Bingöl Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi, <https://fbe.bingol.edu.tr/media/2069/bingol-universitesi-akademik-ve-idari-personel-izin-yonergesi.pdf> (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

¹⁶ A.Y.M., 05.11.2024, E.2024/66, K.2024/188 (RG Tarih: 10.03.2025 - Sayı: 32837).

¹⁷ AKYILMAZ /SEZGİNER /KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 390.

¹⁸ GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref/TAN, Turgut, İdare Hukuku Cilt I Genel Esaslar, 10. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 382.

Dolayısıyla yıllık izinde yapılacak notlandırma işlemi yetki unsuru bakımından hukuka aykırı olacaktır. Kamu görevlisinin sınav fiilen yapıldıktan sonra yıllık izne ayrılıp notlandırma işlemini yeniden göreve başladığında yapması ihtimali düşünülebilir¹⁹. Ancak böyle bir olasılık, kamu hizmetinin kesintiye uğramaksızın sürekli ve düzenli bir biçimde yerine getirilmesi gereğini ifade eden devamlılık ilkesi²⁰ ile bağdaşmamaktadır.

Kamu hizmetlerinin devamlılığı ilkesi ve idari işlemlerin zaman bakımından yetki kurallarına uygunluğu, öğretim elemanlarının yıllık izin kullanımında birer kriter olarak değerlendirilebilir. Zira burada kanun hükmünün amacı, yükseköğretim kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesidir. Özellikle amirlerin yıllık izin konusundaki takdir yetkisinin gerekçelendirilmesinde bu hususlara değinilmesi kurum içinde yeknesak bir uygulamanın oluşması açısından etkili olacaktır.

Dönem içinde ders verme yükümlülüğü bulunmayan öğretim elemanları açısından, eğitim öğretime ara verilen zaman diliminin ne anlam ifade ettiği, üzerinde durulması gereken bir diğer konudur. Burada belirtilmelidir ki; bir yükseköğretim kurumunda öğretim elemanlarının yegâne görevi ders vermek değildir. Üniversitelerde öğretim elemanlarının ders verme görevi dışında pek çok akademik ve idari görevi bulunmaktadır. Kaldı ki 2547 sayılı Kanun'un 64. maddesinin 1. fıkrasında, öğretim elemanları bakımından ders verme yükümlülüğü bulunan/bulunmayan ayrımı da yapılmamıştır. Dolayısıyla ders verme yükümlülüğü altında olmayan öğretim elemanlarının, yıllık iznin kullanımı bakımından "eğitim öğretime ara verilen zaman" sınırlamasının uygulaması dışında tutulması mümkün değildir.

Burada üzerinde durulması gereken önemli bir husus da "*normal olarak*" ifadesidir. 2547 sayılı Kanun'un 64. maddesinin 1. fıkrasındaki bu ifadenin mefhumu muhalifinden, normal olmayan durumlarda, öğrenime ara verilen zamanlar dışında da öğretim elemanlarının yıllık izin alabileceği anlaşılmaktadır. Bu durumda "*normal olmayan durumlar*" nelerdir? Bu soruya kesin bir cevap vermek mevzuatın mevcut düzenlemeleri karşısında mümkün değildir. Normal olmayan durumlar, her somut olayda amirin takdir yetkisi ile belirlenecektir. Kamu

¹⁹ GÖZÜBÜYÜK/TAN'a göre, izinde bulunan kamu görevlilerinin yetkilerini kullanması, izinlerine son verip göreve başlamaları kaydıyla mümkün olur (GÖZÜBÜYÜK/TAN, s. 382).

²⁰ ÇAĞLAYAN, İdare Hukuku Dersleri, s. 244.

hizmetlerinin devamlılığı ilkesi, amirin takdir yetkisinin kullanılmasında önemli bir ölçüt olmakla birlikte yükseköğretim hizmeti bakımından bu ilkenin somut kriterlere bağlanması gerekliliği bulunmaktadır.

Normal olmayan durumlardan biri, öğrenime ara vermeyen birimler bakımından ortaya çıkabilir²¹. Örneğin üniversitelerin tıp fakültelerine ait akademik takvimleri incelediğinde; 6. sınıfların derslerinin bitiş tarihi ile başlangıç tarihinin birbirinin peşi sıra olduğu görülmektedir²². Bir başka deyişle bitiş tarihinden hemen sonraki gün yeni akademik yılın 6. sınıf dersleri başlamaktadır. Öğrenime ara verilen bir dönem bulunmadığından, tıp fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının yıllık izin kullanımı bakımından, 2547 sayılı Kanun'un 64. maddesi çerçevesinde normalin dışında bir durum ortaya çıkmaktadır. Öğrenime ara verilmediği için anayasal bir hak olan yıllık iznin kullandırılmaması söz konusu olamayacağına göre kamu hizmetinin devamlılığı ilkesi ile öğretim elemanlarının yıllık izin hakkı arasında bir denge gözetilmesi gerekmektedir. Kamu hizmetinin aksamaması için gerekli tedbirler alınarak öğrenimin sürdüğü dönem içerisinde tıp fakültesi öğretim elemanlarının yıllık izin kullanmalarına müsaade

²¹ Örneğin Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Personeli İzin Yönergesi'nin 11. maddesinin 5. fıkrasında öğrenime ara vermeyen bazı birimlerden bahsedilmiş ve bunların yıllık izin usulü ayrıca düzenlenmiştir. Bu hükme göre, "2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 64 üncü maddesi uyarınca akademik personel yıllık izinlerini, normal olarak öğrenime ara verilen zamanlarda kullanırlar. Ayrıca, öğrenime ara verilmeyen yıllık kesintisiz eğitim veren Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi ve Veteriner Fakültesi akademik personeli için, eğitim ve sağlık hizmetini aksatmamak kaydı ile akademik düzen ve hastane işleyişi nezdinde amirin uygun bulacağı şekilde, yıllık izinler parçalı veya toplu olarak kullanılır." (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Personel İzin Yönergesi, <https://idari.adu.edu.tr/db/personel/webfolders/files/20250224093904-76537XRTSHPIGG3LL3CP-A.EYIBIL-343305144.pdf> Erişim Tarihi: 21.03.2025).

²² Örnek olarak bakınız: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi 2024-2025 Yılı Akademik Takvimi, <https://idari.adu.edu.tr/db/ogrencisleri/webfolders/topics/20250507083731-HVE202509IISAYLKARAR-000041305464143549305100.pdf> (Erişim Tarihi: 06.06.2025). Bir başka örnek Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi 2024-2025 Yılı Akademik Takvimi, https://ege.edu.tr/files/ege.edu.tr/icerik/tip_takvim24_25.pdf (Erişim Tarihi: 12.01.2025). Bir başka örnek Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi 2024-2025 Akademik Takvimi, https://oidb.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/91/2024/06/2024-2025_Yili_Akademik_Takvimi.pdf (Erişim Tarihi: 12.01.2024).

edilmelidir²³. Bu tedbirler; dönem içinde görev ve sorumlulukların birimde çalışan öğretim elemanları arasında paylaşılmasında iş bölümü ve iş birliği esasının gözetilmesi, eğitim sorumluluğunun bulunmadığı günlerde yıllık izin kullandırma veya telafisi izin sonrasında mümkün olan sorumluluklar bakımından telafi olanaklarının planlanması şeklinde olabilir.

Normalin dışında kalan bir diğer durum, dönem içinde ders verme yükümlülüğü bulunmayan öğretim elemanları bakımından söz konusu olabilir. Yukarıda da ifade edildiği üzere bir öğretim elemanının tek görevi ders vermek olmayıp dönem içinde pek çok akademik ve idari görevi bulunmaktadır. Söz konusu görevlerin aksatılmaması kaydıyla dönem içinde yıllık izin kullanması mümkün olabilir. Bu noktada öğretim elemanının yürüttüğü akademik ve idari görevler arasında akademik takvim içinde münhasıran belli zaman dilimlerinde yerine getirilmesi gereken görevler söz konusu olduğunda yıllık izin kullanamaması gerekir. Örneğin öğretim elemanlarının ders kayıt döneminde yürüttükleri danışmanlık görevi böyledir. Ders kayıt danışmanlıkları için akademik takvimlerde her dönemin başında bir ya da iki hafta gibi bir süre ayrılmıştır. Dolayısıyla danışmanlık görevi yürüten öğretim elemanlarına bu süreç içerisinde yıllık izin kullandırılmaması gerekir²⁴.

Öğrenime ara verilen zaman diliminin tespitinde amirin takdir yetkisinin sınırlarının 2547 sayılı Kanun'da çerçeve olarak çizilmesi ve sonrasında alt düzenleyici işlemler ile kanuna uygun olarak ayrıntılarının

²³ 21 numaralı dipnotta bahsedilen Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Personel İzin Yönergesi'nin 11. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen, üniversitenin öğrenime ara vermeyen birimlerinde çalışan akademik personelin hizmetlerin aksatılmaması koşuluyla yıllık izin kullanması usulü buna örnektir.

²⁴ **ALTINOK ÇALIŞKAN**, kamu hizmetinin kesintiye uğramaksızın yürütülmesi kapsamında uygulamada öğretim elemanlarının hizmete bağlı sorumluluklarının yerine getirilmesi amacıyla bir sıra dâhilinde izin kullandıklarını ve kurumların örgütlenme yapısına bağlı olarak belli bir birimde en az bir öğretim elemanının görevinin başında bulunmasını sağlayacak şekilde bir planlama yapıldığından söz etmektedir. Yazar öğretim elemanlarının yürüttüğü hizmetin bir bölümü olarak "akademik danışmanlık" hizmetinin, kesintiye uğramadan yürütülmesini bahsi geçen planlamanın bir örneği olarak vermiştir (**ALTINOK ÇALIŞKAN**, s. 75). Yazarın "akademik danışmanlık" hizmetinden kastının, bizim çalışmamızda ders kayıt sürecinde yapıldığı ifade edilen danışmanlıktan daha geniş kapsamlı, öğretim elemanlarının öğrencilerine öğrenim hayatları boyunca yapacağı türde bir akademik danışmanlık faaliyeti olduğunu düşünüyoruz.

tespiti gerekmektedir. Yıllık izin konusunda yükseköğretim kurumlarının düzenleyici işlemlerine bakıldığında; genellikle yönerge/esas gibi isimlerle kurumda çalışan akademik ve idari personel arasında bir ayrıma gidilmeksizin tek bir düzenleme olarak çıkarıldıkları görülmektedir²⁵. Burada izin kullanımındaki idari usul sürecindeki ortak noktalar bakımından bir sorun bulunmamaktadır. Ancak akademik personelin yerine getirdiği hizmetin farklı bir karakteri bulunmaktadır²⁶. 2547 sayılı Kanun'da yıllık izin ile ilgili olarak 657 sayılı DMK'den ayrılarak “*öğrenime ara verilen zamanlar*” şeklinde özel bir zaman dilimi belirlemesi yapılması da bu farklı karakteri ortaya koyan noktalardan biridir. Bu sebeple, akademik personelin izin kullanmasına ilişkin hususların ayrı bir metin olarak düzenlenmesi daha uygundur.

