

Öğretim Elemanlarına Yönelik Disiplin Suçu Açısından “Göreve Gelmemeye” Hususunun Hukuki Analizi*

Legal Analysis of the Issue of “Absence from Work” in Terms of Disciplinary Crime Against Academic Staff

Uzman Dr. Yalçın ARSLANTÜRK**

Öz

Devlet Memurları Kanunu’nda memurlara yönelik düzenlenen hükümlere benzer bir şekilde Yükseköğretim Kanunu’nda da öğretim elemanları için disiplin suçları arasında “göreve gelmeme” eylemi yer almaktadır. Öğretim elemanları diğer kamu görevlileri gibi kamusal faaliyet yürütmekle birlikte temel faaliyet konusunun özelliği itibarıyla diğer kamu görevlilerinden ayrılmaktadır. Özellikle bilimsel çalışmaların etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesine yönelik araştırma, inceleme vb. faaliyetler, öğretim elemanlarının görev kapsamını yalnızca ders verme gibi rutin bir faaliyet kapsamından çıkarmaktadır. Öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalarını etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri, kendilerine verilen somut görevler dışında belirli bir yerde mesai yapmaya zorlanmamalarıyla mümkün olabilmektedir. Bu itibarla çalışmada Yükseköğretim Kanunu’nda yer alan “göreve gelmeme” ifadesinin, belirli bir mekânda bulunmak olarak değil; görevi yerine getirmemek olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca, öğretim elemanlarının ancak sabit bir mekâna bağlı olmadan yapılabilecek bilimsel faaliyetleri dayanak olarak gösterilmiştir. Devlet Memurları Kanunu ile Yükseköğretim Kanunu’na tâbi personelin ve böylece her iki kanundaki görev ifadelerinin kapsam açısından farklılığı da söz konusu sonuca ulaşmada ayrıca gerekçe teşkil etmiştir. Çalışma kapsamında konuya ilişkin farklı yargı kararları da ayrıca tartışma konusu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Bilimsel Araştırma, Disiplin Cezası, Göreve Gelmeme, Görev Yeri, Öğretim Elemanı.

Abstract

Similar to the provisions regulated civil servants in the Civil Servants Law, the act of “absence from work” is among the disciplinary crimes against academic staff in the Higher Education Law. Although academic staff carry out public activities like other public officials, they differ from other public officials in terms of their main field of activity. In particular research, examination, etc. activities for the effective realization of scientific studies remove the scope of task of the academic staff from the scope of a routine activity such as giving lectures only. It is possible for the academic staff to carry out their scientific studies effectively if they are not forced to work in a certain place other than the concrete tasks assigned to them. In this respect, it has been concluded in the study that the expression “absence from work” in the Higher Education Law should be evaluated as not fulfilling to duty, not

* Hakemli Araştırma Makalesi / **Makale Geliş Tarihi:** 27.11.2023 – **Makale Kabul Tarihi:** 08.01.2024.

** Tarım ve Orman Bakanlığı, E-posta: yalcintrabzon@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-0895-0022.

being in a certain place. Scientific activities of the academic staff that can only be done without being bound to a fixed place have been shown as a basis for his result. The difference in terms of scope of the personnel subject to the Civil Servants Law and the Higher Education Law and thus the task concept in both laws also constituted a reason for reaching aforementioned result. Within the scope of the study, different judicial decisions on the subject were also discussed.

Keywords

Scientific Research, Disciplinary Punishment, Absence from Work, Place of Duty, Academic Staff.

GİRİŞ

Öğretim elemanları kamusal faaliyet yürütmeleri itibarıyla birer kamu görevlisidir. Ancak yerine getirmekle yükümlü oldukları temel faaliyet konuları karşılaştırıldığında öğretim elemanları genel olarak diğer kamu görevlilerinden farklılaşmaktadır. Araştırma, inceleme ve diğer bilimsel faaliyetler; öğretim elemanlarının ders verme görevlerinin aksine belirli zaman aralıklarında belirli yerlerde bulunma imkânlarını ortadan kaldırmakta dolayısıyla çalışma ortamlarının daha geniş perspektiften ele alınmasını gerektirmektedir.

Devlet Memurları Kanunu'nun¹ (657 sayılı Kanun) 125'inci maddesinde olduğu gibi Yükseköğretim Kanunu'nun² (2547 sayılı Kanun) 53'üncü maddesinde de disiplin cezasını gerektiren eylemler arasında "göreve gelmeme" yer almaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 53'üncü maddesinde göreve gelinmeyen süreye göre uygulanacak disiplin cezasının türü de farklılaştırılmış ve uygulanacak en ağır yaptırım, öğretim mesleğinden çıkarılma cezası olarak hüküm altına alınmıştır. Çalışmada, öğretim elemanları hakkında disiplin suç ve cezalarına yönelik uygulanacak kanuni düzenlemenin ve dolayısıyla öğretim elemanı ve memurlar arasında "göreve gelmeme" eyleminin farklı değerlendirilmesi gerektiğinin gerekçeleri, genel ve özel hüküm bağlamında ayrıca analiz edilmiştir.

Öğretim elemanlarının bilimsel çalışmalarını etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri, söz konusu kimselerin kendilerine verilen somut görevler dışında belirli bir yerde mesai yapmaya zorlanmamalarıyla mümkün olabilmektedir. Örneğin bir öğretim elemanının istihdam edilmiş olduğu üniversitenin kütüphanesi dışında başka bir kütüphanede kaynak taraması, farklı mahallerde yüz yüze anket çalışması yapması veya bir üretim tesisini incelemesi gerekebilir. Dolayısıyla akademik çalışmaların doğası gereği öğretim elemanının görev kapsamı üniversite sınırlarını aşmaktadır. Zira akademisyenlik yalnızca ders verme, öğrencilere rehberlik yapma

¹ Devlet Memurları Kanunu, Kanun Numarası: 657, Kabul Tarihi: 14.07.1965, RG 23.07.1965 / 12056.

² Yükseköğretim Kanunu, Kanun Numarası: 2547, Kabul Tarihi: 04.11.1981, RG 06.11.1981 / 17506.

veya toplantılara katılım sağlama gibi görevlerle sınırlı bir meslek olmayıp bilimsel araştırma ve yayın yapmayı da kapsamaktadır. Bu itibarla 2547 sayılı Kanun madde 53/(3)-m’deki “Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek” ve madde 53/(5)-c’deki “Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek” hükümlerindeki “göreve gelmeme” şeklinde ifade edilen disiplin suçunun, öğretim elemanlarının “görev mahallinde bulunmama” yerine “görevlerini yerine getirmeme” olarak kabul edilip edilemeyeceğinin tartışılması önem arz etmektedir.

Bu itibarla çalışmada, konuya ilişkin farklı yargı kararları da dikkate alınarak 2547 sayılı Kanun’un 657 sayılı Kanun’dan özellikle kapsam açısından ve öğretim elemanlarının temel faaliyetlerini yürütme biçiminin diğer kamu görevlilerinden farklılıkları tartışılmak suretiyle 2547 sayılı Kanun’daki “göreve gelmeme” ifadesiyle kastedilen husus değerlendirilmeye çalışılmıştır. Böylece öğretim elemanlarının söz konusu eylemlerine yönelik uygulanabilmekte olan disiplin cezalarının hukukiliği tartışma konusu yapılmıştır. Bu doğrultuda çalışmada, öğretim elemanlarının görevleri, göreve gelmeme durumlarında bu kişilere uygulanan disiplin cezaları, 2547 sayılı Kanun’da kullanılan görev ibaresinin mahiyeti ve 657 sayılı Kanun’dan farklılığı ile konuya ilişkin farklı yargı kararları analiz edilmiştir.

I. ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖREVLERİ VE “GÖREVE GELMEME” HUSUSU

A. Öğretim Elemanlarının Görevleri ve Hukuki Statüsü

Öğretim elemanı kavramı, 2547 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde tanımlanmış olup buna göre öğretim elamanı; yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin ortak adıdır.

Öğretim elemanlarından öğretim üyelerinin görevlerine, 2547 sayılı Kanun’un 22’nci maddesinde ayrı bir hüküm olarak yer verilmiştir. Buna göre öğretim üyelerinin görevleri:

- “(a) Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,
- (b) Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,

- (c) *İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,*
- (d) *Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,*
- (e) *Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.”*

2547 sayılı Kanun'da öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerine ilişkin ayrıca bir görev hükmü yer almamaktadır. Bununla birlikte Kanun'da öğretim görevlisi ve araştırma görevlisine yönelik yapılan tanımlamalar, bunların görevlerine ilişkin hükümleri de ihtiva etmektedir.

Şöyle ki 2547 sayılı Kanun'un 31'inci maddesinde “*Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler.*” hükmü yer almaktadır. Bu hükümden anlaşılacağı üzere öğretim görevlilerinin görevi, süreli veya ders saati ücreti karşılığında ders vermektir.

Araştırma görevlileri 2547 sayılı Kanun madde 33/a-1'de “*Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır.*” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca araştırma görevlilerinin yüksek lisans ve doktora eğitimlerini tamamlama yükümlülükleri de bulunmaktadır³. Nitekim 2547 sayılı Kanun madde 35/2 uyarınca öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis dahi edilebilmektedir.

2547 sayılı Kanun madde 33/a-1'de yapılan tanımdan, araştırma görevlisinin öğretim görevlisinin aksine görevinin ders vermek değil; araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olma ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevler olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla araştırma görevlisinin ders vermek hariç olmak üzere öğretim görevlisine göre görev alanı çok daha geniş bir kapsama sahiptir. Bununla birlikte yetkili organların her görevi araştırma görevlisine verme yetkisi bulunmamaktadır. Bu konuya ilişkin kısa bir açıklama getirmek önem

³ Işıl Kabakçı, ‘Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açıkları: Eğitim Fakülteleri Örneği’ (Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi 2005) 19.

arz etmektedir. Zira araştırma görevlilerine yönelik yapılan araştırmalarda “görev tanımındaki belirsizlik”, üniversitelerde aksi uygulamalara neden olarak söz konusu görevlilere ilişkin sorunlar arasında ön sıralarda yer almaktadır⁴. Yukarıda aktarılan madde 33/a-1 hükmünde “... yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan ...” ifadesinde “ilgili” kelimesi yer almaktadır. Söz konusu kelimenin neyi ifade etmiş olduğu ise kendisinden önce kullanılan ifadelerden anlaşılabilir. “Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır.” hükmü bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yetkili organların araştırma görevlilerine ancak araştırma, inceleme ve deneylerle ilgili diğer görevleri verebileceği anlaşılmaktadır. Bu çıkarım ise en temel hukuki yorum türlerinden biri olan sözel yorum metoduna⁵ uygun düşmektedir.