B. Yıllık İzin Kullanımında Amirin Takdir Yetkisi ve İdarenin Sorumluluğu

Öğretim elemanlarının yıllık izne ayrılması, 2547 sayılı Kanun'un madde 64/3 hükmüne göre ilk disiplin amirinin iznine bağlı olduğundan disiplin amirlerinin yıllık izin kullanımına izin verip vermeme konusunda takdir yetkisi bulunmaktadır²⁷. Öğretide²⁸ ve yargı

²⁵ Boğaziçi Üniversitesi bu konuda bir istisna teşkil etmektedir. Zira Boğaziçi Üniversitesi'nin yıllık izinlerin kullanılmasına ilişkin düzenlemelerinde idari personel ve akademik personel arasında bir ayrıma gidildiği görülmektedir. (https://bme.bogazici.edu.tr/sites/bme.boun.edu.tr/files/u345/personel_izin.pdf Erişim Tarihi: 23.03.2025).

²⁶ D. 8. D., 17.05.2022, E. 2020/7608, K. 2022/3325 (Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 20.03.2025).

²⁷ ALTINOK ÇALIŞKAN, s. 77: Yazar, bu hüküm bakımından amire tanınan takdir yetkisinin “kamu yararına uygunluk ve hizmet gerekleri” ile sınırlı olduğunu ifade etmektedir.

²⁸ KALABALIK, Halil: “İdarenin Takdir Yetkisinin Sınırları ve Yargısal Denetimi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 1, 1997, s. 72; SEÇKİN, Sinan/ÜSTÜN, Gül: “İdarenin Takdir Yetkisi ve Gerekçe İlkesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21 S. 2, 2015, s. 517; ÇAĞLAYAN, Ramazan: “Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 3-4, 2003, s. 180; AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 151; ONAR/Sıddık Sami, İdare Hukukunun Umumi Esasları I. Cilt, 3. Baskı, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1966, s. 432; SANCAKDAR, Oğuz/US, Eser/TURHAN KASAPÖĞLU, Mine/ÖNÜT, Lale Burcu/SEYHAN, Serkan, İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 289-290; GÖZÜBÜYÜK Şeref/TAN, Turgut, İdare

kararlarında²⁹ yaygın bir biçimde ifade edildiği üzere takdir yetkisi, idareye tanınan sınırsız bir yetki olmayıp hukuka uygun olarak kullanılması gereken bir yetkidir. İdare takdir yetkisini kullanırken; anayasal ilkelere, kanunlara, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olarak hareket etmelidir³⁰. Örneğin amir yıllık izin talepleri hakkında karar verirken belli ölçütler tespit ederek, uygulamada yeknesaklık sağlamayı hedeflemelidir. Bu durum anayasal bir ilke olan eşitlik ilkesinin gereğidir. Yine yıllık izin hakkı, anayasal bir hak olup (Anayasa

Hukuku Cilt II: İdari Yargılama Hukuku, 7. Baskı. Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 506; YAYLA, Yıldızhan, İdare Hukuku, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009, s. 191.

- ²⁹ Örneğin Danıştay 8. Dairesi'nin 2024 yılında vermiş olduğu bir kararda idarenin takdir yetkisi ile ilgili olarak şu ifadelerle yer verilmiştir: *"İdari yargı yetkisinin sınırları belirleyen 2577 sayılı Kanun'un 2. maddesinin 2. fıkrası, Anayasa'nın 125. maddesinin 4. fıkrasının tekrardan ibaret olup, maddede açıkça ifade edildiği gibi idari işlemler üzerindeki yargısal denetim bu işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır. İdarenin takdir yetkisinin denetiminde yargı organlarının yalnızca hukuka uygunluk denetimi yapabilecekleri şeklinde ifade edilen kural, aynı zamanda idarenin takdir yetkisinin sınırlarını da ortaya koymuştur."* D. 8.D., 17.05.2024, E. 2021/6549, K. 2024/2937 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025). Aynı yönde: D. 8.D., 15.09.2023, E. 2021/6550, K. 2023/3892 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025). Danıştay 13. Dairesi'nin bir kararında da takdir yetkisi ile ilgili olarak şu hususa değinilmiştir: *"bu yetki mutlak ve sınırsız olmayıp takdir yetkisinin hukuka uygun olarak kullanılıp kullanılmadığının yargı denetimine tabi olduğu kuşkusuzdur."* D. 13.D., 12.06.2024, E. 2024/1390, K. 2024/2737 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025). Yine Danıştay 13. Dairenin bir kararında, *"bu takdir yetkisinin mutlak ve sınırsız olmadığı, hukukun genel ilkelerine, kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanılması gerektiği ve bu gerekliliğe uyulup uyulmadığının idari yargı yerlerinde değerlendirileceği açıktır."* D. 13.D., 30.05.2024, E. 2024/1437, K. 2024/2473 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025). Danıştay 12. Dairesi'nin bir kararında da takdir yetkisinin sınırları şu şekilde ifade edilmiştir: *"Bu çerçevede, kendisine düzenleme yapma yetkisi tanınan idarece, düzenlemenin içeriğini belirleme konusundaki takdir yetkisinin Anayasa ve diğer üst normların çizdiği sınırlar içerisinde adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütleri gözetilerek kullanılması gerekmektedir. Takdir yetkisi kullanılarak ihdas edilen düzenleyici işlemlerin yargısal denetiminde, başta normlar hiyerarşisi olmak üzere yukarıda temas edilen ölçütlere göre düzenlemenin denetlenmesi gerektiği, takdir yetkisinin sınırsız olmadığı İdare Hukukunun bilinen ilkelerindendir."* D. 12.D., 24.04.2024, E. 2020/4630, K. 2024/2230 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025). Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu vermiş olduğu bir kararda takdir yetkisine şu şekilde değinmiştir: *"...takdir yetkisi tanıdığı açık olduğu, bununla birlikte, Danıştayın yerleşik içtihatlarına göre, takdir yetkisinin kullanımının sınırsız olmayıp hukuka, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun bulunmak zorunda olduğu"* D. İDDK, 18.04.2024, E. 2022/3145, K. 2024/830 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).

m. 50) amirlerin öğretim elemanlarının yıllık izin taleplerini değerlendirirken yıllık izin hakkının kullanılmasına engel olmayacak şekilde hareket etmeleri gerekmektedir. Öğretim elemanları bakımından yıllık iznin düzenlendiği 2547 sayılı Kanun'un 64. maddesinde, amirin yıllık izin talepleri hakkında alacağı kararlarda dikkat etmesi gereken tek kriter, "normal olarak, öğrenime ara verilen zaman" ifadesi olarak görünmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere bu kriterin çerçevesinin düzenlenmesi, takdir yetkisinin sınırlarının çizilmesi bakımından önemlidir. Takdir yetkisinde, yargı kararlarında da sıklıkla vurgu yapılan kamu yararı ve hizmet gereklerine uygunluk³¹, yıllık izin talepleri hakkında yapılacak değerlendirmeler bakımından, kanaatimizce yükseköğretim kamu hizmetinin aksamadan gereği gibi yürütülmesi olarak somutlaşmaktadır. Öğretim elemanlarının yıllık izin talepleri konusunda amirlere verilen takdir yetkisinin sınırlarının, yükseköğretim kamu hizmetinin özellikleri göz önüne alınarak doğrudan 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmesi gerekmektedir.

İdarenin takdir yetkisine dayanan işlemleri de diğer işlemleri gibi gerekçeli olarak yapılmalıdır³². Yıllık izin taleplerinin reddi yönünde yapılan işlemler bakımından gerekçe belirtilmesi özellikle önem arz etmektedir. Söz konusu gerekçelendirme; kurum nezdinde yıllık izin uygulamasında objektiflik ve yeknesaklığı tesis edecek ve talebi reddedilen kişiler bakımından taleplerinin neden reddedildiğine dair tatmin edici bir cevap oluşturacaktır.

Uygulamada, amirin yıllık izin konusundaki takdir yetkisini hukuka uygun kullanıp kullanmadığı yargı organı tarafından denetlenmektedir. Örneğin Danıştay 2. Dairesi'nin önüne temyiz incelemesi için gelen bir dosyada, aleyhine temyiz başvurusu yapılan idare mahkemesi kararında, yıllık izin konusunda amirin takdir yetkisi ile ilgili olarak yapılan değerlendirme dikkate değerdir. Danıştay 2. Dairesi, idare mahkemesinin, *"öte yandan, davacı tarafından yıllık izin kullanma istemlerinin gerekçesiz olarak reddedilerek Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının engellendiği ve ... Meslek Yüksekokulu'na atandıktan sonra*

³¹ Örneğin: D. VDDK, 27.03.2024, E. 2024/29, K. 2024/265 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025); D. 4.D., 21.02.2024, E. 2021/6906, K. 2024/1148 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025); D. 10.D, 08.05.2024, E. 2023/170, K. 2024/1853 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025); D. İDDK, 12.02.2024, E. 2023/2670, K. 2024/250 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 25.03.2025)

³² ÇAĞLAYAN, Takdir Yetkisi, s. 183.

kendisine çalışma odası verilmediği, mescitte çalışmak zorunda bırakıldığı iddia edilmişse de, dava doyasında yer alan belgelerin incelenmesinden, davacının yeni eğitim-öğretim döneminin başlayacağı tarihlerde izin kullanmak istediği, bu dönemde yaşanacak iş yoğunluğu nedeniyle talebinin reddedildiği, ancak daha sonraki tarihlerde yıllık izin verildiği, ayrıca geçmiş yıllara ilişkin yıllık izin haklarını da kullandığı ve ... Üniversitesi Rektörlüğü ... Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü'nün ... günlü, ... sayılı işleminden, davacının meslek yüksek okulunda çalıştığı dönemde davacıya çalışma odası verildiğinin görüldüğü gerekçesiyle dava reddedilmiştir" şeklindeki kararını hukuka uygun bularak onamıştır³³.

³³ Danıştay 2. D., 06.01.2021, E. 2020/1538, K. 2021/63 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 08.06.2025). Danıştay 1. Dairesi'nin, ilgili idari merci tarafından verilen kısmen lüzum-u muhakeme/kısmen men-i muhakeme kararlarına itiraz ile ilgili olarak inceleme yaptığı bir dosyada da üniversite genel sekreteri tarafından rektör aleyhine "...yasal hakka olan izinlerini kullandırtmamak suretiyle adı geçene bezdiri (mobbing) uygulayarak görevi kötüye kullanmak... Şikayetçi ... 2015-2016 yıllarına ait toplam 60 günlük yıllık izin hakkı olmasına rağmen, bütün izin kullanma taleplerini, gerçekte görevinde pasifize edildiği halde mesaisine ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle reddetmek suretiyle görevi kötüye kullanmak" iddialarıyla şikâyetçi olduğu görülmektedir. Bu karardan şikâyetle bulunan genel sekreterin, akademik personel olduğu konusunda net bir bilgiye erişilemese de kararda şikâyetle konu iddialar, amirin yıllık izin konusundaki takdir yetkisinin hukuka aykırı kullanımının bir örneğini oluşturması bakımından dikkate değerdir (Danıştay 1. D., 09.07.2020, E. 2020/345, K. 2020/992 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 06.06.2025). Takdir yetkisinin hukuka aykırı kullanılmasıyla ilgili olmamakla birlikte, yıllık izin konusunda ortaya çıkan bir başka hukuka aykırılık örneği de yine Danıştay 1. Dairesi'nin yaptığı, men-i muhakeme kararına itiraz incelemesi kapsamında verilebilir. Danıştay 1. Dairesi'nin söz konusu kararında; "Anılan kararımız üzerine bu dosyadaki soruşturmanın yapıldığı, ancak soruşturmada kararımızda belirttiğimiz eksikliklerin tamamının giderilmediği, isnat edilen suçların ve suçlarla illiyet bağı olan şüphelilerin açık ve net bir şekilde belirlenmediği, İktisat Fakültesi Dekanlığı ile ilgili iddiaların ayrıştırılmadığı, sorumlularının ismen ve görev unvanlarıyla belirlenerek şüpheli sıfatıyla soruşturmaya dahil edilmedikleri ve şüpheli sıfatıyla ifadelerinin alınmadığı, örneğin, Maliye Bölümü Mali Hukuk Anabilim Dalında ilan edilen yardımcı doçent kadrosuna başvuru için Maliye doktorası yapmış olmak özel şartını koyarak şikayetçinin anılan kadroya başvurmasının engellendiği, görev yeri değişikliği, ücretsiz izin gibi taleplerinin uygun bulunmadığı, yıllık izin talebinin işleme konulmadığı" hususlarına değinilerek, "yıllık izin talebinin işleme konulmaması" ile birlikte gerçekleştirilen diğer eylemlerin mobbing olarak değerlendirilerek şikayet edilmesi üzerine ilgili hakkında görevi kötüye kullanma suçu iddiası ile ilgili olarak yapılan soruşturma kapsamında verilen men-i muhakeme kararının bozulmasına hükmedilmiştir (Danıştay 1. D., 10.11.2020, E. 2020/1249, K. 2020/1472 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 06.06.2025).

Akademik personelin yıllık izne ayrılması, kamu hizmetinin durması anlamına gelmemektedir. Aksine kamu hizmetinin kesintiye uğramadan, söz konusu hizmete olan gereksinimi karşılayacak ölçüde yerine getirilmesi gerekmektedir³⁴. Öğrenime ara verilen zamanlar, akademik personelin yürüttüğü hizmete olan ihtiyacın en az olduğu ve/veya hizmetin bizzat izne ayrılan öğretim elemanı tarafından yürütülmek zorunda olmadığı, o sırada görevi başında bulunan diğer öğretim elemanları tarafından da söz konusu hizmetin yürütülmesine imkân bulunduğu zamanlardır. Nitekim öğretim elemanlarının yıllık izinlerini olağan kullanım zamanının öğrenime ara verilen zamanlar olması, kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi amacına yöneliktir³⁵.

Öğretim elemanlarının yıllık izinleri konusunda, anayasal bir hak olan yıllık izin hakkı ve kamu hizmetinin devamlılığı ilkesi arasında bir denge gözetilmesi gerekmektedir. Kamu hizmetinin devamlılığı ilkesi gereği yıllık izin kullandırmama gibi bir durum olamayacağı gibi yıllık izin kullanımının kamu hizmetinin aksamasına meşru bir temel oluşturması da düşünülemez. Bu dengeyi gözetmek yıllık izin kullanımı konusunda takdir yetkisine sahip olan amirlerin sorumluluğundadır. Zira ilgili öğretim elemanının yıllık izin kullanması nedeniyle kamu hizmetinde yaşanabilecek aksaklıklar idarenin hizmet kusurunu oluşturur³⁶. İdarenin sorumluluğunu doğuran hizmet kusuru; hizmetin hiç işlememesi, geç işlemesi veya kötü işlemesi şeklinde karşımıza çıkabilir³⁷. Hizmet kusurunun varlığı hâlinde idarenin aslen ve doğrudan

³⁴ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 582.

³⁵ ALTINOK ÇALIŞKAN'a göre, 2547 sayılı Kanunu'nun 64. maddesindeki yıllık iznin öğrenime ara verilen zamanlarda kullanılabilmesine ilişkin hüküm, öğretim elemanlarınca yerine getirilen faaliyetin kamu hizmeti olması ve kamu hizmetinin sürekli ve kesintiye uğratılmadan yürütülmesi prensibinin bir göstergesi niteliğindedir (ALTINOK ÇALIŞKAN, s. 75).

³⁶ SARICA'ya göre hizmet kusuru; "idarenin ifa ile mükellef olduğu herhangi bir amme hizmetinin ya kuruluşunda, tanzim ve tertibinde veya teşkilatında, bünyesinde, personelinde yahut işleyişinde – gereken emir, direktif ve talimatın verilmemesi, nezaret, mürakebe, teftişin icra olunmaması, hizmete tahsis olunan vasıtaların kifayetsiz, elverişsiz, kötü olması, icap eden tedbirlerin alınmaması, geç, vakitsiz hareket edilmesi şeklinde tecelli eden –birtakım aksaklık, aykırılık, bozukluk, intizamsızlık, eksiklik, sakatlık arzetmesidir." (SARICA, Ragıp: "Hizmet Kusuru ve Karakterleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 4, 1949, s. 858).

³⁷ AKYILMAZ, Bahtiyar/SEZGİNER, Murat/KAYA, Cemil, Türk İdari Yargılama Hukuku, 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, s. 546; ÇAĞLAYAN, Ramazan, İdarî Yargılama Hukûku, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 669-670;

sorumluluğu bulunmaktadır³⁸. İdarenin sorumluluğunun şartları oluşmuşsa, izin verme hususundaki takdir yetkisini hukuka aykırı bir şekilde kullanan amirin sorumluluktan kurtulması düşünülemeyeceği gibi izin kullanmayı talep ettiği tarihlerde görevi bulunduğu hâlde, görevi bulunmadığı yönünde idareyi yanıltıcı beyanıyla izin kullanan öğretim elemanının da sorumluluğunun bulunacağı aşîkârdır³⁹. Kamu görevlilerinin bu davranışları, onların kişisel kusurunu⁴⁰ oluşturur. Kamu görevlilerinin hizmetle ilgili olarak ortaya çıkan kişisel kusurlarında idarenin sorumluluktan kurtulması mümkün değildir⁴¹. Kamu görevlilerinin kişisel kusurları ile bir zarara sebebiyet vermesi durumu idare için de hizmet kusuruna neden olacağından idarenin kamu görevlilerinin kişisel kusurlarıyla üçüncü kişilere verdikleri zararlardan

ATAY, Ender Ethem, İdari Yargılama Hukuku, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 371.

³⁸ **ÖZGÜLDÜR**, Serdar, İdarenin Hukuki Sorumluluğu ve Tam Yargı Davaları (ÖZAY, İl Han, Gün Işığında Yönetim içinde s. 809-890), Filiz Kitabevi, İstanbul 2017, s. 836.

³⁹ Örneğin Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Personeli İzin Yönergesi'nin 10. maddesinde izin kullanılması ile ilgili sorumluluk düzenlenmekte ve "*izin belgelerinde yanlış beyanda bulunanlar*" hakkında yasal işlem yapılacağı belirtilmektedir. Bu maddede ayrıca yönergenin uygulanması bakımından izin vermeye yetkili amirlerin sorumluluğu da hüküm altına alınmaktadır. (<https://idari.adu.edu.tr/db/personel/webfolders/files/20250224093904-76537XRTSHPIGG3LL3CPA.EYIBIL-343305144.pdf>, Erişim Tarihi: 21.03.2025). Benzer düzenleme Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Personel İzin Yönergesi'nin 8. maddesinde (<https://gs.mehmetakif.edu.tr/upload/gs/74-form-688-52143268-personel-izin-yoenergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025); Abdullah Gül Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi' nin 11. maddesinde (<https://personel-tr.agu.edu.tr/uploads/Y%C3%B6nergeler/izin%20y%C3%B6nergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025); Bingöl Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi'nin 54. maddesinde (<https://fbe.bingol.edu.tr/media/2069/bingol-universitesi-akademik-ve-idari-personel-izin-yoenergesi.pdf> Erişim Tarihi: 23.03.2025); Çukurova Üniversitesi Personeli İzin Yönergesi Personeli İzin Yönergesi'nin 10. maddesinde (<https://yadyo.cu.edu.tr/storage/Formlar/%C3%87ukurova%20%C3%9Cniversitesi%20%C4%B0zin%20Y%C3%B6nergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025) yer almaktadır.

⁴⁰ Kişisel kusur; kamu görevlisinin resmî sıfatı kamu hizmetinin yerine getirilmesinde veya idari faaliyet nedeniyle hizmet araç gereçlerinin kullanılması suretiyle hem teşkilat hem de faaliyet olarak yerine getirilen hizmet ile ilişkili olarak karşımıza çıkan bir kusurdur (**AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA**, Türk İdari Yargılama Hukuku, s. 561).

⁴¹ **ATAY**, İdari Yargılama Hukuku, s. 376.

dolayı aslen ve doğrudan sorumluluğu söz konusudur⁴². Kamu görevlilerinin kişisel kusurlarından dolayı zarar gören kişiler, idare aleyhine idari yargıda tam yargı davası açmalıdırlar⁴³. İdare, zararı ödedikten sonra kişisel kusuru oranında kusurlu kamu görevlisine rücu eder⁴⁴. Zarara sebebiyet veren kusurlu davranışlar birden fazla kamu görevlisi tarafından gerçekleştirilmişse, idare bu kişilere kendi kusurları ölçüsünde rücu eder⁴⁵.

Yıllık izin verilmesi konusunda amirin takdir yetkisini hukuka aykırı olarak kullanması neticesinde kamu hizmetinin aksaması üzerine ortaya çıkan zarardan, idarenin hizmet kusuru dolayısıyla sorumluluğu bulunmaktadır. Bununla birlikte zararı tazmin eden idare, daha sonra zarara kişisel kusuruyla sebebiyet veren izin vermeye yetkili amir ve izin kullandığı tarihte görevi bulunmasına rağmen idareyi görevinin bulunmadığı yönünde yanıltarak izin kullanan kamu görevlisine kusurları ölçüsünde rücu edecektir. Amirlerin yıllık izin talepleri konusundaki takdir yetkisini hukuka uygun bir biçimde kullanması gereğinin önemi, idarenin sorumluluğu söz konusu olduğunda daha da belirginleşmektedir.

C. Yıllık İzin Hakkının Kullanılması ile İlgili İdari Usul

Öğretim elemanlarının yıllık izin talepleri üzerine izin verilmesi ya da verilmemesi şeklinde oluşan işlemler birer idari işlemdir. İdari işlemler yapılırken belli bir usul takip edilir. “İdari işlemin yapılış usulü” olarak ifade edilen idari usule⁴⁶ ilişkin kurallar, işlemin düzenlendiği mevzuatta yer alabileceği gibi idari işlemlere ilişkin genel idari usul düzenlemeleri şeklinde de karşımıza çıkabilir. Almanya⁴⁷, Fransa⁴⁸ gibi ülkelerde idari usule ilişkin genel bir kanun bulunmaktadır. Ülkemizde

⁴² AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdari Yargılama Hukuku, s. 572.

⁴³ GÖZLER, Kemal, İdare Hukuku Cilt II, 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2019, s. 1162.

⁴⁴ KAPLAN, Gürsel, İdari Yargılama Hukuku, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2017, s. 278.