Tanımları ve görevleri yukarıdaki şekilde açıklanan öğretim elemanlarının hukuki statüsüne de değinmek, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde konunun daha sağlıklı değerlendirilmesi açısından uygun olacaktır.

Devlet üniversitelerinde bir kadroya dayanarak istihdam edilen öğretim elemanları birer kamu görevlisidir. Zira söz konusu öğretim elemanları, Anayasa’nın 128’inci maddesinin birinci fıkrasındaki “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür.” hükmüyle dolaylı bir şekilde tanımlanan kamu görevlisi kapsamı içerisinde yer almaktadır. Nitekim öğretilerdeki yaygın görüşe göre öğretim elemanlarının Anayasa’nın 128’inci maddesinde belirtilen “diğer kamu görevlileri” arasında yer aldığı kabul edilmektedir⁶. Esasında bu maddeyle kamu görevlileri için asgari bir kapsam belirlenmiştir⁷. Günday’a⁸ göre hükümde yer alan “genel idare esasları”ndan anlaşılması gereken, kamu gücü kullanılarak tek taraflı idari işlemleri tesis

⁴ Sabriye Akıtcı ve Mustafa Öztürk, ‘Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açısından İncelenmesi: SDÜ Örneği’ (2016) 21(2) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 667, 671.

⁵ Sözel yorum; bir hukukî meselenin çözümüne ilişkin bir kanun hükmünün, anlam bilimsel, dil bilimsel ve gramer açısından analizi olarak tanımlanabilmektedir [Winfried Brügger, ‘Concretization of Law and Statutory Interpretation’, (1996) 11 Tulane European and Civil Law Forum 234]. Zira bu yorumun amacı, yasa metninin açık anlamını araştırmak ve bununla bağlı olmaktır [Şaban Kayıhan, *Hukukun Temel Kavramları* (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2008) 172].

⁶ Kemal Gözler ve Gürsel Kaplan, *İdare Hukuku Dersleri* (18. Baskı Ekin Yayınları 2016) 620.

⁷ Mehmet Rauf Karlı, ‘İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı’ (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2015) 69.

⁸ Metin Günday, *İdare Hukuku* (Güncelleştirilmiş 8. Baskı İmaj Yayınları 2003) 519.

etmek ve idari kararlar almak olup devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının faaliyetleri bu kapsama girmektedir. Ayrıca öğretim elemanlarının gerçekleştirmiş olduğu faaliyetler, söz konusu hizmetlere yönelik tanımda yer alan “asli ve sürekli görevler” arasındadır⁹. Zira kamu hizmetine ilişkin bir görevin asli ve sürekli olmasından anlaşılması gereken o görevin bir kadroya bağlanmış olması ve bu kadronun içeriği ve kapsamının bir sözleşmeyle değil; genel ve nesnel olarak bir kanunla belirlenmesi olup atama işlemiyle de kamu görevlisine ilişkin statü doğmuş kabul edilmektedir¹⁰. Doktrindeki hâkim görüşe göre görevin sürekliliği ile personelin sürekliliği arasında bir bağ kurulmuş; dolayısıyla 128’inci madde kapsamındaki kamu görevlileri, statüsünün çerçevesi ve esaslı unsurları kanunla çizilmiş, kamu hizmetine sürekli olarak katılan personel olarak tanımlanabilmektedir¹¹. Buradan hareketle öğretilerdeki bir görüşe göre üniversitelerde istihdam edilen okutman, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi ile kısmi süreli çalışan doçent ve profesörlerin zaman bakımından “sürekli” görev ifa etmedikleri dikkate alınarak öğretim elemanlarının Anayasa 128’inci maddesindeki “diğer kamu görevlileri” kategorisinde yer almaması gerektiği savunulmaktadır¹². Bununla birlikte 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun¹³ (TCK) 6’ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, ceza kanunlarının uygulanması bakımından kamu görevlisi; kamusal faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla veya herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi, şeklinde Anayasa’da çizilen çerçeveden çok daha geniş bir kapsamda tanımlanmıştır. Dolayısıyla devlet üniversitelerinde sürekli pozisyonda çalışan öğretim elemanlarının yanı sıra süreli ve geçici statüde çalışan öğretim elemanları da TCK kapsamında kamu görevlisi olarak değerlendirilmektedir¹⁴. Yine söz konusu hüküm uyarınca vakıf üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elemanları da ceza kanunlarının uygulanması bakımından kamu görevlisi olarak

⁹ M. Savaş Bayındır, ‘2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 35. Maddesinin Getirdiği Düzenleme ve Bu Düzenlemenin Uygulanmasından Doğan Sorunlar’ (2007) 15(2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 215, 218.

¹⁰ Günday (n 7) 520.

¹¹ Karslı (n 6) 69.

¹² Oğuz Sancakdar, Lale Burcu Önut, Eser Us Doğan, Mine Turhan Kasapoğlu ve Serkan Seyhan, *İdare Hukuku*, (8. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019) 342.

¹³ Türk Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 5237, Kabul Tarihi: 26.09.2004, RG 12.10.2004 / 25611.

¹⁴ Yalçın Arslantürk ve Refika Soyal, ‘Fayda ve Zarar Unsurlarının Varlığının İntihal Yargılamasına Tesiri’ (2023) 8(2023-1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 1, 19.

dikkate alınmaktadır¹⁵. Zira doktrinde¹⁶ ve yargı kararlarında¹⁷ vakıf üniversitelerinin de kamu hizmeti gördüğü kabul edilmektedir. Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesi bakmış olduğu bir davada¹⁸; vakıf üniversitesince sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırılan öğretim görevlisinin; statüsü, göreve alınması, hak ve yetkileri gözetildiğinde, idare hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğuna hükmetmiştir.

B. “Göreve Gelmemeye” Hususuyla İlgili Olarak Öğretim Elemanlarına Uygulanabilecek Disiplin Cezaları

Öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezalarının neler olduğu ve bu disiplin cezalarının uygulanmasını gerektirecek disiplin suçları 2547 sayılı Kanun’un 53’üncü maddesinde sayılmıştır. Aşağıda aktarıldığı üzere belirli sürelerde “göreve gelmemeye” şeklinde öğretim elemanlarının gerçekleştireceği olası eylemler de disiplin cezalarını gerektiren fiiller arasında sayılmıştır.

Göreve devamlı ilgili olarak Kanun öncelikle kınama cezasını gerektiren bir eyleme yer vermiştir. “Görevi gereği katılmakla yükümlü olduğu kurul ve toplantılara izinsiz veya özürsüz olarak bir yıl içinde birden fazla katılmamak” ifadesi, öğretim elemanlarına kınama cezasını gerektiren eylemlerden biri olarak Kanun madde 53/(2)-u’da hüküm altına alınmıştır.

“Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek” ise aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren eylemler arasında madde 53/(3)-m’de sayılmıştır.

Üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezalarına ilişkin sayılan fiiller arasında madde 53/(5)-c’de “Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek” hükmü yer almaktadır.

Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere 2547 sayılı Kanun, öğretim elemanlarının özürsüz veya izinsiz olarak belirli sürelerde göreve gelmemeye eylemleri karşısında eylemin derecesine göre farklı disiplin cezalarına hükmederek yaptırım düzenlemiştir.

¹⁵ ibid 19-20.

¹⁶ Bkz. Rana Gürbüz ve Yüksel Akkaya ‘Türkiye’de Vakıf Üniversiteleri: Eğreti Bir Özellik’ 2014 8(17-18) Toplum ve Demokrasi 67, 72; Yunus Anıl Ay, ‘Vakıf Yükseköğretim Kurumu Personelinin Hukuki Niteliği ve Bu Personelin Ücret Gelirinin Vergilendirilmesinde 2914 sayılı Kanun’da Öngörülen Vergi Kolaylıklarının Uygulanıp Uygulanmaması Sorunu Üzerine Bir Değerlendirme’ 2022 8(2) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 277, 286.

¹⁷ Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, E 2012/189 K 2012/234, 05.11.2012; Danıştay 8 Dairesi, E 2017/6130 K 2021/1639, 17.03.2021.

¹⁸ Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, E 2019/603 K 2019/818, 23.12.2019.

Diğer kamu görevlilerinde olduğu gibi görevi aksatma karşısında öğretim elemanlarına yaptırım uygulanması gayet doğaldır. Ancak buradaki tartışılması gerekli husus, “göreve gelmemek” eyleminin genel olarak görev mahalline gelmemek mi yoksa görevi yerine getirmemek mi olduğu hususudur. Zira söz konusu hususun tespiti sonrasında eylemin neticesi birbirinden farklılaşacaktır. Bu itibarla öğretim elemanlarına yönelik “görev” ibaresinin mahiyetini tartışmak önem arz etmektedir.

II. 2547 SAYILI KANUN’DA ÖĞRETİM ELEMANLARINA YÖNELİK DİSİPLİN SUÇU KAPSAMINDA KULLANILAN “GÖREV” İBARESİNİN MAHİYETİ VE MESAI KAVRAMINDAN FARKI

A. 2547 Sayılı Kanun’da Kullanılan “Görev” İbaresinin Mahiyeti

Öğretim elemanlarının görevleri yukarıda açıklandığı üzere 2547 sayılı Kanun’da yer almaktadır. Öğretim üyeleri için söz konusu görevler 2547 sayılı Kanun’da açık bir şekilde sayılmasına karşın öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinin görevleri, bunlara ilişkin yapılan tanımlamalardan anlaşılmaktadır. Bu tanımlamalardan görev olarak öğretim görevlileri için ders vermenin; araştırma görevlileri için ise araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olmak ve bunlarla ilgili diğer görevleri yapmanın belirlenmiş olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla öğretim üyeleri için sayılan görevlerle birlikte öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi de dâhil olmak üzere tüm öğretim elemanlarının görevlerinin olabildiğince açık bir şekilde Kanun’da belirlenmiş olduğu görülmektedir.