⁴⁵ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdari Yargılama Hukuku, s. 579.

⁴⁶ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 553.

⁴⁷ Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), <https://www.gesetze-im-internet.de/vwvfg/> (Erişim Tarihi: 20.02.2025).

⁴⁸ Code des relations entre le public et l'administration, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000031366350/ (Erişim Tarihi: 11.02.2025).

ise genel idari usul kanunu bulunmamakta; ancak Devlet İhale Kanunu, Kamu İhale Kanunu, Kamulaştırma Kanunu, İmar Kanunu, Vergi Usul Kanunu gibi kanunlarda, söz konusu kanunların düzenleme alanlarında kalan faaliyetlerin ne şekilde yerine getirileceğine ilişkin kurallar yer almaktadır⁴⁹.

Öğretim elemanlarının yıllık izin kullanması usulü açısından 2547 sayılı Kanun incelendiğinde, yıllık iznin öğrenime ara verilen zamanda kullanılacağı hükmü dışında usule ilişkin bir hüküm bulunmadığı görülmektedir. Yükseköğretim kurumlarının kendi iç düzenlemelerinde yıllık izin kullanımına dair bazı usul kurallarına yer verilse de bu kuralların akademik-idari personel ayrımı yapılmaksızın üniversitenin tüm personeline yönelik olarak kaleme alındığı, akademik personel açısından özellik arz eden durumlara yönelik özel usul hükümlerine yer verilmediği gözlenmektedir. Böylelikle yıllık izin usulü üniversitelerin kendi uygulamalarında şekillenmektedir. Bu durum farklı üniversitelerde aynı statüde çalışan öğretim elamanları veya aynı yükseköğretim kurumunda aynı statüde çalışan öğretim elemanları açısından farklılaşan uygulamalara sebebiyet verebilecek niteliktedir. Hatta böylesi bir ortamda, aynı öğretim elemanının yıllık izin işlemlerinin farklı yönetimler döneminde farklı uygulamalara konu olması gibi bir keyfiyet doğması muhtemeldir.

Yıllık izin kullanılmasına ilişkin usul kurallarının 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda düzenlenmesi veya söz konusu Kanun'da çerçevesinin çizilerek alt düzenleyici işlemler ile bu çerçevenin doldurulması Türkiye'de faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında yıllık izin konusunda yeknesak bir uygulamanın takip edilebilmesi açısından çok önemlidir. Mevcut durumda öğretim elemanlarının yıllık izin kullanımına ilişkin idari usul hükümlerinin bulunmaması sebebiyle uygulamada karşılaşılmaması muhtemel bazı sorunlar bu başlık altında incelenmektedir.

1. Yıllık İzin Süreleri ve Uygulaması

2547 sayılı Kanun'da yıllık izin süreleri hakkında bir düzenleme yer almamaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesinde özlük hakları bakımından bu Kanun'da bulunmayan hâller için 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine, 2914 sayılı Kanun'da da

⁴⁹ EVREN, Çınar Can: "İdari Usul İlkelerinin Yönetim Hukukumuz Açısından Değeri", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 91, 2010, s. 129.

hüküm bulunmayan hâller için genel hükümler olan 657 sayılı DMK'ye atıf yapılmıştır. DMK'de yıllık izin süreleri 102. maddede çalışılan hizmet yılına göre her yıl 20 veya 30 gün olacak şekilde düzenlenmektedir. DMK'nin 103. maddesinde ise yıllık izinlerin kullanılmasına ilişkin usul hükümlerinin yer aldığı görülmektedir. Bu hükme göre;

“Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izliyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.”

Yukarıdaki hükümde amire memurların yıllık izin talepleri üzerinde takdir yetkisi tanınmakla birlikte⁵⁰ tıpkı 2547 sayılı Kanun'da olduğu gibi DMK'de de takdir yetkisinin sınırlarının belirlenmediği görülmektedir. Bu durum eleştiriye açık olmakla birlikte farklı bir çalışmanın konusunu oluşturacaktır. Burada esas itibariyle öğretim elemanlarının yıllık izin kullanımını incelendiğinden ve öğretim elemanlarının yerine getirdiği faaliyetin kendine özgü nitelikleri sebebiyle yıllık izin konusunda amirin takdir yetkisi meselesinin 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Birbirini izleyen iki yılın izninin bir arada kullanılmasından söz eden 657 sayılı Kanun, bu iki yılın cari yıl ve önceki yılı mı yoksa cari yıl ve sonraki yılı mı ifade ettiği konusunda bir netlik içermemektedir. Uygulamada iki yıllık zaman dilimi, cari yıl ve önceki yılı ifade eder şekilde algılanmaktadır. Diğer taraftan Kanun'daki ifadenin açıklık içermemesi gerekçesiyle, cari yıldan sonraki yıldan izin kullanılmasında kanunen bir engel bulunmamaktadır. Henüz çalışılmayan yıldan izin kullanılması, öğretim elemanının iznini peşinen kullandığı bir sonraki yıl içinde görevden ayrılması durumu düşünülerek uygun bulunmayabilir. Ancak nasıl ki DMK'nin 164. maddesine göre aylıkları peşin olarak ödenen memurlardan görevden ayrılma durumunda ayrılma tarihi itibariyle fazladan ödenen tutarın geri alınması mümkünse; aynı uygulamanın henüz çalışılmayan yıldan kullanılan izin sonrasında personelin iznini peşinen kullandığı yılda görevden ayrılması durumunda da yapılması mümkündür. Burada önemli olan, öğretim elemanının sonraki yıldan izin kullanmasının uygun olup olmasından ziyade; “birbirini izleyen iki yıl” ifadesinin bizzat Kanun tarafından açıklığa kavuşturulması gerekliliğidir.

⁵⁰ GÜR/KARAHAN, s. 138.

Yükseköğretim kurumları, kendi personeline uygulanmak üzere izinlerin kullanılması hususundaki usulü göstermek üzere düzenleyici işlemler yapmaktadırlar. Kurumların kendi iç düzenlemeleri incelendiğinde, bazı kurumların yıllık izin konusunda gelecek yıldan izin kullanılmasını açıkça yasakladığı görülmektedir⁵¹. İdarenin düzenleme yetkisi, öncesinde mutlaka bir kanunun mevcudiyetini gerektiren ve kanunlara uygun olarak kullanılması gereken bir yetkidir⁵². Bir başka deyişle yürütme yetkisi, kanun ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine dayanan ikincil, türevsel bir yetkidir⁵³. Yürütmenin düzenleme yetkisi sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetki olduğundan⁵⁴ kanun ile düzenlenmemiş bir alanda idarenin düzenleme yapma yetkisi bulunmamaktadır. İdare ancak çerçevesi kanunla çizilmiş bir konunun ayrıntılarını düzenlemek üzere işlem tesis edebilir⁵⁵. Bu durum idarenin

⁵¹ Örneğin Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Personel İzin Yönergesi madde 13 (<https://gs.mehmetakif.edu.tr/upload/gs/74-form-688-52143268-personel-izin-yoenergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025); Abdullah Gül Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi madde 15 (<https://personel-tr.agu.edu.tr/uploads/Y%C3%B6nergeler/izin%20y%C3%B6nergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025); Abdullah Gül Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi madde 15 (<https://personel-tr.agu.edu.tr/uploads/Y%C3%B6nergeler/izin%20y%C3%B6nergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025); Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İzin Yönergesi madde 14 (<https://idari.adu.edu.tr/db/personel/webfolders/files/20250224093904-76537XRTSHPIGG3LL3CP-A.EYIBIL-343305144.pdf> Erişim Tarihi: 21.03.2025); Çukurova Üniversitesi Personeli İzin Yönergesi madde 14 (<https://yadyo.cu.edu.tr/storage/Formlar/%C3%87ukurova%20%C3%9Cniversitesi%20%C4%B0zin%20Y%C3%B6nergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025).

⁵² **ÖZTÜRK, K. Burak:** İdarenin Düzenleme Yetkisi Fransız ve Türk Hukukunda Düzenleme Yetkisinin Kapsamı Yönünden Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s. 128.

⁵³ **AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA,** Türk İdare Hukuku, s. 387.

⁵⁴ **AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA,** Türk İdare Hukuku, s. 387.

⁵⁵ D. 2. D., 22.06.2021, E. 2016/3780, K. 2021/2236: *“Türk hukukunda idarenin, bir alanı asli olarak yönetmelikle düzenlemesi, yani daha önce kanunla düzenlenmemiş bir alanı yönetmelikle düzenlemesi mümkün değildir. Yürütmenin düzenleme yetkisi; sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse; kanunla düzenlenmemiş bir alanda yürütmenin genel nitelikte kural koyma yetkisi bulunmamakta, temel çerçevesi kanunla belirlenen konulara ilişkin ayrıntıların düzenlenmesi konusunda ise yürütme organının yetkili olduğunda şüphe bulunmamaktadır.”* (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 13.02.2025).

kanuniliği ilkesinin bir gereğidir⁵⁶. Kanunda düzenleme bulunmayan bir konuda, idarenin düzenleyici işlemi ile üstelik de bir hakkı sınırlayan bir düzenleme yapması idarenin kanuniliği, yürütmenin düzenleme yetkisinin türevselliği prensipleriyle bağdaşmaz. Böylelikle 657 sayılı DMK’de birbirini izleyen iki yılın izninin bir arada kullanılabileceğini düzenleyen 103. maddesinde söz konusu iki yılın önceki yıl-sonraki yıl olması konusunda bir açıklık yer almazken, yükseköğretim kurumlarının düzenleyici işlemlerinde sonraki yıldan izin kullanılmasının yasaklanması söz konusu iki ilkeye uygun düşmemektedir. Uygulamada sorun teşkil edebileceği düşünüldükçe sonraki yıldan izin kullanılmasının engellenmesinin Kanun ile yapılması uygun olacaktır.

2. Yıllık İzin Süresi İçinde Hastalık İznine İlişkin Rapor Alınmasının Yıllık İzin Sürelerine Etkisi

Hastalık izni konusunda 2547 sayılı Kanun’un atfı üzerine 657 sayılı DMK hükümleri uygulanmaktadır. DMK’nin 105. maddesinde hastalık izninin kullanabileceği süreler düzenlenmektedir. Öğretim elemanları açısından yıllık izin kullanılması ve hastalık izni farklı esaslara tabidir. Diğer taraftan bu izinlerin eş zamanlı olarak ortaya çıkması mümkündür. Öğretim elemanının yıllık izinde olduğu sırada hastalanıp rapor alması üzerine yıllık izin ile hastalık izni çakışmaktadır. Bu çakışma sırasında ortaya çıkabilecek usuli meselelerin nasıl çözümleneceği hususunda ne 2547 sayılı Kanun’da ne de 657 sayılı DMK’de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. 657 sayılı Kanun’da hastalık izninin düzenlendiği 105. maddesinin 6. fıkrasında hastalık raporlarının sürelerin ve bu konuya ilişkin diğer hususların bir yönetmelikle düzenlenmesi hükme bağlanmıştır. Bu hüküm çerçevesinde çıkarılan Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’in⁵⁷ 8. maddesinde hastalık raporunun yıllık izin süresine etkisi düzenlenmiştir. Buna göre yıllık izin içerisinde rapor alınması hâlinde yıllık iznin işlemesi durur ve raporlu olunan süre

⁵⁶ D. İDDK, 12.12.2022, E. 2022/1961, K. 2022/3582: “Kanunilik ilkesi, idarece düzenleme yapılan alanda temel ilkelerin kanunla konulmasını ve çerçevenin kanunla çizilmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla, kanunun daha önce hiçbir şekilde düzenlemediği bir alanda idarenin düzenleme yapmasına olanak bulunmamaktadır. Yürütmenin düzenleme yetkisi; sınırlı, tamamlayıcı ve bağımlı bir yetkidir.” (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 13.02.2025). Aynı yönde: D. İDDK, 14.06.2021, E. 2020/781, K. 2021/1218, (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 13.02.2025).