Bu açıklamalar ışığında öğretim elemanları için disiplin cezasını gerektiren göreve gelmemeye yönelik eylemi, belli bir yerleşkeye gelmemek olarak değerlendirmek isabetli olmayacaktır. Zira yukarıda açıklandığı üzere öğretim elemanlarının görevleri belirlidir. Her bir öğretim elemanı için belirlenen görevler ışığında bu hususu açıklayabiliriz.

Daha önceki bölümde belirtildiği üzere 2547 sayılı Kanun’un 22’nci maddesinde öğretim üyelerinin görevleri sayılmıştır. Görevlerin mahiyeti dikkate alındığında bunların, öğretim üyelerinin üniversitede kendilerine tahsis edilen yerde bulunmalarını gerektirmediği anlaşılmaktadır. Örneğin öğretim üyeleri ders vermek, proje ve seminerleri yönetmek, bilimsel araştırma ve yayım yapmak suretiyle bunlara ilişkin verilmiş olan görevleri yerine getirmiş olmaktadır. Söz konusu görevler için öğretim üyelerinin kendilerine tahsis edilen odalarda bulunma yükümlülükleri bulunmamaktadır. Hatta aksine özellikle bilimsel araştırmalar yaparken üniversite dışında araştırma yapma ihtiyacının doğabilmesi nedeniyle öğretim üyelerinin uzun süreli olarak kütüphane, konuyla ilgili araştırma yapılan iş yeri veya toplumsal

araştırmaya konu görüşmelerde olduğu gibi başka yerlerde bulunma durumları doğabilmektedir. Buradan da görülüyor ki öğretim üyesinin bilimsel araştırma ve yayım yapmak görevi dahi kendilerinin belirli bir yerde bulunma yükümlülüğünün bulunamayacağına bir göstergedir. Bununla birlikte öğretim üyelerinin belirli bir yerde bulunmaları sonucunu doğurabilecek tek görevin, “İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre belirli günlerde öğrencileri kabul ederek onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek” olduğu düşünülebilir. Ancak bu göreve ilişkin hükümdeki ifadeler daha dikkatli değerlendirildiğinde bu görevin de diğer görevlerde olduğu gibi öğretim üyesinin üniversite tarafından kendisine tahsis edilen yerde bulunma yükümlülüğünü doğurmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Zira maddede öğretim üyesinin belirli günlerde öğrencileri kabul edeceği belirtilmekle birlikte nerede kabul edeceğine ilişkin bir ifadeye yer verilmemek suretiyle bu husus öğretim üyesinin takdirine bırakılmıştır. Bununla birlikte öğretim üyesinin öğrencilere görüşme yeri olarak farklı bir yerde randevu vermesi hem görüşmenin resmiyeti hem de öğrenciler için oluşturabileceği zorluk dikkate alındığında makul bir uygulama olarak görülmeyebilir. Netice olarak öğretim üyesinin bu görevini yerine getirmemesi nedeniyle kendisine 2547 sayılı Kanun madde 53/(3)-m’deki “Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek” veya madde 53/(5)-c’deki “Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek” hükümlerine istinaden disiplin cezası verilebilmesi için öğretim üyesinin yalnızca öğrencileri kabul etmesi gerekli günlerin toplamı bahse konu 3-9 gün veya 20 günlük sürelerin hesabında dikkate alınmalıdır. Zira Kanun’a göre göreve gelmeme fiili ya özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek ya da özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek şeklinde olursa disiplin suçu oluşacaktır¹⁹. O halde örneğin haftada bir gün öğrencilerle bir araya gelmesi programlanan öğretim üyesinin göreve gelmediği günler olarak söz konusu günün öncesi ve sonrasındaki günlerle birlikte değerlendirilerek hesaplanması doğru olmayacaktır. Söz konusu gerekçeyle öğretim üyesine disiplin cezası verilebilmesi için 3-9 gün boyunca aralıksız olarak veya bir yılda 20 farklı günde öğretim üyesinin belirlenen günlerde öğrencileri kabul etmemiş olmasının tespiti gerekecektir. Ders verme görevinin veya diğer görevlerin yerine getirilmemesi durumunda da “göreve gelmeme” belirlemesi aynı şekilde yapılmalı; dolayısıyla yalnızca o faaliyetin yerine getirilmediği günler “göreve gelmeyen” gün olarak dikkate alınmalıdır.

¹⁹ Burada 2547 sayılı Kanun madde 53/(2)-u’daki hüküm uygulama alanı bulamayacağından bu hüküm belirtilmemiştir.

Bir başka öğretim elemanı olan öğretim görevlisinin ise 2547 sayılı Kanun uyarınca yalnızca ders verme görevi bulunmaktadır. Dolayısıyla öğretim görevlisi için göreve gelmeme ancak ders vermeme durumu olarak kabul edilebilir. Üniversitede öğretim görevlisi için tahsis edilen odada öğretim görevlisinin hazır bulunması görev olarak kabul edilemeyecektir. “Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek” veya “Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek” şeklinde eylemler için öğretim görevlisine ancak söz konusu sürelerde ders vermeme durumunda bunlar için öngörülen disiplin cezalarına hükmedilmesi uygun olacaktır. Danıştay’ın da bu yönde bir kararı bulunmaktadır. Şöyle ki üniversite tarafından öğretim görevlisinin iş akdinin, mesaiye gelmediği günler de gerekçe gösterilerek feshedildiği işleme ilişkin açılan davada temyiz mahkemesi olarak Danıştay iş akdinin feshini hukuka aykırı bulmuştur. Danıştay 8. Dairesi söz konusu kararında²⁰ konumuzla ilgili olarak şu hukuki tespitlerde bulunmuştur: *“Davacı tarafından imzalanan belirli süreli tam zamanlı öğretim görevlisi iş sözleşmesinde, öğretim görevlisinin yasa ve sözleşme hükümlerine aykırı davrandığının tespit edilmesi durumunda haklı nedenlerle hizmet akdinin feshedilebileceği belirtilmişse de görev alanları 2547 sayılı Kanununun 31. maddesi ile kurala bağlanan öğretim görevlilerinin fiillerinin, akademik hizmet gereklerine göre değerlendirilmesi ve fiilleri nedeniyle akademik faaliyetlerde aksama olup olmadığının açıkça ortaya konulması, yükseköğretim kurumlarında bilimsel özgürlük, serbestçe araştırma ve yayın yapabilme, eğitim ve öğretimi özgürlük ve güvence içinde sürdürebilme hakkının gereğidir. ... Göreve geç gelme veya belirli günler hiç gelmeme nedeniyle eğitim öğretim faaliyetine yansıyan aksaklığa ilişkin bir bilgi belgenin bulunmadığı ve bu yönde bir değerlendirmenin de yapılmadığı anlaşılmıştır. ... Bu durumda; davalı idarece, davacının göreve geç gelmesi veya belirli günler hiç gelmemesinin, akademik faaliyeti aksatıp aksatmadığı yönünde tespit ve değerlendirme yapılmadan tesis edilen dava konusu işlemin, hukuka ve akademik hizmet gereklerine aykırı olduğundan, aksi yöndeki İstinaf Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmamıştır.”*

Öğretim elemanlarından araştırma görevlilerine yönelik 2547 sayılı Kanun’da; araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olmak ve bunlarla ilgili diğer görevleri yapmak şeklinde görevlerin belirlenmiş olması dolayısıyla araştırma görevlilerinin de ancak bu görevleriyle ilgili olarak yapmaları gerekli eylemleri disiplin cezalarında belirlenen süreler boyunca gerçekleştirilmemeleri durumunda disiplin cezası gündeme gelebilecektir. Dolayısıyla araştırma görevlisinin yalnızca kendisine tahsis edilen yerde veya üniversitede bulunmamış olması, “görevine gelmeme” şeklinde değerlendirmeyi mümkün kılmamaktadır. Zira bir araştırma

²⁰ Danıştay 8 Dairesi, E 2018/5353 K 2022/148, 20.01.2022.

kapsamında bir araştırma görevlisi arka arkaya pek çok gün başka bir üniversitenin veya devlet kurumunun kütüphanesinde kaynak taraması yapıyor olabilir. Yine araştırma görevlisi bir araştırma veya inceleme kapsamında farklı mahallerde yüz yüze anket çalışması yapıyor olabilir veya bir üretim tesisini inceliyor olabilir. Bu işler de birden fazla günü kapsıyor olabilir. Deneyler de aynı şekilde farklı ortamlarda bulunma zorunluluğunu doğurabilmektedir. Bunlardan da anlaşılacağı üzere araştırma görevlisinin görev kapsamı üniversite sınırlarını aşmaktadır.

Tüm bu açıklamalardan, öğretim elemanlarından öğretim üyesi ve araştırma görevlisinin görevlerinin tamamı dikkate alındığında görev kapsamlarının, bünyesinde istihdam edilmiş oldukları üniversitenin sınırlarını aşabileceği görülmektedir. Bu da akademisyenlik mesleğinin gereği gibi yerine getirilmesinin doğal bir sonucudur. Nitekim yükseköğretim kurumları, üniversite eğitim ve öğretiminin sunulduğu ortamların yanı sıra bir toplumun ilerlemeci bir yapıya kavuşmasında ve farklı alanlarda, farklı düzeylerde olmak üzere toplumda entelektüel birikimin oluşmasında önemli işlevler yüklenmiş yapılar olarak tanımlanabilmektedir²¹. Eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve topluma hizmet olmak üzere üç temel görevi bulunan üniversiteler, araştırma-geliştirme görevinin gereği olarak bilimsel araştırmalar yapmak ve bunların sonuçlarını paylaşma sorumluluğunu taşımaktadır²². Dolayısıyla akademisyenlik mesleği yalnızca ders verme, öğrencilere rehberlik etme veya toplantılara katılım sağlama gibi görevler sınırlı bir meslek olmayıp bilimsel araştırma ve yayın yapmayı da kapsamaktadır. Bu faaliyetler ise kapsamlı bir çalışma gerektirmekte olup başvurulacak olan gerek fiziki kaynak ve araçların gerek beşeri kaynağın farklı yerlerde bulunması nedeniyle akademisyenlerin de buralarda bulunmalarını gerektirmektedir. Bu itibarla kütüphane, poliklinik, laboratuvar, kazı alanı, sahada bulunmak gibi bir akademisyenin görevinin gerektirdiği yerler çok farklı olabileceği için mesai kavramının yalnızca belirli saatlerde istihdam edildiği kuruluştaki bulunması şeklinde tek tipleştirilerek düzenlenmesi, akademisyenlik mesleğinin gerekliliklerinin karşılanması noktasında sakıncalı bir yaklaşım olacaktır²³. 2547 sayılı Kanun’da öğretim elemanlarına yönelik görev mahalline ilişkin bir ifade olmaması da aslında bu hususu teyit etmektedir. Zira 2547 sayılı Kanun’da yalnızca “göreve gelmeme” ifadesi

²¹ Hüseyin Erkul, Ayşe Özcan Buckley ve Hafize Seçtim, ‘Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Üzerine Nitel Bir Araştırma’ (2021) 6(3) Troyacademy 778.

²² Nidan Oyman Bozkurt, ‘Bilimsel Yayınların Niteliği ve Nitelik Sorunlarına İlişkin Akademisyen Görüşleri’ (2021) 11(1) Yükseköğretim ve Bilim Dergisi 129.

²³ Aydın Gülan, ‘Akademik Personelin Üniversite Dışında Mesleki Gelir Getirici Çalışmalarda Bulunmasının Meşruluğu Sorunu’ (2011) 69(1) İstanbul Hukuk Mecmuası 38.

kullanılmaktadır. Böylece Kanun'da yer alan "göreve gelmeme" ifadesiyle kanun koyucu tarafından irade edilen hususun, yukarı yapılan açıklamalar doğrultusunda öğretim elemanlarının Kanun'da sayılan görevleri yapmamaları olduğu anlaşılmaktadır.

B. "Görev" İbaresinin 2547 Sayılı Kanun ile 657 Sayılı Kanun'daki Anlam Farklılığının Değerlendirilmesi

Öğretim elemanlarının mesaiye devamı konusunda görülen davalara ilişkin bazı yargı organlarınca alınan kararlarda mahkemece, öğretim elemanlarının bilimsel araştırma ve inceleme yapma görevlerine atıfta bulunmak ve diğer kamu görevlilerinden farklılığına vurgu yapılmak suretiyle diğer kamu görevlilerinin aksine öğretim elemanları için bu hususta disiplin cezasına yer olmadığına hükmedilmiştir.

Örneğin bir eğitim sendikasının, üniversite tarafından personelin mesai saatlerinin takibine yönelik olarak giriş-çıkışlara konulan kart takip sisteminin hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle açtığı iptal davasında, Kahramanmaraş İdare Mahkemesi davacı sendikayı haklı bulup söz konusu uygulamanın yürütmesini durdurmuştur. Kahramanmaraş İdare Mahkemesi kararında²⁴ yer alan şu ifadeler oldukça önem arz etmektedir:

"Öğretim görevliliği hizmeti, birçok Devlet memuru tarafından masa başında yürütülebilen hizmetlerden olmayıp bu yönüyle akademisyenlerin yukarıda zikredilen mevzuatın (2547 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu) ilgili hükmü uyarınca belirlenen, ders vermekle yükümlü oldukları saatler haricindeki mesailerinin, akademik alanda ilgili oldukları bilim dalındaki araştırma faaliyetleriyle ya da eğitimleriyle sorumlu oldukları öğrencilerin gelişimleriyle ilgili çalışma/araştırma, bilimsel inceleme faaliyetlerinde bulunabilecekleri, eğitim-öğretim alanlarında uygulama dersleri barındıran bir takım derslerin derslik dışında da işlenebileceği, ... Bu durumda, akademik personelin masa başında görev yapan memurlar gibi mesai saatleri içinde sürekli görev yerinde bulunmalarının istenmesi ve okuyucu kartları okutmak suretiyle giriş çıkış kontrolü yapılmakla yükümlü tutulmaları, görevlerini gereği gibi yapmalarına engel olacağı ...".

Yine bir üniversite tarafından "özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek" gerekçeleriyle kendisine verilen uyarma cezasına karşı öğretim görevlisince açılan davada, Kayseri 1. İdare Mahkemesi uyarma cezasının iptaline

²⁴ Kahramanmaraş İdare Mahkemesi, E 2016/1145 K 2017/2016, 18.11.2016.

karar vermiştir. Kayseri 1. İdare Mahkemesi söz konusu iptal kararında²⁵; Danıştay 8. Dairesinin kararına²⁶ atıfta²⁷ bulunarak “*Gerek 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’nda gerekse 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda, öğretim görevlilerinin mesaiye devamları ve mesai saatleri ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Anayasa’nın 130’uncu maddesinde bilimsel özerkliğe sahip olduğu belirtilen üniversitelerde görev yapan öğretim görevlileri de birer kamu görevlisidir. Ancak öğretim görevlilerinin bilimsel araştırma ve inceleme yapmakla görevli olmaları, derslere girmeleri ve akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır.*” ifadelerini kullanmıştır.

Danıştay 8. Dairesi de özürsüz olarak en çok 2 gün göreve gelmemek fiilinin sübut bulunduğu gerekçesiyle öğretim üyesine üniversite tarafından verilen 1/10 oranında aylıktan kesme cezasını uygun bulan Edirne İdare Mahkemesi kararını temyiz incelemesi sonucu bozmuştur²⁸. Daire söz konusu kararının gerekçesini “*Akademik alanda çalışan kişilerin yaptıkları iş ve çalışma şekilleri dikkate alındığında, gerektiğinde kendilerine tahsis edilen odalarının dışında da çalışmalarını devam ettirebilecekleri, nitekim akademik kariyerin ve akademik çalışma hayatının bir parçası olarak kütüphane ve benzeri yerlerde araştırma yapabilecekleri, derslere girebilecekleri, projeler yürütülebilecekleri, eğitimleriyle sorumlu oldukları öğrencilerin gelişimleriyle ilgili çalışma araştırma, bilimsel inceleme faaliyetlerinde bulunabilecekleri, akademik alanda ilgili oldukları bilim dalındaki araştırma faaliyetleri ve fikri çalışmaları gerçekleştirebilmek için mesai saatlerinde fakülte binası dışında bulunabilecekleri, ayrıca öğretim görevlisinin kendi üniversitesi yanında, başkaca devlet veya vakıf üniversitelerine bağlı yükseköğretim kurumlarında da ders verme ihtimalinin bulunduğu açıktır. Davacının söz konusu tarihlerde mesai başında olmamasının kamu hizmetini aksattığı hususuna karine olamayacağı, nitekim akademik alanda fikri çalışmalar yapan kişilerin akademik alan faaliyetleri ve bu faaliyetlerle gerçekleştirilmek istenen amaçlar göz önüne alındığında mesaiye devam açısından diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilemeyeceği ...” ifadeleriyle açıklamıştır.*

²⁵ Kayseri 1 İdare Mahkemesi, E 2015/1310 K 2016/487, 28.04.2016.

²⁶ Danıştay 8 Dairesi, E 2014/10203 K 2015/5308, 01.06.2015.

²⁷ Söz konusu Danıştay kararı, akademik personelin üniversite tıp fakültesi hastanesinde kurulan personel kayıt sistemi üzerinden yapılan mesai kontrolünün akademik personel için uygulanmaması istemiyle davalı idareye yapmış olduğu başvurunun reddine ilişkin işlemin iptaline yönelik açmış olduğu davada İdare Mahkemesi’nin vermiş olduğu kararın davalı idarece temyiz edilmesi üzerine alınmıştır.

²⁸ Danıştay 8 Dairesi, E 2021/1289 K 2022/1437, 04.03.2022.

Kahramanmaraş İdare Mahkemesinin, Kayseri 1. İdare Mahkemesinin ve Danıştay 8. Dairesinin kararlarında ifade edilen gerekçeler, “göreve gelmeme” ifadesinin öğretim elemanları için “görev yerine gelmeme” yerine, “görevlerini yerine getirmeme” olarak anlaşılması gerektiğine ilişkin yapılan daha önceki açıklamalarla aynı doğrultudadır. Kaldı ki bu gerekçeleri destekleyen bir Anayasa Mahkemesi kararına aşağıda ayrıca değinilecektir.