⁵⁷ RG Tarih: 29.10.2011 - Sayı: 28099.

yıllık izin süresinden düşülür. Rapor süresi yıllık izinden sonra sona eriyorsa raporun bitiminden itibaren; rapor süresi yıllık izinden önce sona eriyorsa yıllık iznin bitiminden itibaren; ikisi aynı anda sona eriyorsa bu sürenin bitiminden itibaren göreve başlanması gerekmektedir. Raporlu olunan süre ile yıllık iznin aynı zamana rastlaması sebebiyle kullanılamayan izinler, 657 sayılı Kanun'un 103. maddesine göre amirin uygun bulacağı zamanlarda kullanılır⁵⁸. Öğretim elemanları açısından 2547 sayılı Kanun'daki özel hükme göre raporlu olunan süre sebebiyle kullanılamayan yıllık iznin öğrenime ara verilen bir başka zamanda kullanılması gerekir. Yükseköğretim kurumları da bahsi geçen Yönetmelik'te düzenlenen hastalık raporları ve yıllık izin sürelerine etkisine dair usulü izin kullanımına ilişkin çıkardığı yönerge/esas gibi düzenleyici işlemlerinde tekrar ederek düzenlemektedir.

3. Talep Edilen Yıllık İznin Süresinden Önce Tamamlanması ve Göreve Başlama

Öğretim elemanlarının talep ettikleri ve onaylanan izinlerini yarıda kesmeleri hâlinde kullanmadıkları izin süresinin akıbeti de 2547 sayılı Kanun, 2914 sayılı Kanun ve 657 sayılı DMK'de düzenlenmeyen konulardandır. Uygulamada, öğretim elemanlarından iznin tamamlamasını müteakip göreve başlama dilekçesi alınarak kullanılmayan izin süresi yıllık izin hakkından düşülmektedir. Yükseköğretim kurumlarından bazıları iznin yarıda kesilmesi durumunda uygulanacak usule kendi iç düzenlemelerinde yer vermiştir. Bazı yükseköğretim kurumlarının izne ilişkin düzenlemelerinde ise bu konuda bir hükme yer verilmemektedir.

Kanunlarda her tür ayrıntının düzenlenmesi mümkün olmasa da yıllık iznin sonlandırılması veya vaktinden önce sonlandırılmasına ilişkin usulün en azından çerçeve olarak düzenlenmesi ve detayının alt

⁵⁸ Aynı yönde: GÜR/KARAHAN, s. 139; Farklı yönde: ÖZGÜREL yıllık izin ile hastalık izninin aynı zamana denk gelmesi meselesinin çözümünü şu örnek ile açıklamıştır; "30 gün yıllık iznini alan bir memur, iznin 5inci gününden itibaren 15 gün hastalık izni almışsa ne şekilde değerlendirilecektir, 5 günlük yıllık izin + 15 günlük hastalık izni + geri kalan 25 günlük yıllık izin = 45 gün yasal izin kullanılacaktır. Yani her halükarda memur hem yıllık izninin tamamını ve hem de hastalık iznini birlikte kullanabilecektir." (ÖZGÜREL, Erol: "Devlet Memurunun Yıllık İzin Hakkı Üzerine Bir İnceleme", Türk İdare Dergisi, Y. 62, S. 387, 1990, s. 189).

düzenleyici işlemlerle düzenlenmesi bu noktada oluşabilecek keyfiyetlerin önüne geçecektir.

4. Yıllık İzin Evrakı Üzerindeki Şekle Aykırılıkların Yıllık İzin Talebi Hakkındaki İşlemin Geçerliliğine Etkisi

İdari işlemde şekil, “hem bir idari işlemin hazırlanış usulünü hem de işlemde var olan iradenin dış dünyaya yansımaları ifade eder”⁵⁹. Doktrinde idari işlemin şekil unsuru, şekil ve usul kavramlarını kapsayacak şekilde kullanılmaktadır⁶⁰. Öğretim elemanlarının yıllık izin talebinin kabulü ya da reddi yönündeki işlemin şekli gerek 2547 sayılı Kanun’da gerek 657 sayılı Kanun’da belirlenmiş değildir. İdari işlemlerin kural olarak yazılı şekilde yapılması gerektiğinden⁶¹ yıllık izin talebi hakkında alınacak kararın da yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Bunun dışında bahsi geçen iki Kanun’da da yıllık izin evrakı üzerinde bulunması gereken şekli unsurlara dair bir belirleme bulunmamaktadır.

Danıştay idari işlemin şekil unsuru yönünden esasa etkili (birincil)/esasa etkili olmayan (ikincil) şekil sakatlığı ayrımı yapmakta ve yalnızca esasa etkili olan (birincil) şekil sakatlığının bulunması hâlinde bunu iptal sebebi saymaktadır⁶². Nelerin esaslı şekil ve usul koşulları oluşturup nelerin oluşturmadığı konusunda Duran, kanunlarda emredilen ve ilgililerin menfaatine olan şekil ve usul koşullarının esaslı koşul olduğunu; sadece idarenin menfaatine hizmet eden veya diğer mevzuatta düzenlenen bu çeşit kuralların esaslı şekil ve usul koşulu olmadığını belirtmektedir⁶³. İşlemin neticesine etki eden şekil ve usul koşulları esaslıyken; işlemin neticesine etki etmeyen şekil koşulları ise tali

⁵⁹ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 422.

⁶⁰ ÇAĞLAYAN, İdare Hukûku Dersleri, s. 380; ÖZAY, s. 491.

⁶¹ GÜNDAĞ, s. 144.

⁶² D. 8.D., 04.07.2024, E. 2021/1275, K. 2024/4109: “Danıştay içtihatları ve idare hukuku doktrininde ise, şekil sakatlıkları birincil derecede şekil sakatlıkları ve ikincil derecede şekil sakatlığı olarak tanımlanmış, diğer bir deyişle esasa müessir şekil sakatlıkları ve esasa müessir olmayan şekil sakatlıkları olarak da ifade edilmiştir. Buna göre esasa etkili olmayan şekil sakatlıkları tek başına işlemin iptalini sağlayacak kuvvette görülmemiştir. Bu haliyle, işlemin şekil unsuru üzerindeki yargısal denetimde, şekil unsurundaki aykırılık halinin işlem üzerindeki hukuki etkisine bakılması gerekmektedir.” (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 18.02.2025). Aynı yönde: D. 8.D., 17.11.2023, E. 2021/2902, K. 2023/5978 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 18.02.2025); D. 8.D., 16.09.2021, E. 2019/8065, K. 2021/3911 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 18.02.2025).

⁶³ DURAN, Lütfi, İdare Hukuku Ders Notları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 410.

niteliktedir⁶⁴. İşlemin içeriğini etkilemeyen nitelikteki şekil sakatlıklarının sonradan düzeltilmesi işlemi hukuka uygun hâle getirirken; işlemin içeriğini etkileyen sakatlıkların sonradan düzeltilmesi işlemi hukuka uygun hâle getirmemektedir⁶⁵. Bir başka deyişle tali şekil sakatlıkları sonradan düzeltilebilirken; asli şekil sakatlıkları kural olarak sonradan düzeltilemez⁶⁶. Asli ve tali şekil ayırımında objektif bir kriter bulunmadığını ifade eden Günday'a göre bu ayırım şu şekilde yapılabilir: söz konusu şekil eksikliği bulunmasaydı yapılacak işlem farklı yönde olacaktıysa asli şekil; şekil eksikliği bulunmasaydı bile işlem aynı yönde yapılacaksa tali şekil eksikliği olarak değerlendirilebilir⁶⁷.

İdari işlemlerde yazım hataları, hesaplama hataları ve bunlara benzeyen bariz hatalar yetkili makam tarafından her zaman düzeltilebilirler⁶⁸. Bu bakımdan yıllık izin işlemi üzerinde belirtilen tarih aralığındaki gün sayısının yanlış hesaplanması, ya da içinde bulunulan yılda kullanılmak üzere yazılan iznin tarihinde yanlışlıkla bir önceki yılın yazılması gibi basit yazım hatalarının izin vermeye yetkili amir tarafından her zaman düzeltilebileceği açıktır. Zira bu tür şekil hataları, Danıştay'ın kararlarında değindiği işlemin esasına etki etme kriteri bakımından da idari işlemin esasına etki etmeyen/işlemin sonucunu etkilemeyen türdeki şekil sakatlıklarıdır.

İdari işlemin şekil unsuru ile ilgili olarak karşımıza çıkan idari işlemin gerekçesi de⁶⁹ yıllık izin işlemlerin şekli bakımından değerlendirilmesi gereken konulardan birini oluşturmaktadır. Bu noktada belirtmek gerekir ki; özellikle yıllık izin talebinin reddi yönünde alınan kararlarda, izin vermeye yetkili makamın ret gerekçesini bildirmesi hem ilgililerin yıllık izin usulünde dikkat etmesi gereken hususları öğrenmeleri hem de üniversite içi uygulamada birlik sağlanması bakımından önemli ve gereklidir. İdari işlemlerin hukuka uygun olabilmesi için kesinlikle gerekçeli bir şekilde formüle edilmesine dair genel bir düzenleme bulunmasa da mevzuatımızda bazı idari işlemler bakımından gerekçe gösterilmesini gerekli kılan bazı

⁶⁴ DURAN, s. 410.

⁶⁵ GÖZBÜYÜK/TAN, İdare Hukuku Cilt II, s. 466.

⁶⁶ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 439.

⁶⁷ GÜNDAY, s. 149-150.

⁶⁸ STORR, Stefan/SCHRÖDER, Rainer, Allgemeines Verwaltungsrecht, 2. Auflage, Kohlhammer GmbH, Stuttgart 2021, s. 155.

⁶⁹ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 567.

düzenlemeler mevcuttur⁷⁰. Şayet kanunda idari işlemin gerekçeli olması yönünde açık bir düzenleme yoksa gerekçe gösterilmemiş olması asli şekil sakatlığı sayılmamaktadır⁷¹. Danıştay da gerekçe ile ilgili olarak verdiği bir kararda, idari işlemde gerekçe gösterilmemesini işlemin sonucuna etki etmeyen ve dolayısıyla iptalini gerektirmeyen bir şekil şartı olarak nitelemiştir⁷².