Yukarıdaki kararların aksine Danıştay 8. Dairesinin mesai durumuna ilişkin almış olduğu farklı bir kararı²⁹ da bulunmaktadır. Söz konusu kararın konusu; öğretim elemanının 20 günden daha uzun süre yurtdışında bulunmak suretiyle izinsiz olarak işe gelmemesine yönelik "kesintisiz 10 gün süre mesaiye gelmeme" fiilinin "memuriyetten çekilme isteğinde bulunma" olarak değerlendirilmesi üzerine üniversite tarafından görevine son verilmesidir. Söz konusu devamsızlığın memuriyetten çekilme sonucunu doğurduğuna karar veren Mahkeme bunun gerekçesini “... Gerek 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda gerekse 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nda, öğretim elemanlarının görevden çekilmiş sayılmasının usul ve esaslarına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş ise de 2547 sayılı Kanun'un 62. maddesinde ve 2914 sayılı Kanun'un 20. maddesinde yer alan düzenlemeler karşısında koşullarının varlığı durumunda üniversite öğretim elemanları hakkında da 657 sayılı Yasanın 94. maddesinin uygulanmasına engel bir durum bulunmadığı anlaşılmaktadır.” olarak belirtmiştir. Öncelikle kararın gerekçesinde yer alan 2547 sayılı Kanun ve Yükseköğretim Personel Kanunu'na³⁰ yönelik “öğretim elemanlarının görevden çekilmiş sayılmasının usul ve esaslarına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş” ifadesine katılmak mümkün değildir. Zira 2547 sayılı Kanun'da üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasına ilişkin sayılan fiiller arasında, 15/04/2020 tarihli 7243 sayılı Kanun'la eklenen madde 53/(5)-c'de “Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla 2547 sayılı Kanun'da, hukuki görüşümüz farklı olmakla birlikte, konuya ilişkin uygulanabilecek bir hüküm varken 657 sayılı Kanun'un ilgili maddesinin uygulanmasının haklı bir gerekçesi bulunmamaktadır. Nitekim Danıştay'ın söz konusu kararının gerekçesinde oybirliği sağlanamamış ve bazı üyeler bu hususu belirterek gerekçe yönünden karara katılmadıklarını kayıt altına almışlardır. Bu üyelerin karşı oy gerekçesi, “2547 sayılı Kanun'a 7243 sayılı Kanun'la getirilen düzenlemelerde; ‘özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek’ eylemi aylıktan veya ücretten kesme cezasını gerektiren fiiller arasında; ‘özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek’ eylemi ise üniversite öğretim mesleğinden

²⁹ Danıştay 8 Dairesi, E 2019/3579 K 2021/3527, 30.06.2021.

³⁰ Yükseköğretim Personel Kanunu, Kanun Numarası: 2914, Kabul Tarihi: 11.10.1983, RG 13.10.1983 / 18190.

çıkarma cezasını gerektiren fiiller arasında sayılmıştır. Bu durumda; 2547 sayılı Kanun'un nihai halinde öğretim elemanları açısından ‘izinsiz veya kurumca kabul edilen mazereti olmaksızın görevi kesintisiz 10 gün terk etmek’ fiili için herhangi bir disiplin cezasının öngörülmediği açık olup, anılan fiilin sübut bulması halinde idari bir tasarruf olarak 657 sayılı Yasanın 94. maddesinin uygulanmasına engel bir durum bulunmadığı görüşüyle gerekçe yönünden çoğunluk kararına katılmıyoruz.” şeklinde kayıt altına alınmıştır.

Söz konusu karar esas yönünden incelendiğinde de Danıştay 8. Dairesince verilen hükmün hem yukarıda aktarılan aynı Dairenin mesaiye ilişkin daha önceki kararlarının³¹ esasıyla hem bu bölümün ilk başlığı altında yapılan açıklamalarla hem de aşağıda aktarılacak olan Anayasa Mahkemesi kararıyla çeliştiği değerlendirilmektedir.

Danıştay 8. Dairesi konuya ilişkin diğer kararlarında³² “... Öğretim görevlilerinin bilimsel araştırma ve inceleme yapmakla görevli olmaları, derslere girmeleri ve akademik hayatın niteliği göz önünde bulundurulduğunda, mesaiye devamları açısından diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmamaktadır.” ifadesini kullanmıştır. Bu açıklamaların aksine hüküm vermiş olduğu davada ise konu "Kesintisiz 10 gün süre mesaiye gelmeme" ile ilgili olup bu davanın konusunun esası da diğer davalarda olduğu gibi mesaiye devamları ile ilgilidir. Dolayısıyla 8. Daire, diğer kararlarında bilimsel araştırma ve inceleme yapma görevine atıfta bulunarak mesaiye devamları açısından öğretim elemanlarının diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilemeyecekleri yorumunu, uzun süreli mesaiye gelmeme durumuna ilişkin kararında değiştirmiş bulunmaktadır. Hâlbuki her iki durumda da konunun esası, mesaiye riayet etmeme şeklindedir. Günlük olarak mesai saatlerinde araştırma görevlisinin esnekliğe sahip olması gerektiğini belirten Danıştay 8. Dairesi, bu kararında uzun süreli olarak mesainin aksatılmasında öğretim elemanlarını diğer kamu görevlileriyle aynı şekilde değerlendirmiştir. Dolayısıyla işin esası noktasında Danıştay birbiriyle çelişir iki karar vermiş görünmektedir.

Daha önceki açıklamalarda belirtildiği üzere bir öğretim elemanı araştırma vb. faaliyetler nedeniyle üniversitede mesai saatlerinde ve hatta söz konusu faaliyetin kapsamına göre uzun süreli bulunamayabilir. Bu durum, öğretim elemanının görev kapsamının tamamı dikkate alındığında, mesaiye bağlı olmayan ayrı bir özelliğe sahip bulunmasından kaynaklanmaktadır.

³¹ Danıştay 8 Dairesi, E 2014/10203 K 2015/5308, 01.06.2015 ve Danıştay 8 Dairesi, E 2021/1289 K 2022/1437, 04.03.2022.

³² Danıştay 8 Dairesi, E 2014/10203 K 2015/5308, 01.06.2015 ve Danıştay 8 Dairesi, E 2021/1289 K 2022/1437, 04.03.2022.

Dolayısıyla bir öğretim elemanının özürsüz veya izinsiz göreve gelmemesi durumunda, söz konusu göreve gelmemeye ilişkin gün sayısı; öğretim elemanının mesai günü olarak kendisine tahsis edilmiş yerde veya üniversite yerleşkesinde bulunulmayan günlerin toplamı şeklinde değil; ders verme veya öğrencilerle yapılması gerekli görüşme gibi somut görevlerin öğretim elemanınca yerine getirilmediği günlerin tespit edilerek yalnızca bu günlerin toplamı şeklinde dikkate alınmalıdır. Örneğin bir öğretim elemanı arka arkaya 3 günlük süre boyunca bilimsel araştırma gerekçesiyle üniversite dışında başka bir yerde buna ilişkin çalışma yapıyor ve bu süre boyunca hiçbir ders verme, öğrencilerle görüşme yapma veya bir toplantıya katılım görevi olmaması nedeniyle üniversitede bulunmayabilir. Bu durumda “*Özürsüz ve kesintisiz 3-9 gün göreve gelmemek*” hükmüne istinaden öğretim elemanına disiplin cezası verilmesi uygun olmayacaktır. Zira öğretim üyesi söz konusu süre boyunca görev olarak nitelendirilen bir hususta aksaklığa yer vermemiş; aksine görevleri arasında yer alan bilimsel araştırma çalışması yaparak görevini gerçekleştirmiştir. Aynı şekilde öğretim üyesinin yalnızca mesaiye gelmemesi nedeniyle “*Özürsüz veya izinsiz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek*” hükmünden dolayı öğretim mesleğinden çıkarılması uygun olmayacaktır. Ancak vermesi gereken dersleri vermediği, öğrencilerle yapması gereken görüşmeleri yapmadığı, katılması gereken toplantılara katılmadığı veya bir araştırma için bulunması gerekli yerde bulunmadığı günlere tekabül eden gün sayılarının özürsüz veya izinsiz olarak bir yıl içerisinde toplamı 20 günü bulması nedeniyle öğretim elemanına bu ceza verilebilecektir. Zira öğretim elemanı için belirlenen görevlerin bunlar olması dolayısıyla ancak bunların gerçekleştirilmediği günler “göreve gelmeme” olarak dikkate alınabilecektir. Sonuç olarak yukarıda açıklanan gerekçeler doğrultusunda Danıştay 8. Dairesinin, öğretim elemanına yönelik verilen üniversite öğretim mesleğinden çıkarma cezasını uygun bulmuş olduğu kararına katılmak mümkün görünmemektedir.

Danıştay 8. Dairesi bahse konu kararında “göreve gelmeme” hususuna ilişkin hükmü, esas olarak 657 sayılı Kanun’a atıfta bulunarak vermiştir. Dolayısıyla Mahkemenin “görev” ibaresinin anlamını bu Kanun’daki kullanılış anlamıyla kabul etmiş olduğu anlaşılmaktadır. Ancak 657 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun içerik açısından birbirinden farklı kanunlardır. 657 sayılı Kanun madde 1/1 uyarınca; genel ve katma bütçeli kurumlar³³, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanmaktadır. Bu itibarla 657

³³ 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle bütçe türleri yeniden düzenlenmiş, katma bütçe sınıflaması kaldırılmıştır.

sayılı Kanun pek çok kurumdaki pek çok farklı unvandaki memuru kapsamaktadır. Örneğin bir bakanlıktaki veya belediyedeki büro memuru aynı hükümlere tâbi iken yine bu kurumlardaki uzman, müfettiş ve idari yöneticiler de aynı hükümlere tâbidir. Bu da söz konusu hükümlerdeki kavramların daha geniş yorumlanmasına neden olmaktadır. Zira aynı hüküm, tüm bu farklı meslek mensuplarını aynı şekilde yükümlü kılmaktadır. Nitekim Kanun’da disiplin hükümlerinde de söz konusu farklı meslek grupları için ayrı hükümler belirlenmemiş; Kanun’un 125’inci maddesinde hepsi için ortak disiplin hükümlerine yer verilmiştir. Bu itibarla örneğin bir büro memurunun “göreve gelmeme” durumu, büroda bulunmayışı olarak kabul edilecek olup söz konusu husus Kanun kapsamındaki diğer meslek mensupları için de aynı şekilde yorumlanacaktır. Zira Kanun bu konuda meslek grupları arasında bir ayırım yapmamıştır. 2547 sayılı Kanun ise “Amaç” başlıklı 1’inci maddesine göre bağlı birimleriyle birlikte yalnızca yükseköğretim kurumlarını ve üst kuruluşlarını kapsamaktadır. Ayrıca 2547 sayılı Kanun, 657 sayılı Kanun’un aksine disiplin cezalarında öğretim elemanı ve diğer personel arasında bir ayırım yapmıştır. Madde 53/(b)’de “*Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezaları uyarı, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır. (Ek cümleler: 15/4/2020-7243/7 md.) Öğretim elemanları dışında iş sözleşmesiyle çalışan personel 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine tabidir. Memurlar hakkında ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesi uygulanır.*” hükmü yer almaktadır. Bu hükümden anlaşılacağı üzere 657 sayılı Kanun’un aksine 2547 sayılı Kanun farklı meslek mensuplarına yönelik farklı disiplin hükümleri öngörmüştür. Kanun, öğretim elemanları için ayrıca disiplin hükümleri belirlemişken iş sözleşmesine dayalı çalışan personel için 4857 sayılı Kanun, memurlar hakkında ise 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağını düzenlemiştir. Bu hükümden de Danıştay 8. Dairesinin öğretim elemanının “öğretim mesleğinden çekilmiş sayılmasına” yönelik almış olduğu kararda³⁴ 657 sayılı Kanun’a yapmış olduğu atfın, hukuki olarak yerinde olmadığı anlaşılmaktadır. Zira kanun koyucunun, öğretim elemanları için öğretim mesleğinden çıkarma da dâhil olmak üzere disiplin cezalarını 2547 sayılı Kanun’da belirleyip diğer personel için diğer kanunlara atıfta bulunmak suretiyle öğretim elemanlarının yalnızca bu Kanun kapsamında disiplin hükümlerine tâbi tutulma iradesinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Aksi bir durumda diğer personel için yapmış olduğu atfı öğretim elemanları için de yapması beklenirdi. Tam tersine kanun koyucu 2547 sayılı Kanun’un 53’üncü

³⁴ Danıştay 8 Dairesi, E 2019/3579 K 2021/3527, 30.06.2021.

maddesiyle 657 sayılı Kanun'da düzenlenen disiplin cezalarına benzer şekilde uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma şeklinde öğretim elemanları için tüm disiplin cezalarına hükmetmiştir. Kanun koyucunun yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları dışında kalan diğer personel için yapmış olduğu atfın aksine öğretim elemanlarının disiplin hükümleri için 657 sayılı Kanun'a atıfta bulunmayışı, esasında söz konusu meslek mensuplarının görevlerinin farklılığından kaynaklanmaktadır. Nitekim öğretim elemanlarına verilebilecek disiplin cezalarını gerektiren eylemlerin, 2547 sayılı Kanun'un disiplin suçlarını öngören 53'üncü madde hükümleri incelendiğinde, 657 sayılı Kanun'un disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve hallerin hüküm altına alındığı 125'inci maddesindeki eylemlerden farklılaştığı da görülmektedir.

Bu değerlendirmenin dayanağı ise hukuk düzeninde birbiriyle çatışan aynı norm düzeyindeki genel bir hüküm karşısında özel hükmün uygulama önceliğinin bulunmasıdır. Kanun organik bir bütün, mantıki bir yapı teşkil etmekte olup münferit bir normun (hükmün) mana ve muhtevasının tespiti, genellikle onun diğer normlarla birlikte nazara alınması suretiyle mümkün olabilmektedir³⁵. Çünkü kanunlar ve normlar bütünü olarak tüm hukuk düzeni, hukuk normlarının bir yığını olmayıp aksine bunların birbiriyle ilişkili olduğu bir düzeni temsil etmektedir³⁶. Normun hukuk ve kanun sistemindeki yeri hem yorum hem uygulama açısından önemli olup bir hükmün genel veya özel nitelik mi taşıdığı, istisnai bir nitelik mi sergilediği onun hukuk ve kanun sistemindeki durumundan anlaşılabilir³⁷. Zira tek hukuk hükmünün anlamı yalnız başına dikkate alınarak değil; onun diğer hükümlerle olan bağlılık ve ilişiginden çıkarılır ki hükümler arasındaki bu bağlılığı göz önünde bulundurmamak, kanunun genel ruh ve temayülünü hesaba katma anlamına gelmektedir³⁸. Nitekim kanunun ruhu, kanunun bütününde baskın olan esaslara ve maddelerin hukuk sisteminin ve kanunun tümü içindeki yerlerine ve birbirleriyle olan bağlantılarına göre taşıdıkları anlamı ifade etmektedir³⁹. Bunların yanı sıra şu da belirtilmeli ki genel kanunda özel bir hüküm de bulunabilir; bu nedenle

³⁵ Ünal Narmanlıoğlu, 'Kanunun Anlam Bakımından Uygulanması' *Prof. Dr. Turhan Tüfan YÜCE'ye Armağan* (Dokuz Eylül Üniversitesi 2001) 108.

³⁶ Rüstem Karabatak, 'Hukukun Anlam Bakımından Uygulanması (Yorum ve Nitelendirme)' (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 1996) 27.

³⁷ Narmanlıoğlu (n 35) 108.

³⁸ Narmanlıoğlu (n 35) 107'den Richard Honig, *Hukuk Felsefesi* (Çev. M. Yavuz) (2. Baskı, Cilt 1, 1935) 148.

³⁹ Aytekin Ataay, *Medeni Hukukun Genel Teorisi* (4. Baskı Der Yayın 1995) 159.

kural çatışmasında kuralın bulunduğu kanun değil, bizzat hükmün genel veya özel mahiyette olup olmadığına bakılmaktadır⁴⁰.

Aynı düzeydeki normlara ilişkin çatışan hükümlerden genel hüküm yerine özel hükmün uygulanması gerekliliği aynı zamanda hükümler arasında söz konusu ayırımın yapılmasını gerektirmektedir. Zira bir hükmün özel veya genel hüküm olarak tanımlanması ise hükümlerin nispî nitelik taşıması sebebiyle karşılaştırıldığı hükme göre değişebilmektedir. Özel veya genel hüküm ayırımı şu kıstaslar yardımıyla yapılabilir: (1) Uygulama alanı daha geniş olan hüküm genel hüküm, daha dar olan ise özel hükümdür; özel hüküm tek bir durum veya olaya uygulanabilirken genel hüküm birden fazla durum veya olaya uygulanır. (2) Söz konusu hüküm olmasaydı, o durum veya olaya bir başka hüküm uygulanabiliyor ise uygulanabilen ikinci hüküm genel hüküm, söz konusu birinci hüküm özel hükümdür⁴¹.

Bu kıstaslar dikkate alındığında; öğretim elemanları için 2547 sayılı Kanun özel kanun, 657 sayılı Kanun genel kanun iken disiplin suç ve cezalarına yönelik 2547 sayılı Kanun hükümleri özel hüküm, 657 sayılı Kanun hükümleri ise genel hüküm niteliğindedir. Zira 2547 sayılı Kanun madde 53/b’de öğretim elemanları için disiplin suçları ve bunlara ilişkin cezalar açıkça sayılmış ve yalnızca memurlar hakkında 657 sayılı Kanun’un disiplin suç ve cezalarına ilişkin 125’inci maddesine atıf yapılmıştır. Ayrıca 2547 sayılı Kanun madde 53/b son olarak 2016 yılında değiştirilmiş dolayısıyla 1982 yılında değiştirilmiş olan 657 sayılı Kanun’un 125’inci maddesine göre sonraki hüküm konumundadır. Sonraki özel hüküm ve önceki genel hükmün arasında bir çatışma olması hâlinde sonraki özel hükmün o konularda önceki genel hükmü belirtilen ölçüde değiştirmiş olduğu kabul edilmektedir⁴². Kaldı ki genel hüküm sonraki hüküm konumunda olsa dahi aksine bir hüküm olmadıkça sonraki genel hükmün önceki özel hükmü değiştirmedeği kabul edilmektedir⁴³.

Tüm bu değerlendirmeleri, Anayasa Mahkemesi’nin 2547 sayılı Kanun’un 53’üncü maddesinin (b) fıkrasındaki 657 sayılı Kanun’a yapılan atıfların iptaline ilişkin vermiş olduğu kararındaki gerekçe de teyit etmektedir. Şöyle ki Anayasa Mahkemesi kararında⁴⁴; “*Bu durumda öğretim elemanı, memur ve diğer personelden oluşan yükseköğretim kurumları kamu*

⁴⁰ Yaşar Karayalçın ve Aynur Yongalık, *Hukukda -Öğretim-Kaynaklar-Metod- Problem Çözme* (7. Baskı Sözkesen Matbaacılık 2008) 151.

⁴¹ Kemal Gözler, ‘Yorum İlkeleri’ iç Ozan Ergül (ed), Kamu Hukukçuları Platformu: Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması (Türkiye Barolar Birliği 2012) 102.

⁴² Karayalçın ve Yongalık (n 40) 152.

⁴³ Kemal Gözler, *Hukuka Giriş* (Ekin Yayınları 1998) 265.

⁴⁴ Anayasa Mahkemesi, E 2017/33 K 2019/20, 10.04.2019.

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.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu değerlendirmenin dayanağını ise hukuk kurallarının yorumlanmasında kullanılan sistematik yorum yöntemi oluşturmaktadır. Diğer yorum türlerinde⁴⁵ olduğu gibi sistematik yorumla da kanun koyucunun yorum gerektiren hükümlerle ulaşmak istemiş olduğu gerçek maksadın ortaya koyulması amaçlanmaktadır⁴⁶. Sistematik yorum dar anlamda, hukuk sistemine ait bir kuralın o sistemin pozitif hukuk kurallarıyla; geniş anlamda ise bir hukuk kuralının ait olduğu hukuk sistemin genel felsefesiyle tutarlı olabilecek şekilde yorumlanmasıdır⁴⁷. Zira sistematik yorumun geniş anlamda tanımının gerekçesi, hiçbir kanun hükmünün hukukun genel ilkelerine aykırı düşecek biçimde yorumlanamayacak olmasıdır⁴⁸. Bu itibarla sistematik yorum yalnızca hükmün içinde bulunduğu kanunla sınırlı değildir⁴⁹. Böylece yalnızca yorumlanacak hukuk kuralının bulunduğu ilgili kanunun diğer hükümleri değil; bütün hukuk kuralları sistematik yorum için kaynak teşkil etmektedir⁵⁰. Zira sistematik yorumun temelinde, hukuk sisteminin, normların gelişigüzel bir araya gelmesi yerine birbiriyle

⁴⁵ Tarihi, lafzî, mantıkî, menfaatler durumuna göre, ilkelere-değerlere göre yorum yöntemleri gibi [Bkz. Karayalçın ve Yongalık (n 40) 134]. Bu yorum türlerinden menfaat durumuna göre yapılacak yorumda ancak milli özellikler de göz önüne alındığında yorumlanan hukuk kuralının gerçek manasının ortaya koyulabileceği belirtilerek milli özelliklerin önemi vurgulanmaktadır [Bkz. Ernst E. Hirs, *Pratik Hukukta Metot* (Güncellenmiş 8. Basıdan Tıpkı Basım Sözkese Matbacılık 2018) 107, 108.]. Yorum teorileri yelpazesinde bir uçta kanunların mutlak üstünlüğü görüşü bulunurken diğer uçta hâkimin bilimsel araştırma yaparak ona göre serbestçe karar verebileceğini savunan hâkimlerin mutlak serbestliği görüşü bulunmakta; dolayısıyla yorum teorileri temel çıkış noktalarına göre bu iki uç arasında yer almaktadır [Karayalçın ve Yongalık (n 40) 134, 135].