Türk Hukukundaki mevcut durumda, yıllık izin talebi hakkında amirlerin alacakları kararlarda gerekçeye yer vermemesi işlemin iptalini gerektiren bir sakatlık olarak değerlendirilememektedir. İdari işlemin gerekçeli olarak kaleme alınmasını bazı istisnalar dışında bir zorunluluk olarak düzenleyen Alman İdari Usul Kanunu'nda⁷³ ise gerekçenin; işlemi yapan idari makamı böyle bir işlem yapmaya sevk eden olgusal ve hukuki nedenleri içermesi gerektiği düzenlenmekte ve özellikle idari makamın takdirine bağlı işlemlerde takdir yetkisinin dayanak noktalarına değinilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte Alman hukukunda da gerekçenin bildirilmemiş olması düzeltilebilir usul ve şekil hatalarından biri olarak yer almakta ve gerekçenin sonradan tamamlanması imkânı bulunmaktadır⁷⁴. Diğer taraftan idari işlemin gerekçesinin sonradan bildirilmesi; ancak idare mahkemelerinde yapılan yargılamanın son fiili aşamasının tamamlanmasına kadar yapılabilir (VwVfG § 45 (2))⁷⁵.

Avrupa Birliği hukukunda da idari işlemlerde gerekçe gösterilmesine ilişkin bazı düzenlemeler mevcuttur. Avrupa Birliği Temel

⁷⁰ GÜNDAY, s. 145.

⁷¹ ÇAĞLAYAN, İdâre Hukûku Dersleri, 2024, s. 382.

⁷² D. İDDK, 17.10.1997, E. 1995/769, K. 1997/525: "Dosyanın incelenmesinden, işlemin dayanağı olan Basın Kartları Yönetmeliğinin 34, 35 ve 49 uncu maddeleri ile işlem tarihinden sonra yapılan düzenleme ile de olsa 46 ncı maddelerine göre basın kartı komisyonu kararlarının gerekçeli olması gerekmektedir. Burada açıklanması gereken ise, kararda gerekçeye yer verilmemiş olmasının kararın şekil şartını oluşturmakta olduğudur. Ancak burada öngörülen şekil kuralı işlemin varoluş şartına ilişkin olmayıp sonucu etkilemeyen, ilgililerin durumunu değiştirmeyen bir özelliğe sahip bulunduğundan, bu kurala uyulmamış olması dava konusu işlemin esasının incelenmesini engellemeyecek ve yalnızca bu yönden iptalini gerektirmeyecektir." (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 20.02.2025).

⁷³ Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) §39, <https://www.gesetze-im-internet.de/vwvfg/> (Erişim Tarihi: 20.02.2025).

⁷⁴ STORR/SCHRÖDER, s. 156.

⁷⁵ DETTERBECK, Steffen, Allgemeines Verwaltungsrecht mit Verwaltungsprozessrecht, 18. Auflage, C. H. Beck Verlag, München 2020, s. 207.

Haklar Şartnamesi'nde⁷⁶ idarenin işlemlerinde gerekçe gösterilmesi zorunluluğu iyi yönetim hakkı kapsamında düzenlenmektedir⁷⁷. Bu Şartname'nin 41. maddesinde düzenlenen iyi yönetim hakkının, Avrupa Birliği İyi İdari Davranış Yasası ile detaylandırılarak açıklığa kavuşturulması amaçlanmaktadır⁷⁸. Bu Yasa'nın 18. maddesinde, ilgililerin hak veya menfaatlerini olumsuz etkileyen işlemler bakımından gerekçenin belirtilmesi yükümlülüğü ifade edilmektedir⁷⁹. Bu düzenleme idari işlemde gösterilen gerekçelerin; tutarlı olmasını ve mantıklı bir bağlantıyı takip etmesini gerektirmektedir⁸⁰.

Mevzuatta idari işlem yapılırken gerekçe gösterilmesine ilişkin bir zorunluluk bulunmasa dahi idarenin işleminin gerekçesini muhatabına açıklaması hukuk devletinin gereğidir⁸¹. İdari işlemde gerekçe gösterilmesi suretiyle işlemin muhatabı, işleme dayanak olarak alınan nedenler hakkında bilgi sahibi olmaktadır⁸². Ayrıca idari işlemde gerekçe gösterilmiş olması, idarenin, işlemin muhatabı kişiye değer verdiğinin bir kanıtıdır⁸³. Takdir yetkisine dayanan işlemler bakımından idari işlemin gerekçesinde olası alternatiflerin irdelendiğinin belirtilmesi, işlemin muhatabının; basmakalıp bir işlem yapılmadığı, işlem yapılırken detaylı bir inceleme yapıldıktan sonra karar alındığına ve bu sebeple kararın

⁷⁶ The Charter of Fundamental Rights of the the European Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT> (Erişim Tarihi: 23.02.2024).

⁷⁷ **PATYI**, Andras: "Good Governance and Good Public Administration", Public Governance, Administration and Finances Law Review (PGAF LR), Vol. 1, No. 1, 2016, p. 6.

⁷⁸ **BATALLI**, Mirlinda/ **ARTAN**, Fejzullahu: "Principles of Good Administration under the European Code of Good Administrative Behavior", Pecs Journal of International and European Law, Vol. 2018, No. 1, 2018, p. 28.

⁷⁹ The European Code of Good Administrative Behaviour, European Ombudsman, <https://www.ombudsman.europa.eu/pdf/en/3510> (Erişim Tarihi: 23.02.2025).

⁸⁰ **PONCE**, Juli: "Good Administration and Administrative Procedures", Indiana Journal of Global Legal Studies, Vol. 12, No. 2, Summer 2005, p. 574.

⁸¹ **ERKAL**, Atilla: "Türk ve Alman Hukukunda Gerekçe Yükümlülüğü", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 1, 2009, s. 125.

⁸² **AKYILMAZ**, Bahtiyar, İdari İşlemin Yapılış Usulü, Yetkin Yayınları, Ankara 2000, s. 204.

⁸³ **AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA**, Türk İdare Hukuku, s. 569.

doğru olduğuna inanmasını sağlar⁸⁴. Amirin yıllık izin talepleri hakkındaki kararları da takdir yetkisine dayanmaktadır. Bu bakımından özellikle yıllık izin talebinin reddi işlemi idarenin gerekçe bildirmesi, işlemin muhatabı kişinin, idarenin durumu etrafıca değerlendirmesi neticesinde böyle bir karar aldığını düşünmesini sağlayacaktır. Yıllık izin talebinin gerekçeli olarak reddedilmesi ayrıca yıllık izin talebinde bulunan öğretim elemanının bundan sonra talep edeceği yıllık izinlerde, idarenin kararında ortaya koyduğu kriterleri dikkate almasını da sağlayacaktır.

Yükseköğretim mevzuatında bu konuda hüküm bulunmasa dahi yıllık izin evrakı üzerinde iznin kullanılacağı tarih aralığının belirtilmesi gerektiği açıktır. Zira amir, öğretim elemanının yıllık iznini kullanacağı süreye bağlı olarak kamu hizmetinin aksamaması için gerekli tedbirleri alacaktır. Üniversitelerde yıllık izin talepleri günümüzde elektronik belge yönetim sistemi (EBYS) adı verilen sistem üzerinden elektronik ortamda oluşturulmaktadır ve amirin onayına sunulmaktadır. İzin vermeye yetkili amir de yine bu sistem üzerinden elektronik olarak imzalamaktadır. Dolayısıyla yıllık izin evrakları standart biçimde oluşmakta, şekil açısından gerekli kısımlar tamamlanmaksızın başvuru yapılmasına sistemin bizzat kendisi izin vermemektedir.

Yıllık izne ayrılırken öğretim elemanının bir başkasına vekâlet bırakması usulü, şekil/usule ilişkin bir başka sorundur. 2547 sayılı Kanun'da bu konuda hüküm bulunmamakta; ancak 657 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 1. fıkrasında memurların kanuni izin sebebiyle görevden geçici süreyle ayrılma hâlinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabileceği hüküm altına alınmaktadır. Hükmün lafzından yıllık izin durumunda vekâlet bırakma usulünün ihtiyari olduğu anlaşılmaktadır. Mevzuatta uyulması emredici nitelikte düzenlemeyen şekil kurallarına aykırılıklar, tali şekil sakatlıkları olarak değerlendirilmektedir⁸⁵. Yükseköğretim kurumlarının izin işlemlerine dair çıkardığı izin yönergesi/esasları gibi isimlerle anılan düzenleyici işlemlerine bakıldığında ise izne ayrılmak için vekâlet usulünü zorunlu hâle getiren düzenlemelere rastlanmaktadır⁸⁶. Yürütmenin düzenleme

⁸⁴ AKYILMAZ, İdari İşlemin Yapılış Usulü, s. 211.

⁸⁵ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 436; DURAN, s. 410.

⁸⁶ Örneğin Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Personeli İzin Yönergesi madde 8, (<https://idari.adu.edu.tr/db/personel/webfolders/files/20250224093904-76537XRTSHPIGG3LL3CP-A.EYIBIL-343305144.pdf> Erişim Tarihi: 21.03.2025);

yetkisinin türevsel/ikincil bir yetki olması⁸⁷ karşısında; kanunda ihtiyari olarak düzenlenen bir konunun idarenin düzenleyici işlemiyle zorunlu hâle getirilmesi, alttaki normun üstteki normun uygulanmasını sınırlaması veya daraltması anlamına gelmektedir ki bu durum hukuka uygun değildir⁸⁸. Bununla birlikte; kamu hizmetinin sürekliliği ilkesi gereği, izne ayrılan öğretim elemanının vekâlet bırakmasının zorunluluk arz edeceği durumlar için 2547 sayılı Kanun'da akademik personelin vekâlet usulünün ayrıca düzenlenmesi ihtiyacı bulunmaktadır.

Öğretim elemanlarının yıllık izne ayrılırken vekâlet bırakması ile ilgili olarak bir diğer problem de yıllık izne ilişkin usul kurallarının, 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmemiş olmasından kaynaklanabilir. Öğretim elemanları, yıllık izinde vekâlet usulü yönünden 657 sayılı DMK'nin 86. maddesi hükmüne tabidir. DMK'deki bu hüküm memurların yerine bırakabilecekleri vekili düzenlemektedir. Öğretim elemanlarının yıllık izne ayrılırken vekâlet bırakması, her ne kadar 657 sayılı Kanun'un vekâlete ilişkin 86. maddesinin 1. fıkrasının lafzına göre zorunlu olmasa da kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi esasına hizmet bakımından gerekli olabilir. Peki bu vekil kim olacaktır? Bu soruyu bir başka şekilde sormak gerekirse, öğretim elemanının yerine vekâlet edecek kişi, bir başka öğretim elemanı olmak zorunda mıdır? Örneğin öğretim elemanının yerine vekâlet görevini yürütecek kişinin idari personel olarak görev

Çukurova Üniversitesi Personeli İzin Yönergesi madde 8 (<https://yadyo.cu.edu.tr/storage/Formlar/%C3%87ukurova%20%C3%9Cniversitesi%20%C4%B0zin%20Y%C3%B6nergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025); Bingöl Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi madde 53 (<https://fbe.bingol.edu.tr/media/2069/bingol-universitesi-akademik-ve-idari-personel-izin-yonergesi.pdf> Erişim Tarihi: 23.03.2025); Abdullah Gül Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi madde 10 (<https://personel-tr.agu.edu.tr/uploads/Y%C3%B6nergeler/izin%20y%C3%B6nergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025); Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Personel İzin Yönergesi madde 7 (<https://gs.mehmetakif.edu.tr/upload/gs/74-form-688-52143268-personel-izin-yoenergesi.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2025); Amasya Üniversitesi Personel İzin Yönergesi madde 7 (<https://pdb.amasya.edu.tr/personel-izin-yonergesi> Erişim Tarihi: 22.03.2025).