⁴⁶ Karayalçın ve Yongalık (n 40) 136.

⁴⁷ Sururi Aktaş, ‘Hukukta Yorum Çabaları’ (2011) XV(3-4) EÜHFD 1, 26.

⁴⁸ Metin Yüksel, *Anayasa'nın Yorumlanması* (Asil Yayın Dağıtım 2008) 23.

⁴⁹ Mehmet Batun, ‘Türk Vergi Hukukunda Yorum ve İspat’ (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 2012) 34.

⁵⁰ Mehmet Emin Artuk, Faruk Erem ve Ahmet Danışman, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (14. Bası Seçkin Yayıncılık 1997) 116.

tutarlı bir bütün oluşturmuş olduğu gerekçesi yatmaktadır⁵¹. Nitekim bir hukuk sisteminde kurallar, üst üste konulmuş bir yığılı değil; kendi aralarında tutarlı bir düzeni oluşturmaktadır⁵². Böylece hukuk kurallarına ilişkin tutarlı anlam bütünlüğü uyarınca bir kanun hükmündeki sözcüklerin bu hükümdeki diğer sözcüklerle, kanunun bir hükmünün kanunun diğer hükümleriyle, bir kanunun ise diğer kanunlarla tutarlı olacak şekilde yorumlanması gerekmektedir⁵³.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda farklı meslek mensupları arasında bir ayırım yapılmaması sebebiyle 657 sayılı Kanun’da disiplin hükümlerinde “göreve gelmeme” ifadesinin, temel görevinin ancak görev mahallinde bulunmasıyla ifa edilebilecek olan büro personeli örneğinde olduğu gibi mesai saatleri içerisinde görev yerinde bulunmaması olarak değerlendirilmesi uygun olabilir. Zira söz konusu Kanun’da memurlar arasında meslek gruplarına göre görev farklılığı belirtilmemektedir. Ancak 2547 sayılı Kanun özel bir kanun olup öğretim elemanlarının görevlerini ayrıca hüküm altına almıştır. Dolayısıyla bu meslek grubunun görevleri kendileri için disiplin hükümlerinin de yer almış olduğu aynı Kanun’da belirlenmiş durumdadır. Bu itibarla “göreve gelmeme” ifadesiyle kastedilen hususun, görevleri yerine getirmemek olarak anlaşılması gerektiği, kanunun ruhuna uygun en doğru yorum olacaktır. Zira tartışılan konuda olduğu gibi kanunun lafzının doğrudan doğruya veya dolayısıyla uygulamaya cevap vermediği hallerde kanunun ruhu itibarıyla uygulanması gerekmektedir⁵⁴. 2547 sayılı Kanun’un ruhu incelendiğinde ise bu bölümde yapılan açıklamalar doğrultusunda “göreve gelmeme” ifadesinin görev mahalline gelmeme değil; görevi yerine getirmeme olarak anlaşılması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca ise yukarıda yapılan açıklamaların tamamından anlaşılacağı üzere hukuki yorumlarda kullanılan temel mantık kurallarına riayet edilerek ulaşılabilmektedir. Zira hukuki yorumlarda kıyas, aksiyel kanıt ve evleviyet gibi mantık kurallarına başvurulması önem arz etmektedir⁵⁵. Kaldı ki dünya genelinde üniversitelere yönelik olarak rekabet, verimlilik, hesap verilebilirlik, performans gibi değerler önem kazanmaktadır⁵⁶. Bu değerlere ise öğretimin elemanlarına 657

⁵¹ Aktaş (n 26) 23.

⁵² Yasemin Işıktaç ve Sevtap Metin, *Hukuk Metodolojisi* (Filiz Kitabevi 2010) 198.

⁵³ Rona Serozan, *Medenî Hukuk (Genel Bölüm)* (Genişletilmiş 2. Bası Vedat Kitapçılık 2008) 117.

⁵⁴ Narmanlıoğlu (n 35) 117.

⁵⁵ Merve Burcu Gişi, ‘İdare Hukukunda Yorum ve İdari Uyuşmazlıkların Çözümünde ve Yorumlanmasında Hukuk Devleti İlkesinin Yeri ve Önemi’ (2016) IX(2) ERZSOSDER 215, 219.

⁵⁶ Sevgi Yıldız ve Sıddıka Gizir, ‘Öğretim Üyelerinin Üniversite, Akademisyenlik ve Bilimsel Araştırma Kavramlarına İlişkin Algılarının Metaforlar Aracılığıyla İncelenmesi’ (2018) 33(3) Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 744.

sayılı Kanun kapsamındaki memurlar gibi istihdam edildikleri kurumlarında belirli saatler içerisinde bulunmalarını dikte eden bir yaklaşım yerine akademisyenlerin öğretim göreviyle birlikte araştırma veya deney gibi tüm görevlerini verimli ve yüksek performansla yerine getirmeleriyle ulaşılabilmektedir. Nitekim bilimsel bilgi bu çalışmalarla üretilir ve ancak çalışma koşulları açısından özgür bir ortamda ortaya koyulabilir. Aksine yoğun idari işler ve mesai zorunlulukları, araştırma yapmak için uygun koşulların sağlanamamasına neden olarak akademisyenlerin çalışmalarına ket vuran unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır⁵⁷. Dolayısıyla “göreve gelmeme” ifadesinin, belli bir mekânda bulunmama değil; tanımlanan görevlerin yerine getirilmemesi olarak algılanması, eğitim-öğretim faaliyetleriyle birlikte daha verimli akademik çalışmaların ortaya koyulmasını sağlamak suretiyle üniversitelerin akademik rekabet içerisindeki fonksiyonlarıyla da tutarlılık arz edecektir. Böyle bir yaklaşım ise tüm ülke menfaatine katkı sağlayacaktır. Zira bilim dünyasına sunulan bilimsel bir ürünün niteliği ve özgünlüğü, bilim adamının ve mensubu olduğu üniversitenin ve ülkenin bir katkısı olarak görülmekte ve ülkelerin gelişmişlik seviyesinin bir ölçüsü olarak değerlendirilmektedir⁵⁸. Bu itibarla akademik personeli belirli saatler içerisinde belirli bir mekânda bulunmaya zorlamak yerine söz konusu personelin eğitim-öğretim görevlerini ve akademik çalışmalarını etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri konusunda politikalar belirlemek, bilimsel ilerlemeye ve yeni neslin daha kaliteli yetişmesine daha fazla katkı sağlayacaktır.

SONUÇ

Öğretim elemanlarının görevleri gerek öğretim üyesinde olduğu gibi ayrı bir şekilde gerek öğretim görevlisi ve araştırma görevlisinde olduğu gibi bunlara ilişkin tanımlar içerisinde olmak üzere 2547 sayılı Kanun’da hüküm altına alınmıştır.

Öğretim elemanlarının özellikle bilimsel araştırma ve yayım gibi görevleri; farklı kütüphanelerden faydalanma, muhtelif işyeri ve ortamlarda araştırma-inceleme yapma veya farklı sosyal gruplarla görüşmeler yapma gibi çok farklı mekânlarda bulunmaları şeklinde bünyesinde istihdam edilmiş oldukları üniversitenin sınırları dışında çalışma mecburiyeti doğurabilmektedir. Söz konusu mecburiyet ise yalnızca bir günlük mesaiyle sınırlı kalmayarak daha uzun süreleri de içerebilmektedir. Bu itibarla öğretim elemanları için 2547 sayılı Kanun’da hüküm altına alınan disiplin cezasını gerektiren “göreve gelmeme” eylemine yönelik görevin

⁵⁷ Ayşen Bakıoğlu ve Erkan Yaman, ‘Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler’ (2004) 20 M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 14.

⁵⁸ İkbâl Vurucu, ‘Bilimsel Araştırma-Yayın Etiği ve Akademik Teşvik’ (2019) 8(23) 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum 249.

mahiyetini, üniversite sınırları içerisinde bir çalışma yerinde bulunmak olarak kabul etmek isabetli olmayacaktır. Dolayısıyla bir öğretim elemanının göreve gelmemesi durumunda, söz konusu göreve gelmemeye ilişkin gün sayısı; öğretim elemanının mesai günü olarak kendisine tahsis edilmiş yerde veya üniversite yerleşkesinde bulunulmayan günlerin toplamı şeklinde değil; ders verme veya öğrencilerle yapılması gerekli görüşme gibi somut görevlerin öğretim elemanınca yerine getirilmediği günlerin tespit edilerek yalnızca bu günlerin toplamı şeklinde dikkate alınması şeklinde yapılacak bir uygulama, 2547 sayılı Kanun’un ruhuna en uygun yöntem olacaktır. Zira öğretim elemanlarının genel olarak devlet memurlarından farklı çalışma yapısı dikkate alındığında, 2547 sayılı Kanun’da düzenlenen disiplin cezalarını gerektiren eylemlerin değerlendirilme yönteminin, 657 sayılı Kanun’a göre yapılan değerlendirmeye göre daha farklı olması gerektiği tartışmadan varestedir.

İdare mahkemeleri ve Danıştay’ın görmüş oldukları davalarda yapmış oldukları, bilimsel araştırma ve inceleme görevi ile akademik hayatın niteliğine atıfta bulunmak suretiyle öğretim elemanlarının mesaiye devamları açısından diğer kamu görevlileri gibi değerlendirilmelerine olanak bulunmadığına yönelik açıklamalar da bu hususu teyit etmektedir. Çalışmada ortaya koyulan “göreve gelmeme” hususunun 657 sayılı Kanun yerine öğretim elemanları açısından özel bir kanun olan 2547 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda değerlendirilmesinin gerekliliği, Anayasa Mahkemesi’nin bir kararında paylaşmış olduğu görüşleri de doğrulamaktadır. Zira Anayasa Mahkemesi kararında; öğretim elemanlarının disiplin sorumluluğu kapsamına 657 sayılı Kanun’da sayılan fiillerin tamamının dâhil edilmesinin Anayasa’da bu kişiler için öngörülen güvencelerle örtüşmediğini belirtmiştir.

657 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun içerik açısından birbirinden farklı kanunlardır. 657 sayılı Kanun, disiplin cezalarında olduğu gibi pek çok kurumdaki pek çok farklı unvandaki memur için ortak hükümleri kapsamaktadır. 2547 sayılı Kanun ise 657 sayılı Kanun’un aksine disiplin cezalarında öğretim elemanı ve diğer personel arasında bir ayırım yapmıştır. 2547 sayılı Kanun, öğretim elemanları için ayrıca disiplin hükümleri belirlemişken iş sözleşmesine dayalı çalışan personel için 4857 sayılı Kanun, memurlar hakkında ise 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağını düzenlemiştir. Böylece kanun koyucunun, öğretim elemanları için öğretim mesleğinden çıkarmada dâhil olmak üzere disiplin cezalarını 2547 sayılı Kanun’da belirleyip diğer personel için diğer kanunlara atıfta bulunmak suretiyle öğretim elemanlarının yalnızca bu Kanun kapsamında disiplin hükümlerine tâbi tutulma iradesinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Aksi bir durumda diğer personel için yapmış olduğu atfı öğretim elemanları için de yapması beklenirdi. Tam tersine kanun koyucu 2547 sayılı Kanun’da, 657 sayılı Kanun’da düzenlenen

disiplin cezalarına benzer şekilde uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma şeklinde öğretim elemanları için tüm disiplin cezalarına hükmetmiştir. Kanun koyucunun yükseköğretim kurumlarındaki diğer personel için yapmış olduğu atfın aksine öğretim elemanlarının disiplin hükümleri için 657 sayılı Kanun'a atıfta bulunmayışı, esasında söz konusu meslek mensuplarının görevlerinin farklılığını teyit etmektedir. Nitekim öğretim elemanlarına verilebilecek disiplin cezalarını gerektiren eylemlerin 657 sayılı Kanun'daki eylemlerden farklılaştığı da görülmektedir.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda, farklı meslek mensupları arasında bir ayırım yapılmaması sebebiyle 657 sayılı Kanun'da disiplin hükümlerinde "göreve gelmeme" ifadesinin, temel görevinin ancak görev mahallinde bulunmasıyla ifa edilebilecek olan büro personeli örneğinde olduğu gibi mesai saatleri içerisinde görev yerinde bulunmaması olarak değerlendirilmesi uygun olabilir. Zira söz konusu Kanun'da memurlar arasında meslek gruplarına göre görev farklılığı belirtilmemektedir. Ancak 2547 sayılı Kanun özel bir kanun olup öğretim elemanlarının görevlerini ayrıca hüküm altına almıştır. Dolayısıyla bu meslek grubunun görevleri kendileri için disiplin hükümlerinin de yer almış olduğu aynı Kanun'da belirlenmiş durumdadır. Bu itibarla "göreve gelmeme" ifadesiyle kastedilen hususun, söz konusu görevlerin yerine getirilmemiş olmasının anlaşılması gerektiği, kanunun ruhuna uygun en doğru yorum olacaktır. Kaldı ki çalışmada detaylı bir şekilde anlatıldığı üzere böyle bir yorum, akademisyenlik mesleğinin ve buna ilişkin statülerin ruhuna da uygun düşecektir.

KAYNAKÇA

Akıtıcı S ve Öztürk M, 'Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açıdan İncelenmesi: SDÜ Örneği' (2016) 21(2) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 667-692.

Aktaş S, 'Hukukta Yorum Çabaları' (2011) XV(3-4) EÜHFD 1-33.

Arslantürk Y ve Soyal R, 'Fayda ve Zarar Unsurlarının Varlığının İntihal Yargılamasına Tesiri' (2023) 8(2023-1) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 1-41.

Artuk ME, Erem F ve Danışman A, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (14. Bası Seçkin Yayıncılık 1997).

Ay YA, 'Vakıf Yükseköğretim Kurumu Personelinin Hukuki Niteliği ve Bu Personelin Ücret Gelirinin Vergilendirilmesinde 2914 sayılı Kanun'da Öngörülen Vergi Kolaylıklarının

Uygulanıp Uygulanmaması Sorunu Üzerine Bir Değerlendirme’ 2022 8(2) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 277-307.

Bakioğlu A ve Yaman E, ‘Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler’ (2004) 20 M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 1-20.

Batun M, ‘Türk Vergi Hukukunda Yorum ve İspat’ (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 2012).

Bayındır MS, ‘2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 35. Maddesinin Getirdiği Düzenleme ve Bu Düzenlemenin Uygulanmasından Doğan Sorunlar’ (2007) 15(2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 215-234.

Brugger W, ‘Concretization of Law and Statutory Interpretation’, (1996) 11 Tulane European and Civil Law Forum 207-250.

Erkul H, Buckley AÖ ve Seçtim H, ‘Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Üzerine Nitel Bir Araştırma’ (2021) 6(3) Troyacademy 776-806.

Gişi MB, ‘İdare Hukukunda Yorum ve İdari Uyuşmazlıkların Çözümünde ve Yorumlanmasında Hukuk Devleti İlkesinin Yeri ve Önemi’ (2016) IX(2) ERZSOSDER 215-232.

Gözler K, *Hukuka Giriş* (Ekin Yayınları 1998).

Gözler K, ‘Yorum İlkeleri’ iç Ozan Ergül (ed), *Kamu Hukukçuları Platformu: Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması* (Türkiye Barolar Birliği 2012).

Gözler K ve Kaplan G, *İdare Hukuku Dersleri* (18. Baskı Ekin Yayınları 2016).

Gülan A, ‘Akademik Personelin Üniversite Dışında Mesleki Gelir Getirici Çalışmalarda Bulunmasının Meşruluğu Sorunu’ (2011) 69(1) İstanbul Hukuk Mecmuası 37-42.

Günday M, *İdare Hukuku* (Güncelleştirilmiş 8. Baskı İmaj Yayınları 2003).

Gürbüz R ve Akkaya Y, ‘Türkiye’de Vakıf Üniversiteleri: Eğreti Bir Özellik’ 2014 8(17-18) Toplum ve Demokrasi 67-80.

Hirş E. E, *Pratik Hukukta Metot* (Güncellenmiş 8. Basıdan Tıpkı Basım Sözkese Matbacılık 2018).

İşıkaç Y ve Metin S, *Hukuk Metodolojisi* (Filiz Kitabevi 2010).

Kabakçı I, 'Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açıkları: Eğitim Fakülteleri Örneği' (Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi 2005).

Karabatak R, 'Hukukun Anlam Bakımından Uygulanması (Yorum ve Nitelendirme)' (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 1996).

Karayalçın Y ve Yongalık A, *Hukukda -Öğretim-Kaynaklar-Metod- Problem Çözme* (7. Baskı Sözkese Matbaacılık 2008).

Karlı MR, 'İdare Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı' (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2015).

Kayıhan Ş, *Hukukun Temel Kavramları* (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2008).

Narmanlıoğlu Ü, 'Kanunun Anlam Bakımından Uygulanması' iç *Prof. Dr. Turhan Tüfan YÜCE'ye Armağan* (Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını 2001).

Oyman Bozkurt N, 'Bilimsel Yayınların Niteliği ve Nitelik Sorunlarına İlişkin Akademisyen Görüşleri' (2021) 11(1) *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 128-137.

Sancakdar O, Önüt LB, Us Doğan E, Turhan Kasapoğlu M ve Seyhan S, *İdare Hukuku*, (8. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019).

Serozan R, *Medenî Hukuk (Genel Bölüm)* (Genişletilmiş 2. Bası Vedat Kitapçılık 2008).

Vurucu İ, 'Bilimsel Araştırma-Yayın Etiği ve Akademik Teşvik' (2019) 8(23) 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum* 247-295.

Yıldız S ve Gizir S, 'Öğretim Üyelerinin Üniversite, Akademisyenlik ve Bilimsel Araştırma Kavramlarına İlişkin Algılarının Metaforlar Aracılığıyla İncelenmesi' (2018) 33(3) *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 743-762.

Yüksel M, *Anayasa'nın Yorumlanması* (Asil Yayın Dağıtım 2008).

Mahkeme Kararları

Anayasa Mahkemesi, E 2017/33 K 2019/20, 10.04.2019.

Danıştay 8 Dairesi, E 2014/10203 K 2015/5308, 01.06.2015.

Danıştay 8 Dairesi, E 2017/6130 K 2021/1639, 17.03.2021.

Danıştay 8 Dairesi, E 2019/3579 K 2021/3527, 30.06.2021.

Danıştay 8 Dairesi, E 2018/5353 K 2022/148, 20.01.2022.

Danıştay 8 Dairesi, E 2021/1289 K 2022/1437, 04.03.2022.

Kahramanmaraş İdare Mahkemesi, E 2016/1145 K 2017/2016, 18.11.2016.

Kayseri 1 İdare Mahkemesi, E 2015/1310 K 2016/487, 28.04.2016.

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, E 2012/189 K 2012/234, 05.11.2012.

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, E 2019/603 K 2019/818, 23.12.2019.