⁸⁷ AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku, s. 387.

⁸⁸ D. İDDK, bir kararında alttaki normun üst norma uygunluğu meselesini şu şekilde izah etmiştir: “alt norm niteliğindeki düzenleyici işlemlerin, bir hakkın kullanımını üst normda öngörülme-yen bir şekilde daraltamayacağı veya kısıtlayamayacağı; dolayısıyla, düzenleyici bir işlemin kendinden önce gelen kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı düzenlemeler getiremeyeceği kabul edilmektedir.” (D. İDDK, 18.05.2023, E. 2022/3807, K. 2023/1052, Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 20.02.2025).

yapan bir memur olması mümkün müdür? 657 sayılı Kanun'un vekâlete ilişkin 86. maddesinin 1. fıkrasının lafzı karşısında, akademik ve idari personelin birbirine vekâlet etmesinde bir engel bulunmamaktadır. Oysaki yerine getirdikleri görevin nitelik itibariyle farklı olması gerekçesiyle, idari personel ve akademik personelin birbirine vekâlet etmesi uygun görünmemektedir. Bu durumda olması gereken yıllık izinde vekâlet usulünün öğretim elemanları açısından uygulanmasını göstermek üzere 2547 sayılı Kanun'da özel bir düzenlenme yapılmasıdır.

SONUÇ

Yıllık izin hakkı, çalışanlara tanınmış anayasal statüye sahip bir haktır. Anayasa'nın 50. maddesinde yıllık izin hakkı ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Öğretim elemanları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi olarak görev yapan kamu görevlileridirler. Bu Kanun'da öğretim elemanları; öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerini kapsayacak şekilde tanımlanmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının yıllık izin hakkı doğal olarak 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmektedir.

2547 sayılı Kanun'da yıllık izin hakkının düzenlendiği 64. maddede, öğretim elemanlarının normal olarak öğrenime ara verilen zamanlarda yıllık izin kullanabileceği belirtilmektedir. Öğrenime ara verilen zaman diliminin neyi ifade ettiği ne 2547 sayılı Kanun'da ne de diğer yükseköğretim mevzuatında tanımlanmıştır. Bu zaman dilimi en temel olarak anlaşılan derslerin yürütüldüğü süreçte öğretim elemanların yıllık izin kullanamayacağıdır. Bununla birlikte öğretim elemanlarının bir yükseköğretim kurumundaki yegâne görevi ders vermek değildir. Öğretim elemanlarının; ders kayıt sürecinde öğrenci danışmanlığı, derslerin bitiminde sınavların hazırlanması, yapılması, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi, birimin idari işleyişi ile ilgili görevler olmak üzere farklı kalemler altında toplanabilecek görevleri bulunmaktadır. Derslerin yürütüldüğü süreç ve derslerin bitiminde sınavların hazırlanması, yapılması ve değerlendirilmesi işlemleri öğretim elemanının bizzat görevi başında bulunmasını gerektirmektedir. Bunların dışında öğrenci danışmanlığı yürüten öğretim elemanlarının da ders kayıt sürecinde danışman görüşü verilen zaman diliminde yıllık izin alamaması gereklidir. Bu konuda birim içerisinde görev yapan öğretim elemanları arasında yapılacak adil ve dengeli bir görev dağılımı; yıllık izin hakkının kullanılmasında çalışma barışını sağlayacaktır.

Kanunda, “normal olarak öğrenime ara verilen dönem” ifadesinin kullanılmış olması, normal olmayan durumlarda aksinin kabulüne olanak tanımaktadır. Bu durumda normal olmayan durumların neler olacağının takdiri, izin vermeye yetkili amirin takdirine bırakılmaktadır. Normal olmayan durumlar uygulamada; yükseköğretim kurumlarında öğrenime ara vermeyen birimlerde görev yapan öğretim elemanları⁸⁹, ilgili dönemde ders verme yükümlülüğü bulunmayan öğretim elemanları bakımından ortaya çıkabilir. Bu tür durumlarda, kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi konusunda gerekli olabilecek önlemler alındıktan sonra öğrenim dönemi içerisinde de yıllık izin kullandırılması söz konusu olabilecektir.

İzin vermeye yetkili amirin, yıllık izin talepleri hakkında alacağı kararlardaki takdir yetkisini kullanırken hukuka uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Yıllık izin konusunda takdir yetkisi çerçevesinde alınacak kararlarda, bir tarafta kamu hizmetinin kesintiye uğramaksızın düzenli bir şekilde yürütülmesi gereği; bir diğer tarafta ise çalışanların yıllık izin hakkı gözetilmelidir. Kamu hizmetinin kesintiye uğratılmaksızın yürütülmesi gereği karşısında, yıllık izin hakkı kullanımının engellenmesi ya da bu hakka ölçüsüz bir müdahalede bulunulması düşünülemez. Kamu hizmetlerinin düzenli bir biçimde yerine getirilmesi ve yıllık izin hakkı arasında bir denge kurulabilmesi için; öğretim elemanlarının yıllık izin talepleri hakkında amirlerin takdir yetkisinin sınırlarının bizzat 2547 sayılı Kanun ile belirlenmesi veya en azından 2547 sayılı Kanun’da bu sınırların çerçevesinin çizilerek, çerçevenin içinin doldurulmasının alt düzenleyici işlemlere bırakılması gerekmektedir. Kanun ile yapılacak bu düzenleme aynı zamanda Anayasa’nın temel hak ve özgürlüklerin ancak kanun ile sınırlanabileceğini düzenleyen 13. maddesinin de bir gereğidir.

Yıllık izin kullanılması neticesinde kamu hizmetlerinde bir aksama yaşanırsa idarenin sorumluluğu doğacaktır. Bununla birlikte yıllık izin verilmesi konusundaki takdir yetkisini hukuka aykırı olarak kullanan ve kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi için gereken tedbirleri almayan amirin ve yıllık izin kullandığı sürede görevi bulunduğu hâlde bu konuda idareyi yanıltarak izin kullanan öğretim elemanının sorumluluktan kurtulması mümkün olmayacaktır⁹⁰. Öğretim

⁸⁹ Bu konuda bakınız 21 numaralı dipnot.

⁹⁰ Bu konuda bakınız 39 numaralı dipnot.

elemanlarına verilecek izinler konusunda amirin takdir yetkisinin sınırlarının doğrudan 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmesi; hem yükseköğretim kurumlarından öğretim elemanlarının yıllık izin konusunda yeknesak bir uygulamanın oluşmasını sağlayacak hem de bu konuda sorumluluk alan amirin hukuka uygun hareket etmesini destekleyecektir.

2547 sayılı Kanun'da öğretim elemanlarının yıllık izin işlemiyle ilgili idari usule ilişkin düzenlemeler yeterli değildir. 2547 sayılı Kanun'da yıllık izne dair tek düzenleme 64. maddede yer almaktadır. Bu maddede de yeterince açıklıkta olmayan, yıllık iznin kullanılabileceği zaman dilimini belirten 1. fıkra ve izin vermeye yetkili amirin düzenlendiği 3. fıkra dışında usule ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Böylelikle yıllık izin kullanımına ilişkin usulü düzenlemek yükseköğretim kurumlarının kendi düzenleyici işlemlerine kalmaktadır. Bu durum hem yükseköğretim kurumları arasında aynı statüde çalışan akademik personele ilişkin olarak farklı izin uygulamalarının benimsenmesi hem de Kanun'da bulunmayan bir sınırlamanın düzenleyici işlemlerle getirilmesi riskini barındırmaktadır. 2547 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanun'un özlük haklarına ilişkin hükümlerinde 657 sayılı DMK'ye yapılan atıflar dolayısıyla, yıllık izne ilişkin idari usul açısından bu iki Kanun'da hüküm bulunmayan hâller bakımından 657 sayılı Kanun'un uygulama alanı bulabilmesi mümkündür. Bununla birlikte öğretim elemanlarının hukuki statüsü ve yerine getirdikleri görev itibarıyla 657 sayılı Kanun'a tabi personelden farklı olması⁹¹ gerekçesiyle öğretim elemanlarının yıllık izin kullanımına ilişkin usulün doğrudan 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmesi daha uygundur.

Yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanları açısından yeknesak bir uygulama sağlanabilmesi için yıllık izin usulünün 2547 sayılı Kanun'da düzenlenmesi oldukça önem arz etmektedir. Bu düzenlemelerde özellikle, yıllık izin taleplerinin reddine ilişkin işlemlerin gerekçeli olarak tesis edilmesi zorunluluğunun getirilmesi, yükseköğretim kurumları arasında birliği sağlamak bir yana tek bir yükseköğretim kurumunun kendi içindeki uygulama birliğini ve istikrarını sağlamak açısından önemli olacaktır.

⁹¹ ÖZAY, s. 1001-1002; AZAK, s. 93. Ayrıca bakınız 12 numaralı dipnottaki Danıştay ve Anayasa Mahkemesi kararları.

KAYNAKÇA

- AKYILMAZ**, Bahtiyar/**SEZGİNER**, Murat/**KAYA**, Cemil: Türk İdare Hukuku, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024 (Kısaltılmışı: AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdare Hukuku).
- AKYILMAZ**, Bahtiyar/**SEZGİNER**, Murat/**KAYA**, Cemil: Türk İdari Yargılama Hukuku, 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024 (Kısaltılmışı: AKYILMAZ/SEZGİNER/KAYA, Türk İdari Yargılama Hukuku).
- AKYILMAZ**, Bahtiyar: İdari İşlemin Yapılış Usulü, Yetkin Yayınları, Ankara 2000 (Kısaltılmışı: AKYILMAZ, İdari İşlemin Yapılış Usulü).
- ALTINOK ÇALIŞKAN**, Elif: "Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının 'Yıllık İzin Hakkı'nın Tabi Olduğu Hukuksal Rejim" İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 20, S. 1, 2021, s. 47-86.
- ATAY**, Ender Ethem: İdare Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2018.
- ATAY**, Ender Ethem: İdari Yargılama Hukuku, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021 (Kısaltılmışı: ATAY, İdari Yargılama Hukuku).
- AZAK**, Kerim: Akademik Personelin Disiplin Rejimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2021.
- BATALLI**, Mirlinda/**ARTAN**, Fejzullahu: "Principles of Good Administration under the European Code of Good Administrative Behavior" Pecs Journal of International and European Law, Vol. 2018, No. 1, 2018, pp. 26-35.
- ÇAĞLAYAN**, Ramazan, İdâre Hukûku Dersleri, 12. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2024 (Kısaltılmışı: ÇAĞLAYAN, İdâre Hukuku Dersleri).
- ÇAĞLAYAN**, Ramazan: "Türk Hukukunda İdarenin Takdir Yetkisinin Yargısal Denetimi", Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk

- Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 3-4, 2003, s. 171-208 (Kısaltılmışı: ÇAĞLAYAN, Takdir Yetkisi).
- ÇAĞLAYAN, Ramazan: İdarî Yargılama Hukûku, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023.
- DETTERBECK, Steffen: Allgemeines Verwaltungsrecht mit Verwaltungsprozessrecht, 18. Auflage, C. H. Beck Verlag, München 2020.
- DURAN, Lütfi: İdare Hukuku Ders Notları, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982.
- ERKAL, Atilla: "Türk ve Alman Hukukunda Gerekçe Yükümlülüğü", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 1, 2009, s. 119-150.
- EVREN, Çınar Can/UÇAR, İsmail: Kamu Görevlisi Kavramı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- EVREN, Çınar Can: "İdari Usul İlkelerinin Yönetim Hukukumuz Açısından Değeri", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 91, 2010.
- GÖZLER, Kemal: İdare Hukuku Cilt II, 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2019.
- GÖZÜBÜYÜK A. Şeref/TAN, Turgut: İdare Hukuku Cilt II: İdari Yargılama Hukuku, 7. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014 (Kısaltılmışı: GÖÜZBÜYÜK/TAN, İdare Hukuku Cilt II).
- GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref/TAN, Turgut, İdare Hukuku Cilt I Genel Esaslar, 10. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- GÜNDAY, Metin: İdare Hukuku, 10. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara 2011.
- GÜR, Mehmet Fatih/KARAHAN, Hanifi: "Devlet Memurları Kanununa Göre Yıllık İzin ve Mazeret İzni Müessesesi", Mali Kılavuz, Nisan-Haziran, 2014, s. 137-143.
- KALABALIK, Halil: "İdarenin Takdir Yetkisinin Sınırları ve Yargısal Denetimi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 1, 1997, s. 172-211.
- KANLIGÖZ, Cihan: "1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 43, S. 1-4, 1993, s. 169-197.

- KAPLAN**, Gürsel: İdari Yargılama Hukuku, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2017.
- ONAR/Sıddık Sami**: İdare Hukukunun Umumi Esasları I. Cilt, 3. Baskı, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1966.
- ÖZAY**, İl Han: Gün Işığında Yönetim, 3. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2017.
- ÖZGÜLDÜR**, Serdar: İdarenin Hukuki Sorumluluğu ve Tam Yargı Davaları (ÖZAY, İl Han, Gün Işığında Yönetim içinde s. 809-890), Filiz Kitabevi, İstanbul 2017.
- ÖZGÜREL**, Erol: "Devlet Memurunun Yıllık İzin Hakkı Üzerine Bir İnceleme", Türk İdare Dergisi, Y. 62, S. 387, 1990, s. 185-189.
- ÖZTÜRK**, K. Burak: İdarenin Düzenleme Yetkisi Fransız ve Türk Hukukunda Düzenleme Yetkisinin Kapsamı Yönünden Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.
- PATYI**, Andras: "Good Governance and Good Public Administration", Public Governance, Administration and Finances Law Review (PGAF LR), Vol. 1, No. 1, 2016, pp. 2-25.
- PONCE**, Juli: "Good Administration and Administrative Procedures", Indiana Journal of Global Legal Studies, Vol. 12, No. 2, Summer 2005, pp. 551-588.
- SANCAKDAR**, Oğuz/**US**, Eser/**TURHAN KASAPOĞLU**, Mine/**ÖNÜT**, Lale Burcu/**SEYHAN**, Serkan: İdare Hukuku Teorik Çalışma Kitabı, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018.
- SARICA**, Ragıp: "Hizmet Kusuru ve Karakterleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 4, 1949, s. 858-895.
- SEÇKİN**, Sinan/**ÜSTÜN**, Gül: "İdarenin Takdir Yetkisi ve Gerekçe İlkesi", Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21 S. 2, 2015, s. 509-534.
- STORR**, Stefan/**SCHRÖDER**, Rainer: Allgemeines Verwaltungsrecht, 2. Auflage, Kohlhammer GmbH, Stuttgart 2021.
- YAYLA**, Yıldızhan: İdare Hukuku, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2009.

- A.Y.M., 30.05.1990, E.1990/2, K. 1990/10 (RG Tarih: 09.02.1991- Sayı: 20781).
- A.Y.M., 16.07.2010, E. 2010/29, K. 2010/90 (RG Tarih: 04.12.2010 – Sayı: 27775).
- A.Y.M., 10.04.2019, E. 2017/33, K. 2019/20 sayılı Kararı (R.G. Tarih: 17.07.2019 – Sayı: 30834).
- A.Y.M., 05.11.2024, E.2024/66, K.2024/188 (RG Tarih: 10.03.2025 - Sayı: 32837).
- D. İDDK, 17.10.1997, E. 1995/769, K. 1997/525 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 20.02.2025).
- D. 8.D., 09.03.2016, E.2016/1221 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 12.11.2024).
- D. İDDK, 14.06.2021, E. 2020/781, K. 2021/1218 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 13.02.2025).
- D. 2. D., 22.06.2021, E. 2016/3780, K. 2021/2236 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 13.02.2025).
- Danıştay 2. D., 06.01.2021, E. 2020/1538, K. 2021/63 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 08.06.2025).
- D. 8.D., 16.09.2021, E. 2019/8065, K. 2021/3911 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 18.02.2025).
- D. 8. D., 17.05.2022, E. 2020/7608, K. 2022/3325 (Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 20.03.2025).
- D. 8. D., 17.05.2022, E. 2020/7608, K. 2022/3325 (Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 20.03.2025).
- D. 8. D., 13.06.2022, E. 2018/1063, K. 2022/4036 (Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 20.03.2025).
- D. 8. D., 14.09.2022, E. 2019/7427, K. 2022/4713 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024).
- D. 8. D., 07.10.2022, E. 2019/6478, K. 2022/5479 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024).
- D. 8. D., 13.10.2022, E. 2020/3909, K. 2022/5629 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024).

- D. İDDK, 12.12.2022, E. 2022/1961, K. 2022/3582 (Kazancı İÇtihat Programı, Erişim Tarihi: 13.02.2025).
- D. 8. D., 15.12.2022, E. 2019/1149, K. 2022/7643 (Kazancı İÇtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024).
- D. İDDK, 18.05.2023, E. 2022/3807, K. 2023/1052 (Kazancı İÇtihat Programı, Erişim Tarihi: 20.02.2025).
- D. 8.D., 15.09.2023, E. 2021/6550, K. 2023/3892 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. 8. D., 10.10.2023, E. 2020/2983, K. 2023/4511 (Kazancı İÇtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024).
- D. 8.D., 17.11.2023, E. 2021/2902, K. 2023/5978 (Kazancı İÇtihat Programı, Erişim Tarihi: 18.02.2025).
- D., 8.D., 08.12.2023, E. 2020/5524, K. 2023/6958 (Kazancı İÇtihat Programı, Erişim Tarihi: 10.11.2024).
- D. İDDK, 12.02.2024, E. 2023/2670, K. 2024/250 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 25.03.2025).
- D. 4.D., 21.02.2024, E. 2021/6906, K. 2024/1148 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. VDDK, 27.03.2024, E. 2024/29, K. 2024/265 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. İDDK, 18.04.2024, E. 2022/3145, K. 2024/830 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. 12.D., 24.04.2024, E. 2020/4630, K. 2024/2230 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. 10.D, 08.05.2024, E. 2023/170, K. 2024/1853 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. 8.D., 17.05.2024, E. 2021/6549, K. 2024/2937 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. 13.D., 30.05.2024, E. 2024/1437, K. 2024/2473 (Kazancı İÇtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. 8. D., 12.06.2024, E. 2022/7607, K. 2024/3707 (Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 21.03.2025).

- D. 8. D., 12.06.2024, E. 2023/928, K. 2024/3712, (Danıştay Başkanlığı Karar Arama, Erişim Tarihi: 21.03.2025).
- D. 13.D., 12.06.2024, E. 2024/1390, K. 2024/2737 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 19.01.2025).
- D. 8.D., 04.07.2024, E. 2021/1275, K. 2024/4109 (Kazancı İçtihat Programı, Erişim Tarihi: 18.02.2025).
- Danıştay 1. D., 10.11.2020, E. 2020/1249, K. 2020/1472 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 06.06.2025).
- Danıştay 1. D., 09.07.2020, E. 2020/345, K. 2020/992 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, Erişim Tarihi: 06.06.2025).
- Abdullah Gül Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi, <https://personel-tr.agu.edu.tr/uploads/Y%C3%B6nergeler/izin%20y%C3%B6nergesi.pdf> (Erişim Tarihi: 22.03.2025).
- Amasya Üniversitesi Personel İzin Yönergesi, <https://pdb.amasya.edu.tr/personel-izin-yonergesi> (Erişim Tarihi: 22.03.2025).
- Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi 2024-2025 Akademik Takvimi, https://oidb.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/91/2024/06/2024-2025_Yili_Akademik_Takvimi.pdf (Erişim Tarihi: 12.01.2024).
- Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi 2024-2025 Yılı Akademik Takvimi, <https://idari.adu.edu.tr/db/ogrencisleri/webfolders/topics/20250507083731-HVE202509IISAYLKARAR-000041305464143549305100.pdf> (Erişim Tarihi: 06.06.2025).
- Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Personel İzin Yönergesi, <https://idari.adu.edu.tr/db/personel/webfolders/files/20250224093904-76537XRTSHPIGG3LL3CP-A.EYIBIL-343305144.pdf> (Erişim Tarihi: 21.03.2025).
- Bingöl Üniversitesi Akademik ve İdari Personel İzin Yönergesi, <https://fbe.bingol.edu.tr/media/2069/bingol-universitesi->

akademik-ve-idari-personel-izin-yonergesi.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

Boğaziçi Üniversitesi Akademik Personel Yıllık İzin Kullanışları, https://bme.bogazici.edu.tr/sites/bme.boun.edu.tr/files/u345/personel_izin.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Personel İzin Yönergesi, <https://gs.mehmetakif.edu.tr/upload/gs/74-form-688-52143268-personel-izin-yoenergesi.pdf> (Erişim Tarihi: 22.03.2025).

Code des relations entre le public et l'administration, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000031366350/ (Erişim Tarihi: 11.02.2025).

Çukurova Üniversitesi Personeli İzin Yönergesi Personeli İzin Yönergesi, <https://yadyo.cu.edu.tr/storage/Formlar/%C3%87ukurova%20%C3%9Cniversitesi%20%C4%B0zin%20Y%C3%B6nergesi.pdf> (Erişim Tarihi: 22.03.2025).

Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi 2024-2025 Yılı Akademik Takvimi, https://ege.edu.tr/files/ege.edu.tr/icerik/tip_takvim24_25.pdf (Erişim Tarihi: 12.01.2025).

Şirnak Üniversitesi İzin Yönergesi, https://personeldb.sirnak.edu.tr/file/birimCommon/izin-yonergesi_d5356307-8520-4fa3-b56b-9575119206c4.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2025).

The Charter of Fundamental Rights of the the European Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT> (Erişim Tarihi: 23.02.2024).

The European Code of Good Administrative Behaviour, European Ombudsman, <https://www.ombudsman.europa.eu/pdf/en/3510> (Erişim Tarihi: 23.02.2025).

Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), <https://www.gesetze-im-internet.de/vwvfg/> (Erişim Tarihi: 20.02.2025).